

Gestión y Gerencia

Revista Científica del Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"



Vol. 12 N° 1
ENERO - ABRIL 2018

Depósito Legal: ppi201502LA4609
ISSN: 2443-4612
Barquisimeto, Venezuela

GESTIÓN Y GERENCIA

GESTIÓN Y GERENCIA es una Revista Científica del Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales (DCEE) adscrita al Centro de Investigación de DCEE (CI-DCEE) de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” de acceso abierto, orientada a la publicación de colaboraciones que versen sobre temas relativos a la gestión, la gerencia y las ciencias sociales con especial énfasis en temas económicos, empresariales, sociales, comunitarios e I+D+i. Está dirigida a investigadores, académicos, empresarios y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que se interesen en los temas antes mencionados. Nuestras publicaciones presentan resúmenes en idiomas español, inglés y portugués a fin de incrementar las relaciones de conocimiento con nuestros pares en Iberoamérica y de habla inglesa e interactuar con ellos en la respectiva área del conocimiento. La revista recibe colaboraciones permanentemente y tiene una frecuencia cuatrimestral con números en Abril, Agosto y Diciembre. Nuestro primer volumen fue publicado en Diciembre de 2007 y luego se ha mantenido la periodicidad.

Se autoriza la reproducción siempre que se cite su fuente.

Servicios de Información

Índices: Latindex Catálogo, Revencyt y Academic Resource Index

Bases de datos: Dialnet y GALE-Cengage Learning

Biblioteca/hemeroteca virtual: <http://bibvirtual.ucla.edu.ve/>

Versión Impresa

Depósito Legal: pp200702LA2779

ISSN: 1856-8572

Versión Electrónica

Depósito Legal: ppi201502LA4609

ISSN: 2443-4612

Correspondencia

Revista Gestión y Gerencia

Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”-UCLA

Calle 8 entre carreras 19 y 20, Edif. Investigación, Postgrado y Extensión del DCEE
Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.

Teléfono: (+58) 251 2591419 / Fax: (+58) 251 2591461

Correos electrónicos: revistagy@ucla.edu.ve y gestiónygerencia@gmail.com

Gestión y Gerencia versión digital: <http://www.ucla.edu.ve/dac/gestionygerencia>

Autoridades Universitarias

Nelly Velázquez - Rector (E)
Nelly Velázquez - Vicerrectora Académica
Edgar Alvarado - Vicerrector Administrativo
Edgar Rodríguez - Secretario General (E)
Homero Sáenz - Director del CDCHT
Fernando Sosa - Decano DCEE
Juan Francisco Gómez - Coordinador de Investigación DCEE

Cuerpo Editorial

Comité Editorial

Concetta Esposito de Díaz - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
- *Directora – Editora -Fundadora-*
Alberto Mirabal Martínez - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
Aurora Anzola Nieves - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
Carmen Valdívé Fernández - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
Juan Francisco Gómez - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
Lenny Escalona - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
Luis Sigala Paparella - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela

Comité Científico

Àngels Dasí Coscollar - Universitat de València, España
Daniel Paravisini - London School of Economics, Reino Unido
Eduardo Pateiro Fernández - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, España
Enrique Medellín - Universidad Autónoma Metropolitana, México
Fidel León Darder - Universitat de València, España
Héctor Miranda - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela
José Malavé - Instituto de Estudios Superiores de Administración - IESA, Venezuela
Matilde Flores Urbáez - Universidad del Zulia, Venezuela
Reinaldo Pire - Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela
Rosario Castañón Ibarra - Universidad Nacional Autónoma de México, México

Equipo Técnico

Traducción

Luis Sigala – Inglés
Héctor Miranda – Portugués

Apoyo Logístico

Raiza Tocoa – Secretaria
Maybelin Díaz - Secretaria CIDE

Diagramación y Web Master

Maybelin Díaz - Liz Rodríguez

Diseño de la portada

Miguel Yakarí García

GESTIÓN Y GERENCIA

DCEE-UCLA

CONTENIDO

Editorial.....	i
<u>Artículos</u>	
GUEVARA ESTACIO, María Emilia	
El primer empleo, descripción del proceso en una muestra de profesionales recién egresado.....	1
DELFIN SILVA, Yasher H.	
LÓPEZ ESCALONA, Maika A	
La productividad del crédito en las pequeñas y medianas industrias (pymi) del sector manufacturero.....	25
AZUAJE RONDÓN, Vanessa	
La universidad, el emprendimiento y el desarrollo endógeno: una visión para Venezuela.....	49
SÁENZ, Homero	
MÁRQUEZ, Ysabel Cristina	
MATHEUS, Nyurky	
Cinco años del programa estímulo a la investigación “Lisandro Alvarado” (PEILA): respuesta institucional a la labor del investigador de la UCLA.....	72
ACHÚE, José Enrique	
El impuesto sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole similar y su aplicación a los comerciantes establecidos en Mercabar	98
ANZOLA NIEVES, Aurora	
ESCALONA ANZOLA, Lenny	
La EVA modalidad semipresencial en la UCLA : experiencias en el DCEE	120
Normas para los colaboradores.....	138

GESTIÓN Y GERENCIA

DCEE-UCLA

CONTENT

Editorial.....	i
<u>Articles</u>	
GUEVARA ESTACIO, Maria Emilia The first job, description of the process in a sample of newly employed professionals	1
DELFIN SILVA, Yasher H. LÓPEZ ESCALONA, Maika A The productivity of credit in small and medium-sized industries (smi) in the manufacturing sector	25
AZUAJE RONDÓN, Vanessa University, entrepreneurship and endogenous development: a vision for Venezuela	49
SÁENZ, Homero MÁRQUEZ, Ysabel Cristina MATHEUS, Nyurky Five years of the "Lisandro Alvarado" stimulus to research program (PEILA): institutional response for the UCLA's researcher work	72
ACHÚE, José Enrique The tax on economic activities of industry, trade, services, or similar items and their application to merchants established in Mercabar	98
ANZOLA NIEVES, Aurora ESCALONA ANZOLA, Lenny The EVA semipresencial modality at UCLA : experiences in the DCEE.....	120
Publication standards	138

GESTIÓN Y GERENCIA

DCEE-UCLA

CONTEÚDO

Editorial.....	i
<u>Artigos</u>	
GUEVARA ESTACIO, María Emilia O primeiro emprego, descrição do processo em uma amostra de profissionais recém formado.....	1
DELFIN SILVA, Yasher H. LÓPEZ ESCALONA, Maika A A produtividade do crédito nas pequenas e médias indústrias (pemi) do setor manufatureiro	25
AZUAJE RONDÓN, Vanessa A universidade, empreendedorismo e desenvolvimento endógeno: uma visão para Venezuela	49
SÁENZ, Homero MÁRQUEZ, Ysabel Cristina MATHEUS, Nyurky Cinco anos do programa estímulo à pesquisa "Lisandro Alvarado" (PEILA): resposta institucional ao trabalho do pesquisador da UCLA	72
ACHÚE, José Enrique Imposto sobre atividades económicas da indústria, comércio, serviços ou atividades de natureza similar e sua aplicação aos comerciantes estabelecidos no Mercabar	98
ANZOLA NIEVES, Aurora ESCALONA ANZOLA, Lenny A modalidade semipresencial de EVA na UCLA : experiências no DCEE.....	120
Diretrizes para colaboradores	138

Editorial

Ojeando el libro “El derecho a ser inteligente” de Luis Alberto Machado llamaron mi atención diversas expresiones que el autor plasma en sus líneas. Pareciera un libro más, su lectura no es fácil. Si bien en el título señala la palabra derecho, en su contenido lo presenta más en analizar las diversas condiciones y posibilidades de lograr la inteligencia. La inteligencia la presenta desde diversos aspectos hereditario, biológico, genético, social, racismo, cultural, naturaleza del hombre, valores entre otros que señala, presentados más como una reflexión, para que el lector extraiga información que debe analizar, internalizar, discriminar y tal vez depositarla en su archivo “Analizar” para retomarla cuando considere necesario buscando que cada lector sea su propio constructor de la idea expresada o propuesta, transformándola en lo que desea ser, hacer y del cómo lo puede expresar.

Tomé de sus líneas este pensamiento **“En verdad nada se puede enseñar; sólo se facilitan los medios para que se pueda aprender”** muy apropiado para presentar la gestión que se ha venido realizando en la Comisión Institucional de Directores de Revistas Científicas de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) desde hace más de dos años.

Sobre la primera parte del pensamiento **“En verdad nada se puede enseñar”** algunos podrían decir que es cierta otros no aceptarla pero imaginen que el receptor no está dispuesto a aceptar o aprender cómo se hace para enseñar, cierto se han creado métodos, se crean técnicas, cursos pero nuevamente si el receptor no está abierto para asimilar e internalizar lo que se enseña no se puede forzar. Si los analizamos en relación a los valores, éstos no se enseñan, se asumen, se hacen propios al observar y convivir en familia, en sociedad y a veces realmente no se asumen.

La segunda parte **“...sólo se facilitan los medios para que se pueda aprender”** esta expresión nos lleva a otra reflexión y análisis, cierto, los medios facilitan el proceso de aprendizaje cuando hay que desarrollar capacidades, destrezas en el manejo de técnicas, métodos, modelos, allí se aprende, pero siempre y cuando hay disposición, entrega, deseo de

superación, de asimilar para transferir y hacer cambios y sobre todo se tengan los medios para transferir.

La gestión de la Comisión Institucional de Revistas Científicas luego de presentar la *Propuesta de Reglamento General de Revistas Científicas de la UCLA* y exponerla en Consejo Universitario no se cruzó de brazos dio un paso más, lograr la visibilidad de las dieciséis revistas en el portal de la Universidad de forma más rápida y segura entre las cuales está nuestra “Gestión y Gerencia”.

Luego de un proceso de consulta, negociación con expertos se decidió apoyarse en un programa cuya finalidad es ayudar a la gestión de las tareas de los editores. Las nuevas herramientas electrónicas permiten una mayor visibilidad de la institución que las cubren, divulgar a la comunidad científica los resultados o hallazgos obtenidos, medir el impacto de la investigación, el número de citas, medir la productividad de las instituciones que la generan, entre otras tantas formas que se están presentando en internet así como disminuir los costos de impresión que en nuestro país nos hemos visto afectados desde 2014 con mayor precisión.

Entre los diversos programas de apoyo disponibles, la Comisión decidió asumir la plataforma Open Journal Systems (OJS) por cuanto proporciona la infraestructura técnica suficiente para la publicación de revistas y de acceso abierto. Nuevamente acá se hace real el pensamiento de Machado “...*sólo se facilitan los medios para que se pueda aprender*” la universidad cuenta con las capacidades de los profesionales de informática y los medios, y a los ávidos receptores –editores- de asimilar el manejo del programa, se conformó un plan piloto de editores de revista, se inició el proceso de transferir conocimientos y práctica para, “enseñar”, el uso de las herramientas, de asimilar el programa OJS, bajo la orientación de la Dra. Maritza Torres Samuel.

Los editores integrantes del plan piloto de formación del programa OJS, verdaderos modelos a imitar por su entrega y disposición en aprender con los medios a su alcance, equipos electrónicos disponibles, para hacer que sus productos, las revistas especializadas que gerencian, de las diversas áreas de la ciencias, puedan ser conocidas, leídos los artículos y por qué

no, citados, demostrando así la creación de un producto de calidad continuamente en superación académica.

Con este norte y en este año 2018 los editores de las dieciséis revistas se plantean abrir la ventana de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado con una imagen amigable en el portal <https://revistas.ucla.edu.ve/>, pero no concluye aquí la tarea, la enseñanza, en el mantenimiento, la capacitación y cuidado de los medios, continúa. Nuestro agradecimiento a los iniciadores y entusiasmo y constancia a los futuros editores en mantenerlo.

Por lo que compete a nuestra revista comenzamos este doceavo año de publicación, que contra vientos y mareas nos hemos mantenido saliendo-nueve años con la revista impresa y luego en digital- y ahora con la nueva migración a la plataforma de OJS podemos fortalecer nuestra gestión y continuar creciendo en aprendizaje para ofrecer un mayor y mejor servicio editorial.

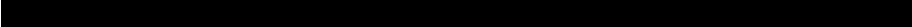
El primer ejemplar de este año incluye seis artículos en ellos se abordan temas relacionados con el primer empleo una experiencia trascendental, el emprendimiento y el desarrollo endógeno, la productividad del crédito en las PYMI del sector manufacturero en el estado Yaracuy, la implementación y creación del programa de estímulo a la investigación “Lisandro Alvarado” (PEILA) y cómo éste se ha aplicado y finalmente se presenta un análisis de la aplicación del impuesto sobre actividades económicas de industria, comercio y servicios a los comerciantes arrendatarios ubicados en el Mercado Mayorista de Barquisimeto C.A (MERCABAR)

Presentamos un refrescamiento de nueva portada en la que se agrega el escudo de nuestra institución promoviendo el sentido de pertenencia de los valores ucleistas y manteniendo el sentido estético de las figuras geométricas. Estos nuevos volúmenes se identifican con colores cálidos que aportan pasión por nuestro trabajo dentro del centro de Investigación. Expresamos nuestro agradecimiento al diseñador Miguel Yakarí por su aporte y apoyo a la imagen de la revista.

No podemos concluir sin agradecer el apoyo de los autores que creyeron en nuestro trabajo, a los árbitros, traductores, diagramadores, secretarias,

comité editorial quienes con constancia, y perseverancia, permiten mantener las actividades de la revista Gestión y Gerencia en **Servir** a la difusión de la ciencia, la tecnología y la innovación generada por nuestros pares.

Concetta Esposito de Díaz
Directora: Editora



*“En verdad nada se puede enseñar; sólo se facilitan los medios
para que se pueda aprender”*

Luis Alberto Machado (1932 - 2016)

EL PRIMER EMPLEO, DESCRIPCIÓN DEL PROCESO EN UNA MUESTRA DE PROFESIONALES RECIÉN EGRESADOS***María Emilia Guevara Estacio**

MSc. En Gerencia de Recursos Humanos, Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral
Email: guevaram@usb.ve

RESUMEN

El primer empleo es una experiencia trascendental para cualquier individuo; independientemente de la modalidad, la dedicación y el sector ocupacional. El propósito de esta disertación es describir el primer empleo en una muestra de egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial con la finalidad asentar un estudio de inserción laboral. Esta es una investigación experimental con apoyo de un diseño descriptivo, la muestra estuvo constituida por 18 profesionales egresados como T.S.U en Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral. Entre los resultados más resaltantes se pudo evidenciar un nivel de contratación positivo las posibilidades de desarrollo profesional y laboral se encuentran limitados debido a la grave crisis económica, política y social que vive Venezuela en la actualidad.

I
N
V
E
S
T
I
G
A
C
I
O
N

Palabras clave: Primer empleo, mercado de trabajo, organización empresarial, Técnico Superior Universitario, Universidad Simón Bolívar.

JEL: J21, J23, J24**Recibido:** 13/07/2017**Aceptado:** 28/10/2017

* Línea de Investigación en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, Vargas, Venezuela.

THE FIRST JOB, DESCRIPTION OF THE PROCESS IN A SAMPLE OF NEWLY EMPLOYED PROFESSIONALS*

María Emilia Guevara Estacio

MSc. in Human Resources Management, Sede del Litoral. Simon Bolivar University
Email: guevaram@usb.ve

ABSTRACT

The first job is a transcendental experience for any individual; regardless of the modality, the dedication and the occupational sector. The purpose of this dissertation is to describe the first job in a sample of graduates of the career of Advanced University Technician in Business Organization in order to establish a job insertion study. This is an experimental research supported by a descriptive design, the sample consisted of 18 professionals graduated from the Simon Bolívar University, Sede del Litoral. Among the most outstanding results, a positive recruitment level could be seen, but the professional and labor development possibilities are limited due to the serious economic, political and social crisis that Venezuela is currently experiencing.

R
E
S
E
A
R
C
H

Keywords: First job, labor market, business management, university technician, Simon Bolivar University

JEL: J21, J23, J24

* Research Line in Human Resources Management at Simón Bolívar University, Sede del Litoral, Vargas, Venezuela.

O PRIMEIRO EMPREGO, DESCRIÇÃO DO PROCESSO EM UMA AMOSTRA DE PROFISSIONAIS RECEM FORMADOS*

María Emilia Guevara Estacio

Mestre em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Simón Bolívar Sede do Litoral
Email: quevaram@usb.ve

RESUMO

O primeiro trabalho é uma experiência transcendental a qualquer indivíduo; independentemente do modo, a dedicação e o setor ocupacional. O objetivo desta pesquisa é descrever o primeiro emprego em uma amostra de profissionais recém formados de Tecnólogo Superior Universitário da carreira Organização Empresarial com a finalidade de estabelecer um estudo sobre a inserção laboral. Esta é uma pesquisa experimental, com o apoio de um delineamento descritivo, onde a amostra esteve consistiu de 18 profissionais que se formaram como TSU no negócio de organização da Universidade Simon Bolívar sede do Litoral. Os resultados mais excelentes demonstram um nível positivo de recrutamento de mão de obra e as oportunidades de desenvolvimento profissional são limitados devido a grave crise econômica, política e social que vive a Venezuela atualmente.

Palavras chave: Primeiro emprego, mercado de trabalho, organização empresarial, técnico superior universitário, Universidade Simon Bolívar.

JEL: J21, J23, J24

* Linha de pesquisa em Gestão de Recursos Humanos da Universidade Simón Bolívar Sede do Litoral, Vargas, Venezuela.

Introducción

La sociedad venezolana actual se encuentra inmersa en la peor crisis económica, política y social desde el advenimiento de la democracia en la década de los 60; problemas estructurales como la escases, especulación y el desabastecimiento de productos básicos aunado a esto un rígido control de precios y una alta inflación, han impactado negativamente en la generación de nuevos empleos; a pesar de que no se cuentan con cifras oficiales, el desempleo ha aumentado exponencialmente desde hace tres años. En este contexto, la tarea de buscar un empleo que cumpla con los objetivos profesionales, personales y que además satisfaga las necesidades básicas se convierte en una labor muy difícil cuando se es un profesional recién egresado que no cuenta con los conocimientos básicos ni con las herramientas necesarias para obtener su primer empleo, mantenerse y aumentar su nivel de empleabilidad.

La mayoría de los jóvenes sueñan en la adolescencia con llegar a la Universidad, para estudiar aquella profesión que tanto les atrae o aquella que ha sido definida para ellos a través de otros factores, Holand citado por Gan y Soto (2007) considera que la conducta vocacional de éste colectivo “está determinada por las experiencias adquiridas en la infancia y que más adelante se expresan en sus intereses y preferencias, proporcionándoles habilidades y destrezas a través de la acción de actividades preferidas” (p. 20) las cuales suelen estar relacionadas con la vocación. La elección de una carrera profesional estará determinada por las expectativas tempranas que posean los jóvenes, las capacidades que manejan en esta etapa del ciclo vital y además el concepto personal que manejen de ellos mismos.

Otros jóvenes presentan la disyuntiva “si es más conveniente ponerse a trabajar para imitar a los iguales y poder mantener su nivel de vida, o estudiar conllevando las limitaciones habituales que supone carecer de ingresos económicos y vivir de la familia” (Gan *et al*, ob. cit. p.18), la motivación en este enfoque es acceder al mercado laboral rápidamente para obtener experiencia en el trabajo y por consiguiente alcanzar cierta independencia económica. En ambos casos, el primer empleo es una experiencia trascendental para cualquier individuo; independientemente de

la modalidad, la dedicación y el sector ocupacional, sea este a tiempo parcial o completo, acceder a él mientras se está estudiando en la universidad o al recién egresar; la búsqueda, consecución y obtención del primer empleo forma parte integral del desarrollo del ciclo vital del ser humano.

El objetivo general de esta disertación es describir el primer empleo en una muestra de egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial con la finalidad asentar un estudio de inserción laboral. Para cumplir con este propósito primero se detalla el proceso que se debe seguir en la búsqueda activa de empleo, después se describen los aspectos relevantes que llevaron a la obtención del primer empleo en la muestra seleccionada, para luego finalizar identificando las diferencias entre el primer empleo y la ocupación actual.

Contenido

Una de las mayores preocupaciones en la población económicamente activa, en la actualidad en Venezuela, es como acceder al mercado de trabajo, cuando ingresamos por primera vez, como mantenerse o de qué manera reingresar en el mismo; es decir las acciones que deben tomarse para la obtención de una plaza de empleo determinante.

La manera para encontrar un empleo, en especial, el primero en la vida de todo ser humano es aplicando una serie de estrategias, conocimientos y aplicando ciertas habilidades y destrezas que nos permitan acceder al puesto de trabajo tan deseado; de allí la importancia de conocer el proceso completo para la búsqueda de empleo.

La búsqueda activa de empleo se define como “una serie de pasos, actitudes, conceptos y recursos que debemos manejar para lograr una óptima inserción o reinserción laboral” González y Pérez (2011, p. 337), por lo tanto, este es un proceso que “requiere dedicación, es imprescindible planificar las estrategias, técnicas y tiempo para su consecución” Guevara (2014b, p.38).

Al visualizar la búsqueda de empleo como un proceso, se identifican cinco etapas claramente definidas y diferenciadas entre sí, es precisamente el hecho de conocerlos claramente el paso inicial para lograr insertarte con éxito en el mundo ocupacional. La figura 1 muestra las fases correspondientes a este proceso.

Figura 1. Proceso en la búsqueda de empleo



Fuente: Diseño propio, 2016.

La primera fase de la búsqueda activa de empleo es el autoconocimiento, el joven profesional que se encuentra en esta exploración “debe tener claras sus fortalezas y debilidades, analizar las propias capacidades (que puedo hacer) las cuales deben ser demostrables o comprobables, ponderar las preferencias (que quiero) que aunque puedan ser ambiciosas también deben ser reales” Guevara (2014b, p. 38) en fin tener una idea muy clara de lo que se quiere en el campo laboral y personal.

Establecer el objetivo laboral es “más limitado para aquellas personas que buscan su primera oportunidad laboral” MAD comunicación (2010, p. 34), como es el caso de los recién egresados ya que carecen de experiencia laboral; por esta razón es recomendable para los estudiantes universitarios próximos a egresar planear su carrera profesional, ya que es “en esta etapa que demuestran inclinación por ciertas áreas laborales y empiezan a evaluar las empresas en la cuales efectuarán sus prácticas profesionales” Guevara (2015, p.106).

La segunda fase consiste en la determinación de las fuentes de empleo, que implica buscar la “información donde se puede localizar las distintas ofertas” González y Pérez (2011, p.337), es decir, los distintos canales que se utilizan para obtener la primera oportunidad laboral, entre las modalidades para la búsqueda del primer empleo destacan:

- Los anuncios de prensa ha sido el medio tradicional utilizado por toda una generación y aún permanece activo pero con menos impacto desde el advenimiento de la web 2.0. La radio y televisión, como medio de difusión llegan a muchas personas, también son canales especializados.
- Las agencias de empleo públicas o privadas, son instituciones que se encargan de conectar al potencial candidato de una plaza de empleo con una empresa en específica, previo estudio del perfil del individuo.
- Las universidades en las cuales generalmente se efectúan ferias de empleo donde convergen oferentes y demandantes de empleo, es una manera efectiva que tienen ciertas empresas de captar al mejor talento humano desde las aulas de clases; dentro de esta modalidad también existen programas especiales para cierto tipo de profesiones.
- Auto candidatura también es una modalidad de búsqueda de empleo, que consiste en postularse por *motu proprio*, ir directa y voluntariamente hasta las oficinas de reclutamiento y selección o postularse a través de los portales de empleo de las empresas.
- La red de contactos (networking) implica manejar una red de personas, que se derivan unos de otros, que se utiliza para un fin específico, en este caso, para la búsqueda laboral. El buscador de empleo debe organizar y planificar sus contactos entre familiares, ex compañeros de colegio, ex compañeros de universidad, entre otros. En esta modalidad se “trata de informar a las personas que nos rodean de nuestro deseo de encontrar un empleo, del objetivo y del grado de disponibilidad que tenemos” Pérez y González (2016, p. 307); aún en la actualidad y con todos los avances en las fuentes de reclutamiento externo, la red de contactos sigue “siendo una de las fuentes de inserción profesional más importantes” Pérez *et al* (op. cit., p.307)

- Internet, hoy en día es el canal de búsqueda de empleo por excelencia, es una herramienta muy versátil y de fácil acceso, solo es necesario tener una cuenta de correo electrónico e inscribirse en portales de empleo especializados como bumeran o, empleate.com (que son las más conocidas en Venezuela), ir directamente a las páginas webs de las empresas interesadas, acceder a redes sociales como LinkedIn (red profesional) o a través de Facebook, entre otras, este medio “permite interactuar y proporciona al instante una gran cantidad de servicios y ofertas que van desde el ámbito local al internacional” Pérez *et al* (op. cit., p.307).
- También destacan los carteles en las empresas, a través de sindicatos, colegios profesionales, instituciones oficiales y por último la figura de las prácticas profesionales “a nivel mundial se promueve la figura de las pasantías como una estrategia o modalidad para insertar a los jóvenes al mercado laboral” Guevara y Mejías (2016, p.143) por lo que este mecanismo puede resultar beneficioso para aquellos jóvenes sin experiencia y recién egresados de la universidad.

La tercera fase implica la preparación de las herramientas necesarias para presentarse en el mercado de trabajo, es decir, el currículum vitae (CV) y la carta de presentación. El CV es el documento donde se presenta de manera escrita y estructurada los datos personales del buscador de empleo, la formación académica, la experiencia laboral, los objetivos profesionales entre otros aspectos. Vale la pena acotar que en el caso Venezolano no se utiliza la carta de presentación; no así en otros países Latinoamericanos como es el caso de Argentina y Chile.

Para buscar el primer empleo es preciso preparar este documento tomando en cuenta los objetivos profesionales trazados, ya que el currículum vitae (CV) “representa la primera imagen que dará el candidato a la organización seleccionada” Guevara (2014a, p.31). Generalmente, existen varias tipologías o modelos de CV el cual se ajustará a las necesidades de cada individuo; en el caso de los jóvenes y el primer empleo lo más importante es que destaquen “aspectos tales como áreas de habilidades, conocimientos,

logros conseguidos en los estudios, calificaciones, responsabilidades adquiridas, trabajos voluntarios, idiomas, etc.” Llauder (2010, p.44).

Para poseer un curriculum vitae actualizado y moderno la opción lógica es utilizar los avances tecnológicos de la “web 2.0 y redes sociales, tener el típico currículum fondo blanco y letras sobrias de Microsoft Word, ya es un punto que juega en contra a la hora de ser tomado en cuenta para una entrevista laboral” Benavent (2016) entre las aplicaciones que pueden ser utilizadas destacan:

- Resume. Es una aplicación para crear un CV sencillo; seleccionando diseñando y editando las plantillas más adecuadas en tan solo tres pasos.
- Resumesimo. Esta también es una opción viable para crear un CV, en esta aplicación las plantillas están predeterminadas presentando las alternativas del modelo clásico y moderno; también está adaptado a los diferentes sectores ocupacionales.
- Re.vu. Esta aplicación es mucho más visual y creativa, puedes desarrollar tu perfil profesional desde un ámbito más visual, además genera un enlace para compartir el CV en cualquier red social, se enlaza con la red social de empleo LinkedIn.
- Super Resume. Como las anteriores herramientas on line contiene una gran cantidad de plantillas predeterminadas para utilizar que están diseñadas para dar una apariencia seria a tu imagen. Esta aplicación fue distinguida como la mejor herramienta para crear CVs en 2016.
- LinkedIn. Aunque es una red social profesional especializada en la búsqueda de talento humano, tiene una opción en la que puedes exportar el CV en versión pdf. No es una opción muy llamativa pero es descargable en minutos si es necesario.

La cuarta fase implica la entrevista de trabajo dentro del proceso de admisión de talento humano en las organizaciones denominado reclutamiento y selección, estos procesos empresariales implican primero reclutar un grupo de personas necesarias para poder elegir el más idóneo para la organización y seleccionar, a través de una serie de pruebas (test de

personalidad, conocimientos, psicotécnicas) el mejor candidato a ocupar un puesto de trabajo dentro de la empresa. Dentro del proceso de selección se encuentra la entrevista de trabajo, la cual es “un dialogo entre dos o más personas que establecen una determinada interacción con el objeto de obtener una información concreta” MAD comunicaciones (2010, p.110).

La entrevista de trabajo puede visualizarse desde dos ópticas distintas, la del empleador y la del entrevistado. La finalidad de la entrevista desde el ámbito del entrevistador es la de verificar que los conocimientos, habilidades y destrezas contenidas en el curriculum vitae son veraces, además requiere contrastar las especificaciones del puesto de trabajo con las competencias efectivas que posee el candidato para verificar si es la persona adecuada para la empresa. Por otra parte, desde el ámbito del entrevistado es sumamente importante, ya que “es la oportunidad que tiene el candidato para demostrar sus cualidades personales y profesionales” Guevara (2014b, p. 42).

La finalización del proceso de la búsqueda activa de empleo es la oferta de un puesto de empleo por parte de la empresa. Si el buscador activo de empleo decide aceptar la proposición de la empresa, entonces se va a la fase de la contratación, la cual implica la firma de un acuerdo de prestación de servicios entre el candidato seleccionado y la empresa; generalmente el contrato es un documento escrito en el cual “el trabajador dedicará tiempo y servicios a la empresa, y esta última, a cambio, entregará una retribución económica al trabajador” Llauder (2010, p.153).

Existen diversos tipos de contratos (a tiempo determinado, indeterminado, a destajo, por suplencias, entre otros) y cada uno posee sus particularidades; en el caso del primer empleo generalmente se firma un contrato a tiempo determinado en el cual se está evaluando la idoneidad del trabajador, no solo para el puesto de trabajo sino para la empresa; aceptar o no las condiciones de un contrato dependerá exclusivamente del buscador de empleo que contrastará los beneficios ofrecidos por la empresa y sus propios objetivos profesionales y personales.

Metodología

La metodología utilizada para efectuar el presente estudio se enmarca en una investigación no experimental ya que la finalidad es analizar los datos del fenómeno estudiado sin intervención alguna Hernández, Fernández y Baptista, (2006), además es transversal ya que la recolección de datos se efectuó en un período específico del tiempo y posee un diseño descriptivo ya que la finalidad es describir todos los aspectos inherentes al primer empleo, implica una exposición detallada de las características propias del estudio, asociándose al diagnóstico Hurtado (2008). El muestreo utilizado fue no probabilístico intencional, debido a que este sugiere “que ciertas unidades son las más convenientes para acceder a la información que se requiere” Hurtado (op. cit., p.146).

Para efectuar el estudio, primero se procedió a delimitar la población entre las cohortes que egresaron entre los años 2013 y 2014 solo de la carrera de organización empresarial. El criterio de inclusión para seleccionar la población estuvo determinado por la experiencia empírica obtenida por la investigadora estando al frente de la gestión académica administrativa de la carrera de organización empresarial; además de la facilidad para la obtención de la información requerida. Entre estos años egresaron 33 profesionales en T.S.U en Organización Empresarial en la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral; de los cuales solo 18 contestaron las preguntas; lo que representa un 55% de la población establecida.

Con respecto al instrumento, existen diversos estudios sobre inserción laboral y empleabilidad en el ámbito académico; por lo que fue seleccionado el cuestionario elaborado por la Generalitat Valenciana y la Agència Valenciana d’Avaluació i Prospectiva; el mismo fue editado, ajustándolo a la realidad venezolana y a la finalidad del estudio; tomando en cuenta solo la información referente al primer empleo y el empleo actual.

El instrumento fue enviado a través del correo electrónico institucional en noviembre de 2015, efectuando recordatorios a la muestra participante cada 15 días exceptuando los feriados por las fiestas de navidad y año nuevo. Al

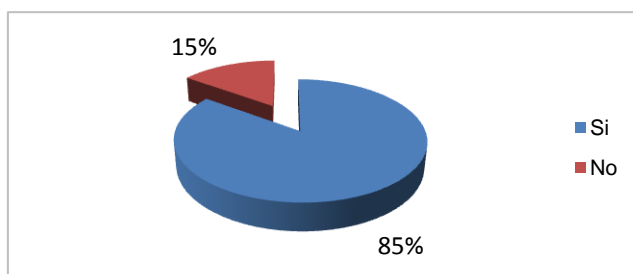
término del mes de enero de 2016 solo habían completado el cuestionario 18 participantes.

Resultados

Los resultados que se muestran en este apartado son aquellos que están relacionados directamente con el segundo objetivo de esta disertación, primero se procede a describir la información socio demográfica el 56% de la muestra encuestada representa a jóvenes profesionales egresados como Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial de entre 21 y 23 años de edad.

De acuerdo los datos empíricos manejados por la Coordinación de Organización Empresarial el promedio de edad al egresar son de 20 años de edad, tomando en cuenta que al ingresar a la Universidad Simón Bolívar cuentan a lo sumo 17 años de edad. De igual manera de la totalidad de los encuestados el 78% de la muestra encuestada es femenino contra el 22% del género masculino.

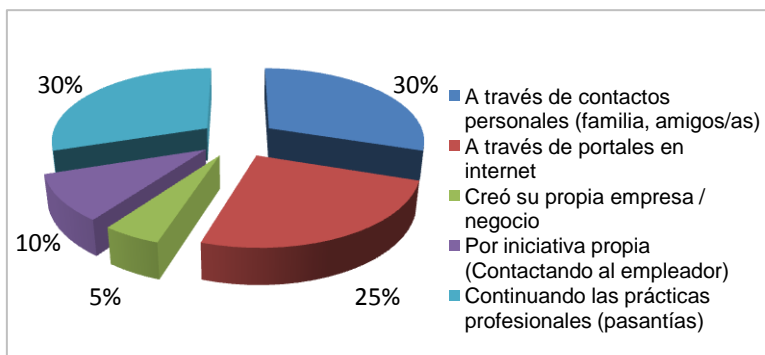
Figura 2. ¿Has buscado activamente empleo después de finalizar tus estudios universitarios?



Fuente: Elaboración propia, (2016)

Del 100% de la muestra encuestada el 85% buscó un empleo de manera activa al finalizar los estudios universitarios; este período incluye la culminación de su carga académica, la búsqueda de una empresa (que se ajuste a las expectativas de los estudiantes) en la cual realizar sus prácticas profesionales, el acto de grado y la certificación legal de su título.

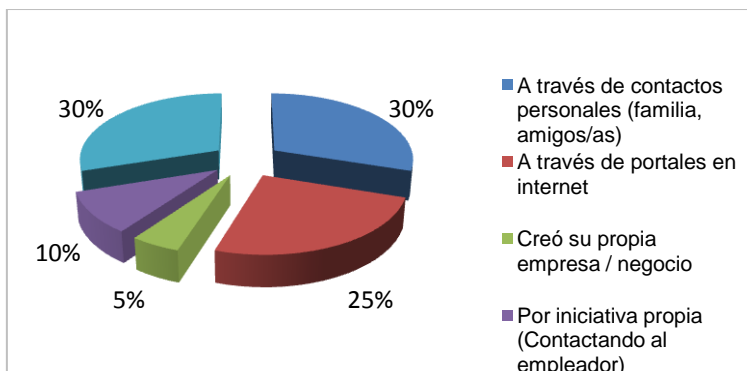
Figura 3. ¿Cómo buscaste tu primer empleo?



Fuente: Elaboración propia, (2016)

Una de los aspectos importantes en la obtención del primer empleo son las estrategias de búsqueda como se visualiza en la figura 3, los Técnicos Superior Universitarios en Organización Empresarial buscaron su primer empleo de la siguiente manera: un 30% continuando con sus prácticas profesionales, 30% a través de la activación de su red de contactos, es decir, con la ayuda de familiares y/o amigos, un 25% a través de la web, apenas el 5% de la muestra estudiada se insertó en el campo laboral a través de la figura del autoempleo.

Figura 4. ¿Cómo buscaste tu primer empleo?



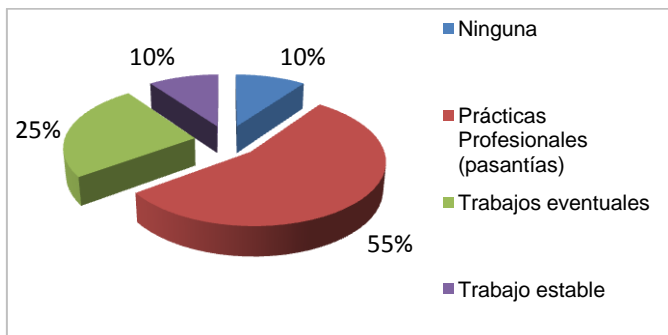
Fuente: Elaboración propia, (2016)

En concordancia con el ítem anterior la figura 4 muestra que en efecto los egresados en Organización Empresarial obtuvieron sus empleos a través de las estrategias estudiadas en la figura 2 activando la red de contactos, continuando con las prácticas profesionales y usando las herramientas contenidas en la web.

Vale la pena mencionar que la información empírica que se maneja en la Coordinación Académica de la carrera de Organización Empresarial confirma que un alto porcentaje de los estudiantes que realizan sus pasantías como parte de los requisitos para obtener su titulación se quedan trabajando culminada el período de las prácticas profesionales.

Por otro lado, solo el 5% decidió emprender su propio negocio; este resultado conduce a la reflexión desde la práctica docente; se está formando profesionales solo para insertarse en un empleo formal y no se está promoviendo la creación de emprendedores; situación que desde la praxis puede ser explicado desde el pensum de estudio y la concepción de la carrera como tal.

Figura 5. ¿Cómo finalmente encontraste tu primer empleo?



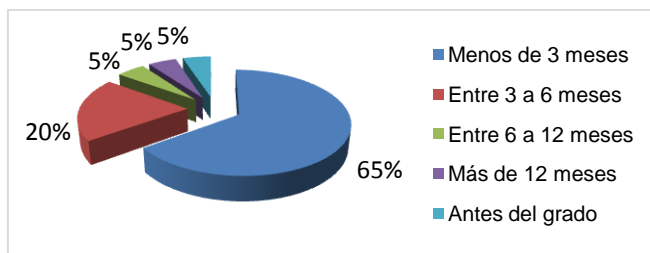
Fuente: Elaboración propia, (2016)

Existe una relación de cooperación entre la universidad, el tejido empresarial y la futura fuerza de trabajo representado por los estudiantes; a menudo diversas organizaciones se han acercado a la Universidad para captar talento humano a través de las pasantías; estos acercamientos se dan a través de ferias de empleos, reuniones bilaterales a través de la oficina de cursos en cooperación, recomendación de egresados entre otros; la experiencia empírica demuestra que el profesional técnico superior universitario es cotizado en el mercado laboral regional.

En la figura 5 se muestra la preponderancia de las prácticas profesionales en los pensum de estudio; debido a que los estudiantes al egresar no cuentan con experiencia laboral o cuentan con muy poco tiempo; siendo las pasantías las que proveen de la experiencia laboral que requieren para insertarse efectivamente en el campo laboral.

Tomando en cuenta los datos empíricos manejados por la Coordinación de Organización Empresarial y Administración del Transporte, primero los pasantes correspondientes a estas carreras son muy solicitados en el mercado laboral regional; además se tiene conocimiento que los mismos terminan ocupando los puestos vacantes disponibles o adelantar proyectos de gestión en diversas áreas.

Figura 6. ¿Cuánto tiempo transcurrió desde que se graduó hasta obtener su primer empleo?



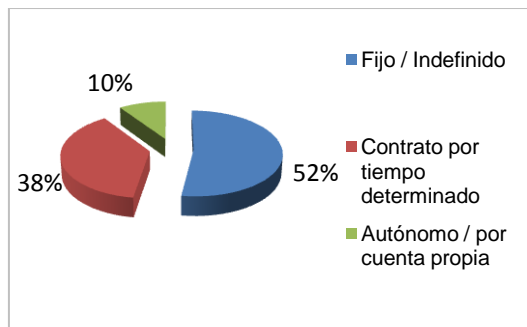
Fuente: Elaboración propia, (2016)

El 65% de la muestra encuestada obtuvo su primer empleo en un lapso menor de 3 meses; este resultado mostrado en la figura 6 apoya la experiencia empírica que se tiene como desde la Coordinación académica de la carrera de Organización Empresarial; los egresados obtienen rápidamente su primer empleo porque en primer lugar se quedan en las empresas donde efectuaron sus prácticas profesionales y además porque el tejido empresarial requiere de este profesional técnico multidisciplinario abarcando áreas como calidad, seguridad industrial, recursos humanos, estudios de métodos y tiempo, entre otros.

El contrato que se recibe con el primer empleo generalmente está vinculado a los ingresos mensuales; además se relaciona también con la estabilidad y posibilidad de desarrollo profesional del reciente egresado.

En la figura 7 el 52% de la muestra estudiada obtuvo su primer contrato por tiempo indeterminado, es decir, bajo la modalidad fija. Generalmente este tipo de contrato es celebrado entre la empresa y el trabajador, requiere de formalización escrita y es a tiempo completo y goza de todas las prerrogativas y beneficios socio económico por parte de la empresa. El 38% obtuvo un contrato por tiempo determinado, la cual está atada a la

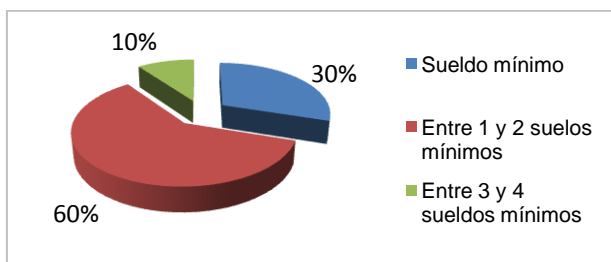
Figura 7. ¿Qué tipo de contrato tuviste en tu primer empleo?



Fuente: Elaboración propia, (2016)

Realización de una obra o servicio y limitada por un periodo de tiempo. Solo el 10% tomó como una opción viable el autoempleo. Es interesante identificar que el 52% de la muestra encuestada accedió a su primer empleo a través de un contrato fijo.

Figura 8. ¿Cuánto fue tu remuneración mensual en tu primer empleo?

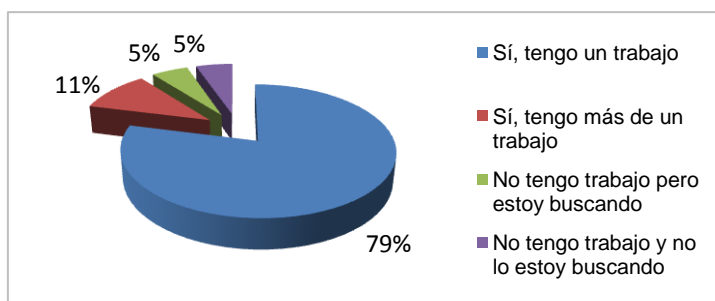


Fuente: Elaboración propia, (2016)

La figura 8 muestra la primera remuneración mensual recibida por la muestra encuestada, el 60% no supera el límite de los dos (2) sueldos mínimos, contra un 30% que recibe solo sueldo mínimo contrastando con el

10% restante que tiene ingresos entre 3 a 4 sueldos mínimos. En Venezuela el salario mínimo “lejos de convertirse en una referencia base sobre la cual se levanta todo el esquema remunerativo macro, se ha ido convirtiendo en una especie de imán gigante que concentra la mayor parte de la población asalariada” Bonilla (2009, p. 29).

Figura 9. ¿Actualmente tiene un empleo remunerado?



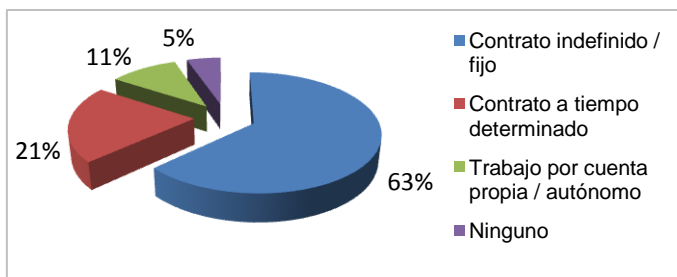
Fuente: Elaboración propia, (2016)

Como se muestra en la figura 9, para enero del 2016 el 79% de la muestra encuestada tiene un empleo fijo y el 11% ostenta más de dos trabajos, contra un 10% que se encuentra desempleado. La grave situación económica imperante en Venezuela “impacta negativamente en todos los indicadores de orden económico, ubicándose la tasa de desempleo para el último trimestre del año en 6,7% de acuerdo a información suministrada por el Ministro de Planificación Ricardo Menéndez” Guevara y Mejías (2016, p.143) quien presentó esta realidad durante la presentación del balance del Comité del Sistema Nacional de Estadísticas del periodo correspondiente entre septiembre y octubre de 2015.

Como se muestra en la figura 10, para Enero de 2016 el 63% de la muestra encuestada se encontraba activo en el mercado laboral venezolano a través de un contrato fijo, contra un 21% que tiene un contrato a tiempo determinado, el 11% trabaja a cuenta propia. Al contrastar estos datos con la figura 7 se puede evidenciar que aumento el porcentaje de contratos fijos

de 52 a 63% lo que se traduce en mayor estabilidad para este grupo de profesionales.

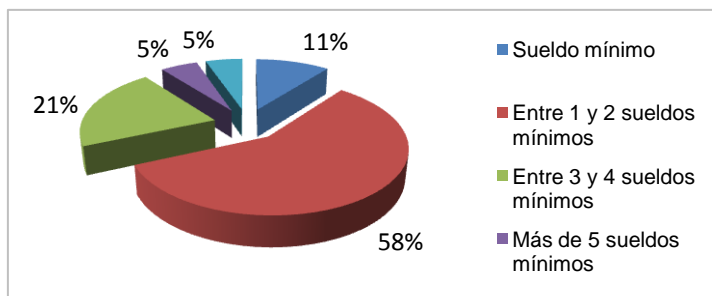
Figura 10. ¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?



Fuente: Elaboración propia, (2016)

Con respecto a la remuneración, la figura 11 la remuneración actual mejoró con respecto al primer empleo, debido a que el 69% de los profesionales ganan entre 1 a 2 sueldos mínimos mientras que en su primer empleo el

Figura 11. ¿Cuánto es tu remuneración mensual actual?

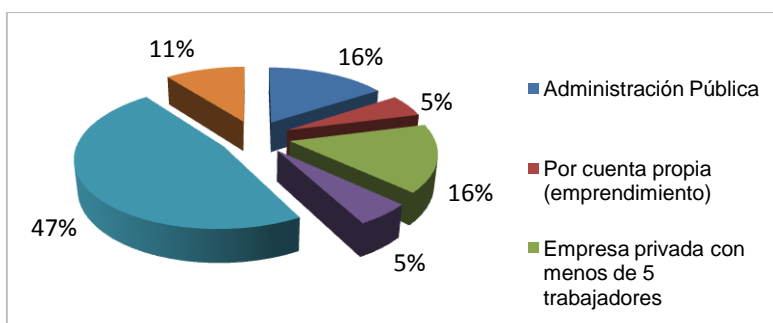


Fuente: Elaboración propia, (2016)

90% se situaba en este renglón, mientras que el 26% restante obtiene ingresos entre 3 a 5 sueldos mínimos, por lo que se presume que a mayor experiencia mayores oportunidades de ingresos y estabilidad en el campo laboral.

A pesar de no ser el objeto de esta disertación, la calidad del empleo y por consiguiente su remuneración para profesionales en Venezuela ha desmejorado mucho en los últimos tres años y aunque no existe registro oficial de la inflación acumulada en el primer semestre del año (las cifras oficiales por parte del Banco Central de Venezuela dejaron de actualizarse en 2014),

Figura 12. ¿En qué tipo de empresa está desempeñando su trabajo actualmente?

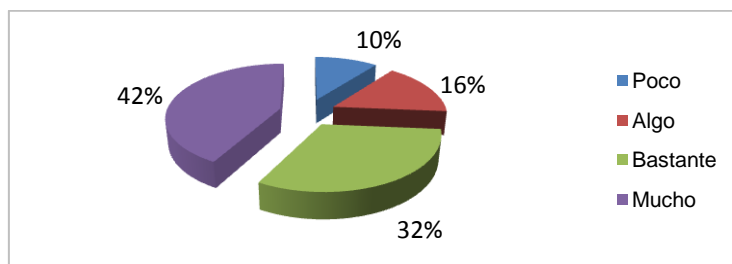


Fuente: Elaboración propia, (2016)

En la figura 12 el 79% de la muestra encuestada trabajaba, para enero de 2016, en la empresa privada (pequeña, mediana y gran empresa) en contraste con apenas el 16% que se desempeña en la administración pública solo un 5% trabaja por cuenta propia, Tejero (2016 p.1) expresa que “el mercado laboral venezolano muta y empieza a reflejar los efectos de la crisis. Cada vez más personas dejan de depender de una empresa, sea pública o privada, y trabajan por cuenta propia”. Esta misma autora explica que los trabajadores por cuenta propia se están convirtiendo en la segunda fuerza laboral del país con 4,1 millones de personas “después del sector

privado, que contrata a cinco millones de personas. Detrás está la administración pública, que emplea a 2,5 millones de personas” Tejero (ob. cit. p.1).

Figura 13. ¿En qué medida el empleo actual está relacionado con tu carrera como T.S.U en Organización Empresarial?



Fuente: Elaboración propia, (2016)

El 79% de la muestra encuestada aplica en sus respectivos empleos los conocimientos y habilidades adquiridos durante sus años de estudio; esta cifra es significativa ya que los profesionales recién egresados ejercen sus funciones en otros sectores ocupacionales distintos al de formación.

Conclusiones

La grave crisis económica venezolana signada por alta volatilidad y baja sostenida de los precios del petróleo, aunado a un sistema político debilitado ha venido transformado las características del mercado de trabajo; para el año de 2015 venía emergiendo el sector de trabajadores independientes posicionándose como la segunda fuerza laboral del país. Ya no es posible solo trabajar en una empresa para mantener una familia promedio de cinco personas; el alto costo de los servicios básicos, educación, salud y otros rubros de primera necesidad, además el rezago de los sueldos y salarios con respecto a la inflación han incidido que la población venezolana diversifique la manera de aumentar sus ingresos mensuales; el tradicional empleo en una empresa privada y/o pública ya no

es lo más atractivo, a pesar de esta situación se presentan los resultados de un estudio sobre el primer empleo en jóvenes egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Organización Empresarial:

1. La búsqueda activa de empleo es un proceso que consta de varias etapas que deben ser tomadas en cuenta no solo por los profesionales recién egresados, sino también por todas aquellas personas desempleadas. La preparación en esta fase es de particular importancia, debido a que al establecer claramente los propósitos profesionales y personales sentaran las bases para una búsqueda más efectiva. La preparación de las herramientas (curriculum vitae y carta de presentación y el uso adecuado de los canales de búsqueda de empleo garantizará que el proceso genere mejores resultados hasta llegar a la contratación.
2. Los aspectos más relevantes para la obtención del primer empleo fueron los canales utilizados, se pudo evidenciar que la figura de las prácticas profesionales como una de las maneras más efectivas para conseguir la primera oportunidad laboral, apoyado con red de contactos de los egresados y la preponderancia cada vez más de las páginas web o buscadores especializados.
3. De igual manera, se pudo evidenciar que los jóvenes profesionales egresados de esta carrera tienen gran aceptación en el mercado laboral, ya que la mayoría de la muestra encuestada obtuvo su primera oportunidad ocupacional en los primeros tres meses después de egresar, obteniendo contratos a tiempo indeterminado lo que incide de manera positiva ya que obtienen todos los beneficios contractuales que estas empresas ofrecen a sus trabajadores; lamentablemente devengando salarios promedios entre uno y dos sueldos mínimos lo que cercena la capacidad de crecimiento profesional y personal de este grupo de jóvenes.
4. Al momento de contrastar el primer empleo y la ocupación actual se pudo evidenciar que la muestra encuestada mejoró en una gran medida los aspectos de contratación, además el 95% de la muestra encuestada se mantiene activo la gran mayoría en empresas privadas y desempeñándose por cuenta propia e insertos en su respectivo campo ocupacional.

5. Lamentablemente, la muestra encuestada mejoró muy poco respecto a los ingresos mensuales al momento de ser contrastada con el primer empleo. La realidad económica venezolana es muy dura, signada por el alza sostenido de los precios de bienes y servicios, la escases de productos controlados de primera necesidad con salarios muy bajos que encarecen la calidad de vida del venezolano promedio.

Como reflexión final sería interesante contrastar las diferencias entre los resultados obtenidos por esta misma muestra en la actualidad, se presume que la misma debe poseer cambios significativos, debido al comportamiento negativo de la economía venezolana en estos momentos, sumiendo al país en una crisis (específicamente en los aspectos económico, político y social) sin precedentes en el país.

Referencias Bibliográficas

- Benavent, Irene. (21 de abril de 2016). *5 herramientas digitales para crear un CV de impacto*. Disponible http://www.eluniversal.com/noticias/doblevia/herramientas-digitales-para-crear-impacto_258752 (Consulta: 2016, Abril21)
- Bonilla, Josue. (2009). *El Salario Mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones generales*. Gaceta Laboral, 15(1), 29-55. Disponible 23 de junio de 2016, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100002&lng=es&tlng=es. (Consulta: 26, Junio 23)
- Gan, Federico y Soto, Ramira. (2007). *Carrera profesional: claves, competencias y vitaminas*. Ediciones Díaz de Santos: España.
- Generalitat Valenciana. (2013). *Libro Verde. Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*. Valencia: Generalitat Valenciana Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva
- González, Carlos. y Pérez, Rosario. (2011). *Formación y Orientación Profesional*. 1ª edición. Editorial Paraninfo: Madrid.
- González, Carlos. y Pérez, Rosario. (2016). *Formación y Orientación Profesional*. 3ª edición. Editorial Paraninfo: Madrid.

- Guevara, María. (2014a). Mi Primer curriculum vitae: errores de diseño en una muestra de estudiantes universitarios. *Compás Empresarial*. 5 (14), 30-35
- Guevara, María. (2014b). Mi Primera búsqueda de empleo. El proceso a conocer. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 7 (14), 35-49.
- Guevara, María. (2015). La carrera profesional desde la perspectiva del estudiante universitario. *Sapientia Organizacional*. 2 (4), 105-118.
- Guevara, María y Mejías, Félix. (2016). La figura del pasante en la legislación venezolana. Una mirada comparada. *Revista Derecho del Trabajo*. (20), p. 141-149.
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ª. ed. México: McGraw-Hill.
- Hurtado, Jaqueline. (2008). *El Proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. 6ª. ed. Caracas: Ediciones Quirón
- Llauder, Martha (2010). *Cómo encontrar trabajo hoy. Desde la preparación del currículum vitae hasta las entrevistas finales*. Profit Editorial: Barcelona.
- MAD Comunicaciones. (2010). *Búsqueda activa de empleo. Claves para encontrar trabajo*. 4ª Edición. Fundación Confemetal: Madrid.
- Tejero, Suhelis. (2016). *Los trabajadores independientes ganan terreno en Venezuela*. Contrapunto.com. Disponible <http://contrapunto.com/mobile/noticia/analisis-los-trabajadores-independientes-ganan-terreno-en-venezuela/> (Consulta:2016,Junio 24)

LA PRODUCTIVIDAD DEL CRÉDITO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS INDUSTRIAS (PYMI) DEL SECTOR MANUFACTURERO.

Yasher H. Delfin Silva* y Maika A. López Escalona**

*Msc. en Finanzas. Profesor Asistente. Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales (DCEE) Universidad Centrocidental Lisandro Alvarado (UCLA) Barquisimeto, Venezuela.

Email: yasher.delfin@ucla.edu.ve

** Economista. Profesor Instructor. Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales (DCEE) Universidad Centrocidental Lisandro Alvarado (UCLA) Barquisimeto, Venezuela.

Email: maikamelina@hotmail.com

RESUMEN

La sostenibilidad del crecimiento de la productividad en una economía, no sólo se genera por el nivel de utilización de los factores de producción - capital y trabajo - sino también por el incremento en la eficiencia con la que se utilizan y combinan estos factores. En este sentido, la presente investigación analiza la productividad del crédito en las PYMI del sector Manufacturero del estado Yaracuy, con el propósito de demostrar la utilización eficiente de los créditos por parte de los dueños/gerentes de las industrias y su relación en la búsqueda de la productividad, por medio del aprovechamiento de los factores utilizados en la producción de bienes finales. El estudio es descriptivo bajo un diseño de campo, en el cual se abordó nueve industrias en áreas del calzado, textil, ropa y metalúrgico. Entre las conclusiones relevantes está que los indicadores de producción y generación de empleo con respecto al financiamiento otorgado, no generaron la productividad deseada, debido a coyunturas económicas propias del país y barreras administrativas que afectaron de manera significativa al sector industrial.

I
N
V
E
S
T
I
G
A
C
I
Ó
N

Palabras clave: Productividad, crédito, PYMI, sector manufacturero.

JEL: D2

Recibido:26/07/2017

Aprobado:19/11/2017

THE PRODUCTIVITY OF CREDIT IN SMALL AND MEDIUM-SIZED INDUSTRIES (SMI) IN THE MANUFACTURING SECTOR.

Yasher H. Delfin Silva* y Maika A. López Escalona**

*MSc. in Finance. Assistant Professor. Economic and Business Sciences School (DCEE). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA). Barquisimeto, Venezuela. Email: yasher.delfin@ucla.edu.ve

**Economist. Instructor. Economic and Business Sciences School (DCEE) Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA). Barquisimeto, Venezuela. Email: maikamelina@hotmail.com

ABSTRACT

The sustainability of productivity growth in an economy is not only generated by the utilization level of production factors - capital and labor - but also by the efficiency increase in the use and combination of these factors. In this sense, this research analyzes credit productivity in SMI in the manufacturing sector of the state of Yaracuy, in order to demonstrate the efficiency of credit use by industries' owners or managers and its relationship with searching of productivity, through the factors profitability in final goods. This is a field design descriptive study, which addressed nine industries in the footwear, textiles, clothing and metallurgical sectors. Relevant conclusion shows that the desired productivity was not generated by the granted financing, according with the production indicators and employment generation, due to the country's economic environment and administrative barriers that significantly affected the industrial sector.

R
E
S
E
A
R
C
H

Key words: Productivity, credit, SMI, manufacturing sector

JEL: D2

A PRODUTIVIDADE DO CRÉDITO NAS PEQUENAS E MÉDIAS INDÚSTRIAS (PeMI) DO SETOR MANUFATUREIRO.

Yasher H. Delfin Silva* y Maika A. López Escalona**

*Mestre em Finanças. Professor Assistente. Decanato de Ciências Econômicas e Empresariais (DCEE) Universidade Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) Barquisimeto, Venezuela.

Email: yasher.delfin@ucla.edu.ve

**Economista. Professor Instrutor. Decanato de Ciências Econômicas e Empresariais (DCEE) Universidade Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) Barquisimeto, Venezuela.

Email: maikamelina@hotmail.com

RESUMO

A sustentabilidade do crescimento da produtividade em uma economia, não só se gera pelo nível de utilização dos fatores de produção - capital e trabalho -, mas também pelo incremento na eficiência com que estes fatores são combinados e utilizados. Neste sentido, esta pesquisa analisa a produtividade do crédito nas PeMI no setor industrial do estado Yaracuy, com o propósito de demonstrar a utilização eficiente dos créditos pelos donos/ gerentes das indústrias e sua relação na procura da produtividade através do uso dos fatores utilizados na produção de bens finais. O estudo é descritivo, sob um delineamento de campo, no qual se abordaram nove indústrias nas áreas de calçados, têxteis, vestuário e metalurgia. Entre as conclusões mais importantes ressalta que os indicadores de produção e geração de emprego com relação aos financiamentos concedidos, não gerou a produtividade desejada, devido às próprias circunstâncias econômicas do país e as barreiras administrativas que afetam o setor industrial de forma significativa.

Palavras-chave: Produtividade, crédito, PeMI, setor de manufatureiro.

JEL: D2

P
E
S
Q
U
I
S
A

Introducción

La productividad es una medida de cuántos bienes y servicios se producen con un número determinado de factores productivos, usualmente trabajo y capital. El aumento de dicho indicador significa que una empresa, un sector o un país pueden producir más bienes y servicios con los mismos recursos, además de ser éste el motor principal del crecimiento económico. Un país más productivo no sólo es sinónimo de crecimiento, sino que también tiende a ser más equitativo, pues tiene mejores condiciones laborales para los trabajadores y puede inducir a mayor movilidad social.

De acuerdo al informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016) en la mayoría de los países la desaceleración de la productividad estuvo presente en casi todos los sectores, afectando a empresas grandes y pequeñas por igual, aunque en la industria es relevante su incidencia, ya que se esperaba que las innovaciones digitales y tecnológicas generarán dividendos en productividad, por ejemplo, en los sectores de información, comunicaciones, finanzas y seguros.

En este contexto, las políticas económicas que se han aplicado en América Latina facilitan la respuesta de los países ante las perturbaciones externas, pero no son suficientes para impulsar la productividad, mejorar el clima empresarial y lograr un crecimiento sostenible e inclusivo. Solamente con observar las estadísticas oficiales OCDE (1), donde indica que los latinoamericanos dedican en promedio más tiempo a sus actividades laborales que el promedio de países OCDE, es un claro reflejo de la enorme diferencia en los niveles de productividad; si analizamos el alto valor del factor trabajo con respecto al PIB per cápita. En el caso de la productividad laboral de la región, su tasa de crecimiento refleja que ha sido apenas suficiente para seguir el ritmo de las economías avanzadas e insuficientes para reducir significativamente la brecha en los niveles de vida.

Por su parte el Banco Mundial citado por (Rangel, 2016) recomienda a la región retomar la productividad como impulsor del crecimiento, debido al poco margen de maniobra que enfrentan las naciones para realizar políticas

anti-cíclicas. Para ello, destaca la importancia de fomentar la productividad total de los factores y la calidad de la infraestructura. En el caso de Venezuela, el mismo informe que expone las perspectivas económicas globales, ubica al país en último lugar en una muestra de 160 países, reflejando las diversas dificultades que enfrenta el parque industrial del país para incrementar la producción y generar energía eléctrica, que afecta directamente su productividad.

En este sentido, las políticas gubernamentales que desde Venezuela se han impulsado para el fomento de las Pymes, particularmente las que pertenecen a la actividad industrial marchan por un proceso desafiante donde la productividad no solo depende de varios factores económicos relevantes tales como la tecnología, mano de obra calificada e infraestructura, sino que también influye la estabilidad de indicadores como el tipo de cambio, que en este caso se ve afectado por los procesos políticos que se han desarrollado en el país, lo que hace vulnerable a los actores económicos de su variación en el tiempo. (Puente, Gomez y Vera, 2010)

A juicio de los autores (ibidem) es probable que el contenido de las políticas públicas haya facilitado la reasignación de la mano de obra hacia los sectores de baja productividad. Dicho de otra manera, las políticas que en su esencia favorecen la apreciación del tipo de cambio real, la protección distorsionante de sectores y empresas nacionales mediante barreras al comercio, subsidios no condicionados, controles administrativos y de precios, suelen explicar la reasignación de recursos desde el sector transable hacia los sectores no transables, causando efectos negativos en el crecimiento de la productividad.

Páez (2004) del Observatorio PYME, confirma que el desempeño de la productividad de las empresas nacionales, muestra una tendencia a la baja, de manera sostenida, en las últimas dos décadas. Dicho comportamiento explica la escasa competitividad del parque empresarial del país, el cual se expresa en el comportamiento del salario real de los trabajadores y se traduce en una mayor pobreza de los ciudadanos.

Ante la consciente realidad por la que atraviesa la industria nacional, y considerándola como actividad estratégica, el estado Venezolano se ha planteado incentivarla, asumiendo, completa o con la participación del sector privado, un papel activo en el proceso de transformación productiva. Ante ello, una de esas acciones es la creación de organismos que apoyen el desarrollo de las PYMI, así como el diseño de políticas de financiamiento que impulsen la producción de unidades industriales, específicamente del sector manufacturero, con el fin de fomentar su crecimiento y contribución en la generación de empleo.

Teniendo en cuenta la relevancia de esas ideas, analizaremos la productividad del crédito concedido a la PYMI del sector manufacturero durante el periodo 2010-2015, con el fin de demostrar la utilización de los créditos por parte de los gerentes de las PYMI y la búsqueda de la productividad, por medio del aprovechamiento de los factores utilizados en la producción de bienes finales, y así afectar el nivel de rentabilidad y competitividad industrial del sector manufacturero.

Bases teóricas

LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA

La presente sección revisará de manera breve la definición de la pequeña y mediana industria (PYMI) como componente económico de mayor preeminencia entre los países, ya que está constituido por empresas dedicadas a la transformación de materias primas, producción de bienes tangibles y prestación de servicios demandados por los habitantes de una sociedad.

Por esta razón, la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) definida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (citada por Velásquez y Vásquez, 2006), agrupa a las actividades industriales por medio de un sistema de códigos, el cual utiliza la mayoría de los países. Dicha clasificación ya cuenta con tres revisiones desde que se aprobó en el año 1948. Según la revisión N°2 del CIIU dichas actividades se agrupan en: 31: Alimentos, Bebidas y Tabaco; 32: Textiles, Vestuario y Cuero; 33:

Industria de la madera y muebles; 34: Fabricación de papel, imprenta y editoriales; 35: Industrias químicas, derivados del petróleo, caucho y plástico; 36: Fabricas de productos no metálicos; 37: Industrias metálicas básicas; 38: Fabricas de productos, metálicos, maquinarias y equipos; 39: Otras fábricas.

Así mismo, la definición operativa de la PYMI varía entre países de acuerdo al tamaño de sus economías. Entre los criterios que se utilizan, los más comunes son ventas anuales, numero de trabajadores y, en algunos casos, activos de la empresa. En Venezuela, la Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social define a las PYMI como unidades organizadas jurídicamente para transformar materias primas, y se determinan bajo los siguientes criterios de clasificación que se indica en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Caracterización de las PYMI

Tipo de Industria	Personal Ocupado	Ventas anuales (Unidades Tributarias)
Pequeña	≤ 50	9.001 a 100.000
Mediana	≤ 100	100.001 a 250.000

Fuente: Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (LPDPYMI, 2008, Art. 5 Pág. 7)

Hasta la fecha no existe ningún cambio en los criterios señalados anteriormente, por lo que la Ley establece que la Pequeña Industria es aquella que mantiene una nómina promedio anual de hasta cincuenta (50) trabajadores y una facturación anual de hasta cien mil (100.000) Unidades Tributarias; mientras que la Mediana Industria es la que cuenta con una nómina promedio anual de hasta cien (100) trabajadores y una facturación anual de hasta doscientas cincuenta mil (250.000) Unidades Tributarias. Sin embargo, la clasificación descrita se encuentra dirigida únicamente al sector industrial, además muestra límites superiores solo en el caso de la pequeña

industria, lo que se puede presumir la inclusión en este estrato a la microempresa.

PRODUCTIVIDAD DE LAS PYMI

Es conveniente comentar de manera breve, las dimensiones involucradas en el concepto de productividad y asociarlo a las PYMI, que son las unidades en estudio de la investigación. En primer lugar hablar de productividad, es aludir un elemento crucial del crecimiento económico y a su vez representa gran parte de la diferencia en tasas de crecimiento entre países.

En tal sentido, Samuelson y Nordhaus (2005) definen la productividad como una de las medidas más importante del desempeño económico, midiendo la proporción entre la producción total y el promedio ponderado de los insumos. Los autores consideran la Productividad Laboral y la Productividad Total de Factores como variantes importantes que sistematizan la cantidad de producción por unidad de trabajo y por unidad de insumos totales dispuesto en el proceso industrial.

Para explicar la relevancia de la Productividad Total Factorial (PTF), se tienen que tomar en cuenta los supuestos de la función de producción neoclásica. Según el modelo descrito por Solow (citado por Saavedra, 2008), quien la promulgó y por el cual se asocia el residuo de dicho modelo a su nombre; éste analiza las estimaciones de crecimiento y los procesos inherentes a la productividad, utilizando como primer factor de producción el factor trabajo (L_t); el segundo factor es el capital (K_t), el tercer factor intangible, la tecnología o conocimiento (A_t); la combinación de estos tres factores se puede utilizar para obtener bienes finales, representando una función de producción: $Y_t = f(K_t, L_t, A_t)$. Dicha función describe los siguientes supuestos:

- La función de producción tiene rendimientos constantes a escala; es decir se conoce como la propiedad homogénea o de grado uno.
- La productividad marginal es siempre positiva pero decreciente, esto es explicado por la incorporación de un nuevo factor productivo en la economía, lo cual hace que la producción crezca, pero que sea cada vez menor el crecimiento.

En este sentido, Prager y Mesa (2010) presentan el Índice de Mills, el cual fue pionero en el desarrollo de índices de productividad para los sectores industriales y el Índice de Magdoff, que se define por medio del Índice de requerimientos unitarios de mano de obra y su productividad relativa. (2)

Otro de los índices que mencionan los autores es el BLS, el cual utiliza dos medidas para obtener la productividad en la industria:

- a) El índice de horas-hombre unitaria: Se describe como la razón de dos períodos de las horas totales utilizadas en la producción de una mezcla de productos. Aunque queda implícito que para determinar este índice, se ponderan las horas-hombre unitarias, por lo general no se dispone de esta información para los productos individuales. En su lugar, se usan otros datos como los costos unitarios de mano de obra, valor agregado por unidad o valor unitario. La información no es fácil de recabar, más aun cuando se habla de costos unitarios o valor agregado, en ese caso se utiliza el valor unitario del BLS, siendo este confiable para su aplicación.
- b) El índice de valor deflactado: El índice es similar al índice de producción física que utiliza las ponderaciones de valor unitario sustituto. Se obtiene a partir de los datos del valor de la producción que se refieren al valor total de los productos fabricados por la industria. No obstante, los índices de precios son deflactados para obtener los valores de los productos primarios.

Del mismo modo, Blanchard y Enri (2001) concuerdan en que la economía crece cuando el producto medio obtenido por cada factor se eleva, es decir, cuando aumenta la productividad de los factores. Entre las causas que mejoran la productividad mencionan:

- La utilización más eficiente de los recursos (eficiencia operativa y eficiencia en la asignación)
- La inversión en equipo productivo, ya sea aumentando la cantidad o mejorando la calidad.

- El mejoramiento del capital humano (capacitación), incluso dentro de la misma empresa, con políticas gubernamentales que incentiven la formación de los recursos humanos estratégicos.
- La permanente inversión en tecnología, en métodos más sofisticados de producción y gestión empresarial.
- La flexibilidad de los factores productivos para adaptarse a cambios en la estructura productiva que motiven su desplazamiento tanto geográfico como en nuevas posiciones laborales. Un caso particular es el desarrollado por las Pyme en Latinoamérica, donde se percibe mayor descentralización en las operaciones y movilidad de recursos entre otros elementos.

A juicio de Pagés (2010) una de las maneras de medir los aumentos de eficiencia en la utilización de los recursos, es calcular los incrementos de la PTF, esto quiere decir, la eficiencia con la que la economía transforma sus factores de producción acumulados en productos. Aunque advierte de las dificultades de medición de todos los insumos empleados en el proceso productivo a través de la PTF, pueden reflejar medidas parciales de la productividad.

En cuanto a la Productividad laboral, Chacaltana y Yamada (2009) consideran que está relacionada con la proporción entre la producción y el personal ocupado en la misma. Dicha medición refleja que tan bien se está utilizando el personal ocupado en el proceso productivo. El procedimiento que se plantea para determinarla, va en relación con la cantidad de producto obtenido o vendido con el número de horas trabajadas durante un periodo determinado. Dichas mediciones permiten evaluar el rendimiento de un establecimiento, una empresa, una industria o un sector durante un determinado periodo. (3)

Por su parte Blanchard y Enri (2001) señalan que la productividad del trabajo es una relación matemática entre la cantidad de producto y la mano de obra utilizada (el producto por trabajador). Dicha relación presenta dos vías por donde se incrementa:

- A través de una mayor rentabilidad de la economía, es decir, incorporando tecnología y mano de obra se logra un aumento del

producto, el cual se llama productividad creativa de fuentes de trabajo.

- Y por una reducción de costes empresariales, o sea, incorporar tecnología para lograr el mismo producto pero con menor cantidad de mano de obra ocupada, esto lo define como productividad destructiva. En este caso, los costes económicos no se compensan con los aumentos de productividad, puesto que provocarían un incremento a largo plazo del desempleo.

Otros estudios que ponen de manifiesto el caso latinoamericano se enfocan en la relación entre la productividad y la competitividad del sector industrial. De acuerdo con Lora (2011) en los años noventa la agricultura originaba el 40% del empleo, siendo el sector de mayor desempeño en la mayoría de los países de la región. No obstante, la productividad del trabajo aumentó durante las últimas décadas a una tasa anual de 2%, marcando una fuerte diferencia con los demás sectores, particularmente con el sector fabril. Por esa razón, sectores como el manufacturero emplean apenas a 20% de la fuerza laboral en América Latina.

El mismo autor señala que la escasez del crédito explica en parte las disparidades de productividad, sobre todo en las pequeñas y medianas industrias. Por ello, una mayor restricción del crédito, afecta notablemente a empresas productivas a la hora de expandirse y a empresas poco productivas a no poder realizar inversiones y los cambios tecnológicos precisos para aumentar la productividad.

Igualmente, Prager y Mesa (2010) indican algunas ventajas de medir la productividad a nivel industrial que han aplicado algunos países para establecer las estrategias industriales de apoyo y crecimiento del sector:

- **Como Indicador económico.** Dentro de un país, las medidas de la productividad a nivel industrial o sectorial pueden ser indicadores económicos útiles para establecer el desempeño económico de ese país. La medición identifica los sectores débiles y aquellos que presentan fallas.

- **Para Análisis de la fuerza de trabajo.** Una vez que se cuenta con las medidas de la productividad, es posible analizar los cambios en la utilización de la fuerza de trabajo, las proyecciones, las tendencias de los costos y los efectos que los avances tecnológicos puedan tener sobre el empleo y desempleo en la industria.
- **Para Análisis del desempeño de las empresas.** Por medio de las medidas de productividad se puede comparar el desempeño de las empresas individuales, respecto a las del mismo sector.
- **Como Pronósticos de empresa y comercio.** Estas medidas también pueden ser una gran ayuda para las asociaciones de empresas y comercio, al pronosticar los patrones de crecimiento del sector, las condiciones futuras, entre otros.

De acuerdo a Pagés (2010) entre las políticas que se deben tomar para mejorar la productividad de las PYMI, se tiene: a) Enfatizar el tema de la productividad en los debates públicos, b) Construir un consenso sostenible para orientar la política hacia el largo plazo, c) Aumentar la información sobre la asignación y los efectos a largo plazo de diversas políticas, d) Incorporar a los actores privados al debate sobre productividad de un modo abarcador, f) Fortalecer las capacidades del sector privado, g) Recurrir a bancos multilaterales de desarrollo y a organismos internacionales de ayuda para conferir credibilidad a políticas difíciles.

Dichas propuestas corresponden a un clamor sectorial, que mejore las capacidades tecnológicas, empresariales y productivas de las empresas, incluyendo a las que pertenecen al sector industrial. Sin embargo, las transformaciones políticas sufridas en Latinoamérica, particularmente en Venezuela, miran a través del lente estrecho de los intereses particulares, dejando de lado el costo que los habitantes de la región deben pagar por la baja productividad de sus empresas, situación que ocasiona un rezago en el crecimiento de sus economías.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo la modalidad descriptiva, que según Méndez (1995) “son los que identifican características del universo de

investigación, las formas de conducta y actitudes del universo investigado, establecen comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación” (p.35)

Por lo tanto, las unidades de análisis objeto de estudio corresponden a la totalidad de Pequeñas y medianas industrias (PYMI) activas que a partir del año 2010 recibieron financiamiento por parte del INAPYMI, institución gubernamental que se encarga del financiamiento del sector industrial a nivel nacional y regional. Dicho grupo se caracteriza por: 1) Industria beneficiada por los Programas de Financiamiento INAPYMI en el periodo 2010-2015, 2) Poseer menos de cincuenta (≤ 50) empleados y 3) Pertenecer al sector manufacturero en las actividades del calzado, textil, ropa, metalúrgico, ubicadas en el Estado Yaracuy.(4)

Para el estudio de campo, se utilizó la entrevista, la cual Arias (2012) la define como “un método o técnica que consiste en obtener información acerca de un grupo de individuos, la cual puede ser oral, escrita o cuestionario.” (p.78). Así mismo se aplicó un censo a nueve (9) establecimientos PYMI con el propósito de obtener las opiniones y sugerencias de manera directa acerca de las variables de tipo económicas y laborales; conformado por veinte (20) preguntas de respuestas dicotómicas (SI-NO) abiertas y cerradas con alternativas.

Cabe destacar que la información se obtuvo directamente de los propietarios, gerentes y/o contadores de las PYMI, los cuales contribuyeron a constatar los datos sobre la actividad industrial. El análisis de los resultados se realiza de acuerdo a las variables: nivel de producción, nivel de ventas, generación de empleo y mejoramiento profesional del RRHH, incorporación de maquinarias y equipos, para finalizar con la productividad del financiamiento a las PYMI del sector manufacturero.

Resultados

Nivel de Producción

Las PYMI encuestadas que pertenecen a la actividad industrial del calzado fueron las que experimentaron un nivel de producción total más elevado en comparación con las PYMI de las demás actividades. Durante el periodo

2010-2015 la suma de la producción total de las PYMI del sector calzado arrojan la cantidad de quinientos setenta y seis mil (576.000) pares de zapatos elaborados, en contraste con las industrias del textil quienes manufacturaron ochenta y nueve mil cuatrocientos cincuenta (89.450) piezas, las del sector vestido con cinco mil cincuenta (5.050) piezas y la única industria en el sector metalúrgico produjo solamente dos mil ciento ochenta (2.180) piezas en el periodo en estudio.

Por carecer de datos y estudios semejantes en el sector industrial realizados en el estado, la comparación se hace entre las empresas abordadas y con la información disponible al momento del estudio. Dichos resultados reflejan la debilidad en la capacidad productiva del sector manufacturo, y particularmente de las PYMI en las diversas áreas de producción, aunado a otras trabas administrativas que señalan los dueños y/o gerentes de las PYMI encuestadas, como la asignación irregular de divisas para la compra de materias primas, las expropiaciones, la congelación de precios y normas laborales, todas ellas hacen variar los costes de producción cuando varían los precios de los factores que terminan afectando el nivel de producción de las industrias. Dichos datos se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Nivel de Producción de las PYMI

Actividad Industrial	Producción Total durante el periodo 2010-2015*
Calzado	576.000
Textil	89.450
Ropa	5.050
Metalúrgico	2.180

Fuente: Elaboración Propia con base en datos obtenidos por el autor.

*Producción total en unidades físicas

Nivel de Ventas

Según Chiavenato (2000, p.12) el proceso de ventas “consiste en la transferencia del producto o servicio para el cliente o consumidor”. De esta forma la mayoría de las PYMI encuestadas no mantiene stock en mercancías para la venta a minoristas, por el contrario, trabajan bajo el sistema de pedidos al por mayor. En este sentido, el nivel de venta podemos asociarlo con el nivel de producción, siendo la actividad industrial del calzado la de mayor producción; y por ende, la de mayores ventas en el periodo en estudio, en comparación al resto de las industrias que conforman el sector PYMI. Dicha asociación se realiza porque los dueños o gerentes de las PYMI abordadas no aportaron la información requerida al momento del censo, las razones que señalaron fueron la discrecionalidad en los datos y/o negación a mencionar cantidades monetarias relacionadas a la industria, apreciaciones que surgen de la aplicación del cuestionario.

Generación de Empleo y Mejoramiento Profesional del RRHH.

En esta oportunidad, los resultados arrojados del censo aplicado a las PYMI activas, reflejan que las industrias que fabrican calzados incorporaron más cantidad de mano de obra directa e indirecta al proceso productivo; en relación con las demás industrias. En tal sentido, las PYMI del calzado generaron 49 nuevos puestos de trabajo en comparación con las industrias dedicadas a la actividad textil, las cuales añadieron 18 nuevos puestos, las PYMI dedicadas a fabricar ropa agregaron 13 puestos y las de la actividad metalúrgica solo crearon 10 nuevos puestos durante el periodo 2009-2013. En relación a esto, la Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2011, pp.14-15) afirma que “el sector manufacturero es clave para generar puestos de trabajo, captar inversiones, fomentar la innovación y disminuir la dependencia de las actividades basadas en la explotación de recursos naturales”.

En cuanto al indicador Mejoramiento Profesional del RRHH, la mayoría de las PYMI encuestadas, específicamente los dueños y/o gerentes manifestaron que durante el periodo en estudio la inversión dirigida a mejorar las capacidades, habilidades y destrezas del personal que labora en la industria fue mínima o casi nula, además señalaron que para su negocio lo más conveniente es contratar a personal con experiencia, recomendada

por terceros y de confianza para cubrir el déficit de personal especializado, que según las personas encuestadas, disminuyen sus costos administrativos al no invertir en la capacitación de nuevo personal; obviando así el proceso regular para la selección del personal en una empresa. Los datos se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2. Generación de Empleo en las PYMI

Actividad Industrial	Mano de obra (directa e indirecta) incorporada durante el periodo 2010-2015*
Calzado	49
Textil	18
Ropa	13
Metalúrgico	10

Fuente: Elaboración Propia con base en datos obtenidos por el autor.

*Cantidades expresadas en unidades físicas

Incorporación de Maquinarias y Equipos.

De las PYMI abordadas en el censo, solo las que pertenecen a la actividad industrial del calzado realizaron inversiones para adquirir maquinarias y equipos durante el periodo en estudio. Dichas compras comprenden solamente cuatro (4) maquinas industriales de coser, las cuales se incorporarán como bienes de capital fijo en la industria, el resto de las PYMI (ropa, textil y metalúrgico) no realizaron compras en maquinarias y equipos. Al respecto los dueños y/o gerentes manifestaron no invertir en planes para expansión en capital de trabajo y líneas de producción por la inseguridad jurídica que existe en el país, por el contrario solo realizaron gastos puntuales en el mantenimiento de las maquinarias existentes y procesos operativos para mantener su producción. Para Banchs (2014, p.15) existen

motivos para que las empresas hayan dejado de invertir en los últimos años, indicando que “la primera, el alto riesgo que registra el país, con la incertidumbre política y económica; y, la segunda, la caída de las ventas internas”.

Por esta razón, el descenso de las inversiones por parte de las PYMI en maquinarias y equipos coincide con la aplicación de las políticas de expropiación iniciada a partir del año 2008, que además afecta no solo a las empresas del sector manufactura sino también las que pertenecen al área petrolera, agroindustrial, eléctricas, inmobiliarias y de construcción, así lo afirma la Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA, 2011, pp.14-15), agregando además que “la manufactura privada registra un incremento de la producción de 8,4% desde 1997 hasta la fecha, mientras que la población ha aumentado casi 25%”. De este modo, los niveles de producción son insuficientes para cubrir la demanda y compensar el crecimiento poblacional, que a su vez, incide en el desempeño del sector industrial, generando capacidad ociosa e improductiva, además de pérdida de competitividad al sector PYMI en general.

Productividad de las PYMI del sector manufacturero.

A criterio de Morales (2011) la productividad desde el punto de vista microeconómico está definida como la forma de medir la eficiencia empresarial, es decir, el empresario busca la máxima eficiencia en la función de producción y en la combinación de factores productivos que le permitan elevar ésta. De acuerdo a este concepto, se determinó la productividad laboral y la del capital financiado de las PYMI del sector manufacturero agrupadas por actividad industrial; tomando en cuenta los datos de producción total, cantidad de mano de obra directa e indirecta y el capital financiado, éste último corresponde al crédito otorgado (unidades monetarias) por el INAPYMI durante el periodo en estudio.

La información suministrada por los dueños y/o gerentes de las PYMI encuestadas, se realizó sin constatar en libros contables ni tener acceso a documentos administrativos, sino que se confió en la palabra de los propietarios de las industrias. Para determinar la productividad laboral se utilizó el índice de Mill (5).

Al momento de realizar los cálculos del índice se tomó por producción la cantidad en unidades físicas de la producción total durante el periodo en estudio de las PYMI activas encuestadas, en cuanto al número de trabajadores asalariados se tomó la cantidad total en unidades físicas de mano de obra directa e indirecta incorporada durante el periodo en estudio. De este modo, los resultados muestran que el producto medio por trabajador en las PYMI del calzado es de 11.755 pares de zapatos por trabajador, las que se dedican a la actividad textil con 4.969 piezas por unidad de trabajo, las dedicadas a la actividad del vestido con 388 piezas y la metalúrgica con 218 piezas por cada unidad de trabajo empleado. Dichas cifras no son comparables porque las industrias desempeñan actividades diferentes, además de no contar con un historial de cifras por empresa, así forman parte del sector industrial de la región.

Sin embargo, el estudio evidencia que las PYMI del sector manufacturero en la actividad industrial del calzado se pueden considerar más eficientes en la utilización de los insumos en el proceso productivo, una de las razones es la inversión en maquinaria y equipos realizadas durante el periodo estudiado; permitiendo generar nuevas fuentes de trabajo. Desde luego, el rezago de las demás actividades industriales opaca el desempeño de las PYMI del calzado, actividad industrial que acarrea las mismas barreras administrativas, de precios y laborales que enfrenta la industria a nivel nacional. Dicho panorama restringe la inversión y afectan los niveles de productividad del sector PYMI en general.

En cuanto a la productividad del capital financiado; el cual representa el crédito otorgado (en unidades monetarias nominales) por el ente encargado del financiamiento durante el periodo en estudio se determinó mediante a la ecuación de productividad del capital financiado. (6)

Para el cálculo de la ecuación se tomó la producción como la cantidad en unidades físicas de la producción total durante el periodo en estudio de las PYMI activas encuestadas; y el capital total, en este caso, el capital financiado representa el crédito otorgado (en unidades monetarias nominales) por el INAPYMI durante el periodo en estudio. En esta oportunidad se determinó la productividad del capital financiado utilizando la producción total en el periodo en estudio y la productividad del capital financiado tomando solo los datos de la cantidad de bienes producidos del

año en el cual fue otorgado el financiamiento sin mayores tratamientos inflacionarios, dichos años varían de acuerdo a la actividad industrial financiada por el INAPYMI en consonancia con las directrices de la gerencia central del instituto.

De esta manera se comprobó que la productividad del capital financiado en el año de entrega del financiamiento es menor de lo que es en el periodo estudiado, en esa relación menor a uno (<1) están todas las actividades industriales que pertenecen al sector PYMI, en caso particular, solo en las PYMI del calzado la productividad del capital financiado es del 52% más alta en comparación a las PYMI del textil, dejando detrás a las demás actividades industriales como la del vestido y metalúrgica, las cuales

Tabla 3. Productividad de las PYMI del sector manufacturero

Actividad Industrial	Productividad Laboral (Producción total del periodo 2010-2015)*	Productividad del Capital Financiado¹ (Producción total del periodo 2010-2015)**	Productividad del Capital Financiado² (Producción del Año del Financiamiento)**
Calzado	11.755,102	0.66	0.14
Textil	4.969,44	0.34	0.062
Ropa	388,46	0.014	0.0026
Metalúrgico	218,00	0.0045	0.0010

Fuente: Elaboración Propia con base en datos obtenidos por el autor.

*Producto medio por trabajador en unidades físicas

**Productividad en Tasa de variación

podemos calificar como de productividad menor ante el capital financiado en el periodo de estudio. Los datos utilizados para determinar la

productividad del capital financiado, son cifras absolutas en el caso de las unidades físicas producidas y nominales en caso de las unidades monetarias, las cuales no se deflactaron al momento de realizar los cálculos.

Es de resaltar que los calculos conllevan a imprecisiones en los resultados por carecer de fuentes oficiales y coherencia de la información suministrada tanto por los dueños y/o gerentes de las PYMI como por el INAPYMI, institución emisora del financiamiento.

Conclusiones

Después de analizar los datos y relacionar con la revisión documental sobre el tema en estudio, se evidencia que las PYMI del sector manufacturero encuestadas (a excepción de las dedicadas a la producción de calzados) presentan debilidades en los indicadores de producción y generación de empleo con respecto al financiamiento otorgado por INAPYMI; con lo que se demuestra que la productividad esperada del sector industrial en el periodo 2010-2015, no se compara con el rendimiento del crédito (si se toma en cuenta el año de entrega por empresa) que influye en la toma de decisiones financieras tales como la inversión en infraestructura y la compra de insumos. Sin embargo, la inestabilidad política y la coyuntura económica nacional, hace que el sector industrial encuentre trabas cada vez mayores para aumentar su participacion en el mercado local, a ésto se le suma las barreras administrativas como el tiempo de espera para asignar los recursos por parte de la institución pública; la entrega irregular de divisas, expropiaciones, congelación de precios y normas laborales por parte del ejecutivo, que afectan los costes de producción cuando varían los precios de los factores que terminan incidiendo en el nivel de producción, ventas, contratación de personal y adquisición de tecnología en las PYMI del Estado Yaracuy.

En referencia al sector de las Pequeñas y Medianas Industrias (PYMI), en especial a los dueños y gerentes, que vienen enfrentando un clima desfavorable para la producción, ventas y generación de empleo que termina afectando su participación en términos del PIB no petrolero, se les exhorta a tomar medidas trascendentales con la que se puede enfrentar la

actual situación económica del sector, no se trata de una panacea, solución utópica e incluso mágica, se trata de aprovechar las ventajas comparativas del país, sus recursos naturales y humanos, además del espíritu emprendedor que caracteriza a los venezolanos dentro y fuera de sus fronteras, con el fin de incentivar la innovación tecnológica e incrementar la productividad del sector industrial, para poder competir en otros mercados y generar beneficios colectivos tanto para el empresario como para la sociedad.

Tales estrategias logran su cometido solo si se trabaja a través de un enfoque de desarrollo basado en la creación de redes locales, acompañado de políticas gubernamentales que fomenten un contexto en el que se establezcan sistemas nacionales de innovación, parques industriales, clusters y redes de industrias. En fin, vislumbrar el crecimiento del sector contribuye por una parte a lograr que la productividad de las PYMI manufactureras mejoren sus procesos y alcancen niveles de competitividad deseables, que les permita mantenerse en el mercado ofreciendo un producto de calidad a un precio que cubra los costos y genere ganancias.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica. Sexta edición. Editorial Episteme. Caracas
- Banchs, A. (2014). El débil desempeño de la Industria en Venezuela. El Nacional. Artículo periodístico publicado el 09 de Junio del 2014. (Consulta: 2014 Octubre, 02)
- Blanchard, O. y Enri P. (2001). Macroeconomía, Teoría y Política Económica con Aplicaciones a América Latina. Editorial Prentice Hall. Buenos Aires.
- CONINDUSTRIA. Confederación Venezolana de Industriales. Revista Digital Coyuntura Semanal. Datos Económicos. Años 2010-2011 N° 271, 347,348. Documento en Línea. Disponible en: www.conindustria.org (Consulta: 13 Noviembre 2013,).

- Chiavenato, I. (2000). *Iniciación a la Administración General*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Chacaltana, J. y Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Disponible en: http://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/calidad_de_empleo_en_Peru.pdf. Consulta 15 de julio 2017
- Lora, E. (2011). *Cara a Cara con la Productividad*. Revista Finanzas y desarrollo BID. (Revista en Línea), vol. 2. Disponible: <http://www.fondodeculturaeconomica.com> (Consulta: 8 de Noviembre 2013,).
- Mendez, C. (1995). *Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. Segunda Edición. McGrawHill, Colombia.
- Morales, J. (2011). *La Economía en la Empresa*. En la sociedad del Conocimiento. 4° Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- OCDE (2016). *Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina*. Serie mejores políticas. Disponible en: <https://www.oecd.org/latin-america/fomentando-un-crecimiento-inclusivo-de-la-productividad-en-america-latina.pdf>. (Consulta 15 de julio 2017)
- Páez, T. (2004). *Observatorio PYME y nuevas tecnologías de la información y la comunicación*. 2° Edición.. Disponible en: www.observatorioPyme.com.ve (Consulta 15 de julio 2017)
- Pagés, C. (2010). *La Era de la Productividad: como transformar las economías desde sus cimientos*. Banco Interamericano de Desarrollo. (Comp). Disponible en: www.fondodeculturaeconomica.com (Consulta: 8 de Noviembre 2013,).
- Prager, J. y Mesa, C. (2010). *Factores que intervienen en el nivel de Productividad de la Empresa Dypers*. Tesis no publicada para optar al grado de Magister en Administración. Universidad ICESI. Facultad de Ciencias Administrativas. Santiago de Cali. Bogotá.
- Puente, J. Manuel; Gómez, P. y Vera L. (2010). *La Productividad Pérdida*. Debates IESA Vol. XV N°1. Disponible en:

<http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2013/09/e-10puente.pdf> (Consulta 15 de julio 2017)

Rangel, J (2016). ¿Qué dice el más reciente reporte del Banco Mundial sobre Venezuela?. Disponible en: <http://prodavinci.com/blogs/que-dice-el-mas-reciente-reporte-del-banco-mundial-sobre-venezuela-por-joastin-rangel-numeralia/>. (Consulta 15 de julio 2017)

Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2005). Economía. Decimoctava Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Saavedra, David J. (2008). Productividad en Bogota. El caso PYME 1990-2006. Trabajo no publicado para optar al título de Economista. Universidad de la Salle. Bogotá.

Velázquez, G. y Vásquez M. (2006, Abril). La Clasificación de la Industria Manufacturera en Venezuela: Una aproximación desde la perspectiva multivariante de los costos. Ponencia presentada en el VI Jornadas de investigación del DAC-UCLA, Barquisimeto.

NOTAS

- (1) Entre los datos suministrados en el informe OCDE, se menciona que el 15% del crédito total en Latinoamérica tiene como destino el sector de las pymes, siendo responsables del 80% del empleo. Señala que el 70% del PIB proviene de grandes empresas, y solo 30% de la pequeña y mediana; en contraste con los países OCDE, donde el 40% de la producción es generada por las multinacionales y las pymes. Además la productividad de las grandes empresas latinas en promedio ocupan entre el 16% a 35%, a diferencia de las empresas pequeñas de los países europeos que cuentan con el 63% y 75% de la productividad de las grandes empresas.
- (2) Consultar el tratado de Prager y Mesa (2010) donde se señalan los índices:
 - a) Índice Mill: producción/Número de trabajadores asalariados.
 - b) Índice de requerimientos unitarios de mano de obra: relativos del total horas-hombre/Índices de producción.
 - c) Índices de productividad: 1/ Índices de requerimiento unitario de mano de obra.
- (3) Las mediciones de la Productividad Laboral propuesta por Chacaltana y Yamada (2009) en su trabajo de consulta son: a) Productividad laboral = Producción / Horas Trabajadas y b) Productividad laboral = Ventas / Número de Trabajadores.
- (4) El estado Yaracuy consta de 7100 km², es el quinto estado con menor extensión. Está ubicado en la [región centro-Norte](#) del país, limitando al norte con [Falcón](#), al noreste con el [golfo Triste \(mar Caribe, océano Atlántico\)](#), al este con [Carabobo](#), al sur con [Cojedes](#) y al oeste con [Lara](#).

- (5) Para saber sobre la forma de calcular el índice Mill, se recomienda revisar el trabajo de Prager y Mesa (2010).
- (6) La ecuación de Productividad del capital financiado consta de la Producción total entre el capital financiado. Consultar el texto de Morales (2011) donde propone el indicador y su ecuación definitiva.

LA UNIVERSIDAD, EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO ENDÓGENO: UNA VISIÓN PARA VENEZUELA

Vanessa Azuaje Rondón

Magister en Planificación del Desarrollo, mención Planificación Global. Licenciada en Administración, mención Recursos Materiales y Financieros. Profesora de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas. Venezuela.

E-mail: azuaje82@gmail.com

RESUMEN

La investigación que presenta es un trabajo teórico de diseño documental, que tiene como propósito presentar diversos elementos conceptuales entorno al emprendimiento, el perfil de un emprendedor, características del emprendedor venezolano, analizar la relación entre el emprendimiento y el desarrollo endógeno, así como examinar la función de la universidad en la generación de las capacidades emprendedoras, todo ello dentro del contexto político, económico y social de Venezuela. Entre los resultados destaca el drástico cambio que ha tenido el perfil del emprendedor venezolano en las últimas dos décadas; el incipiente fomento de la actividad emprendedora en las universidades venezolanas; de allí la necesidad de superación del actual modelo de formación universitaria para “empleados” por uno que privilegie la formación de “emprendedores-innovadores”, adaptado a las necesidades socio-productivas del país. La formación de emprendedores se perfila como un compromiso que debe asumir la universidad desde la transversalidad del currículo, la investigación y la extensión; pero que además requiere de una política de estado que favorezca la actividad emprendedora y un entorno propicio para la creación y consolidación de nuevos emprendimientos.

Palabras Clave: Desarrollo Endógeno, Emprendedores, Formación, Innovación, Universidades.

JEL: M13, O21

Recibido: 18/01/2018

Aprobado: 08/03/2018

UNIVERSITY, ENTREPRENEURSHIP AND ENDOGENOUS DEVELOPMENT: A VISION FOR VENEZUELA

Vanessa Azuaje Rondón

Master in Development Planning, mention Global Planning. Bachelor in Business Administration, mention Material and Financial Resources. Professor at Simón Rodríguez Experimental National University, Caracas. Venezuela.

E-mail: azuaje82@gmail.com

ABSTRACT

This research is a theoretical work based on documentary design, which aims to present various conceptual elements around entrepreneurship, the profile of an entrepreneur, characteristics of the Venezuelan entrepreneur, analyze the relationship between entrepreneurship and endogenous development, as well as examine the role of the university in the generation of entrepreneurial capacities, all within the political, economic and social context of Venezuela. Among the results, highlight the drastic change that the profile of the Venezuelan entrepreneur has had in the last two decades; the incipient promotion of entrepreneurial activity in Venezuelan universities; hence the need to overcome the current model of university training for "employees" by one that privileges the training of "entrepreneurs-innovators", adapted to the socio-productive needs of the country. The formation of entrepreneurs is emerging as a commitment that the university must assume from the research, the extension and a curriculum transversality; but that also requires a state policy that favors entrepreneurial activity and an environment convenient for creation and the consolidation of new ventures.

Key word: Endogenous development; entrepreneurs; innovation, training, universities.

JEL: M13, O21

R
E
S
E
A
R
C
H

**A UNIVERSIDADE, EMPREENDEDORISMO E DESENVOLVIMENTO
ENDÓGENO: UMA VISÃO PARA VENEZUELA****Vanessa Azuaje Rondón**

Mestre em planejamento do Desenvolvimento, menção em planejamento global. Licenciada em Administração, menção Recursos Materiais e Financeiros. Professora da Universidade Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas. Venezuela.

E-mail: azuaje82@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa é um trabalho teórico documental, que tem como propósito apresentar diversos elementos conceituais em relação ao empreendedorismo, o perfil do empreendedor, características do empreendedor venezuelano e analisar a relação entre o empreendimento e o desenvolvimento endógeno; assim como também examinar a função da universidade na geração das capacidades empreendedoras, tudo isso dentro do contexto político, econômico e social da Venezuela. Entre os resultados destacam-se a mudança drástica que tem tido o perfil do empreendedor venezuelano nas últimas duas décadas; a promoção incipiente da atividade empreendedora nas universidades venezuelanas; de ali a necessidade da superação do modelo atual de formação universitária para “empregados” por um que privilegie a formação de “empreendedor-inovadores”, adaptado às necessidades sócio-produtivas do país. A formação dos empreendedores perfila-se como um compromisso que deve assumir a universidade desde a transversalidade do currículo, a pesquisa e a extensão, mas que além disso exige uma política de estado que favoreça a atividade empreendedora e um entorno propício para a criação e consolidação dos novos empreendimentos.

Palavras-chave: Desenvolvimento Endógeno, Empreendedores, Formação, Inovação, Universidades.

JEL: M13, O21

Introducción

La sociedad global actual enfrenta grandes desafíos: la recesión mundial, el deterioro ambiental, el desplome de los precios del petróleo, el rápido crecimiento de las economías en vías de desarrollo, el impacto de las tecnologías de información y comunicación en la economía y la cultura, la pérdida de valores, los cambios demográficos, todo ello con fuerte impacto en la estructura del empleo, vivienda, servicios, seguridad, entre otros (Anzola, 2002).

Ante estos escenarios se requiere de organizaciones con una rápida adaptación al cambio. Aceptar desafíos, cambiar y aprender continuamente, son imperativos para cualquier empresa en el mundo globalizado (Concha, Álvarez y Sáez, 2004).

La creación y consolidación de nuevas empresas se considera hoy día uno de los aspectos más importantes de la actividad económica. Las nuevas iniciativas empresariales generan puestos de trabajo, intensifican la competencia en los mercados e impulsan la innovación. Es decir, favorecen el desarrollo económico en todos sus planos (Acs, 2006; Reynolds y White, 1997 citados en Contín, Larraza y Mas, 2007). La creación de estas nuevas empresas depende en gran medida de la capacidad de sus emprendedores locales, de allí la importancia de analizar el paradigma del desarrollo endógeno y relacionarlo con el emprendimiento.

Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI, promovidos por la UNESCO: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (Delors, 1996), son los principios que deben fundamentar la formación de emprendedores. En este sentido, la educación universitaria debe convertir al estudiante en centro del aprendizaje, promoviendo su capacidad emprendedora e innovadora desde el inicio de su trayecto en la carrera profesional.

En el caso de Venezuela las universidades tienen el reto de contribuir en la transformación del vigente modelo de desarrollo económico del país, basado en la renta petrolera, por un desarrollo económico determinado por la capacidad emprendedora de quienes viven en este territorio, así como su

contribución al fortalecimiento de las redes sociales asociadas a la actividad emprendedora (Bello, 2006).

Los nuevos emprendimientos requieren de líderes profesionales, con una alta creatividad. De allí el papel de la universidad en la formación de un profesional integral, que no sólo tenga dominio de ciertos conocimientos, sino también la habilidad y disposición para aprender a lo largo de su vida (formación continua), de innovar para generar valor agregado a la industria nacional, de conformidad con la potencialidades de su entorno (desarrollo endógeno) y capaces de asumir riesgos controlados. Pero además, la universidad tiene el compromiso de generar soluciones a las empresas ya creadas, favorecer su supervivencia y el crecimiento, en esa construcción colectiva del tejido industrial que amerita el país.

En ese sentido, la presente investigación tiene como propósito presentar diversos elementos conceptuales entorno al emprendimiento, el perfil del emprendedor, características del emprendedor venezolano, analizar la relación entre el emprendimiento y el desarrollo endógeno, así como examinar la función de la universidad en la generación de las capacidades emprendedoras, todo ello dentro del contexto político, económico y social de Venezuela.

Aspectos Conceptuales

Existen diversas definiciones de lo que se considera un emprendimiento. Para Formichella (2004, p.3) es “el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación”.

Los emprendimientos son desarrollados por los denominados “emprendedores”. El emprendedor es una persona con un sueño, un objetivo, un deseo de crear, de innovar, que capta una oportunidad de negocio, que es capaz de ver su idea en forma terminada, que no se detiene ante los obstáculos, por lo que la persistencia y la tenacidad son características típicas de su comportamiento (Bilbao y Pachano, 2002).

Para Madoery (2006) los emprendedores son personas capaces de asumir decisiones en contextos de incertidumbre, riesgo o carencia de información. La actividad emprendedora, consiste en definir proyectos, combinar los factores productivos para ejecutarlos y de asumir los riesgos productivos, económicos y financieros. Por eso, el emprendedor tiene responsabilidad sobre su empresa, sus colaboradores, sobre el sistema económico y la sociedad de la que forma parte (responsabilidad social y moral del emprendedor).

La innovación casi siempre está presente cuando se habla de emprendimiento. En términos generales, la innovación es el acto o proceso que consiste en acoplar por primera vez en un ámbito espacial preciso, una nueva oportunidad tecnológica con una necesidad o con una demanda solvente (Vegara, 1989 citado en Bouza, 2002)

Las innovaciones son necesarias para consolidar el crecimiento y desarrollo económico de las naciones. Es una estrategia a promover por los agente socioeconómicos locales, sean públicos y/o privados, para generar riqueza, mejorar la calidad de vida población, incrementar las fuentes de empleos, a partir del uso de recursos endógenos, fomentando el aumento de capacidades y competencias emprendedoras dentro de la colectividad (Petit, 2007).

Metodología

La investigación que se presenta en este artículo es un trabajo teórico de diseño documental, de tipo descriptiva y analítica, sustentada en fuentes secundarias tales como libros, artículos publicados en revistas especializadas nacionales e internacionales, e informes oficiales de instituciones gubernamentales, fundaciones privadas e instituciones educativas. A continuación se presenta matriz de recopilación de información que permite identificar las fuentes documentales utilizadas en este estudio y las técnicas e instrumentos empleadas para acceder a dichas fuentes de información.

Cuadro N° 1. Matriz de recopilación de información

<i>Campo Conceptual</i>	<i>Variables</i>	<i>Fuentes Documentales (1)</i>	<i>Técnicas Operacionales</i>	<i>Técnicas de Análisis Documental</i>
Perfil del Emprendedor	Valores Competencias Actitudes Habilidades Capacidades	Bilbao y Pachano (2002); Anzola (2002); Castellanos, Chávez y Jiménez (2003); Martín, Hernangómez y Rodríguez (2005).	Fichas de Contenido Técnicas para la presentación de cuadros.	Observación Documental.
Características del Emprendedor Venezolano	Económicas Sociales Género Grupo Etario Localización Nivel Educativo Sectoriales	Vainrub y Arevalo (2004); Instituto de Estudios Superiores de Administración-IESA (2011).	Sistematización de Informes Publicados Técnicas Bibliográficas	Observación Documental. Resumen Analítico
Emprendimientos y Desarrollo Endógeno	Innovación Crecimiento Localización	Vásquez Barquero (1999) Paz y Pelekais (2003); Formichella (2004) Castellanos (2006);	Fichas de Contenido Técnicas Bibliográficas.	Observación Documental. Resumen Analítico.
Función de la Universidad en la Generación de las Capacidades Emprendedoras	Rol Docente Currículum Estrategias de Aprendizaje Divulgación del Conocimiento Actividad de Extensión Relación Universidad-Empresa	Arraez (2011); González, Peña y Vega (2010); Ripollés (2011); Marín, Bohórquez y Gutiérrez (2015); Bilbao y Pachano (2002); A.L Simons, comunicación personal (03 julio, 2017); Bello (2006).	Fichas de Contenido. Técnicas Bibliográficas.	Observación Documental. Análisis de Contenido.

Fuente: Para mayor detalle de autores ver referencias bibliográficas al final del estudio

Resultados

Perfil del Emprendedor

Es importante identificar y definir los principales elementos que conforman el perfil del emprendedor, teniendo en cuenta los valores, intereses, capacidades, competencias, actitudes y conocimientos que requieren como profesionales universitarios para desempeñarse en su entorno local y nacional.

Para Venezuela Competitiva, de acuerdo al estudio realizado por Bilbao y Pachano (2002) con el apoyo de la Corporación Andina de Fomento (CAF), los emprendedores cuentan con rasgos distintivos Cuadro N°2.

En un análisis más exhaustivo, Bilbao y Pachano (2002) analizan tres estudios realizados en Venezuela a fin de encontrar coincidencias y discrepancias en torno al perfil del emprendedor: Cuadro N° 3

Los hallazgos presentados en los cuadros 2 y 3 nos muestran que un emprendedor no sólo es alguien que crea una empresa o genera un emprendimiento lucrativo o no. Tiene unos rasgos, valores y actitudes distintivas, más allá de los que es un administrador, un gerente o un empresario común.

Todos los estudios coinciden en que la perseverancia o constancia es un rasgo presente en el emprendedor. Palacios (1999), Alfaro y Gómez (1999) coinciden con buena parte de los rasgos atribuidos a los emprendedores (capacidad de aprender y de reponerse ante el fracaso, responsables, tolerante al riesgo, influencia familiar, experiencia previa, importancia de las relaciones sociales). Leal, Faverola, Baptista (2001) coinciden con Alfaro, Gómez,(1999) respecto a rasgos como la flexibilidad, liderazgo, motivación y pertinencia.

Existe un mito que señala que los emprendedores nacen no se hacen. En ese sentido, no se descarta que existan personas con habilidades naturales para el emprendimiento, o que su entorno sociocultural le facilite su desenvolvimiento como emprendedor en comparación con otros. Sin embargo, está demostrado que la formación profesional puede generar de manera exitosa el desarrollo de capacidades emprendedoras (Anzola, 2002;

Castellanos, Chávez y Jiménez, 2003; Martín, Hernangómez y Rodríguez, 2005).

Cuadro N° 2 Rasgos de los Emprendedores

1. PASIÓN	Dicho en una sola frase, es amar lo que se hace y sentirse a gusto con lo que se hace y en la manera como se hace.
2. CONSTANCIA	Este comportamiento está presente en todas las experiencias evaluadas. Es que la continuidad en la ejecución de una idea, sueño, proyecto o empresa. Ser tenaz ante los fracasos se muestra en las experiencias como un factor decisivo para el logro del éxito.
3. FLEXIBILIDAD	Es la capacidad para adaptarse o plegarse a situaciones imprevistas o bien como la apertura y disposición favorable para propiciar cambios, pero también como la capacidad para aprender de los errores y hacer de ellos fortalezas.
4. LIDERAZGO	Se han distinguido tres tipos de conductores de procesos: 1) los hacedores, aquellos hombres y mujeres que convocan a la acción y hacen que otros actúen junto a ellos; 2) los visionarios, quienes ejercen la fuerza de su poder de acción trazando el largo plazo; y, 3) un tipo de líder cuya sola presencia impone un estilo para hacerlas cosas.
5. SABER COMPETITIVO	Se refiere a cómo el conocimiento, sea técnico, académico-universitario, o bien se trate del puro conocimiento práctico o el dictado por el sentido común y la experiencia ha sido el soporte decisivo para el logro de resultados exitosos.
6. COHESIÓN Y PERTENENCIA	Son formas de convivencia organizacional, bien como sentido de misión, o como el profesionalismo de un equipo. Todas ellas, de distintas maneras y en formas de articulación diversas, han generado sentidos de pertenencia, membrecía, identidad institucional.
7. RAZÓN SOCIAL-SOLIDARIDAD	Entendida como búsqueda del bien común, o como responsabilidad hacia sus semejantes, o bien como compromiso comunitario, se revela como un factor que condiciona la acción exitosa.
8. CREDIBILIDAD	La credibilidad se expresa de distintas maneras: porque se confía en la transparencia en el manejo de los recursos, o porque el cliente confía en el servicio.
9. SENTIDO DE COMPETENCIA	Es una actitud que se expresa en el reconocimiento de competidores y en saber ubicar sus fortalezas y debilidades y cómo sacar provecho de ellas en relación a los eventuales competidores.
10. CREATIVIDAD	Entendida esta como la concepción que da vida y razón de ser a la experiencia, la innovación o el ingenio desplegado bien sea en la creación de un producto, en la prestación de un servicio, en la respuesta y solución a un problema o en la concepción organizativa.

Fuente: Bilbao y Pachano (2002).

Cuadro Nº 3 Rasgos y Actitudes de los Emprendedores según varios estudios

HALLAZGOS (PALACIOS; 1999)	HALLAZGOS (ALFARO, GÓMEZ; 1999)	HALLAZGOS (LEAL, FAVEROLA, BAPTISTA;2001)
Espíritu emprendedor	Perseverancia / Confianza en sí mismo	Constancia
Profesionalismo del emprendedor		Saber competitivo
Sociedad tolerante	Desarrollo de personas / construcción de relaciones	
Credibilidad		Credibilidad
Capacidad de reponerse y aprender	Aprendizaje / manejo del fracaso	
Tolerancia al riesgo	Toma de riesgo calculado	
Trabajo arduo	Iniciativa / responsabilidad	
Cultura familiar	Influencia familiar	
Experiencia técnica previa	Experiencia previa	
Necesidad de existir		
Priorizar		
	Flexibilidad e innovación	Flexibilidad / Creatividad
	Visión organizacional	Liderazgo
	Compromiso, motivación, autonomía	Cohesión y pertenencia
	Visión de la oportunidad	
		Razón social / solidaridad
		Pasión
		Sentido de competencia

Fuente: Bilbao y Pachano (2002).

Características del Emprendedor Venezolano

El emprendedor venezolano se caracteriza a partir de los resultados de los informes realizados en el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) para un proyecto de investigación internacional dedicado a medir la actividad empresarial de los países, denominado Global Entrepreneurship Monitor-GEM.

El protocolo de investigación utilizado por GEM mide la actividad emprendedora en el transcurso de un año mediante el índice TEA (por las siglas en inglés de actividad emprendedora total) y las dos clasificaciones más importantes que utiliza son: 1.) emprendedores por necesidad y emprendedores por oportunidad y 2.) mujeres y hombres.

En el 2003, Venezuela alcanzó el segundo índice TEA entre los 31 países participantes (27,3). Al mismo tiempo, 42% de los emprendedores venezolanos son los que se clasifican como “emprendedores por necesidad” forzados a crear su propio negocio porque no tienen empleo, a diferencia de los “emprendedores por oportunidad” cuya iniciativa y visión de negocios son los impulsores de su vocación empresarial. Pero curiosamente Venezuela ocupa también el segundo lugar en el índice de iniciativa empresarial por oportunidad.

Para el 2003 encontramos que el emprendedor venezolano se ubicaba mayoritariamente en un rango de edad de 25 a 44 años, 31% pertenecía al estrato social A-B. El 42% de la población soñaba con abrir un negocio propio. El andino era más emprendedor que el llanero. La mujer venezolana era la más emprendedora un grupo de 31 países. El 94% de las iniciativas empresariales se localizaban en el sector comercio y servicios. (Vainrub y Arevalo, 2004).

Por su parte, el último informe GEM en el que participó Venezuela, publicado por el IESA (2011), muestran que en el año 2009 el país se ubica en el octavo lugar en el índice de actividad emprendedora temprana (TEA=18,7) y en el primer lugar en el índice de actividad emprendedora social (SEA= 3,4), lo cual es evidencia de la amplia oferta de propuestas emprendedoras que buscan incrementar el bienestar de las comunidades. Sin embargo, este potencial aún no es aprovechado a plenitud, como

evidencia el repetirse una de las más altas tasas de mortalidad de empresas nacientes, pues muchas iniciativas no logran sobrevivir a los tres años y medio de operaciones o consolidarse como realidades generadoras de empleo estable.

En cuanto a las características del típico emprendedor venezolano para el año 2009, tenemos que mayoritariamente pertenecía al género masculino, tiene una edad comprendida entre los 25 y los 34 años, se encuentra auto-empleado, es decir, que no cuenta con más trabajadores en su iniciativa aparte de él mismo; ha alcanzado el grado de bachiller en su educación formal, habita en la ciudad capital (Caracas) y pertenece al estrato socioeconómico E de la población (IESA, 2011).

El análisis comparativo de los resultados de los informes 2003 y 2009, indican cambios considerables en las características del emprendedor venezolano, entre ellos se destaca: la reducción de la edad promedio de los emprendedores, la reducción de la actividad emprendedora de las féminas, así como el estrato socioeconómico de los emprendedores que inicialmente se ubicaban mayoritariamente en clases A y B, mientras que en el informe del año 2009 estos sectores apenas abarca el 2% de los nuevos emprendimientos, siendo estos sustituidos por emprendedores del estrato socioeconómico E.

Estos cambios podrían asociarse al contexto político y socioeconómico en Venezuela durante ese periodo. Entendiendo que el emprendimiento en Venezuela se asocia a la necesidad, podríamos indicar que ante la gradual reducción de la tasa de desempleo durante este periodo (pasó de 19,2% en 2003 a 7,6% en 2009, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas), esto pudiese haber hecho que las mujeres optaran por empleos formales, antes de arriesgarse a nuevos emprendimientos.

Así mismo, se evidencia que los sectores de las clase A y B han reducido sus inversiones en Venezuela, por cuanto esto redundaría en su participación en nuevos emprendimientos. Siendo el estrato socioeconómico E de la población, con menos recursos, nivel educativo, más jóvenes y por ende menos oportunidades laborales, los que lideran los emprendimientos en Venezuela para el año 2009.

Emprendimientos y Desarrollo Endógeno

El desarrollo endógeno es un paradigma que consiste en afirmar que el sistema productivo de los países crece y se transforma utilizando el potencial de desarrollo existente en las regiones y en las ciudades, mediante las inversiones que realizan las empresas y los agentes públicos, bajo el control creciente de la comunidad local (Vásquez Barquero, 1999).

Lo cual no implica un estilo de desarrollo frontera adentro o el cierre del intercambio fluido con el exterior, sino que más bien se trata de apalancar el crecimiento económico de las naciones, fortaleciendo las potencialidades locales y/o regionales. En este sentido, partimos de la concepción que el desarrollo local es un desarrollo endógeno.

Según Castellano (2006) las experiencias de desarrollo locales exitosas presentan una serie de rasgos comunes:

- Utilizan mayoritariamente recursos locales: humanos, financieros, empresariales, naturales, urbanos, de localización.
- Sus protagonistas suelen ser pequeñas empresas vinculadas al capital local y pertenecientes bien sean a las industrias tradicionales, como calzado, textil, alimentos, o arcilla, bien sea a sectores tecnológicamente más avanzadas, como productos farmacéuticos, informática o biotecnología, entre otras y al sector servicios, como turismo o apoyo a empresas.
- Las primeras se encontrarían distribuidas en toda la región. Las segundas estarían localizadas en las cercanías de las ciudades más grandes al requerir personal calificado y acceso a los servicios avanzados.
- Suelen disponer de mano de obra abundante y barata, usualmente con calificación y adiestramiento de base artesanal y con capacidad de adaptación al trabajo.
- Para garantizar la viabilidad de sus procesos productivos tienden a estar bajo control de instancias e instituciones locales.
- Se apoyan en la concertación económica y social entre los agentes interesados y las instancias de poder.
- Se encuentran a medio camino entre las iniciativas individuales y el apoyo oficial.

- Les resulta más útiles las ayudas “blandas” como asesoramiento, información, formación, mejoras gerenciales, que las ayudas “duras” como son las subvenciones a fondo perdido. (pp. 82-83)

Cabe destacar, que a diferencia de la forma tradicional de buscar el desarrollo de una comunidad, en la que los lineamientos y la metodología surgen desde el exterior de la comunidad, el desarrollo local parte de las necesidades locales, de los recursos locales y de la decisión de los agentes locales. Éste busca fomentar las capacidades de los individuos y del lugar en el que habitan (Formichella, 2004)

Por ello resulta tan importante la existencia de cualidades emprendedoras en los individuos habitantes del territorio que busca desarrollarse. Las capacidades emprendedoras pueden colaborar en dicho proceso, a través de dos caminos: favoreciendo la creación y el crecimiento de empresas, y cooperando con la organización social.

Entendiendo que las empresas son un importante actor local, los emprendedores pueden actuar en la empresa que trabaja como empleado o en su propia empresa. Sin embargo, resulta particularmente interesante analizar su capacidad de creación de nuevas empresas, sean de tamaño pequeño o mediano. Esto porque la capacidad emprendedora logra satisfacer las necesidades de autoempleo. De esta manera el emprendimiento se convierte en uno de los pilares fundamentales para el desarrollo endógeno (Formichella, 2004).

En el caso del emprendedor social, éste también tiene un papel sumamente relevante en el proceso de desarrollo endógeno, tal como lo afirman Paz y Pelekais (2003):

El emprendedor social parte de una necesidad de la comunidad, y a través del uso de los recursos endógenos (humanos, capital, naturales, tecnológicos, etc...) busca solventarlas, propiciando la práctica de acciones estratégica, aunado a su capacidad de innovación, de adaptación al cambio, liderazgo, de asumir riesgos y de compromiso, entre otras, que lo lleve al desarrollo endógeno de su comunidad, siendo así garante de un capital social sólido. Cabe mencionar

en este apartado la importancia de fomentar la cultura de la innovación para acelerar el desarrollo endógeno. (p.614)

De lo anterior surge que no será igual un proceso de emprendimiento en un lugar que en otro, es decir, que la manera de encararlo dependerá de las características de la región. Y no cualquier territorio posee la masa crítica necesaria para llevar a cabo un emprendimiento, de allí la importancia de hacer énfasis en la preparación del recurso humano calificado para llevar a cabo esa tarea, el cual es el rol principal de las universidades.

Función de la Universidad en la Generación de las Capacidades Emprendedoras

De lo indicado hasta ahora podemos apreciar la importancia que tiene las capacidades emprendedoras, la innovación y el desarrollo endógeno para la transformación de realidad socio-económica de Venezuela. Ahora bien cabe preguntarnos ¿Cómo pueden las universidades contribuir con los objetivos de desarrollo del país, considerando la importancia de los tres factores antes descritos?

La matrícula universitaria en Venezuela pasó de 862.862 estudiantes en el año 2000 a 2.629.312 estudiantes en 2013. Ahora bien, el acceso de grandes masas de venezolanos a las instituciones de educación universitaria, plantea un reto futuro, de corto plazo, referido a la generación de empleo para los numerosos profesionales que egresan de estas instituciones (Arraez, 2011).

Para Gallego (1999, citado por González, Peña y Vega, 2010) la formación emprendedora “es una estructura conceptual, metodológica y actitudinal de la naturaleza de los saberes y el conocimiento en las relaciones individuo-comunidad”. Conlleva en saber ser, saber aprender, saber convivir y saber hacer del emprendedor bien sea por formación o apoyado en inteligencia innata.

Las universidades pueden utilizar diversas estrategias para la generación de las capacidades emprendedoras. Un aspecto primordial a considerar es la formación docente. Tal como lo señala Ripollés (2011).

El profesorado universitario tiende a primar la formación específica de cada disciplina en detrimento de la formación emprendedora, entre otros motivos por su desconocimiento de cómo enseñar su disciplina de manera emprendedora. Además, en los sistemas de evaluación de la docencia del profesorado no se contempla la utilización de manera efectiva metodologías docentes que promuevan la innovación y el desarrollo de oportunidades de negocio en las materias docentes que imparten (p. 84).

El docente debe pasar de su rol de tradicional de trasmisor de conocimiento a un gestor del proceso de aprendizaje. Convertirse en un asesor-guía que motive al estudiantado a pensar de manera creativa, animarles a buscar nuevas fuentes de información, y a la experimentación.

Para Castillo (1999, citado por Marín, Bohórquez y Gutiérrez, 2015), existen tres herramientas para la enseñanza del emprendimiento: la elaboración de un plan de empresas; segundo, el contacto con la realidad y la interpretación; y tercero, los casos de estudio.

El plan de la empresa, también puede ser denominado plan de negocios o proyecto de inversión. En él se plantean los objetivos, las metas y la manera de alcanzarlo, incluye el estudio de mercado, el estudio técnico, organizacional, económico, la evaluación ambiental y financiera del proyecto. Esta es una de las estrategias de aprendizaje que conllevan al aprender haciendo. La segunda herramienta es la participación de los estudiantes en investigaciones o actividades que involucren el trabajo directo con emprendedores y su posterior análisis. La pasantía es una actividad propicia para ello.

Los casos de estudio se refieren a análisis de situaciones presentadas para ilustrar una condición particular y fortalecer la toma de decisiones. Los casos generalmente se complementan con lecturas de teorías para permitir una discusión nutritiva y promover el pensamiento estratégico. (Marín, Bohórquez y Gutiérrez, 2015).

Destaca también la creación de redes, sistemas de intercambio y de aprendizaje (Bilbao y Pachano, 2002). Esto se puede lograr a través de eventos nacionales, donde participen los diferentes sectores relacionados con los temas de emprendimiento, innovación y desarrollo endógeno. En estos eventos se presentarían experiencias venezolanas en el desarrollo de capacidades emprendedoras e iniciativas empresariales que poseen las universidades y otras instituciones, en las diversas regiones del país.

Es importante avanzar en la estructuración de cursos obligatorios y/o electivos como parte de la transformación curricular para la promoción del emprendimiento, o de talleres extracurriculares, cursos de extensión y cátedras libres en temas de: emprendimiento, liderazgo, motivación, formulación de planes de negocios, innovación, trabajo en equipo, programas de apoyo financiero para las PyMES, responsabilidad social, propiedad intelectual, entre otros.

La ejecución de proyectos socio-productivos como parte de la actividad de extensión, con la participación de los estudiantes a través del servicio comunitario, es una oportunidad ideal para promover las capacidades emprendedoras e innovativas en concordancia la vocación productiva de las regiones, con el objeto de contribuir con el desarrollo endógeno, en alianza con las comunidades organizadas. Tal es el caso de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), la cual desde la filosofía del "Aprender haciendo" del Maestro Rodríguez, promueve desde hace muchos años actividades socioproductivas en los distintos espacios de esta casa de estudio, como el cultivo de café, producción de miel, cría de gallinas ponedoras y producción de huevos a mediana escala, entre otros.

Así mismo, desde el año 2016, la UNESR ejecuta un programa de financiamiento de proyectos socio-productivos para estudiantes con vocación emprendedora, el cual incluye formación, acompañamiento y asistencia técnica. Algunos proyectos en curso son: Unidades de producción avícola, Producción de clones de cacao, siembra de legumbres y hortalizas, producción de artículos de limpieza, elaboración de calzados, entre otros (A.L Simons, comunicación personal, 03 julio, 2017)

Otra estrategia interesante para la generación de capacidades emprendedoras son los servicios de asistencia técnica que pueden ofrecer las universidades al sector empresarial. Un ejemplo de ellos son Servicios de Atención al Emprendedor de la Universidad Metropolitana, dirigido a atender y dar orientaciones a quienes tienen interés en definir como realidad operativa y sostenible una idea (Bello, 2006). En la misma línea de acción están los servicios de incubación de empresas y de solución de problemas de desarrollo industrial que presta la Universidad Simón Bolívar a las empresas a través de la Fundación de Investigación y Desarrollo (FUNINDES) y la Fundación del Parque Tecnológico Simón Bolívar (PTS).

Conclusiones

El objetivo del trabajo es presentar diversos elementos conceptuales entorno al emprendimiento, el perfil del emprendedor, características del emprendedor venezolano, analizar la relación entre el emprendimiento y el desarrollo endógeno, así como examinar la función de la universidad en la generación de las capacidades emprendedoras, todo ello dentro del contexto político, económico y social de Venezuela.

Los conceptos aquí estudiados, nos dan una idea clara sobre el camino a recorrer a fin de coadyuvar en la generación de las capacidades emprendedoras. La población estudiantil universitaria, en particular, se perfila como un instrumento potencial del desarrollo.

En ese sentido, es importante considerar que si bien hay actitudes innatas que caracterizan a los emprendedores, es posible también formar y capacitar emprendedores, pero no solo con la educación tradicional, sino a través del fomento de actitudes, intereses y valores propicios para el emprendimiento, entre los cuales debe estar su capacidad de enfrentarse al cambio, desenvolverse en los niveles superiores de las organizaciones o definiéndose como empresario, desarrollar formas de aprender de manera permanente, auto motivación y liderazgo, a fin de superar el actual modelo de formación universitaria para “empleados” por uno que privilegie la formación de “emprendedores-innovadores”, adaptado a las necesidades socio-productivas del país, considerando y aprovechando las

especificidades de cada región y localidad, de acuerdo al paradigma del desarrollo endógeno.

La innovación también es un elemento clave que propicia el emprendimiento y con ello el desarrollo y crecimiento de las naciones. Es por ello que fomentar la actividad emprendedora y la innovación es una tarea ineludible que tenemos como sociedad, y en especial quienes conformamos comunidades universitarias. Esto implica una serie de retos, tareas, y transformaciones estructurales de las instituciones de educación universitaria, pero sobre todo requiere de la voluntad y el compromiso de quienes dirigen la política universitaria.

En coyunturas como las que hoy vive Venezuela, la generación de las capacidades emprendedoras e innovadoras entre los estudiantes de educación universitaria, la prestación de servicios de asistencia técnica para nuevos emprendimientos, las asesorías y formación a comunidades organizadas, así como el diseño, ejecución y/o financiamiento de proyectos socio-productivos, entre otras, son acciones que las universidades nacionales pueden desarrollar y que contribuirían en un corto y mediano plazo en el mejoramiento de las condiciones socio-económicas del país para la reactivación del aparato productivo nacional, y con ello en la generación de empleos, divisas e ingresos.

Para ello, es necesario incorporar el desarrollo de las capacidades emprendedoras, innovadoras y el fomento del desarrollo endógeno como eje transversal de los planes de estudios, indistintamente de la carrera que se ofrece, así como impulsar y fortalecer la investigación y las actividades de extensión en dichas áreas; todo ello debe formar parte de los planes estratégicos institucionales, de los criterios para otorgamiento de recursos financieros, así como de los sistemas de evaluación y acreditación universitarios.

Referencias Bibliográficas

Alfaro, Jesús Rafael; José Daniel Gómez (1999). Perfil del emprendedor exitoso en Venezuela. Trabajo presentado para la obtención del grado

Master en Administración. Instituto de Estudios Superiores de Administración, IESA. Caracas, Venezuela.

Anzola Castillo, Iván (2002). La formación de emprendedores. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia, Vol. X, N° 1, julio, 2002, pp.45-54.

Arraez, Freddy (2011). Universidad, Conocimientos y Proyectos Socioproductivos. Aporrea. Disponible: <http://www.aporrea.org/educacion/a130418.html> [Consulta: 2016, Enero 06].

Bello, José (2006). La preparación emprendedora y la formación de graduados universitarios. Cuadernos Unimetanos, Universidad Metropolitana. Caracas, Venezuela, Año 2, N°. 9, octubre 2006, pp. 02-13.

Bilbao, Arantza y Pachano, Susana (2002). Rasgos y Actitudes de los Emprendedores. Caracas, Venezuela: Corporación Andina de Fomento – CAF – Venezuela Competitiva. Proyecto Andino de Competitividad. Disponible: http://www.cid.harvard.edu/archive/andes/documents/workingpapers/rasgosyactitudes/rasgos_actitudes_venezuela_competitiva.pdf [Consulta: 2015, Diciembre 15].

Bouza, Fermín (2002). Innovación Tecnológica y Cambio Social. En: Las encrucijadas del cambio social, pp.85–97. Disponible: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/471-2013-11-05-innova.pdf> [Consulta: 2015, Diciembre 15].

Castellano, Hercilio (2006). Planificación del Desarrollo Sostenible. Caracas, Venezuela: Cendes. Editorial Melvin, C.A.

Castellanos, Oscar; Chávez, Renzo y Jiménez, Claudia (2003). Propuesta de formación en Liderazgo y emprendimiento. INNOVAR: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Colombia. N° 22, pp. 145-156.

Concha, Alejandro; Álvarez, Cecil y Sáez, Eugenio (2004). Programa de Formación de Emprendedores en la Universidad de Concepción. En Roig, S.; Ribeiro, D.; Torcal, R.; De la Torre, A.; Cerver, E. (2004): El

emprendedor innovador y la creación de empresas de I+D+I. España: Servei de Publicacions Universitat de Valencia, cap. 18, pp. 311-322.

Contín, Ignacio; Larraza, Martín y Mas, Iñaki (2007). Características distintivas de los emprendedores y los empresarios establecidos: evidencia a partir de los datos REM de Navarra. *Revista de Empresa. España*. Nº 20, Abril - Junio 2007, pp. 11-19.

Delors, Jacques. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. París, Francia: Ed. UNESCO.

Formichella, María (2004). *El Concepto de Emprendimiento y su Relación con la Educación, el Empleo y el Desarrollo Local*. [Monografía] Buenos Aires, Argentina: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Disponible: <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf> [Consulta: 2015, Diciembre 15].

González, Frank, Peña, María y Vega (2010). Formación Emprendedora en el Contexto de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. Barquisimeto, Venezuela. Nº 1 (2), pp. 11-31.

Instituto de Estudios Superiores de Administración-IESA (2011). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe ejecutivo, Venezuela 2009-2010*. Caracas, Venezuela: IESA-GEM. Disponible: [file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/1319834969GEM_Venezuela_2009-2010_Report%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/1319834969GEM_Venezuela_2009-2010_Report%20(1).pdf) [Consulta: 2015, Diciembre 17].

Instituto Nacional de Estadística-INE (2009). *Encuesta de Hogares por Muestreo. Situación de la Fuerza de Trabajo en Venezuela, Informe Semestral, 1990-2009*. CD-ROM. Caracas, Venezuela.

Leal, Carole; Haydée Faverola; Dalia Baptista (2001) *Rasgos y actitudes de los emprendedores. Informe 1. Proyecto Andino de Competitividad. Venezuela Competitiva*. Caracas, Venezuela.

Madoery, Oscar (2006). *La formación de agentes de desarrollo desde la perspectiva endógena*. Memorias del XI Congreso Internacional sobre

la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Guatemala: Centro Latinoamérica de Administración para el Desarrollo, Disponible: <http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Bibliotecas/Madoery-Ponencia%20CLAD%202006.pdf> [Consulta: 2015, Diciembre 15].

Marín, María; Bohórquez, Elizabethy; Gutiérrez, Carmen (2015). Estrategias para el fomento del espíritu emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago. *Revista Visión Gerencial*. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela, Año 14, N° 2, Julio - Diciembre 2015, pp. 301-324.

Martín, Natalia; Hernangómez, Juan y Rodríguez, Ana (2005). Análisis de la formación y la Experiencia Laboral como Determinantes del Espíritu Emprendedor de los Estudiantes Universitarios. *Revista Asturiana de Economía*. España. N° 34, pp.131-145.

Palacios, Luis Enrique (1999). Sabiduría popular en la empresa venezolana (Coordinador). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Paz, Annherys y Pelekais, Cira (2013). El Emprendedor Social como Constructo del Bien Común en Comunidades Socio Productivas Venezolanas. *Memorias de VII Jornadas Nacionales y IV Internacionales de Investigación: "Consolidación de la investigación en la URBE"*. (pp. 605-615). Maracaibo, Venezuela: Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacin. Disponible: virtual.urbe.edu/eventostexto/JN2/URB-056.pdf [Consulta: 15-12-15].

Petit, Elsa (2007). La gerencia emprendedora innovadora como catalizador del emprendimiento económico. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Vol. XIII, No. 3, pp. 495 – 506.

Ripollés, María (2011). Aprender a Emprender en las Universidades. *Revista Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura*. España. Vol. 187 - Extra 3 - diciembre 2011, pp. 83-88.

Vainrub, Roberto y Arévalo, Gastón (2004): *Global Entrepreneurship Monitor*. Venezuela 2003. Caracas: IESA y Mercantil Servicios Financieros.

Vásquez Barquero, Antonio (1999). Desarrollo, redes e innovación: lecciones sobre desarrollo endógeno. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

CINCO AÑOS DEL PROGRAMA ESTÍMULO A LA INVESTIGACIÓN "LISANDRO ALVARADO" (PEILA): RESPUESTA INSTITUCIONAL A LA LABOR DEL INVESTIGADOR DE LA UCLA

Homero Sáenz¹, Ysabel Cristina Márquez², Nyurky Matheus³

¹ Doctor en Errores Innatos del Metabolismo. Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT), Unidad de Biología Celular y Microscopía. Decanato de Ciencias de la Salud. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela. E-mail: hsaenz@ucla.edu.ve

² Doctora en Ciencias Veterinarias. Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT), Unidad de Investigación en Ciencias Funcionales Dr Haity Moussatché. Decanato de Ciencias Veterinarias. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto Venezuela. E-mail: isabelmarquez@ucla.edu.ve

³ Doctora en Biomedicina. Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT), Unidad de Investigación en Ciencias Funcionales Dr Haity Moussatché. Decanato de Ciencias Veterinarias. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto Venezuela. E-mail: nyurkym@ucla.edu.ve

RESUMEN

El Consejo Universitario de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" (CU-UCLA) el 27-07-2011 aprobó la solicitud del Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT) para la creación del Programa de Estímulo a la Investigación "Lisandro Alvarado" (PEILA). El mismo fue implementado a partir del 2012. Durante estos cinco años este Programa ha reconocido la labor del investigador de la UCLA. El PEILA con base en criterios exclusivamente académicos clasifica a los acreditados en tres niveles, los cuales reciben recursos para apoyar su actividad investigativa. Actualmente los investigadores acreditados reciben un incentivo en forma de un fondo de trabajo académico sujeto a rendición de cuentas y adicionalmente les son reconocidas anualmente sus publicaciones con una bonificación sin rendición de cuentas. El programa se inicia con 249 investigadores acreditados en siete áreas del saber y para 2016 había 161 registrados y aunque el nivel I disminuyó en 43%, los niveles II y III aumentaron en 19 y 3% respectivamente. Los resultados durante el período 2012-2016 demuestran que a pesar de la crisis presupuestaria, el PEILA se ha consolidado como instrumento de reconocimiento institucional y estímulo a la investigación universitaria en la UCLA.

Palabras clave: CDCHT-UCLA, Estímulo Investigación, Investigadores UCLA, PEILA,

JEL: I23, I28

Recibido: 15/05/2017

Aprobado: 14/04/2018

SAENZ. Homero, MÁRQUEZ. Ysabel y MATHEUS. Nyurky.

72

FIVE YEARS OF THE "LISANDRO ALVARADO" STIMULUS TO RESEARCH PROGRAM (PEILA): INSTITUTIONAL RESPONSE FOR THE UCLA'S RESEARCHER WORK

Homero Sáenz¹, Ysabel Cristina Márquez², Nyurky Matheus³

¹ Doctor in Metabolism Inborn Errors. Scientific, Humanistic and Technological Development Council (CDCHT) and Cellular Biology and Microscopy Unit. Health Sciences School. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela.
E-mail hsaenz@ucla.edu.ve

² Doctor of Veterinary Sciences. Scientific, Humanistic and Technological Development Council (CDCHT) and Dr Haity Moussatché Functional Sciences Research Unit. Veterinary Sciences School. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela.
E-mail isabelmarquez@ucla.edu.ve

³ PhD in Biomedicine. Scientific, Humanistic and Technological Development Council (CDCHT) and Dr Haity Moussatché Functional Sciences Research Unit. Veterinary Sciences School. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela.
E-mail nyurkym@ucla.edu.ve

ABSTRACT

The University Council of the Centroccidental "Lisandro Alvarado" University (UC-UCLA) on 27-07-2011 approved the request of the Scientific Humanistic and Technological Development Council (CDCHT) for the creation of the "Lisandro Alvarado" Stimulus to Research Program (PEILA). It was implemented as of 2012. During these five years this Program has recognized the work of UCLA's researchers. The PEILA, based on exclusively academic criteria, classifies researchers into three levels, which receive resources to support their research activity. Accredited researchers are recognized annually for their publications with an additional bonus for them. The program started with 249 accredited researchers in seven areas of knowledge and by 2016 were 161 registered and although level I decreased 43%, levels II and III increased 19 and 3% respectively. The results for the period 2012-2016 show that, despite the budget crisis, the PEILA has been consolidated as an instrument for institutional recognition and stimulation of university research at UCLA.

R
E
S
E
A
R
C
H

Key words: CDCHT-UCLA, Research stimulus, Researchers UCLA, PEILA.

JEL: I23, I28

CINCO ANOS DO PROGRAMA ESTÍMULO À PESQUISA "LISANDRO ALVARADO" (PEILA): RESPOSTA INSTITUCIONAL AO TRABALHO DO PESQUISADOR DA UCLA.

Homero Sáenz¹, Ysabel Cristina Márquez², Nyurky Matheus³

¹ Doutor em Erros Inatos do Metabolismo. Conselho de Desenvolvimento Científico Humanístico e Tecnológico (CDCHT) e Unidade de Biologia Celular e Microscopia. Decanato de Ciências da Saúde. Universidade Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela E-mail:hsaenz@ucla.edu.ve

² Doutora em Ciências Veterinárias. Conselho de Desenvolvimento Científico Humanístico e Tecnológico (CDCHT) e Unidade de Pesquisa em Ciências Funcionais Dr Haity Moussatché. Decanato de Ciências Veterinárias. Universidade Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto Venezuela. E-mail:isabelmarquez@ucla.edu.ve

³ Doutora em Biomedicina. Conselho de Desenvolvimento Científico Humanístico e Tecnológico (CDCHT) e Unidade de Pesquisa em Ciências Funcionais Dr Haity Moussatché. Decanato de Ciências Veterinárias. Universidade Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto Venezuela. E-mail: nyurkym@ucla.edu.ve

RESUMO

O Conselho Universitário da Universidade Centroccidental "Lisandro Alvarado" (CU-UCLA) em 27-07-2011 aprovou o pedido do Conselho de desenvolvimento Humanístico Científico e Tecnológico (CDCHT) para a criação do Programa de Estímulo a Pesquisa "Lisandro Alvarado" (PEILA). O programa se iniciou em 2012. Durante os últimos cinco anos se tem reconhecido o trabalho do pesquisador da UCLA. O PEILA com base em critérios exclusivamente acadêmicos classifica aos pesquisadores em três níveis, que recebem recursos para apoiar a sua atividade investigativa. Atualmente os pesquisadores credenciados recebem um incentivo na forma de um fundo de bolsas sujeito a prestação de contas e, além disso, anualmente são reconhecidas suas publicações com um bônus sem prestação de contas. O programa começa com 249 pesquisadores credenciados em sete áreas do conhecimento e em 2016 se tinham 161 registrados e embora o nível I tenha diminuído em 43%, os níveis II e III aumentaram 19 e 3% respectivamente. Os resultados para o período de 2012-2016 mostram que, apesar da crise orçamental, o PEILA estabeleceu-se como um instrumento de reconhecimento institucional e incentivo à pesquisa universitária na UCLA.

Palavras-chave: Agroflorestais, produção demonstrativo, inovação, sustentabilidade.

JEL: I23, I28

Introducción

El Programa de Estímulo a la Investigación “Lisandro Alvarado” (PEILA) constituye la respuesta institucional de reconocimiento a la labor del investigador de la UCLA que a pesar de las múltiples dificultades asociadas a la actividad universitaria en ciencia, tecnología y artes, sigue teniendo como fin último de su actividad diaria el máspreciado bien del universo: la generación de conocimiento.

A pesar de la crisis presupuestaria que vive la universidad venezolana y de la cual no escapa el Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT) de la UCLA, el PEILA surge como producto de la necesidad sentida de poseer una clasificación de los investigadores que sirviera de base para un programa institucional de reconocimiento y estímulo a la investigación. Si bien se implementa en 2012, es producto del trabajo de años anteriores del CDCHT, en este sentido.

El estudio que se presenta en este manuscrito constituye un tipo de investigación descriptiva y documental, bajo un diseño de investigación no experimental, transversal. La población objeto de estudio es de tipo finita y objetiva constituida por documentos obtenidos en el CDCHT-UCLA y la correspondiente revisión de literatura adicional. A través de la revisión de los documentos considerados en la investigación, se contribuye a la realización de un análisis del PEILA en la UCLA durante los años 2012-2016.

Se presentan en este trabajo, algunos aspectos sobre el origen del programa, el soporte legal que permitió su creación, requisitos y criterios de acreditación, normas de sus procedimientos, sus resultados e impacto en estos cinco años y algunas consideraciones finales.

Antecedentes

A pesar que la vocación de la ciencia es universal, no cabe duda que existe una verdadera brecha científica que separa a los países “ricos en ciencias” de los demás y aunque el principal causal de esa brecha científica es la desigualdad económica, existen también factores endógenos y su

interacción con el entorno, que contribuyen decididamente a esas diferencias (UNESCO, 2005). La generación de conocimiento y su divulgación, constituye uno de esos factores, que ha obligado históricamente a que los centros de investigación y universidades como los entes por excelencia llamados a realizarla, hayan tenido, en respuesta a las necesidades, que emprender cambios fundamentales en sus estructuras para buscar optimizar los procesos que conduzcan a la generación de conocimiento como la base de programas socio-económicos y tecnológicos que busquen solucionar los problemas de aquejan a sus países (Albornoz, 2001). En el caso de los Estados Unidos los mecanismos que dieron origen a las políticas de Ciencia y Tecnología condujeron a que en este momento el sistema tenga como base los llamados laboratorios nacionales y las academias de ciencias específicas, las cuales reciben recursos, son gestionados de cerca por las universidades y administradas tanto a nivel federal como estatal (Pérez, Pertuz y Torres, 2017). Enmarcadas en políticas de estado en ciencia y tecnología, universidades latinoamericanas tradicionalmente enfocadas en la docencia, en muchos casos han reconfigurado su visión y desarrollado políticas para incorporar la investigación entre sus prioridades, ofreciendo incentivos a la generación de conocimiento y su divulgación.

En relación con los incentivos que se les pueden otorgar a los profesores para que se motiven a investigar, estos se han clasificado como financieros y no financieros (Chruden y Sherman, 1999; Tien, 2007). En este sentido, programas de estímulo a la investigación, con características específicas en cada caso, han sido exitosos en diversos países latinoamericanos (Verussi, 1996; Carullo y Vaccarezza, 1997; Albornoz, 2001; IESALC, 2008; Andrade, Márquez, Requena y Ochoa, 2011; UCR, 2011, Cuttica y Perona, 2014; SENESCyT, 2014; Méndez y Vera, 2015; Sarthou y Araya, 2015; Theurillat y Gareca, 2015; Veria, 2016; PUCE, 2017; UCA, 2017; Pérez et al, 2017).

En el caso venezolano, además de los programas de estado (FVPI, 1990; ONCTI, 2012), algunas Universidades han implementado diversos sistemas y programas de estímulo a la investigación con características específicas para cada una de esas Casas de Estudio. Sin embargo, han sido notorios

los incentivos para estudiantes de pre y post-grado, las subvenciones para la asistencia a eventos científicos y pasantías de investigación, cursos de formación en técnicas y tópicos de investigación, publicación de libros, financiamiento para publicación de artículos científicos y bonos por publicaciones realizadas, entre otros (IDEC-FAU-UCV,1998; UNEG, 2009; UNIMET, 2016; UNET, 2016; Isaac, Moreno y Giacopini, 2016; ULA, 2017; UDO, 2017; LUZ, 2017; USB, 2017).

Necesariamente al hablar de antecedentes de políticas y programas de estímulo a la investigación en Venezuela, el Programa de Promoción del Investigador (PPI), creado en 1990 (Marcano, 1990), constituye una referencia obligada en materia de evaluación de las actividades de investigación (González, Arévalo y Velasco, 1996; Marcano y Phélan, 2009). Es bien conocido que la creación de este programa estuvo muy influenciada por el denominado Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México, implementado en ese país desde 1984 (Reyes y Suriñach, 2015). En Venezuela, la comisión del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT) nombrada para la elaboración de la propuesta, tomó como referencia el exitoso modelo mexicano y las grandes similitudes entre el reglamento del SNI y el primer reglamento del PPI, así lo demuestran (Didou y Gérard, 2010). El PPI estuvo vigente hasta 2009 y logró demostrar, entre otras cosas, que el 83% de la investigación que se hace en nuestro país se realiza en las universidades (Marcano y Phélan, 2009; Vásquez y Orta, 2006). En convocatorias anuales el PPI logró registrar y reconocer la labor de un número importante de investigadores que hacen investigación en el país. Los archivos de la Fundación Venezolana de Promoción al Investigador (FVPI) (FVPI, 1990) certifican que el PPI inició con 774 investigadores, para el año 2000 ya eran 1802, luego 3710 acreditados en el 2005 y para el cierre del programa en el 2009 eran 6831, según la base de datos del Observatorio Nacional de Ciencia y Tecnología (ONCTI) (ONCTI, 2012), ente oficial responsable del PPI a partir de 2006 cuando se creó para reemplazar la FVPI. Para el caso de la UCLA el número inicial de 7 investigadores ascendió a 42 en el 2000, luego a 123 en el 2005 y finalmente para 2009 estaban acreditados 152 investigadores (FVPI, 1990; ONCTI, 2012), entre miembros del personal docente y empleados administrativos. Algunas modificaciones en los criterios de

acreditación al PPI, permitieron el notorio aumento de registrados a partir del 2003, entre estos cambios el más importante fue la inclusión de otros index, ya que hasta ese momento eran consideradas exclusivamente las publicaciones en revistas indexadas en el *Science Citation Index* (SCI) (Marcano y Phélan, 2009). Sin convocatoria para 2010, en el año 2011, el ONCTI hace el llamado a un nuevo programa denominado Programa de Estímulo a la Investigación e Innovación (PEII) (ONCTI, 2012). Marcados cambios, tendientes a la flexibilización en los criterios de acreditación (Meléndez, 2010), permiten que el Registro Nacional de Investigadores e Innovadores (RNII) muestre la acreditación de 7808 ese año y de 10256 en 2012, último año con estadísticas oficiales sobre investigación en el país (ONCTI, 2012). De los totales antes señalados, a la UCLA pertenecían 313 y 387 investigadores, respectivamente.

Reconocimiento de la UCLA a sus investigadores acreditados en el PPI

La resolución 035-1995 del Consejo Universitario de la UCLA (CU-UCLA) de fecha 17-10-1995 ordenó destinar el 5% del presupuesto del CDCHT para la creación del Fondo "Lisandro Alvarado" para el estímulo a la investigación. Uno de los tres destinos de estos recursos fue el premio a los profesores acreditados en el PPI (UCLA, 1995). Producto de esto, anualmente hasta el 2003 los investigadores acreditados en el PPI recibieron un fondo de trabajo académico, es decir, recursos adicionales a los asignados a sus proyectos de investigación, los cuales fueron administrados por el CDCHT pero ejecutados a discreción por el beneficiario. Sin embargo, el 17 de marzo de 2004, en su sesión 1517 el CU-UCLA dictó la resolución 011-2004 y en virtud de la misma, considerando: que el Investigador es quien conoce las necesidades reales de su actividad investigativa y requiere en consecuencia una toma de decisión ágil para garantizar la adecuada adquisición de bienes, materiales, suministros y contratación de servicios, que la dinámica de las actividades de la investigación es tan variable que requiere que el investigador pueda tomar decisiones en el uso de su premio PPI, cuando así lo requiera, previa autorización de las instancias académica-administrativas y que dado que se hace necesario implantar un procedimiento administrativo simplificado que permita ejecutar los recursos asignados, resuelve que la ejecución del monto correspondiente al fondo PPI la hará cada investigador beneficiado. La misma resolución ordena a los

Investigadores presentar ante el CDCHT, antes del 28-02-2005, los documentos que soporten el uso de los recursos en actividades propias de Investigación y la Universidad a través del CDCHT se reserva el derecho de revisión de dichos documentos. Igualmente establece que el Investigador que incumpla con este trámite administrativo deberá reintegrar el monto respectivo y no tendrá el derecho al disfrute del beneficio para el año siguiente. Finalmente establece que los equipos adquiridos por este fondo de trabajo académico deben ser incorporados a la Universidad por parte del Investigador una vez que finalice su condición de acreditado como PPI.

Mediante las resoluciones 018-2005, 011-2006, 020-2007, 029-2008 y 035-2009, se aprobaron los montos asignados por nivel para cada año y se ratificó lo ya establecido por el CU-UCLA: la asignación a los investigadores acreditados en el PPI constituye una subvención como fondo de trabajo académico para ser utilizado en beneficio de su actividad investigativa y sujeto a rendición de cuentas ante el CDCHT. Igualmente se reitera que los equipos adquiridos al final de la acreditación deben ser incorporados como bienes de la Universidad.

En el año 2010 el Ministerio de Ciencia y Tecnología decidió eliminar el PPI, por lo cual el ONCTI no abrió convocatoria para ese año y como consecuencia, aquellos investigadores que querían ingresar y los que debían renovar su acreditación no lo pudieron hacer, permaneciendo como acreditados, exclusivamente los investigadores cuya renovación debería realizarse, teóricamente, en 2011 o 2012. Sin embargo, para ese año 2010, la UCLA como reconocimiento institucional asignó lo correspondiente al 30% de los montos establecidos el año anterior, a todos sus investigadores acreditados al PPI para el 2009.

Programa Estimulo a la Investigación “Lisandro Alvarado” (PEILA)

Creación: En cumplimiento de su principal propósito, como es el fomento de la investigación universitaria y en atención a dar respuesta a las solicitudes de los investigadores, el CDCHT buscó mecanismos que pudieran contribuir a la solución de situaciones imprevistas dentro del desarrollo de los proyectos de investigación, como son la necesidad de nuevos materiales, algunos equipos o servicios no contemplados

inicialmente, traslados a sitios no estipulados en su propuesta inicial y otras eventualidades, además de la asistencia a eventos científicos no atendidas por presupuesto ordinario. En este sentido, cualquier figura académico-administrativo en favor de esto, necesariamente implicaba la asignación de recursos adicionales a los aprobados para los proyectos. Al concretarse, la implementación de un reconocimiento, mediante asignación de recursos a los profesores acreditados al PPI, el mismo se constituyó en la alternativa buscada. Sin embargo, la desaparición del mencionado programa de estado y con ello la asignación de recursos a los investigadores en virtud de su acreditación, igualmente tuvo que ser eliminada del presupuesto de la UCLA. Ante esta nueva realidad, el CDCHT trabajó para crear e implementar un programa de estímulo a la investigación en esta Casa de Estudios, independiente de cualquier tipo de programas de reconocimiento nacional o internacional. En consecuencia, soportado legalmente en las facultades que le confiere el Artículo 7 del Reglamento del CDCHT y de la Dirección de Investigación (UCLA, 2006) en concordancia con el Artículo 88 del Reglamento General de la UCLA (UCLA 1992), el CDCHT nombró una comisión conformada por dos representantes de cada Decanato para la elaboración de una propuesta con el mencionado propósito. La propuesta fue presentada al CDCHT y luego de ser discutida, este cuerpo colegiado la elevó a consideración del CU-UCLA en su sesión 2140 de fecha 27-11-2011. La aprobación de la modificación de las Normas para el Estímulo a la Investigación: Fondo "Lisandro Alvarado" en sus Artículos 40 al 60, creó el programa institucional de estímulo a la investigación y normó todo lo relativo a sus procedimientos académico-administrativos (UCLA, 2011). El programa inicialmente fue denominado Premio Estímulo a la Investigación "Lisandro Alvarado" (PEILA), pero posteriormente en la modificación a las mencionadas Normas en la sesión 2542 del CU-UCLA, se cambió su nombre a Programa Estímulo a la Investigación "Lisandro Alvarado" (PEILA).

El CDCHT estableció los requisitos y criterios de ingreso, reingreso, ascenso y renovación al PEILA, los cuales son revisados anualmente y publicados previo al inicio de la convocatoria. En este sentido, se han mantenido los lineamientos establecidos por el CU-UCLA en las

resoluciones 011-2004, 018-2005, 011-2006, 020-2007, 029-2008 y 035-2009.

El instrumento legal que rige todo lo relativo al PEILA, establece que existen tres niveles de acreditación y ordena el cumplimiento de requisitos exclusivamente académicos para cada uno de ellos. Para ingresar, reingresar, ascender o renovar en el PEILA se requiere ser miembro del Personal Docente y de Investigación o personal administrativo de la UCLA que desempeñe funciones asociadas a la investigación según su manual de cargo.

Convocatorias: Anualmente por los medios de información institucional el CDCHT convoca a todos los investigadores para ingresar, reingresar, ascender o renovar en el PEILA. La duración de la convocatoria es de 30 días calendario y los aspirantes realizan su aplicación *on line*. La evaluación de los recaudos consignados en el sistema PEILA por los investigadores, es realizada por siete comisiones *ad hoc*, en atención a las áreas de conocimiento contempladas en el programa y existe, además, una comisión de reconsideraciones cuando el investigador considere solicitar revisión de los resultados de su clasificación. Para aplicar al PEILA se requiere ser personal ordinario de la UCLA, responsable o co-responsable de un proyecto subvencionado o no, pero registrado en el CDCHT y estar solvente académica y administrativamente con esta instancia. Los empleados administrativos con funciones de apoyo a la investigación, igualmente pueden aplicar al PEILA, siempre y cuando sean co-responsables de un proyecto de investigación y se encuentren solventes académica y administrativamente con el CDCHT.

Resultados: En su primer año son acreditados en el PEILA 198 investigadores, para el segundo año aumenta a 249 y luego en los siguientes años se reduce el número de registrados a 219, 205 y 161, respectivamente, para los años 2014 al 2016. Aunque para el 2013 existe un aumento del 25%, para 2016, el número de acreditados disminuyó en 22% con relación al primer año del programa. Agronomía durante los cinco años del PEILA es el Decanato con mayor número de investigadores acreditados e igualmente con el número más alto en cada uno de los

niveles, mientras que por su condición de ser el Decanato más nuevo de la UCLA Humanidades y Artes presenta un escaso número de acreditados en el programa (Tabla 1).

Al cabo de los cinco años de existencia del programa institucional de estímulo a la investigación en la UCLA, se observa que la acreditación en el Nivel I disminuyó en 43%, mientras que en los niveles II y III, aumentó 19 y 3%, respectivamente (Tabla 1). El nivel I inicia con 112 acreditados y en las convocatorias anuales se incorporaron otros 83 investigadores. De estos 195 investigadores lograron ascender 32 (16%), sin embargo, 99 (51%) no renovaron su permanencia, mientras que el caso del Nivel II inicialmente fueron acreditados 53, se incorporaron en los siguientes cuatro años 11 investigadores, más los 32 que ascendieron desde el nivel I. De este total lograron ascender 12 (13%) y han salido del programa por no renovar su acreditación 22 (23%). En cuanto al nivel III, el PEILA en su primer año tuvo 33 acreditados, en los siguientes años se incorporaron a este nivel los 12 ascensos desde nivel II y 3 ingresos. De este total no renovaron su acreditación 13 (27%) investigadores por jubilación, muerte, renuncia, descenso en su nivel de acreditación o en el caso de tres investigadores de reconocida trayectoria y la alta producción científica, por descuido personal con las fechas de la convocatoria. La Figura 1 recoge la evolución de las acreditaciones por nivel durante los cinco primeros años del PEILA, en donde se evidencia que la mayor variación en el número de acreditados estuvo en el nivel I, mientras que el Nivel III mostró la menor variación, lo que se explica por el hecho que los investigadores de este Nivel, en términos generales, son investigadores de reconocida trayectoria con líneas de investigación bien establecidas y una constante producción de publicaciones científicas en contraposición de la mayoría de investigadores del Nivel I que se inician o tienen pocos años en la investigación.

Por otro lado, la Tabla 2, muestra el número de proyectos registrados institucionalmente (subvencionados o no subvencionados) y su relación con el número de investigadores asociados a los mismos, los acreditados en el PEILA y el total de miembros del personal docente y de investigación con dedicación exclusiva (DE) o tiempo completo (TC), durante el lapso 2012-2016. . Se evidencia muy claramente una disminución en la actividad del

investigador universitario que indudablemente termina reflejándose en la reducción de la cantidad de publicaciones, circunstancia que podría explicar la ausencia de renovación de investigadores Nivel II y en especial Nivel I, por supuesto, sin dejar de considerar un número importante de renunciaciones a la UCLA de miembros del personal docente.

Tabla 1. Investigadores de la UCLA Acreditados en el Programa Institucional PEILA Durante el período 2012-2016.

Decanato	Año					Nivel
	2012	2013	2014	2015	2016	
Agronomía	40	52	32	26	26	I
	19	24	34	28	27	II
	13	15	15	18	11	III
Ciencias Económicas y Empresariales	10	13	10	14	6	I
	7	8	8	6	9	II
	7	8	9	9	7	III
Ciencias de la Salud	14	20	15	14	7	I
	10	10	11	8	11	II
	9	9	9	9	5	III
Ciencias Veterinarias	15	18	16	17	8	I
	7	11	10	6	4	II
	1	2	3	5	5	III
Ciencias y Tecnología	22	26	6	12	12	I
	4	8	10	8	7	II
	1	1	2	2	3	III
Humanidades y Artes	2	3	4	4	1	I
			1	1	1	II
						III
Ingeniería Civil	9	10	12	10	4	I
	6	9	9	4	4	II
	2	2	3	4	3	III

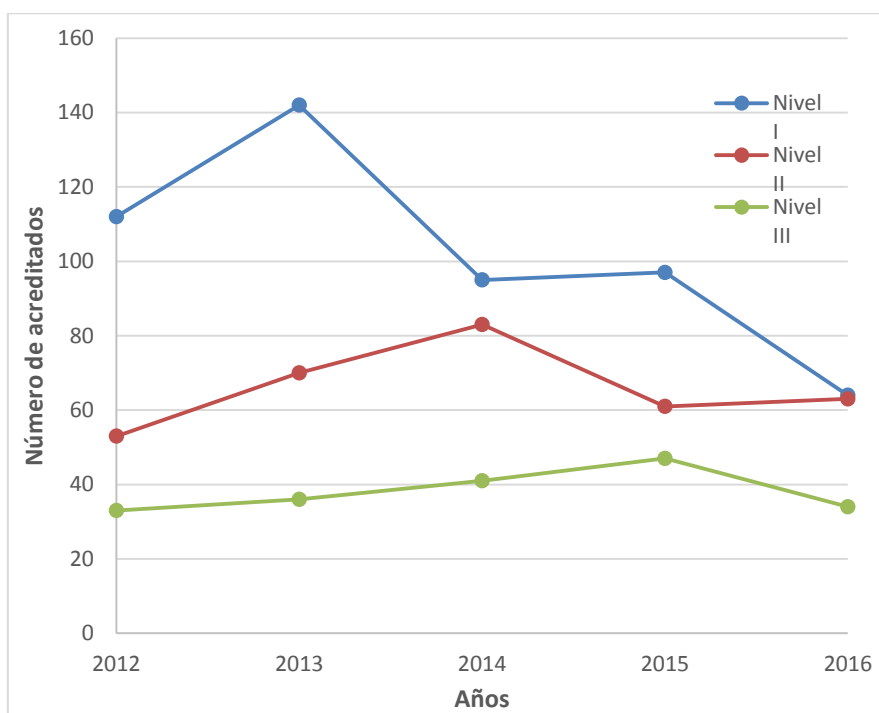
Fuente: Archivos Departamento Administrativo del CDCHT-UCLA

La disminución de nuevas solicitudes de subvención y reconocimiento institucional de proyectos no subvencionados disminuyen progresivamente a partir del 2008 de 183 hasta 33 proyectos en 2016, es decir decrece en 82% (Tabla 3). Esta marcada disminución tiene un origen multifactorial y requiere un análisis muy crítico, que no corresponde al propósito de este artículo. En este sentido, los autores preparan otra publicación donde aspectos asociados a esta situación son bien discutidos. Sin embargo, hay aspectos que es necesario mencionar, como la disminución de los recursos asignados a la investigación, producto de la reconducción del presupuesto universitario durante varios años, así como el retraso en el valor de la unidad tributaria (UT) ante la infame espiral inflacionaria, signo de estos tiempos y que como consecuencia, dado que por Normativa, la cantidad de recursos para las subvenciones está establecida en UT, los recursos financieros para los proyectos resultan, en muchos casos, insuficientes para las propuestas y esto termina impidiendo que el investigador de la UCLA solicite subvenciones de este tipo, ante la disyuntiva del compromiso adquirido y las posibilidades de no cumplirlo. En este sentido, el CDCHT trabajó en una propuesta que ha sido elevada al CU-UCLA con el objeto de sincerar esta situación y en virtud de la misma los montos para la subvención de proyectos de investigación en la próxima convocatoria serán superiores a los establecidos hasta ahora en la resolución 070-2004 del CU-UCLA.

Cuando se implementa el PPI en el año 1990, la UCLA tuvo 7 investigadores acreditados, para el 2001 el número aumentó a 43, lo que correspondía al 4,5% de su planta profesoral con dedicación a TC o DE y a la desaparición del PPI en el 2009, habían 260 acreditados, es decir, el 28% de sus profesores con los tipos de dedicación mencionadas (UCLA, 2013). Se hace referencia a las dedicaciones TC y DE, en virtud que por reglamento (UCLA, 2006), el CDCHT sólo subvenciona propuestas de investigación a profesores con esos tipos de dedicación. En el caso de profesores a medio tiempo (MT), estos pueden realizar investigación como co-responsables de proyectos, a excepción de profesores a MT, que tengan vinculación laboral, en su tiempo restante con instituciones con las cuales la UCLA mantenga convenios interinstitucionales, en cuyo caso podrán ser responsables académica y administrativamente de propuestas de

investigación. Al iniciarse el PEILA en el 2012 existían en la UCLA 946 profesores a DE o TC, de estos el 59% eran responsables o co-responsables de proyectos de investigación. Del total de docentes solamente el 21% registró actividades de investigación y estaban acreditados en el PEILA.

Figura 1. Investigadores por Nivel Acreditados en el PEILA Durante el Período 2012-2016.



Fuente: Archivos Departamento Administrativo del CDCHT-UCLA

La Tabla 2 permite evidenciar que el porcentaje de docentes asociados a proyectos de investigación creció progresivamente hasta el 71% en el 2016, sin embargo, al cabo de estos cinco años del programa institucional de estímulo a la investigación, con 961 profesores a TC o DE, únicamente el

16% de docentes con proyectos de investigación fueron acreditados en el PEILA. La Figura 2 muestra que los 161 investigadores acreditados en 2016 estaban agrupados en las siete áreas del conocimiento consideradas en el PEILA. Los porcentajes más altos corresponden a Ciencias del Agro y Ambientales y a Ciencias Sociales y el menor a Humanidades Arte y Educación. Se indicó que el Decanato de Agronomía tiene el mayor número de acreditados y en su gran mayoría los mismos pertenecen al área de Ciencias Agrícolas y Ambientales, mientras que en el área de Ciencias Sociales existen investigadores de los Decanatos Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias de la Salud, Ingeniería Civil, Ciencias y Tecnología y Humanidades y Artes.

Tabla 2. Relación Numérica entre Profesores de la UCLA, Proyectos de

Año	Proyectos de Investigación Registrados en el CDCHT		Investigadores con proyectos	Acreditados PEILA	Total Profesores TC* y DE**
	Subvencionados	No subvencionados			
2012	249	184	561	198	946
2013	210	159	596	248	960
2014	218	219	632	219	927
2015	232	207	637	205	942
2016	128	178	690	161	961

Investigación y Acreditación en el PEILA Durante el Período 2012-2016

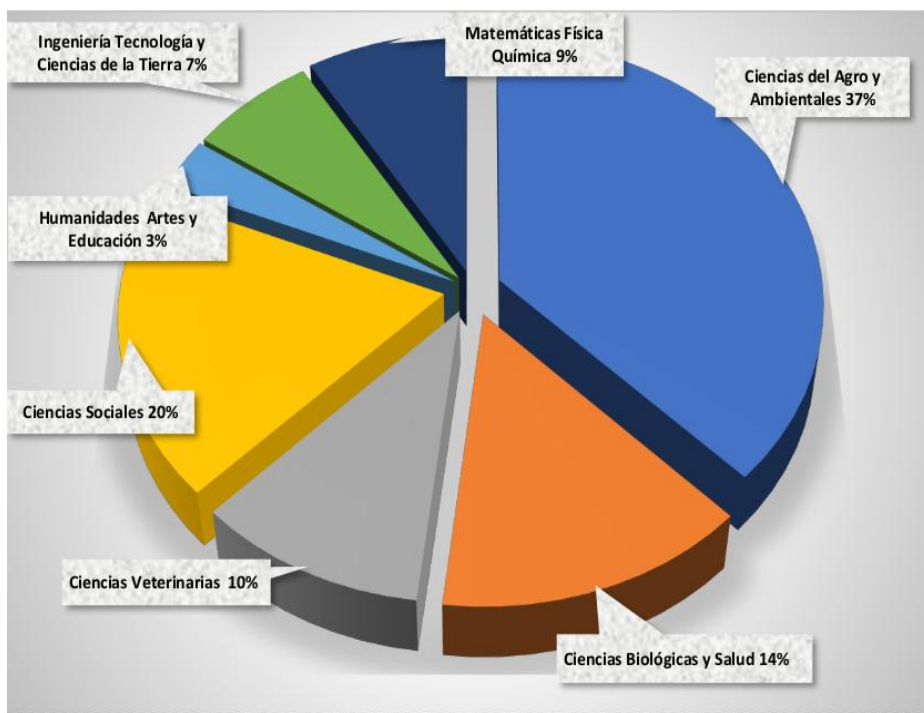
*TC= Tiempo completo. **DE= Dedicación exclusiva.

Fuente: Archivos Departamento de Programas y Proyectos del CDCHT-UCLA

También, se señaló, que en Humanidades y Arte por su condición de ser el Decanato de la UCLA más nuevo, se encuentra el menor porcentaje de investigadores acreditados al programa institucional de estímulo a la investigación. En cuanto a la diferenciación por género, el 58,7% corresponden al sexo femenino y el restante 41,3% al masculino. En los tres

niveles el número de investigadores de género femenino es superior (Datos no mostrados).

Figura 2. Investigadores Acreditados en el PEILA por Área del Conocimiento en 2016



Fuente: Archivos Departamento de Programas y Proyectos del CDCHT-UCLA

El presupuesto ordinario del CDCHT hasta el 2007 tuvo un crecimiento acorde con las necesidades de investigación y pudo dar respuesta a la mayoría de las solicitudes de los investigadores. Sin embargo, la reconducción del presupuesto general de la UCLA, de los siguientes años

afectó todos los programas y metas del CDCHT. A pesar de esto, en un continuo esfuerzo presupuestario la UCLA ha tratado de mantener las subvenciones a la investigación y con ello la generación de conocimiento, lo que sin duda ha contribuido a mantener en pie uno de los pilares que soportan la concepción de universidad en su más pura esencia. La Tabla 4 detalla la relación entre el monto total del presupuesto ordinario y las cantidades destinadas al programa institucional de estímulo a la investigación. Como se evidencia la fracción del presupuesto ordinario del CDCHT que fue asignado al PEILA durante estos cinco años corresponde en promedio al 25%, priorizando este programa sobre otras múltiples necesidades en investigación, lo que termina indicando la importancia que para el CDCHT tiene el PEILA. A pesar de la crisis presupuestaria que vive la universidad y aunque ha sido imposible equiparar a la hiperinflación, durante todos los cinco años y en todos los niveles los montos de las asignaciones a los beneficiarios del programa, se han incrementado en el orden del 33, 35, 30 y 50% respectivamente.

En 2013, en el marco de su compromiso de fomentar la investigación y en procura de nuevas opciones que pudieran constituirse en reconocimiento a los investigadores y estímulo a su labor de generación de conocimiento, el CDCHT nombra una comisión para una propuesta de beneficio monetario mediante el reconocimiento de las publicaciones de los investigadores de la UCLA acreditados en el PEILA. Producto del trabajo de esta comisión se creó una base de datos de las revistas en donde publican los investigadores de la UCLA y se clasifican estas revistas con base en el index donde se encuentran las revistas. Se establece que cada artículo publicado reciba una bonificación de acuerdo a la clasificación del index donde se encuentra la revista que lo publica, monto que resulta directamente proporcional a la calidad del index. Sin duda se busca reconocer el esfuerzo para realizar publicaciones científicas, pero de igual manera premiar la búsqueda de la excelencia.

Tabla 3. Proyectos de Investigación Nuevos Durante el Período 2008-2016

Año	Proyectos de Investigación Nuevos Registrados en el CDCHT			Total
	Sub vencionados	No sub vencionados	Doctorales	
2008	101	77	5	183
2009	82	100	2	184
2010	2	53	9	64
2011	24	63	3	90
2012	68	65	5	138
2013	66	67	5	138
2014	29	41	6	76
2015	41	65	3	109
2016	28	3	2	33

Fuente: Archivos Departamento de Programas y Proyectos del CDCHT-UCLA

Tabla 4. Relación entre Presupuesto Ordinario del CDCHT y Asignación al PEILA Durante el Período 2012-2016

Año	Presupuesto CDCHT (Bs)	Asignación PEILA (Bs)
2012	5.880.856	1.980.000 (33%)
2013	13.318.197	2.768.500 (21%)
2014	17.709.943	3.882.038 (22%)
2015	18.511.972	4.441.000 (24%)
2016	21.616.843	5.568.000 (26%)

Fuente: Archivos Departamento Administrativo del CDCHT-UCLA

Se distribuyeron, en 2013, 2014 y 2015 escasos recursos, sin rendición de cuentas, producto de remanentes de lo asignado presupuestariamente para

el PEILA, (Tabla 5). En atención al estímulo en que se convirtió este incentivo, en la sesión ordinaria 2543 del CU-UCLA del 13-04-2016, se aprueba la solicitud elevada por el CDCHT a esa máxima autoridad, en virtud de la cual se incorpora este beneficio a las Normas de Estímulo a la Investigación: Fondo "Lisandro Alvarado" y para que ya no se dependa de la existencia de remanentes presupuestarios, para este tipo de beneficio se destina el 20% de los recursos asignados al PEILA, lo que llevado a la práctica en el 2016 permitió reconocer las publicaciones con asignaciones ostensiblemente mayores que en los años anteriores (Tabla 5).

Tabla 5. Montos Asignados y Número de Publicaciones de Investigadores Acreditados en el PEILA Bonificadas Durante el Período 2012-2016.

Año	Asignación (Bs) Publicaciones-PEILA	Publicaciones Bonificadas
2013	190.919	58
2014	325.000	56
2015	405.000	67
2016	1.506.600	64

Fuente: Archivos Departamento Administrativo del CDCHT-UCLA

Los recursos asignados a los investigadores acreditados en el PEILA, durante estos cinco años, le han permitido solventar situaciones imprevistas en el desarrollo de sus proyectos, como la compra de materiales y reactivos no previstos, el mantenimiento de infraestructura o de equipos científicos, compra de equipos de computación, contratación de personal de apoyo y asistencia a eventos científicos o cursos, compra de libros especializados, entre otros tipos de inversión de los recursos (Tabla 6).

Tabla 6. Tipos de Gastos de Recursos Asignados a Investigadores Acreditados en el PEILA Durante el Período 2012-2016

Concepto	Año				
	2012	2013	2014	2015	2016
Personal	31	17	21	21	17
Materiales Oficina	74	95	90	78	64
Reactivos, materiales de laboratorio o campo	52	92	79	48	37
Asistencia eventos nacionales	38	55	40	31	26
Asistencia eventos internacionales	41	44	13	2	5
Matricula cursos	12	8	12	13	13
Infraestructura	1	9	1		1
Equipos científicos: compra o mantenimiento	13	26	12	2	6
Equipos de computación-accesorios: compra o mantenimiento	130	115	99	94	41
Viáticos nacionales	32	49	54	35	7
Viáticos internacionales	21	9	3	3	4
Libros	19	30	27	12	2
Membresías	9	9	10	14	6
Servicios	51	31	22	15	2
Otros	3	1	2	1	1
Total órdenes de pago	527	590	474	369	231

Fuente: Archivos Departamento Administrativo del CDCHT-UCLA

Conclusiones

La UCLA crea el PEILA producto de la necesidad sentida de poseer un programa de reconocimiento y estímulo al investigador universitario, independiente de políticas o programas de estímulo nacionales o internacionales. En virtud de la importancia del programa de estímulo a la investigación y a pesar de las dificultades presupuestarias originadas durante los últimos años, en la insuficiente cuota presupuestaria asignada por la OPSU a la UCLA, el CU-UCLA durante los cinco años de existencia del PEILA ha garantizado los recursos que han permitido que dicho programa institucional se consolide.

Si bien la acreditación tiene para el nivel más alto criterios y requisitos de exigencia, para el nivel I, son bastante menores y esto permite que el investigador joven se incorpore fácilmente al programa. Con esto último se espera que la relación profesor/investigador crezca exponencialmente con el tiempo.

Los productos de investigación, que son la base de la acreditación de los investigadores constituyen parte muy importante de la visibilidad de la UCLA y se espera que la permanencia en el tiempo de este programa institucional redunde en beneficio de esto.

Si bien a nuestro juicio, el número de investigaciones en nuestra Casa de Estudios no se corresponde con el número de miembros del Personal Docente y de Investigación, se espera que la existencia del programa institucional de estímulo a la investigación y sus beneficios contribuya a que progresivamente aumente el número de docentes responsables de propuestas de investigación y con ello los productos de investigación.

En estos tiempos de crisis presupuestaria los investigadores acreditados en el PEILA, gracias a los recursos asignados, pudieron entre otras cosas, asistir a eventos científicos nacionales o internacionales para compartir los resultados de sus estudios con sus pares o comprar equipos de computación y/o accesorios, para lo cual hubiese sido muy difícil el apoyo institucional por presupuesto ordinario.

EL CDCHT-UCLA considera muy importante la inclusión dentro del programa de estímulo a la investigación el reconocimiento anual a los esfuerzos de los investigadores, al entregar el incentivo a las publicaciones, que finalmente es sólo el reconocimiento a la producción intelectual en nuestra universidad y que por lo tanto amerita el compromiso de la instancia con competencias en investigación en la UCLA, para la consecución y direccionamiento de recursos con este propósito, que a juicio de esta instancia cada vez deben ser mayores.

Agradecimientos

Los autores expresan su agradecimiento al CDCHT-UCLA por el soporte académico-administrativo para la realización del presente artículo.

Referencias Bibliográficas

- Albornoz, Mario. (2001). Política Científica y Tecnológica: Una visión desde América Latina Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología Sociedad e Innovación. Número 1: Disponible: <http://www.oei.es/historico/revistactsi/numero1/albornoz.htm>. [Consulta 2017; mayo 03].
- Andrade, Jesús Alberto; Márquez, Álvaro; Requena, Jaime; Albornoz, Orlando; Ochoa, Haydée. (2011). Programas de Estímulo a la Investigación. *Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento* 97-117.
- Carullo, Juan Carlos y Vaccarezza, Leonardo. (1997). El incentivo a la Investigación Universitaria como Instrumento de Promoción y Gestión de la I+D. *Redes* 4: 155-178.
- Chruden H y Sherman W. (1999). Administración de personal. Ed. CECSA. México. 652 p
- Cuttica, Mariela y Perona, Eugenia. (2014). Repensando el Programa de Incentivos a Docentes Investigadores como Política de Estímulo a la Investigación Académica Repositório Institucional da UFSC. Disponible: <http://www.repositorio.ufsc.br>. [Consulta 2017; diciembre 07].

- Didou, Sylvie y Gérard, Etienne. (2010). El Sistema Nacional de Investigadores (SIN), veinticinco años después. La comunidad científica, entre distinción e internacionalización. Editorial de publicaciones ANUIES. México. 208 p.
- Fundación Venezolana para la Promoción del Investigador (FVPI). (2012). Disponible: <http://ppi.org.ve/>. [Consulta 2017; mayo 02].
- González Ernesto, Arévalo Carmen y Velasco Manuel. (1996). Programa de Promoción del Investigador (PPI) en Venezuela. ¿Reconocimiento o estímulo? *Interciencia* 21 (2): 86-93.
- IDEC-FAU-UCV (1998). EL Programa de Estímulo del Investigador (PEI) y las políticas implícitas de investigación de la UCV. *Tecnología y Construcción* 14(1): 51-57.
- IESALC-UNESCO. (2008). Universidad y Desarrollo en Latinoamérica: Experiencias exitosas de Centros de Investigación. 362 p.
- Isaac, Blanca; Dolores Moreno y María Isabel Giacopini. (2016). Programa de estímulo al estudiante Investigador. *Tribuna del Investigador* 17 (1): 118-122.
- LUZ. (2017). Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CONDES). Disponible: <http://www.condes.luz.edu.ve/>. [Consulta 2017; diciembre 06].
- Marcano, Luis. (1990). La instrumentación del Programa de Promoción del Investigador. *Acta Científica Venezolana* 41: 277-278.
- Marcano, Daissy y Phélan, Mauricio. (2009). Evolución y Desarrollo del Programa de promoción del investigador en Venezuela. *Interciencia* 34(1): 17-24.
- Meléndez, Roy. (2010). La Producción Científica en Venezuela: Cantidad vs. Calidad. *Compendium* 25: 55-64.
- Méndez, John Alexander y Vera, Leonardo. (2015). Salarios, Incentivos y Producción Intelectual Docente en la Universidad Pública en Colombia. *Apuntes del CENES* 34: 95-13.

- ONCTI. (2012). Indicadores Venezolanos de Ciencia Tecnología e Innovación 2012. Boletín 1. Disponible: <http://www.oncti.gob.ve/>. [Consulta 2017; mayo 02].
- Pérez, Adith Bismarck, Pertuz, Vanessa Paola, Torres Miguel. (2017). Análisis de la Ciencia, Tecnología e Innovación desde la Actividad de los Observatorios en Colombia y Venezuela. *Revista Espacios* 38 (32): p 24.
- PUCE. (2017). Dirección de Investigación. Estímulos a la Producción Intelectual. Disponible: www.puce.edu.ec/investigacion/estimulos.php. [Consulta 2017; diciembre 13].
- Reyes Gerardo y Suriñach Jordi. (2015). Análisis sobre la Evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México. *Investigación Administrativa* 115: 55-69.
- Sarthou, Nerina Fernanda y Araya, José María. (2015). El Programa de Incentivos a Docentes Investigadores en Argentina: a dos Décadas de su implementación *Ciencia, Docencia y Tecnología* 26 (50): 1-34.
- SENESCyT. (2014). PROMETEO. Disponible: <http://prometeo.educacionsuperior.gob.ec/b00025> [Consulta 2017; diciembre 06].
- Theurillat Daniel y Gareca Benjamín (2015). Organización de Docencia e investigación en universidades: Una exploración al caso chileno. *Calidad en la Educación* 42:123-160.
- Tien H. (2007). Practice and Research in Career Counseling and Development—2006. 56: 98-140. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2007.tb00025.
- UCA (2017). Convocatoria para el Programa: Estímulo a la Investigación. Disponible: <http://www.Uca.edu.ar/index.php/site/index/es/uca/la-universidades/docentes/est-mulo-a-la-investigación/>. [Consulta 2017; diciembre 09].
- UCLA. (1992). Reglamento General. Gaceta Universitaria 28. Barquisimeto, Venezuela.

- UCLA. (1995). Consejo Universitario Resolución 035-1995. Gaceta Universitaria 35. Barquisimeto, Venezuela.
- UCLA. (2006). Reglamento del Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT) y de la Dirección de Investigación. Gaceta Universitaria 94. Barquisimeto, Venezuela.
- UCLA. (2011). Normas para el Estímulo a la Investigación: Fondo "Lisandro Alvarado". Gaceta Universitaria 127. Barquisimeto, Venezuela.
- UCLA. (2013). Boletín Estadístico UCLA 2012. Dirección de Planificación Universitaria. Barquisimeto, Venezuela. 80 p.
- UCR. (2011). Incentivo de Publicaciones Académicas. Portal de la Investigación. Disponible: <http://www.ucr.ac.cr/es/tags/incentivo-de-publicaciones-academicas>. [Consulta 2017; diciembre 07].
- UDO. (2017). UDO reactiva el programa de estímulo al investigador. Disponible: <http://www.udo.edu.ve/index.php/noticias/item/2022> [Consulta 2017; diciembre 07].
- ULA. (2017). Programas de Promoción y Estímulo. Disponible: <http://www.ula.ve/investigacion/programas-estimulo>. [Consulta 2017; diciembre 07].
- UNEG. (2009). Política de Investigación de la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Fondo Editorial UNEG. Puerto Ordaz, Venezuela. 35 p
- UNESCO. (2005). Hacia las Sociedades del Conocimiento. 244 p.
- UNET. (2016). Normas Premio Estímulo. Disponible: http://secretaria.unet.edu.ve/archivos/B-44_Normas_Premio_Estimulo_UNET.pdf. [Consulta 2017; diciembre 07]
- UNIMET. (2016). PROGRAMA DE ESTÍMULO A LA INVESTIGACIÓN. DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN. Disponible: <http://www.unimet.edu.ve/programa-de-estimulo-la-investigacion/>. [Consulta 2017 diciembre 07].

- USB. (2017). Programa Estímulo a Publicaciones y Productos en Medios Arbitrados e Indizados de Circulación Internacional (PREPPRAII). Decanato de Investigación y Desarrollo. Disponible: <http://www.did.usb.ve/node/9398-102>. [Consulta 2017 diciembre 21].
- Vásquez, Ercilia y Orta, Rosario. (2006). La Investigación Universitaria en Venezuela. Estudio Diagnóstico, Período 1995-2005. UCAB. Caracas. 78 p.
- Veria, Elizabeth Huisa. (2016). Políticas de Incentivos y la Producción Científica en la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM (2000 – 2014) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. V Congreso Internacional de Bibliotecas Universitarias. 9-11 de marzo. Lima.
- Vessuril, Hebe. (1996). La calidad de la Investigación en Venezuela. (Elementos para debate en torno al Programa de Promoción del Investigador). *Interciencia* 21(2): 98-102.

EL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE INDUSTRIA, COMERCIO, SERVICIOS O DE ÍNDOLE SIMILAR Y SU APLICACIÓN A LOS COMERCIANTES ESTABLECIDOS EN MERCABAR¹

José Enrique Achúe Zapata

Licenciado en Estudios Políticos y Administrativos. Magíster en Asuntos Públicos e Internacionales. Docente del Postgrado del Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
Email: achue.jose@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo analiza la aplicación del impuesto sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole similar (IAE) a los comerciantes arrendatarios de los locales que forman parte de los galpones ubicados en el Mercado Mayorista de Barquisimeto C.A (MERCABAR) determinando, a partir de una investigación de campo, su nivel de conocimiento y el cumplimiento o no de las obligaciones tributarias con las consecuencias que su desconocimiento acarrea así como las estrategias empleadas por dichos comerciantes en la gestión de conflictos en su relación con las diversas autoridades vinculadas con las tareas de control. Como parte del análisis se identificaron las competencias que posee dicha población de comerciantes en lo concerniente al IAE, con el fin de determinar las necesidades de conocimiento, liderazgo, negociación y resolución pacífica de conflictos, para interactuar con autoridades, clientes, proveedores, competidores, entre otros actores sociales, en procura de su objeto social con eficiencia y eficacia, al menor costo temporal, económico y emocional.

Palabras clave: Capital social, liderazgo, pymes, tributos,

JEL: L81

Recibido: 11/01/2018

Aprobado: 25/03/2018

¹ El presente trabajo forma parte de los productos de un proyecto de investigación registrado y subvencionado por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, código IAC-2016-5, bajo el título Necesidades de conocimiento jurídico-tributario, liderazgo y gestión de conflictos para el ejercicio de de la actividad mercantil agroalimentaria en el sector de las pymes en el Municipio Iribarren del Estado Lara.

THE TAX ON ECONOMIC ACTIVITIES OF INDUSTRY, TRADE, SERVICES, OR SIMILAR ITEMS AND THEIR APPLICATION TO MERCHANTS ESTABLISHED IN MERCABAR 1**José Enrique Achúe Zapata**

Bachelor in Political and Administrative Studies. Master in Public and International Affairs. Professor, Economic and Business Sciences School. Lisandro Alvarado Centroccidental University, Barquisimeto, Venezuela.

Email: achue.jose@gmail.com

ABSTRACT

The present work analyzes the application of the tax on economic activities of industry, commerce, services or similar nature (IAE) to the tenant traders of the warehouses located in the Wholesale Market of Barquisimeto CA (MERCABAR) determining, from a field investigation, their knowledge level and tax obligations fulfillment, considering the consequences that their ignorance entails as well as the strategies used by them in the management of conflicts with authorities responsible for the control tasks. Derived from this study, the foresaid tenant traders's skills and competences regarding their relationship with the IAE authorities were identified, therefore highlighting their needs for training on leadership, negotiation and peaceful resolution of conflict. Those skills are thought to improve the benefits in their interactions with local and national authorities, customers, suppliers, competitors, among other social actors, assuring efficiently and effectively, thence, their entrepreneurial aims, at minimal timing, economic and emotional costs.

Key words: Social capital, leadership, SMEs, taxes.

JEL: L81

1-The present work is part of the products of a research project registered and subsidized by the Council of Scientific, Humanistic and Technological Development of the Centroccidental University Lisandro Alvarado, code IAC-2016-5, under the title Needs of legal-tax knowledge, leadership and conflict management for the exercise of agro-food business activity in the SME sector in the Iribarren Municipality of Lara State

IMPOSTO SOBRE ATIVIDADES ECONÓMICAS DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO, SERVIÇOS OU ATIVIDADES DE NATUREZA SIMILARE E SUA APLICAÇÃO AOS COMERCIANTES ESTABELECIDOS NO MERCABAR

José Enrique Achúe Zapata

Licenciado em Estudos Políticos e Administrativos. Mestre em Assuntos Públicos e Internacionais. Professor de Pós-Graduação do Decanato de Ciências Econômicas e Empresariais da Universidade Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
Email: achue.jose@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho analisa a aplicação do imposto sobre atividades econômicas (IAE), de indústria, comércio, serviços ou de natureza similar aos comerciantes inquilinos das instalações que fazem parte dos armazéns localizados no Mercado de Atacado de Barquisimeto CA (MERCABAR) determinando, de uma investigação de campo, seu nível de conhecimento e do cumprimento ou não das obrigações tributárias com as conseqüências que implica a sua ignorância, bem como as estratégias utilizadas pelos referidos comerciantes na gestão de conflitos no seu relacionamento com as diversas autoridades ligadas a as tarefas de controle. Derivado deste estudo, as competências que esta população de comerciantes tem em relação ao IAE foram identificadas, a fim de determinar as necessidades de conhecimento, liderança, negociação e resolução pacífica de conflitos, para interagir com autoridades, clientes, fornecedores, concorrentes, entre outros atores sociais, em busca de seu objeto social com eficiência e eficácia, ao menor custo temporal, econômico e emocional.

Palavras-chave: Capital social, liderança, PeMEs, impostos.

JEL: L81

¹ Este trabalho forma parte dos produtos de um projeto de pesquisa registrado e subvencionado pelo Conselho de Desenvolvimento Científico, Humanístico e Tecnológico da Universidade Centroccidental Lisandro Alvarado, código IAC-2016-5, baixo o título Necessidades de conhecimento jurídico-tributario, liderança e gestão de conflitos para o exercício da atividade mercantil agro alimentaria no sector das PeMEs no Município Iribarren do Estado de Lara.

Introducción

La actividad mercantil está sujeta al cumplimiento de obligaciones tributarias, según sea la naturaleza de la actividad. En el marco de la realidad venezolana, los comerciantes dedicados a la actividad mercantil agroalimentaria deben hacer frente, además de las diversas actividades gerenciales propias de su finalidad empresarial, a un contexto altamente cambiante por no denominar convulso y restrictivo, caracterizado por significativos niveles de incertidumbre frente a la inestable y volátil situación política y social, circunstancias muy distantes de la necesaria paz social requerida para el desarrollo productivo de la actividad empresarial. Al igual que sus homólogos de la gran empresa pero con menor apalancamiento financiero y competencias profesionales para hacer frente a tan compleja situación, los pequeños y medianos comerciantes, en nuestro caso los dedicados a la actividad mercantil agroalimentaria en MERCABAR, deben enfrentar las restricciones y condicionamientos que impone la legislación tributaria, laboral, sanitaria, régimen de divisas, circulación de bienes y servicios y control de precios, entre las más resaltantes, circunstancias todas que ineludiblemente condicionan el proceso de toma de decisiones en tan complejo contexto. Lugar especial en tan demandante situación corresponde a la gestión tributaria, la cual, citando a Cuevas (2016) se ha ido complicando de manera progresiva en función de la gran cantidad de tributos, tanto de la competencia municipal, como estatal y nacional, que gravan el ejercicio del comercio y actividades conexas, lo cual requiere una gerencia eficiente para evitar las sanciones por incumplimientos de las respectivas obligaciones tributarias.

La anterior argumentación sirve de base para realizar un análisis de la aplicación del impuesto sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole similar, que denominaremos IAE en este artículo, respecto a los comerciantes establecidos en el Mercado Mayorista de Barquisimeto, determinando su nivel de conocimiento, así como el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, las consecuencias que su desconocimiento acarrea y las estrategias empleadas por los sujetos estudiados en la gestión de conflictos en su relación con las diversas autoridades vinculadas al ejercicio del comercio agroalimentario.

Del anterior abordaje, complementado y contrastado con el análisis de la legislación vigente en la materia, fundamentalmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Código Orgánico Tributario (COT) y Ordenanza de impuesto sobre actividades de industria, comercio, servicios o de índole similar (OIAE), del Municipio Iribarren del Estado Lara, se logró establecer las áreas críticas (vulnerabilidades) y necesidades del sector, con miras a proponer estrategias vinculadas al abordaje asociativo y de liderazgo empresarial que contribuya a su sostenibilidad en la actividad mercantil a la que se dedican y a la generación de puestos de trabajo.

Antecedentes y caracterización del sector sujeto de estudio: MERCABAR y la importancia del comercio mayorista.

El Mercado Mayorista de Alimentos de Barquisimeto C.A. (MERCABAR) es un ente descentralizado del Municipio Iribarren, constituido como compañía anónima, cuyo objeto social, según la cláusula segunda de su documento constitutivo, inscrito en el Registro Mercantil Primero del Estado Lara, el 20 de julio de 1983, No. 34, Tomo 1-E, es la administración de este mercado, ubicado en la Zona Industrial III de la ciudad de Barquisimeto, Estado Lara.

Los mercados, como procesos, son los espacios dentro de los cuales vendedores y compradores de diversa índole de bienes y servicios, desarrollan sus relaciones comerciales, llevando a cabo las diversas transacciones mercantiles. Del mismo modo que la gran la industria, los mercados mayoristas ocupan un lugar cada vez más importante en la sociedad moderna debido a la extensión de sus operaciones, su impacto en la satisfacción de las necesidades de la vida humana así como en la creación de nuevas fuentes de trabajo y producción. Vale acotar que el término mayorista se aplica solo al intermediario comercial dedicado a las actividades de mayoreo; los denominados comerciantes minoristas, venden las mercaderías en pequeñas cantidades a los consumidores finales, y entre los minoristas pequeños y grandes (kioscos, almacenes o supermercados).

En MERCABAR se estima que solo el 30% de la actividad comercial que se genera en él se relaciona con la ciudad de Barquisimeto y sus alrededores, mientras que el 70% restante se relaciona con el occidente, centro y oriente del país. Aproximadamente el 62% de las hortalizas que se consumen en

Venezuela, se comercializan en MERCABAR, por ser el Estado Lara, el mayor productor de papas, tomates, cebollas, ajos y otros productos hortofrutícolas del país. A él concurrían, para el 2014, según Rivero y Olivet (2014) un promedio anual de 500.000 vehículos de carga, movilizandando más de 700.000 toneladas métricas de alimentos y con operaciones comerciales diarias en las que participan unas 8.000 personas. Las cifras referenciales que se presentan dan una idea de la magnitud e importancia que reviste el ente en el cual realizan su actividad mercantil los comerciantes sujetos de esta investigación, cuya actividad comercial es gravada por el IAE, entre otros tributos.

Marco Jurídico

Tributos

El impuesto sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole similar, denominado en este artículo IAE, se orienta por la finalidad de los tributos y los principios conducentes al logro de tales finalidades, con base en el marco jurídico establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en lo adelante CRBV, y en la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010), en lo sucesivo, LOPPM.

El mencionado impuesto es de la competencia de los municipios por disposición del artículo 179:2 de la CRBV y se regula mediante ordenanza emanada del respectivo concejo municipal, cuyos principios se establecen en función de las finalidades que persigue la política tributaria en cada municipio.

La finalidad de los tributos, con base al artículo 316 de la CRBV, es la justa distribución de las cargas públicas según la capacidad económica de los contribuyentes, la protección de la economía nacional y la elevación del nivel de vida de la población, por tanto ha de darse primacía a los principios políticos sociales, económicos y técnicos, cuyo propósito general es obtener ingresos de la economía privada para satisfacer las necesidades colectivas, obligando a las personas, naturales, jurídicas o asimilables, que en o desde el Municipio realizan actividades económicas, reveladoras de capacidad económica, a compartir equitativamente el financiamiento de los gastos municipales, en un marco de justicia, transparencia y legalidad, que

motive el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias y no la evasión o cumplimiento forzoso por vía sancionatoria, como consecuencia de una imposición percibida como injusta.

Los incentivos fiscales

En cuanto a los incentivos fiscales, los mismos se clasifican normalmente en exenciones, exoneraciones o rebajas.

El IAE que rige en el Municipio Iribarren, los incentivos fiscales encuadrados como exenciones o exoneraciones, no aplican a los comerciantes que ejercen el comercio en MERCABAR, por cuanto se trata fundamentalmente de incentivos aplicables para las industrias o para actividades exentas de lucro o entes públicos; en cambio sí podrían aplicar las rebajas en los siguientes casos: incentivación del empleo, capacitación al personal, inversiones para el mantenimiento de áreas de uso público o para la realización de obras públicas municipales, incentivos a las actividades culturales, deportivas, educación ambiental y participación en programas sociales, siempre que se cumplan los requisitos para su procedencia.

Sanciones

En su artículo 94, la OIAE, clasifica las sanciones por las contravenciones a la misma, sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones, en multas, suspensión de la licencia de funcionamiento con cierre temporal del establecimiento, cancelación de la licencia de funcionamiento y clausura del establecimiento.

Por el incumplimiento de obligaciones y deberes formales, según el artículo 96 de la mencionada ordenanza, serán sancionados quienes iniciaren o ejercieren actividades generadoras de impuestos sin haber obtenido la conformidad de uso, certificado de conformidad y/o la constancia de funcionamiento, expedida por el cuerpo de bomberos, con cierre temporal, hasta tanto obtuvieren la misma, constancia de ocupación sanitaria y/o el permiso sanitario, en el caso que fuere necesario; con la revocatoria de la licencia y la clausura del establecimiento, si dejaren de presentar las declaraciones exigidas en la ordenanza, presentaren las declaraciones en

forma incompleta, o fuera del plazo, o presentaren más de una declaración sustitutiva, o la primera declaración sustitutiva con posterioridad al plazo establecido en la norma respectiva, quienes omitieren llevar o presentar los libros y registros contables y especiales exigidos por las normas respectivas, o no los conservaren por el plazo previsto, referentes a las actividades y operaciones que se vinculan al impuesto regulado; no exhibir los libros, documentos y/o registros especiales, o se negaren a suministrar información que pudiere interesar a los funcionarios encargados de la fiscalización, no mantuvieren en el establecimiento la licencia de funcionamiento requerida para ejercer cualesquiera de las actividades contempladas en la ordenanza, así como el comprobante de declaración y pago del último período, o dejaren de comunicar, dentro de los plazos previstos, las alteraciones ocurridas en su negocio o actividad, cuando impliquen: a) Incorporación o extensión de nuevos ramos de actividad, b) Traslado del establecimiento o cambio de domicilio, c) Sustitución o cambio de los ramos de actividad, d) Cambio de denominación o razón social; no comunicaren los cambios ocurridos en la titularidad de la licencia de funcionamiento otorgada a un determinado sujeto pasivo, dejaren de comunicar, en el lapso previsto, la cesación del ejercicio de la actividad para la cual obtuvo la licencia de funcionamiento, no comparecieren ante la Administración Tributaria Municipal cuando esta lo solicite, no apareciere expresado en el aviso de identificación del establecimiento el número de la licencia de funcionamiento o si violentare la clausura impuesta por orden administrativa o judicial.

También el IAE, en su artículo 98 establece la suspensión de la licencia de funcionamiento, cierre temporal del establecimiento y la aplicación de las sanciones pecuniarias a que hubiere lugar, en los siguientes casos: cuando se violaren precios máximos de venta fijados para el expendio de productos en los mercados municipales, cuando el establecimiento fuere vendido, traspasado o enajenado en cualquier forma, sin estar solvente con los impuestos municipales.

Finalmente, en materia de sanciones y procedimientos, la comentada ordenanza establece en su artículo 102, que regirán respecto a las sanciones, las disposiciones del Código Orgánico Tributario en cuanto fuesen aplicables. Como se observa, son innumerables los supuestos que

acarrear sanciones por contravenciones a las normas previstas en la citada ordenanza.

II-Liderazgo, asociatividad, capital social y negociación.

En el caso que se aborda como es el análisis de la aplicación del impuesto sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole similar por parte de la Alcaldía del Municipio Iribarren, la asociatividad empresarial se presenta como instrumento viable y pertinente para ser utilizado por pequeñas y medianas empresas en su estrategia para diseñar e implementar acciones conjuntas orientadas a presentar alternativas a las autoridades competentes que viabilicen el cumplimiento de los deberes formales y materiales en materia tributaria por parte de los comerciantes arrendatarios de los locales ubicados en MERCABAR, sin menoscabo del deber de contribuir al gasto público a través de los tributos. Se entiende por asociatividad empresarial un mecanismo de cooperación y articulación entre empresas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía general, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común.

A través de la asociatividad empresarial, los empresarios están en capacidad de informar de manera objetiva y presentar un frente común ante situaciones compartidas por las empresas del sector a fin de evitar o al menos minimizar los efectos contraproducentes de prácticas perniciosas, como el caso que nos ocupa, y que podrían estar desviadas del debido proceso de fiscalización tributaria, el cual, lejos de fortalecer la recaudación tributaria, estaría generando focos de corrupción y desestimulando la inversión en el sector con grave repercusión en el aseguramiento del fin último del mercado mayorista de Barquisimeto (MERCABAR) que es el regular el desarrollo de la actividad comercial mayorista garantizando la seguridad alimentaria de la población, no sólo de la ciudad de Barquisimeto y la región, sino de gran parte de país que se abastece en gran medida de los rubros agrícolas que se comercializan en él.

En el mismo orden de ideas, la adopción de estrategias asociativas por parte de los pequeños y medianos comerciantes arrendatarios de los locales ubicados en los galpones de MERCABAR, fortalecerían sus opciones para

el aprovechamiento óptimo de los incentivos fiscales, analizados en la sección Contenido de este artículo a los que tienen derecho, en la medida que, de manera conjunta, puedan establecer programas de capacitación laboral con o a través de instituciones educativas de las región y hasta con otros sectores o gremios empresariales de mayor impacto lo que, de otro modo, no pudieran implementar de manera individual. Así mismo se presentan oportunidades para emprender programas de estímulo e incentivación del empleo generando procesos de articulación empresarial que resuelvan necesidades de aprovisionamiento o distribución así como servicios complementarios (seguridad, higiene y salud, etc) a través de empresas subsidiarias, administradas y supervisadas por el gremio de manera autónoma o de manera conjunta con las autoridades que administran el mercado mayorista y que de manera individual se tornan inviables por los altos costos que representan.

La asociatividad empresarial, vista como una variante en la construcción de Capital Social intersectorial, retomando el análisis de Carrión López (2012), en la medida en que la creación de vínculos sociales entre diversos sectores ante la identificación de objetivos e intereses comunes, crea un ambiente propicio para la mejora de indicadores económicos, especialmente a través de la facilitación del intercambio de recursos entre distintos grupos y la mejora de los procesos de innovación, todo lo cual puede conducir al fortalecimiento del liderazgo del sector en cuanto un mayor posicionamiento del sector comercial mayorista de Barquisimeto ante la colectividad al emprender programas conjuntos vinculados a inversiones tanto para el mantenimiento de áreas de uso público o para la realización de obras públicas municipales aplicables como en culturales y deportivas y de educación ambiental, que representen una participación y contribución significativa en la satisfacción de las necesidades de la ciudad y por ende de sus habitantes. Empresarios, gobierno y sociedad civil (instituciones educativas, culturales y deportivas) encuentran en esta oportunidad la circunstancia idónea para emprender iniciativas de bien común con el aporte estratégico de las fortalezas de cada uno de los actores involucrados. La perspectiva planteada refleja el abordaje de Carmona (2011) en el que la responsabilidad Social Empresarial y el cumplimiento de las obligaciones tributarias se articulan y reforzadas con experiencias como

las diagnosticadas en países como España (Molina Morales, 2008) certifican la viabilidad de aprovechar y estimular los vínculos e interconexiones entre empresas, gobierno y comunidad así como ayudan a fortalecer la confianza intersectorial y el capital social informal en la identificación y ejecución de proyectos consorciados de interés común.

Metodología

El estudio presentado en este trabajo forma parte de los resultados de una investigación en curso, más amplia referida a los tributos nacionales, estatales y municipales aplicados a los comerciantes dedicados a la actividad mercantil agroalimentaria ubicados en MERCABAR, población muestral, dividida en dos subgrupos atendiendo a las actividades diferenciadas a las que se dedican e identificándolas por los códigos cromáticos de las zonas en las que se ubican. Así se identifican los comerciantes arrendatarios de los denominados Galpones Amarillos y los ubicados en los Galpones Verdes. Para el primero de los grupos se tomó una muestra intencional de 7 casos y para el segundo, de 4 casos. El criterio para tal selección del tamaño diferenciado de la muestra se basó en la proporción con relación al número total de locales en cada tipo de galpón y al ser un estudio exploratorio no requería de la representatividad estadística del tamaño total de la población total.

La metodología empleada se corresponde a un diseño de investigación exploratoria, descriptiva y propositiva enfocada a diagnosticar, describir y proponer criterios de naturaleza jurídico-tributaria, liderazgo y gestión de conflictos, en el ámbito de la actividad y muestra seleccionada. El estudio, de carácter transversal, se centró en el análisis del bienio: 2016-2017, tomado como un solo periodo o lapso de tiempo.

La estrategia de observación fue de naturaleza tanto empírica de campo como documental, basada en primera instancia en el contacto directo con el personal de las empresas arrendatarias de los locales ubicados en los galpones de MERCABAR, mediante el uso simultáneo y complementario, como instrumentos de recolección y observación, de entrevistas en profundidad y un cuestionario mixto con preguntas abiertas y cerradas. El cuestionario fue administrado a los socios o accionistas o, en su defecto,

al personal gerencial, de las empresas arrendatarias, en forma presencial y con la participación integral del equipo de investigadores. Desde la perspectiva de la observación documental, se llevó a cabo una profunda revisión y análisis de las siguientes fuentes: documento constitutivo de MERCABAR C.A. y Reglamento Interno de Funcionamiento, CRBV, Ley Orgánica del Poder Público Municipal, Código Orgánico Tributario, Ordenanza de impuesto sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole familiar del Municipio Iribarren del Estado Lara (OIAE) y doctrina, como fuentes jurídicas, lo cual permitió determinar el marco jurídico vigente aplicable a los comerciantes arrendatarios de locales ubicados en MERCABAR, pudiendo contrastar la información y valoración obtenida de los informantes con los referentes formales que determinan la situación estudiada, facilitando así la formulación de conclusiones precisas, objetivas y verificables.

El diagnóstico permitió realizar un marco de análisis comparativo de las experiencias en cuanto a la gestión jurídico-tributaria, liderazgo y gestión de conflictos de los comerciantes establecidos en MERCABAR, permitiendo identificar sus áreas y necesidades críticas, de las que solo se abordan en este trabajo las referidas a la aplicación del IAE.

Resultados

I Sección: Tributos

Ante la pregunta 1: *¿A cuáles tributos está sujeta la empresa?* El resultado fue el siguiente:

El 100% de la muestra recolectada entre los comerciantes arrendatarios de locales ubicados en los galpones clasificados por MERCABAR, en su Reglamento Interno de Funcionamiento, como “Galpones Amarillos”, destinados a la comercialización de víveres, reconoció que la actividad que realiza en MERCABAR está gravada con el IAE, mientras que el 80% de los comerciantes de frutas y hortalizas, en la condición de arrendatarios de locales ubicados en los “Galpones Verdes”, reconoció ser contribuyente del IAE. El otro 20% de los arrendatarios de los referidos galpones verdes, desconoce su sujeción al IAE, por lo tanto está más propenso a incurrir en ilícitos tributarios y ser, consecuentemente, sancionados.

De acuerdo con el artículo 179:2 de la CRBV, el IAE es de la competencia municipal, tanto su creación a través de ordenanza como su gestión a través de la alcaldía u órgano o ente en quien delegue tal competencia. En el caso del Municipio Iribarren, esa competencia ha sido delegada en el Servicio Municipal de Administración Tributaria (SEMAT), cuya naturaleza es de órgano desconcentrado, y por tanto sin personalidad jurídica.

De acuerdo con el artículo 205 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (LPPM, 2010) en concordancia con la OIAE, el IAE grava el ejercicio de la actividad, industrial, comercial, servicios o de otra índole, con independencia del tipo de actividad económica que se ejerza, siempre y cuando la misma reúna las siguientes características: ejercicio en forma habitual, con fines lucrativos y de manera independiente. Esas características están presentes en la actividad económica que realizan los comerciantes establecidos en MERCABAR.

El conocimiento respecto a la aplicación del IAE no es indicador de conocimiento del funcionamiento del IAE en lo que respecta a ilícitos, sanciones y beneficios fiscales, como lo demostrarán las respuestas a las otras preguntas.

En cuanto a la pregunta 2: *¿La empresa ha sido objeto de algún tipo de sanción por incurrir en ilícitos tributarios: prisión, multa, clausura, revocatoria o suspensión de licencia o inhabilitación?* La totalidad de la muestra (100%) tanto los arrendatarios de los Galpones Amarillos como de los Galpones Verdes, manifestaron no haber sido objeto de sanción.

Durante el periodo bajo estudio la Alcaldía del Municipio Iribarren implementó la política de acompañamiento del contribuyente para motivar el cumplimiento voluntario de sus obligaciones tributarias. De igual manera tampoco las alícuotas fueron aumentadas. Sin embargo, cabe acotar que, a la finalización del lapso estudiado y coincidiendo con el cambio de administración en la Alcaldía de Iribarren, en octubre 2017, esta pareciera no ser la tendencia de la nueva gestión municipal. Evidencia del cambio, lo refleja la reforma tributaria realizada, cuya tendencia fue incrementar la presión fiscal, aumentando las alícuotas en más del 100%, para casi todas las actividades. Se observa que el incremento vigente a partir del 1^o de enero de 2018, en la mayor parte de los casos duplica las alícuotas

establecidas en la OIAE, 2011, lo cual influye en el comercio al menor de productos agroalimentarios porque MERCABAR también vende a los pequeños comerciantes (bodegueros) que, a su vez, venden al detal estos productos.

A esta tendencia se sumaría la actividad fiscalizadora y sancionatoria como lo es en materia tributaria nacional (SENIAT). Ya para inicios del año 2018, podrían identificarse efectos negativos de dichas medidas como los derivados de las declaraciones, el 6 de febrero de 2018, del propio presidente del Mercado Mayorista de Barquisimeto (MERCABAR):

la institución está muy por debajo de su capacidad operativa debido a la merma en los ingresos de alimentos: "MERCABAR no está hoy ni siquiera en un 50 % de operatividad. Me refiero, informa el funcionario, a la capacidad que tiene de acopiar alimentos.....parte importante de los alimentos que antes ingresaban a MERCABAR ahora se van al estado Aragua, al mercado municipal de Maracay; o se van al mercado de Coche, porque en MERCABAR hay una desidia total y el tema de la inseguridad es una expresión de ello (Sierra, 2018; Febrero, 6).

La situación descrita representa un indicador no solo de indudable veracidad y confiabilidad por provenir de la gerencia del mencionado ente sino además de naturaleza alarmante acerca de los efectos contraproducentes de las medidas, entre otras, de creciente presión fiscal que más que contribuir a financiar el gasto público, afecta no solo a la actividad empresarial generadora de riqueza y empleo sino, más grave aún, impacta significativamente la seguridad alimentaria de la población, entendida ésta como la disponibilidad suficiente y estable de alimentos en el ámbito nacional y el acceso oportuno y permanente a estos por parte del público consumidor, obligación insoslayable del Estado, administrador del Mercado Mayorista de Barquisimeto y que está consagrado en el artículo 305 de la CRBV, como se ha explicado con precisión en la sección Contenido de este trabajo.

Respecto a la pregunta 3 *¿La empresa ha sido objeto de algún tipo de beneficio fiscal: exención, exoneración o rebaja?* Los resultados arrojan que:

- a. El 100% de los comerciantes de víveres manifestó no haber sido objeto de beneficios fiscales. Esta es una oportunidad para promover entre ellos el acceso a rebajas fiscales, no así las exenciones o exoneraciones, por no reunir los requisitos para ello.
- b. El 40% de los comerciantes de frutas y hortalizas manifestó haber sido objeto de beneficios fiscales. Esta es una oportunidad para explorar entre el 60% restante el acceso a rebajas fiscales, por reunir el mismo perfil, no así las exenciones ni exoneraciones, por no reunir los requisitos para ello. Las mencionadas rebajas fiscales pudieran ser por: a) incentivación del empleo, b) políticas de capacitación, c) inversiones para el mantenimiento de áreas de uso público o para la realización de obras públicas municipales aplicables y d) como incentivos a las actividades culturales, deportivas y de educación ambiental.

Como se analiza en extenso en la sección Contenido de este trabajo, las empresas sujeto de estudio pueden, estratégicamente, aprovechar el régimen de rebajas para disminuir la cuantía del impuesto a pagar y aprovechar las áreas beneficiadas para reforzar su propia sostenibilidad en materia de fortalecimiento de su capital humano a través del incentivo del empleo y las políticas de capacitación de sus trabajadores así como en su relación con su entorno y posicionamiento en sus grupos de interés en materia de participación en iniciativas empresariales en el mantenimiento de áreas de uso público o para la realización de obras públicas municipales aplicable o incentivos a las actividades culturales, deportivas y de educación ambiental. Dichas opciones reforzarían el liderazgo empresarial, tanto individualmente por cada empresa como del sector de comerciantes establecidos en MERCABAR, más aún en circunstancias tan adversas como las que afectan para el año 2018 a la iniciativa empresarial privada en el Estado Lara y el resto de Venezuela, Cuevas (2016) indica lo siguiente:

Queda entonces por parte del sector empresarial construir estrategias que permitan aprovechar esa baja Presión Tributaria y lidiar con el entramado tributario más complicado del planeta, lo que implica que la primera no puede considerarse desde el punto de vista de la gestión empresarial como una amenaza,

al contrario, se hace necesario convertirla en una oportunidad, en un mecanismo que permita alcanzar los objetivos empresariales desde el punto de vista estratégico (p. 98).

II. Sección: liderazgo y gestión de conflictos.

Con relación a los conflictos que se le presentan a los comerciantes arrendatarios de los locales ubicados en MERCABAR, dos interrogantes vinculadas con: a) La identificación de los conflictos en sus relaciones con autoridades de gobierno (Control de Precios, adquisición de divisas, movilización de mercancías, fiscalizaciones tributarias, inamovilidad laboral y control de calidad) y b) los modos que utiliza la empresa para solucionar sus conflictos. En este aparte sólo se analizan los resultados referidos al IAE. A los comerciantes entrevistados se les presentó una lista de situaciones que se pudieran generar al respecto, obteniendo los siguientes resultados:

1. Respecto a los conflictos en sus relaciones con autoridades de gobierno:
 - 1.1. Un 85,71% de los comerciantes de víveres (galpones amarillos) manifestó haber enfrentado conflictos durante las fiscalizaciones tributarias.
 - 1.2. Un 60% de los comerciantes de frutas y hortalizas (galpones verdes), manifestó haber enfrentado conflictos durante las fiscalizaciones tributarias.

Es importante señalar que la pregunta no distinguió entre fiscalizaciones tributarias nacionales (SENIAT), estatales (Gobernación del Estado Lara-SAATEL) y las realizadas por el Municipio Iribarren a través del SEMAT con respecto al IAE. Sin embargo, por el conocimiento del equipo investigador y respuestas anteriores al indagar sobre sanciones, se podría afirmar que los conflictos han sido durante fiscalizaciones realizadas por el SENIAT y no por fiscalizaciones realizadas por el Municipio Iribarren a través del SEMAT, dada la política municipal, más de acompañamiento que sancionatoria. En todo caso, la muestra exhibe necesidades de capacitación para atender conflictos derivados de las fiscalizaciones tributarias, en forma más eficiente y eficaz, a cuyo efecto ayudaría que los comerciantes y MERCABAR lideren procesos fundamentalmente ante las autoridades nacionales y municipales para superar las debilidades en materia de cumplimiento de obligaciones tributarias. Los resultados con relación a los comerciantes de víveres (Galpones Amarillos), arrojaron que un alto porcentaje de ellos han

confrontado conflictos en cinco (5) de las seis (6) categorías indagadas (Control de Precios: 85,71%; adquisición de divisas: 14,29%; movilización de mercancías: 71,43%; fiscalizaciones tributarias: 85,71%, inamovilidad laboral: 85,71 y control de calidad: 71,43%).

Respecto a los tributos estatales, previstos en el artículo 164:3,5,7,9,10 de la CRBV, los mismos no tienen repercusión relevante sobre el ejercicio del comercio en MERCABAR por cuanto gravan otro tipo de actividad y no es usual la realización de fiscalizaciones respecto a ellos, los cuales son: participación en tributos nacionales, los cuales no han sido creados; minerales no metálicos, salinas y ostrales, papel sellado, timbres y estampillas, tasas por uso de vías terrestres estatales, nacionales (conocidas como peajes), puertos y aeropuertos.

Con relación a los comerciantes de frutas y hortalizas (Galpones Verdes), los resultados variaron significativamente respecto a los comerciantes de víveres (Galpones Amarillos). Solo en dos (2) categorías de las seis (6) que se indagaron presentan porcentajes superiores al 50 % (Control de precios: 80,00 % y fiscalizaciones tributarias: 60,00 %). Las restantes categorías, si bien indicativas, reflejan una proporción mucho menor (control de divisas, movilización de mercancías, inamovilidad laboral y control de calidad, con un 20,00 % cada una). El porcentaje de comerciantes, en particular de aquellos ubicados en los “galpones amarillos” dedicados a la venta de víveres, refleja una significativa vulnerabilidad ante eventuales sanciones ya sea en forma de multas o incluso cierres del establecimiento que comprometen la sostenibilidad de la empresa a corto, mediano y largo plazo y que pudieran reflejar deficiencias en el conocimiento del marco jurídico que le aplica y a su vez por el desconocimiento de mecanismos idóneos para dirimir sus conflictos con las autoridades fiscalizadoras en la materia. Tales características refuerzan la necesidad de asesoramiento y capacitación en materia de fiscalización tributaria, liderazgo y gestión de conflictos que pueden implementar a través de estrategias basadas en la asociatividad empresarial y el fortalecimiento de la construcción de Capital Social Intersectorial promoviendo los vínculos de confianza y la cooperación entre distintos sectores de la sociedad en acciones de bien común en los que se garantice la sostenibilidad de la empresa sin menoscabo de los altos intereses y políticas de Estado y el bienestar de la comunidad en general.

Ante la pregunta: *indique con una x los modos que utiliza la empresa para solucionar sus conflictos*, los hallazgos se muestran en el Cuadro N° 1.

Cuadro N° 1 Modos utilizados por la empresa para solucionar sus conflictos

Estrategias de solución de conflictos	comerciantes de víveres (galpones amarillos) %	comerciantes de frutas y hortalizas (galpones verdes) %
Judicial	25	16,67
Negociación	25	8,33
Mediación	16,67	8,33
Conciliación	8,33	8,33
Arbitraje	0,00	0,00

Fuente: Elaboración de datos de la investigación, 2017

Los resultados expuestos en el cuadro anterior muestran que la estrategia más usada por los comerciantes establecidos en MERCABAR para resolver conflictos, con las autoridades, trabajadores, proveedores, clientes, es la vía judicial, lo cual, como indica la doctrina nacional e internacional, incrementa los costos, la incertidumbre, el enfoque adversarial gana-pierde y la imposición del juez mediante sentencia.

Se observa también que el arbitraje no se usa. Los resultados anteriores permiten afirmar que si se opta por medios no antagónicos como la negociación directa, la mediación o la conciliación, para resolver conflictos, se favorecería el enfoque de beneficio mutuo, a través de soluciones consensuadas que integren las necesidades de todas las partes, sin exclusión y disminuirían los costos. Ello favorece la convivencia democrática y pacífica a menor costo económico, emocional y temporal. Es una oportunidad para capacitar a los comerciantes de MERCABAR y a las autoridades tributarias del Municipio Iribarren y del SEMAT, en el manejo de técnicas para la negociación, mediación y conciliación como medios para resolver los conflictos que puedan experimentar frente a las autoridades en materia fiscal.

En cuanto a la pregunta *¿Indique con una x, cuáles de las siguientes necesidades, presenta actualmente la empresa?*

En el Cuadro N°2 evidencia que es una constante la necesidad de formar en materia de fiscalizaciones tributarias por cuanto los comerciantes de víveres así lo manifestaron en un 50% y los comerciantes de frutas y hortalizas, en un 33,33%.

Cuadro N° 2 Necesidades, presenta actualmente la empresa

Tipos de Necesidades	Comerciantes de víveres (Galpones amarillos) %	Comerciantes de frutas y hortalizas (Galpones verdes) %
Formación para cumplir obligaciones tributarias	25	33,33
Formación para atender las fiscalizaciones tributarias	50	33,33
Conocimiento para obtener permisos y ejercer el comercio	25	16,67
Formación sobre control de precios	33,33	33,33
Incremento de la producción	33,33	33,33
Incremento de la productividad	33,33	33,33
Otras	0,00	33,33

Fuente: Elaboración de datos de la investigación, 2017

Conclusiones

El IAE es un impuesto que grava el ejercicio del comercio, al mayor y al detal, por tanto los comerciantes que ejercen el comercio al mayor, en MERCABAR, tanto de víveres como de frutas y hortalizas, están sujetos a este impuesto y requieren conocer su funcionamiento, para evitar sanciones por desconocimiento.

Los comerciantes establecidos en MERCABAR aprovechan en muy bajo porcentaje las rebajas fiscales previstas en la OIAE. Estos beneficios fiscales no solo se establecen para favorecer a los comerciantes sino también para estimular acciones sociales que se consideran importantes para el gobierno municipal, como por ejemplo la capacitación de su recurso humano, la generación de fuentes de empleo, la participación en el financiamiento de actividades culturales, sociales, deportivas, ambientales, mantenimiento urbanístico, entre otras actividades susceptibles de rebajas.

Siendo el SEMAT el órgano desconcentrado del Municipio Iribarren del Estado Lara, competente para administrar la aplicación del IAE, y siendo MERCABAR un ente descentralizado del mismo Municipio Iribarren, para administrar dicho mercado, podría inferirse que dicha condición posiciona al Municipio Iribarren en una situación relevante para liderar conjuntamente con los comerciantes de MERCABAR políticas sociales para fortalecer las actividades susceptibles de rebajas tributarias.

Las necesidades de capacitación en materia de fiscalizaciones tributarias y modos de gestionar conflictos fueron relevantes tanto respecto a los comerciantes de frutas y hortalizas (galpones verdes) como a los comerciantes de víveres (galpones amarillos). Es una oportunidad para que la UCLA diseñe y oferte programas de capacitación en materia tributaria y en medios extrajudiciales de resolución de conflictos, con lo cual se favorece la convivencia democrática, pacífica y consensuada, entre actores tan importantes como el sector empresarial y el gobierno municipal y se descongestionan los tribunales de causas que podrían ser resueltas extrajudicialmente.

La asociatividad como estrategia empresarial para los comerciantes arrendatarios de los locales ubicados en MERCABAR representa una oportunidad ante el incremento sustancial de las alícuotas a pagar con relación al IAE (aunado a los múltiples tributos nacionales, estatales y municipales y las exacciones parafiscales (IVA, ISRL, ONA, Ley del Deporte, Ley INCES, IVSS), Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI), Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (LRPVH), e impuestos municipales sobre propaganda, publicidad y vehículos) que conllevan un complejo y extenuante entramado de trámites, recaudos, cálculos y procesos de liquidación que exponen a las empresas comerciales sujeto de este análisis no solo a sanciones que pueden incluso implicar además del costo de la multa y el cierre del negocio, la sostenibilidad de la misma a corto y mediano plazo.

La capacidad y velocidad con que los empresarios del sector comercial mayorista de MERCABAR identifiquen e implementen estrategias coordinadas y novedosas serán decisivas para enfrentar exitosamente las restricciones y exigencias actuales del régimen tributario, los riesgos

evidentes de conflictos con las autoridades fiscalizadoras en la materia, los incrementos vertiginosos en los costos de funcionamiento además de los constantes y acelerados cambios en el comportamiento tanto de proveedores como de clientes en periodos de alta restricción en el poder adquisitivo por parte de minoristas y consumidores finales que inevitablemente impactarán negativamente en los márgenes de venta y beneficio. Las empresas comercializadoras al mayor de víveres, frutas y hortalizas, como es el caso de los pequeños y medianos comerciantes mayoristas de MERCABAR, justifican sus existencia en la medida que, sin bien representan un eslabón clave en la generación de empleo y la seguridad alimentaria de la población tanto en cantidad, calidad, precio y oportunidad, se garanticen los beneficios y rentabilidad financiera que hagan atractiva la inversión y por ende su sostenibilidad en el tiempo

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Nacional Bolivariana. Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional (2010). Ley Orgánica del Poder Público Municipal. Caracas, Venezuela
- Asamblea Nacional (2014). Código Orgánico Tributario. Caracas, Venezuela.
- Carrión López, Antonia María (2012). El Capital Social en la resolución de conflictos y creación de desarrollo: el caso nicaragüense. *Revista de Paz y Conflictos*, 5 (2012), 139-156. Granada, España.
- Carmona, J (2011). La tributación en Venezuela en el marco de la Responsabilidad Social del Sector Empresarial. Serie Cuadernos I, Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, Venezuela.
- Concejo del Municipio Iribarren del Estado Lara (2017). Ordenanza de Impuestos sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole similar. Barquisimeto, Venezuela.

- Concejo del Municipio Iribarren del Estado Lara (2011). Ordenanza de Impuestos sobre actividades económicas de industria, comercio, servicios o de índole similar. Barquisimeto, Venezuela.
- Cuevas Sarmiento, Marisela (2012). Presión Tributaria y Gestión Empresarial. Revista TEACS, año 8, N° 16. Barquisimeto, Venezuela.
- Junta Directiva de MERCABAR, C.A. (2006). Reglamento Interno de funcionamiento del Mercado Mayorista de Barquisimeto. Barquisimeto, Venezuela.
- Molina Morales, F. Xavier (2008). La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas. Informes 2008, serie Economía y Sociedad. 32, Fundación BBVA. Bilbao, España.
- Rivero, Eduarda y Olivet Sopilka, Daniel (2014). Programa de auditoría de recursos humanos dirigida a la evaluación del sistema de higiene y seguridad laboral en empresas de mercadeo de alimentos (caso MERCABAR). TEACS, 6 (14), 60. Barquisimeto, Venezuela.
- Sierra, J.C. (2018). Entrevista con Juan Carlos Sierra, presidente de Mercabar. C.A. Disponible: <http://www.elimpulso.com/featured/mercabar-debajo-del-50-capacidad-operativa>. [Consulta Febrero 6).

LA EVA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL EN LA UCLA: EXPERIENCIAS EN EL DCEE (1)

Aurora Anzola-Nieves^{*}, Lenny Escalona-Anzola^{}**

^{*}Abogado, Profesora Titular Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela
Email: aanzola@ucla.edu.ve

^{**}Comunicadora, Profesora Titular Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
Email: lennyescalona@ucla.edu.ve

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo describir la educación a distancia en los entornos virtuales de aprendizaje en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), Decanato de Ciencia Económicas y Empresariales (DCEE), bajo la modalidad semipresencial tomando las experiencias en las asignaturas Administración Pública I y Electiva II Empresas Familiares. La investigación es cualitativa, de carácter descriptivo, interpretativo y documental, considerando que las actividades humanas y sus relaciones, están centradas en la información y el conocimiento, teniendo como base las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta realidad exige a las instituciones de educación superior, una flexibilización de sus procedimientos y estructura administrativa para adaptarse a nuevas modalidades de formación más acordes con las necesidades que esta nueva sociedad de la información presenta. La UCLA en atención a las nuevas tendencias educativas globales, ha venido realizando ajustes y actualizaciones que involucran la inclusión de los entornos virtuales de aprendizaje como herramientas para la construcción del conocimiento. Como conclusiones la UCLA, específicamente el DCEE, mantiene un proceso de formación continua, de motivacional a los docentes, con el fin de incrementar la oferta de asignaturas bajo esta modalidad, lo cual incide de manera positiva en la prosecución académica de los estudiantes.

Palabras claves: TIC, entornos virtuales de aprendizaje, educación a distancia, modalidad semipresencial.

JEL: I20, O33

Recibido: 15/06/2017

Aprobado: 04/02/2018

(1) Investigación registrada ante el CDCHT/ UCLA, Código 004-RAC-2015.

ANZOLA NIEVES, Aurora y ESCALONA ANZOLA, Lenny.

120

**THE EVA SEMIPRESENCIAL MODALITY AT UCLA:
EXPERIENCES IN THE DCEE (1)****Aurora Anzola-Nieves^{*}, Lenny Escalona-Anzola^{**}**

^{*} Lawyer, Tenured Professor of Economic and Business Sciences, Centroccidental University
Lisandro Alvarado Barquisimeto, Venezuela
Email: aanzola@ucla.edu.ve

^{**} Communicator, Tenured Professor of Economic and Business Sciences, Centroccidental
University Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
Email: lennyescalona@ucla.edu.ve

ABSTRACT

The objective of this research is to describe distance education in virtual learning environments at the Lisandro Alvarado Centroccidental University (UCLA), School of Economics and Business Sciences (DCEE), under the blended modality, taking the experiences in the subjects Public Administration I and Electiva II-Family Businesses. The research is qualitative, descriptive, interpretive and documentary, considering that human activities and their relationships are centered on information and knowledge, based on information and communication technologies (TIC). This reality requires institutions of higher education, flexibility of its procedures and administrative structure to adapt to new forms of training more in line with the needs that this new information society presents. UCLA, in response to new global educational trends, has been making adjustments and updates that involve the inclusion of virtual learning environments as tools for the construction of knowledge. As conclusions, UCLA, specifically the DCEE, maintains a process of continuous training, motivational to teachers, in order to increase the supply of subjects under this modality, which has a positive impact on the academic achievements of students.

R
E
S
E
A
R
C
H

Key words: TIC, virtual learning environments, distance education, blended learning.

JEL: I20, O33

(1) Research registered before the CDCHT / UCLA, Code 004-RAC-2015.

A MODALIDADE SEMIPRESENCIAL DE EVA NA UCLA: EXPERIÊNCIAS NO DCEE (1)

Aurora Anzola-Nieves*, Lenny Escalona-Anzola**

* Advogado, Professor Titular de Ciências Econômicas e Empresariais, Universidade Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela
Email: aanzola@ucla.edu.ve

** Comunicador, Professor Titular de Ciências Econômicas e Empresariais, Universidade Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
Email: lennyescalona@ucla.edu.ve

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é descrever o ensino a distância em ambientes virtuais de aprendizagem na Universidade Centro-Oeste Lisandro Alvarado (UCLA), Decanato de Ciências Econômicas e Empresariais (DCEE), na modalidade blended, tendo as experiências nos temas Administração Pública I e Empresas Familiares Electiva II. A pesquisa é qualitativa, descritiva, interpretativa e documental, considerando que as atividades humanas e suas relações estão centradas na informação e no conhecimento, baseadas nas tecnologias da informação e comunicação (TIC). Esta realidade exige instituições de ensino superior, flexibilidade de seus procedimentos e estrutura administrativa para se adaptar a novas formas de formação mais condizentes com as necessidades que esta nova sociedade da informação apresenta. A UCLA, em resposta às novas tendências educacionais globais, tem feito ajustes e atualizações que envolvem a inclusão de ambientes virtuais de aprendizagem como ferramentas para a construção do conhecimento. Como conclusões, a UCLA, especificamente o DCEE, mantém um processo de formação contínua, motivacional para os professores, a fim de aumentar a oferta de disciplinas nesta modalidade, o que tem impacto positivo na busca acadêmica dos alunos.

Palavras chave: TIC, ambientes virtuais de aprendizagem, educação a distância, aprendizagem combinada.

JEL: I20, O33

(1) Pesquisa registrada perante o CDCHT / UCLA, Código 004-RAC-2015.

Introducción

Las actividades humanas y sus relaciones, en la actualidad, están centradas en la revolución de la información, del conocimiento, teniendo como base las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta realidad exige a las instituciones de educación superior, entre ellas las universidades, una flexibilización de sus procedimientos así como de su estructura administrativa para adaptarse a nuevas modalidades de formación más acordes con las necesidades que esta nueva sociedad de la información requieren.

Un aspecto destacable de las TIC es su potencial efecto democratizador respecto de las posibilidades de acceso a la información. Es así que, tal como lo señala Anzola (2014), todas las actividades de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, así como la utilización de los resultados, deben estar encaminadas a contribuir con el bienestar de la humanidad, con la reducción de la pobreza, con el respeto a la dignidad, a los derechos humanos, a la preservación del ambiente, entre otros. En el mundo actual, las actividades humanas y las relaciones que subyacen a éstas, están centradas en la revolución de la información y del conocimiento teniendo como base a las TIC.

Las tecnologías de información y comunicación (TIC) tienen ya larga data en la mayoría de los sistemas educativos de Latinoamérica. En muchos países el cuestionamiento a la presencia de las TIC en las aulas dio paso, a preguntas sobre su utilización efectiva en el currículo y en el desarrollo de nuevas habilidades relacionadas con la información y la comunicación.

La educación universitaria debe brindar diferentes opciones que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje, con el fin de que el individuo pueda proseguir con su formación académica acorde con las demandas actuales. Para responder a este nuevo contexto, tanto las instituciones existentes, como las que están naciendo deben revisar sus referentes actuales y promover experiencias innovadoras en los procesos de enseñanza aprendizaje apoyados en las TIC.

La utilización de las TIC en todos los niveles de la enseñanza, en especial en el universitario, supone nuevos retos y oportunidades en los métodos y los procesos de aprendizaje. De ahí que estas tecnologías constituyan hoy

día importantes instrumentos de docencia e investigación (Delgado y Oliver, 2003).

La utilización de las tecnologías de la información en la educación superior favorece la responsabilidad del estudiante, ya que por ser un modelo andragógico, cuyos principios se basan en la participación, horizontalidad y flexibilidad del proceso educativo, conlleva a que el estudiante tome total control de su educación. En este sentido señala Facundo (2006) que las tecnologías digitales permiten el paso, de manera más fácil, a niveles de aprendizaje más profundos, tales como la aplicación, el análisis, la síntesis y la recreación de la realidad.

Suárez (2003) plantea que se ha orientado la búsqueda hacia aspectos pedagógicos, tecnológicos, de uso y evaluación que incentive a los profesores para aceptar el reto de aplicar las teorías modernas socioculturales del aprendizaje integradas a los entornos virtuales de enseñanza aprendizaje (EVEA), que generan nuevos contextos o ámbitos de aprendizaje desde una estructura de acción tecnológica. Los cuales posibilitan "nuevos umbrales de representación del conocimiento e intervienen como condición del aprendizaje e influye en los marcos del pensamiento y desarrollo del individuo" (p.1).

Entre las investigaciones que se han desarrollado y sirven de antecedentes a esta investigación, está la de Chirinos e Hinojosa (2012), titulada las TIC como apoyo a los procesos cognitivos en las producciones científicas, la cual estableció basamentos teóricos sobre las TIC en los procesos cognitivos durante las producciones científicas de los estudiantes de Educación Universitaria. Se evidencia, dicen los autores de este trabajo, la necesidad de fomentar un paradigma educativo cognitivo, centrado en el desarrollo de las estructuras cognitivas que converjan en un solo objetivo: enseñar a aprender y a pensar con autonomía.

Así mismo, el trabajo de Cobis, Hernández y Cobis (2012), sobre la Innovación en las universidades venezolanas: Enseñar con b-learning, determinó la incorporación de la innovación como elemento clave en la formación gerencial, a través de la enseñanza del b-learning como

estrategia educativa. Entre los resultados, se obtuvo que existe la necesidad de incorporar nuevas estrategias de enseñanza basadas en las nuevas tecnologías en la formación gerencial, así también que debe incorporarse tecnología de punta en el proceso de enseñanza aprendizaje, en función de desarrollar competencias para la gestión y el manejo de tecnologías en la formación gerencial.

Galíndez y Salas (2012), en la investigación publicada sobre las tecnologías de la información y comunicación en los entornos universitarios, plantearon propiciar reflexiones en torno al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el proceso de enseñanza y aprendizaje en los escenarios universitarios. Señalan que el modelo de enseñanza dominante ha dado muestras más que suficientes que no es el adecuado para dar respuesta a las tareas que las demandas sociales plantean a las instituciones universitarias del país. Por tal motivo, la integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza y aprendizaje, pueden constituirse en un catalizador para la materialización de un modelo centrado en el auto aprendizaje de los estudiantes.

También está el planteamiento que surge de la investigación de los nuevos roles del docente y estudiantes en el aula virtual de introducción a la computación, realizada por Henríquez y Torrealba (2012) presentan como resultados el cambio de actitud para conducir el proceso educativo bajo la modalidad a distancia, mejoras en la organización de la planificación y la instrucción previo inicio del semestre, mayor uso de los medios de comunicación para orientar el proceso educativo, mejoras en el rediseño de los recursos didácticos, mayor responsabilidad y dedicación en las evaluaciones, y satisfacción en la ejecución del aula virtual tanto por parte del docente como de los estudiantes.

También está el planteamiento que surge de la investigación de los nuevos roles del docente y estudiantes en el aula virtual de introducción a la computación, realizada por Henríquez y Torrealba (2012). Presentan como resultados el cambio de actitud para conducir el proceso educativo bajo la modalidad a distancia, mejoras en la organización de la planificación y la

instrucción previo inicio del semestre, mayor uso de los medios de comunicación para orientar el proceso educativo, mejoras en el rediseño de los recursos didácticos, mayor responsabilidad y dedicación en las evaluaciones, y satisfacción en la ejecución del aula virtual tanto por parte del docente como de los estudiantes.

La Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), en consonancia con la realidad social, económica, política y legal que impera en nuestro país, y en atención a las nuevas tendencias educativas globales, ha venido realizando ajustes así como actualizaciones que involucran la inclusión de los entornos virtuales de aprendizaje como herramientas para la construcción del conocimiento.

La UCLA través de la creación del Reglamento de la Educación a Distancia (2009), de la reorganización de las estructuras académicas y administrativas, la creación de nuevas instancias institucionales que permitan la operatividad de un esquema de universidad bimodal, entre otros aspectos; de manera de articularse y responder a las demandas de su entorno, define en su Reglamento, artículo 4, a "la Educación a Distancia como una modalidad educativa sustentada en ambientes de aprendizaje que trasciende espacio y tiempo, que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y responde a una política institucional y nacional."(p. 2).

Desde entonces hasta la presente fecha, la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado ofrece 68 asignaturas de pregrado distribuidas en cinco decanatos: Ciencias y Tecnologías, Ciencias de la Salud, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería Civil, y Ciencias Veterinarias. Así mismo, ofrece cursos especiales en materia curricular, en la actualización docente, diplomados, la especialización en E-learning y un total de 139 asignaturas en construcción distribuidas en todos los decanatos.

El Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales (DCEE) se ha insertado a este planteamiento institucional y en la actualidad varias asignaturas se administran bajo la modalidad de Educación Semipresencial, en atención a lo previsto en el Reglamento de la Educación a Distancia de

la UCLA (2009), entre las cuales se pueden mencionar Administración de Recursos Financieros, Contabilidad III, Evolución del Pensamiento Administrativo y Contable, Informática II, Inglés Técnico, Taller de Realidad Comunitaria, Teoría Administrativa I, Teoría Administrativa II, Administración Aduanera, Análisis de Gestión Administrativa y Gestión del Agua.

Este progresivo avance del DCEE hacia la modalidad de Educación Semipresencial, implica un cambio de lo presencial a lo virtual, motivo por el cual se sustenta esta investigación y su objetivo general de describir la Educación a Distancia en los entornos virtuales de aprendizaje en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, bajo la modalidad semipresencial, tomando las experiencias en las asignaturas Administración Pública I y Electiva II Empresas Familiares.

La metodología de la investigación se enmarcó en el tipo cualitativo, la cual es una actividad sistemática, según Sandín (2013), orientada a “la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos” (p. 123). Así mismo, es de carácter descriptivo, interpretativo y documental, porque a través de este encuadre metodológico se pudo concretar la descripción de la educación a distancia en los entornos virtuales de aprendizaje en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, bajo la modalidad semipresencial, tomando como referencia las experiencias en las asignaturas Administración Pública I y Electiva II Empresas Familiares, lo cual devino en el diseño de las aulas virtuales.

Se asumió el método hermenéutico para el análisis cualitativo en esta investigación, en atención a la naturaleza del problema que se planteó y al objetivo propuesto. La hermenéutica, como método, permitirá la comprensión e interpretación de las diferentes situaciones asociadas a la problemática, en atención a las realidades concretas afines al objeto de estudio de esta investigación (Martínez, 1999).

El diseño atendió a la perspectiva teórica del encuadre metodológico propuesto, ello implicó la toma de decisiones a lo largo de todo el proceso y sobre las fases o etapas que se llevaron a cabo durante el mismo. El desarrollo del diseño se dio en la medida en que se avanzó en la investigación, por lo que no hay un camino rígido ni preestablecido, por cuanto la investigación cualitativa, según Martínez (2002) tiene como característica su carácter emergente, así como la capacidad de dar cabida a lo inesperado, a la rutina, en consideración de que las técnicas de investigación social se aplican a una realidad siempre cambiante.

Para la recolección de los datos, el método hermenéutico se aborda desde la técnica de empleo de documentos (Corbetta, 2003); por lo cual la recolección de información se realizó a través de documentos como artículos científicos vinculados con la enseñanza en entornos virtuales los cuales se recolectaron y se analizaron generando conocimiento. Se realizaron entrevistas estructuradas y no estructuradas a docentes que administran asignaturas en entornos virtuales en el DCEE-UCLA para conocer su experiencia y beneficios para el proceso de enseñanza aprendizaje, así como a los directivos encargados de este sistema de educación semipresencial en el Decanato mencionado.

El análisis de datos cualitativos se realizó de manera sistemática, es decir, siguió una secuencia y un orden, considerando a lo propuesto por el autor Álvarez-Gayou (2005). Se realizó a través de los siguientes pasos o fases:

1. Se obtuvo la información a través del registro sistemático de la información, de la obtención de documentos artículos, leyes, Gaceta Universitaria y de la realización de entrevistas.
2. Se recogió, transcribió y ordenó la información a través de un registro y grabación. En el caso de documentos, a través de la recolección de los artículos científicos, Gaceta Universitaria y leyes vinculadas con la educación.
3. Integración de la información para su análisis y generación de conocimiento para crear las aulas virtuales de las asignaturas Administración Pública I y Electiva II Empresas Familiares.

Los resultados fueron narrados por medio de la descripción y análisis de la información. El eje narrativo se orientó a partir de la descripción de las categorías de análisis. El proceso de análisis de la información tuvo dos fases, la categorización de la información y la interpretación, análisis, comparación y relación entre las categorías de análisis.

Entornos virtuales de aprendizaje en la UCLA.

Siguiendo a Martínez, Galindo y Galindo (2013), un entorno virtual de aprendizaje (EVA) es el conjunto de "interacción, sincrónica y asincrónica, donde, con base en un programa curricular, se lleva a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje, a través de un sistema de administración de aprendizaje" (p. 3).

Así mismo, Méndez, Rivas y Toro (2007) señalan que los EVA pueden entenderse como espacios acondicionados para que "... el individuo se apropie de nuevos conocimientos, de nuevas experiencias, de nuevos elementos que le generen procesos de análisis, reflexión y apropiación. Llamémosle virtuales en el sentido que no se llevan a cabo en un lugar predeterminado y que el elemento distancia (no presencialidad física) está presente." (2007: p.8).

Bustos y Coll (2010) señalan las características de los entornos virtuales de enseñanza aprendizaje, enumerando los siguientes aspectos: 1. La configuración de recursos tecnológicos utilizados (computadoras, redes más o menos amplias de computadoras, sistemas de interconexión, soporte y formato de la información, plataformas, sistemas de administración de contenidos o de aprendizaje, aulas virtuales, entre otros); 2. El uso de aplicaciones y herramientas que permiten la combinación de recursos (simulaciones, materiales multimedia, tableros electrónicos, correo electrónico, listas de correo, grupos de noticias, mensajería instantánea, videoconferencia interactiva, entre otros); 3. La mayor o menor amplitud y riqueza de las interacciones que las tecnologías seleccionadas posibilitan; 4. El carácter sincrónico o asincrónico de las interacciones; 5. Las finalidades y objetivos educativos que se persiguen y las concepciones implícitas o explícitas del aprendizaje y de la enseñanza en las que se sustentan.

Siguiendo a Belloch (2012), se puede señalar como características de los EVA la interactividad con el uso de una plataforma, la flexibilidad en todos los aspectos incluyendo los planes de estudios y el tiempo de acceso, la escalabilidad sustentada en la cantidad de usuarios interconectados y la estandarización.

Por su parte, la UCLA, en su normativa sobre la materia, define a un entorno virtual de aprendizaje (EVA), en el artículo 5, párrafo cuatro, como "un software que facilita por Internet la entrega de recursos y actividades formativas para desarrollar en forma interactiva los procesos de enseñanza aprendizaje de un determinado programa académico" (2009: 3). Así mismo, destaca que podrá tener y carácter mixto y que se regirá por los postulados de la calidad académica, la inclusión, la evaluación periódica de los programas a distancia, la innovación, la integración de los miembros de la comunidad, así como por la ética de todos sus miembros y regida por valores destacando el respeto, la responsabilidad, la creatividad, la motivación al logro, la equidad, honestidad, la justicia, entre otros.

En cuanto a la plataforma tecnológica utilizadas para un EVA, destacan la gran implantación de plataformas de software libre y código abierto las cuales permiten el acceso directo al código fuente para modificarlo y personalizarlo. Entre ellos están Chamilo, Claroline, Docebo, Dokeos, LRN, FLE3, Moodle, Olat y Sakai. (Belloch, et. al., 2012).

En atención a la propuesta institucional, la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado posee Entornos Virtuales de Aprendizajes bajo una plataforma Moodle 2.6. Esta plataforma Moodle se caracteriza por su flexibilidad pedagógica ya que se adapta a diferentes estilos docentes, permite diversas metodologías al poseer herramientas de diversos tipos. Su usabilidad por su interfaz es amigable, es decir, fácil de usar. Permite la flexibilidad tecnológica ya que posee un código abierto que permite instalarse y modificarse si fuera necesario, así como conectarse con las bases de datos u otras herramientas en uso. Por último, la comunidad de personas que usan y desarrollan la plataforma facilitan la constante renovación y mejora.

Según Gisbert, Adell, Rallo y Bellver (1998) “el aula virtual (virtual classroom) es el concepto que agrupa actualmente las posibilidades de la enseñanza por línea en Internet. En principio, un aula virtual es un entorno de enseñanza/aprendizaje basado en un sistema de comunicación mediada por ordenador”. (p. 3).

Por su parte, Martínez, et. al. (2013), señalan que entre las herramientas que pueden ser utilizadas en el aula virtual, están los foros, webquest, wikis, blogs, evaluación en línea. En cuanto a las actividades, señalan estos autores, que el aula virtual cuenta con el internet para el desarrollo de varias actividades de enseñanza.

Las aulas virtuales tienen variados componentes. Al respecto, Rigo y Ávila (2009) señalan algunos componentes que deben poseer las aulas virtuales o Learning Management Systems (LMS), destacando los siguientes: la Pantalla de inicio o portal de la plataforma, el módulo de bienvenida, el módulo de presentación de los participantes, los componentes programáticos, algunos medios de comunicación (tales como correo electrónico, chat, foro, entre otros), recursos didácticos, unidades instruccionales, repositorios, herramientas estadísticas, herramientas complementarias.

Ricaurte (2014) establece como factores a considerar en el desarrollo de aulas virtuales el acompañamiento a los estudiantes, la necesidad de profesores virtuales comprometidos, los procesos académicos, la generación de investigación, la visibilidad nacional e internacional que adquiere la institución con la puesta en marcha de estos cursos, el impacto de los egresados sobre el medio, el bienestar institucional, la organización, administración y gestión de los EVA, los recursos físicos, tecnológicos y financieros necesarios para el proceso y la producción de los cursos virtuales con calidad.

En atención a la propuesta de los autores Rigo et. al. (2009) y Ricaurte et. al. (2014), considerando la información recolectada a través de las entrevistas estructuradas y no estructuradas en materia curricular sobre la enseñanza en entornos virtuales en la UCLA, se diseñaron las aulas

virtuales de las asignaturas Administración Pública I y Electiva II Empresas Familiares, cumpliendo con las siguientes fases:

1. Formación de las docentes involucradas a través del Diplomado en docencia de los entornos virtuales para la UCLA.
2. Creación del programa de la asignatura Electiva II Empresas Familiares, para ser administrada en entorno virtual, con la respectiva aprobación de la Dirección del Sistema de Educación a Distancia DCEE UCLA, y de la Comisión Central de Currículo UCLA.
3. Adecuación de los contenidos programáticos, de las estrategias de enseñanza aprendizaje y evaluación de la asignatura Administración Pública I, para poder ser propuestas bajo la modalidad de educación semipresencial, como aula de acompañamiento.
4. Aprobación de la Dirección del Sistema de Educación a Distancia del DCEE de la UCLA, y de la Comisión Central de Currículo de la UCLA de la asignatura Administración Pública I.
5. Desarrollo de las Guías Didácticas Iniciales para cada curso.
6. Desarrollo de las Guías Didácticas para cada Unidad, según el contenido programático, para un total de cuatro unidades por asignatura.
7. Búsqueda, lectura y selección de artículos científicos que complementan el conocimiento del estudiante, adjuntado en cada bloque a través de archivos o enlaces a páginas web, para cada unidad y asignatura.
8. Elaboración de un cuestionario para la evaluación de los conocimientos previos de cada asignatura en el bloque 0 del aula virtual o cuestionario Formativo de Inducción.
9. Producción de cuatro recursos como cuestionarios y estrategias para la evaluación formativa de los conocimientos aprendidos para cada unidad y para cada asignatura, una de las cuales se presenta en formato juego y otra en construcción de glosario.
10. Preparación de un Foro de presentación del curso y de los participantes para cada asignatura.
11. Elaboración de un Foro para las novedades o noticias para cada curso.
12. Producción de un Chat para cada unidad, de cada una de las asignaturas, con miras a retroalimentar el conocimiento.

13. Desarrollo de Cinco Foros para la retroalimentación del conocimiento o aclarar dudas para la Inducción y por Unidades, para cada una de las asignaturas.
14. Se editó el Bloque 0 de Introducción a las asignaturas.
15. Se editó el Bloque 1, 2, 3, y 4 para la Unidad I, II, III y IV, para cada una de las asignaturas.
16. Se editó el bloque final para la publicación de las notas, tanto para Administración Pública I como para Electiva II Empresas Familiares.
17. Búsqueda, visualización, análisis y selección de videos para colocar uno por unidad temática, para los bloques 1, 2, 3 y 4.
18. Elaboración de cuestionarios para las evaluaciones sumativas del curso.
19. Elaboración de dos wikis, para las evaluaciones sumativas colaborativas de las unidades II y IV, bloques 2 y 4, de la asignatura Electiva II Empresas Familiares. Una en el aula virtual de Administración Pública I.
20. Elaboración de un texto en línea para la evaluación sumativa colaborativa de la unidad III, bloque 3, de la asignatura Electiva II Empresas Familiares.
21. Elaboración de tarea tipo ensayo para subir un archivo para la evaluación sumativa del curso de la unidad I, bloque 1, de la asignatura Electiva II Empresas Familiares. Y en la asignatura Administración Pública I, como evaluación sumativa de la segunda Unidad temática.
22. Búsqueda, selección e inserción de imágenes para cada Guía Didáctica y para cada Bloque editado, respectivamente en cada asignatura.
23. Presentación y aprobación de las aulas virtuales para las asignaturas Administración Pública I y Electiva II Empresas Familiares, a la Dirección del Sistema de Educación a Distancia del DCEE de la UCLA y a la Jefatura del Departamento docente al que están adscrita.

Conclusiones

La Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado comprometida con la labor de facilitar oportunidades académicas y la prosecución de sus estudiantes, concedora del avance y desarrollo de las TIC y su impacto en la educación, se ha vinculado con la sociedad del conocimiento en la creación de los EVA, estableciendo una estructura organizativa a través del

SEDUCLA, regida por el Reglamento de la Educación a Distancia y bajo la visión futurista de los integrantes de la comunidad educativa.

En tal sentido, la UCLA ha tenido un avance importante en los últimos años en la oferta de cursos impartidos bajo la modalidad semipresencial en todos los Decanatos, permitiendo que las nuevas tecnologías agreguen valor al conocimiento que adquieren y generan sus estudiantes y docentes, bajo los valores de la responsabilidad compartida en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La UCLA ha legislado a través de sus Reglamentos con el fin de establecer las condiciones académicas y curriculares que debe poseer el proceso de enseñanza aprendizaje en los EVA. En tal sentido, se han establecido la evaluación continua de los docentes y de los participantes, permitiendo además, que cada objetivo programático pueda ser evaluado a través actividades diagnósticas, formativas y sumativa. Para el proceso formativo se establecen múltiples herramientas como los foros y cuestionarios.

La creación de las aulas virtuales de las asignaturas Administración Pública I y Electiva II Empresas Familiares, son una muestra de la investigación, la creatividad y el desarrollo del conocimiento, que las docentes, autoras de las mismas, ponen al servicio de sus estudiantes y de la sociedad internacional.

La UCLA, y específicamente el DCEE, mantienen un proceso de formación continua y motivacional a los docentes, con el fin de incrementar la oferta de asignaturas bajo esta modalidad, lo cual incida de manera positiva en la prosecución académica de los estudiantes.

Como amenaza al proceso de enseñanza aprendizaje en entornos virtuales se menciona el avance de la tecnología, que en contraste con la baja asignación presupuestaria, trae como consecuencia dificultades de reposición de equipos y lentitud en la conexión. Así mismo, la grave situación económica hace que los alumnos manifieste dificultades de reposición de equipos, repotenciación de mismo y acceso lento de Internet.

Por último, algunos docentes presentan dificultades en el cambio de paradigma y adaptación de la educación tradicional a la basada en tecnología de la información y la comunicación.

Referencias bibliográficas

- Álvarez-Gayou, J.L. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México. Paidós.
- Anzola Nieves, A. (2014). TIC, corresponsabilidad y desarrollo humano en Venezuela. Generalidades sobre su vinculación y fundamentación constitucional y legal. *Revista Científica Teorías, Enfoque y Aplicaciones en las Ciencias Sociales TEACs*. (14), pp. 71-81.
- Belloch, C. (2012). *Entornos Virtuales de Aprendizaje*. Unidad de Tecnología Educativa (UTE). Universidad de Valencia. España.
- Bustos Sánchez, A. y Coll Salvador, C. (2010). Los entornos virtuales como espacios de enseñanza aprendizaje. Una perspectiva psicoeducativa para su caracterización y análisis. *RMIE*. (44). pp. 163-184.
- Cobis, J.; Hernández, R. y Cobis, J. (2012). Innovación en las universidades venezolanas: enseñar con b-learnig. III Congreso Internacional de TIC y Pedagogía. 16 al 18 de mayo de 2012. Barquisimeto, Venezuela.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid. Mc Graw Hill Interamericana de España, S. A. U.
- Chirinos, N. e Hinojosa, L. (2012). Las TIC como apoyo a los procesos cognitivos en las producciones científicas. III Congreso Internacional de TIC y Pedagogía. 16 al 18 de mayo de 2012. Barquisimeto, Venezuela.
- Delgado, A. y Oliver, R. (2003). Enseñanza del Derecho y tecnologías de la información y la comunicación [artículo en línea]. Disponible: <http://www.uoc.edu/dt/20310/index.html>. [Consulta: 2015 enero 28].

- Facundo, Á. (2006). Calidad de la educación con énfasis en la utilización de la tecnología. Disponible en Entornos Virtuales en la Educación Superior. Consejo Nacional de Acreditación. Bogotá.
- Galíndez, W. y Salas, A. (2012). Las Tecnologías de la información y comunicación para la enseñanza y aprendizaje en los entornos universitarios. III Congreso Internacional de TIC y Pedagogía. 16 al 18 de mayo de 2012. Barquisimeto, Venezuela.
- Gisbert Cervera, M.; Adell Segura, J., Rallo Moya, R. y Bellver Torlá, A. (1998). Entornos Virtuales de Enseñanza - Aprendizaje: El Proyecto Get. *Cuadernos de Educación Multimedia*. Disponible: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/multidoc/multidoc/revista/cuad6-7/evea.htm>. [Consulta: 2015 enero 28].
- Henríquez, G., y Torrealba, K. (2012). Nuevos roles del Docente y estudiantes en el Aula Virtual Introducción a la Computación. III Congreso Internacional de TIC y Pedagogía. 16 al 18 de mayo de 2012. Barquisimeto, Venezuela.
- Martínez de la Cruz, N.; Galindo González, R. y Galindo González, L. (2013). Entornos Virtuales de Aprendizaje Abiertos y sus Aportes a la Educación. XXI Encuentro Internacional de Educación a Distancia. Universidad de Guadalajara.
- Martínez M., M. (2002). *El paradigma emergente: hacia una nueva teoría de la racionalidad científica*. 2ª. Edición. México. Editorial Trillas.
- Martínez M., M. (1999). Criterios para la superación del debate metodológico cuantitativo/cualitativo. *Revista Interamericana de Psicología*. [Artículo en línea]. 33. Disponible: <http://prof.usb.ve/miguelm/superaciondebate.html>. [Consulta: 2005 marzo 25].

- Méndez Barceló, A.; Rivas Diéguez, A. y Toro Borrego, M. (2007). *Entornos virtuales de enseñanza aprendizaje*. Centro Universitario de Las Tunas. Ministerio de Educación Superior. La Habana. Editorial Universitaria.
- Ricaurte Avendaño, A. (2014). Elaboración de cursos para programas virtuales que congregan estudiantes y profesores de diferentes nacionalidades. Caso Universidad Cooperativa de Colombia. Disponible : <http://www.virtualeduca.org/ponencia2014/194/Ponenciaposgradosvirtual escasoUCCinternacionalizacion.docx>. [Consulta: 2015 febrero 15].
- Rigo Lemnii, M. y Ávila Calderón, J.L. (2009). Ambientes Virtuales de Aprendizaje y Educación Superior: Una Experiencia Semipresencial Enseñando Metodología de Investigación Educativa. X Congreso Nacional de Investigación Educativa. UNAM. Disponible: <http://www.comie.org.mx>. [Consulta: 2015 febrero 25].
- Sandín Esteban, P. (2013). *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. España. Mc Graw Hill/Interamericana de España, S. A. U.
- Suárez Guerrero, C. (2003). Los entornos virtuales de aprendizaje como instrumento de mediación. *Revista Electrónica de la Universidad de Salamanca*. [Artículo en línea]. Vol.4. Disponible: http://www.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_04 /n4_art_suarez.htm. [Consulta: 2015 septiembre 18].
- Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. (2009). Reglamento de la Educación a Distancia en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado UCLA. Gaceta Universitaria No. 119. Edición Ordinaria.

Gestión y Gerencia

Versión Impresa

Depósito Legal: pp200702LA2779 - **ISSN:** 1856-8572

Versión Electrónica

Depósito Legal: ppi201502LA4609 - **ISSN:** 2443-4612

Normas para los colaboradores

GESTIÓN Y GERENCIA es una Revista Científica del Decanato de Administración y Contaduría de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” orientada a la publicación de colaboraciones que versen sobre temas relativos a la gestión, la gerencia y en general, las ciencias sociales. Nuestras publicaciones tienen resúmenes en idiomas español, portugués e inglés a fin de incrementar las relaciones y el conocimiento con nuestros pares en Iberoamérica y de habla inglesa e interactuar con ellos en la respectiva área del conocimiento. La revista recibe colaboraciones permanentemente y tiene una frecuencia cuatrimestral con números en Abril, Agosto y Diciembre.

Las siguientes normas rigen la Revista Gestión y Gerencia:

1. Las colaboraciones serán dirigidas a la dirección de la revista a través del correo electrónico revistagy@ucla.edu.ve como un archivo adjunto. Los trabajos deberán ser inéditos y no haber sido propuestos simultáneamente a otras publicaciones.
2. Las colaboraciones deberán ser remitidas en formato de Word y las tablas, gráficos e imágenes deben adjuntarse en los programas originales en los cuales se realizaron. La extensión mínima será de 15 páginas y la máxima de 20, tamaño carta, con interlineado de 1.5 en letra “Arial”, tamaño 12 y con márgenes superiores, inferiores, derechos e izquierdos de 2.5 cms.
3. La revista considera publicables las colaboraciones en modalidad de artículos de investigación, ensayos y aquellas que bajo otro formato se consideren pertinentes a juicio del Comité Editorial.

4. Los artículos de investigación se deberán organizar en el orden que se indica: Portada, Introducción, Contenido, Metodología, Resultados, Conclusiones y Referencias.

5. Los ensayos se estructurarán de la siguiente manera: Portada, Introducción, Contenido, Conclusiones (donde puede incluirse el punto de vista del autor o autores) y Referencias.

6. La portada de las colaboraciones deberá contener la siguiente información:

- Título en español, inglés y portugués (máximo 20 palabras) en letra mayúscula.
- Nombre y datos del autor o autores. Sólo se permitirá un máximo de 3 autores por artículo, ensayo u otro. Deberá colocarse debajo del nombre y apellidos de cada autor, su profesión, el último grado académico obtenido, vinculación académica o profesional y correo electrónico.
- Resumen en español, inglés y portugués. El resumen será escrito con un máximo de 200 palabras, incluyendo: propósito u objetivo, metodología (si aplica), resultados y conclusiones más relevantes.
- Palabras clave en español, inglés y portugués: Se colocarán un máximo de 5 palabras clave en orden alfabético. Deberá, además, incluir 2 o 3 códigos de la clasificación JEL, que se puede consultar en: <https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php> y <http://ru.iiec.unam.mx/view/subjects/>
- Origen del artículo: Se debe especificar si el artículo es producto de una investigación, tesis de grado, etc. Si es resultado de una investigación, debe señalarse la institución ejecutora y financiadora y el código de registro (si lo tiene). Esta información se indicará con un asterisco en el título, que remite a una nota al pie de la portada.

7. Sobre las citas y referencias:

- Las citas con menos de cuarenta (40) palabras se incluirán como parte del párrafo, entre dobles comillas. Las citas de mayor longitud se escribirán en párrafo separado, con sangría de cinco (5) espacios a ambos márgenes sin comillas y a espacio sencillo entre líneas.

- Para las citas de contenido textual, de paráfrasis y resumen se utilizará el estilo "Apellidos, fecha, página". Por ejemplo (Ríos, 1989, pp. 65-66). O también: Según Smith (1998) "El efecto del placebo, desapareció cuando....." (p. 276). En caso que la fuente sea electrónica deberá colocarse el autor del documento, si lo hubiera.
- La Bibliografía citada en el texto debe conservar el estilo autor-fecha (ejemplo: Rodríguez (2008), o el caso de dos autores: Rodríguez y Pérez (2009). Cuando la referencia se hace textualmente, el número de la página de donde se tomó debe ir inmediatamente después de la fecha, separado por una coma, tal como se señala a continuación: Rodríguez (2008, p. 24). Si la cita comprende varias páginas, la referencia se hará así: Rodríguez (2008, pp. 30-21). Si hay más de dos autores, se citarán todos en el texto la primera vez, en lo sucesivo se sustituyen los demás autores por *et al*, tal como se indica seguidamente: Rodríguez *et al* (2008). Cuando se citen varias publicaciones que sustenten un mismo argumento, debe separarse cada referencia con punto y coma (Autor 1, año; Autor 2, año). Para diferenciar publicaciones del mismo autor con el mismo año, debe utilizarse letras minúsculas (Autor, 2008a) y (Autor, 2008b).
- Todas las referencias utilizadas en el texto deberán aparecer completas y en orden alfabético al final en la sección denominada REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, utilizando la sangría francesa. Para ello se seguirán los siguientes ejemplos:

Libros:

Pla, José y León, Fidel (2004). *Dirección de Empresas Internacionales*. Madrid. Pearson Prentice Hall.

Artículos en publicaciones periódicas:

Zapata-Rotundo, Gerardo y Mirabal, Alberto (2011). El Cambio en la Organización: Un Estudio Teórico desde la Perspectiva de Control Externo. *Estudios Gerenciales*, 27(119), 79-98.

Tesis y Trabajos de grado:

Sigala Paparella, Luis E. (2005). *Evolución de filiales exteriores de empresas multinacionales en entornos adversos: una*

aproximación al caso venezolano, Tesis doctoral no publicada. Universidad de Valencia, Valencia, España.

Artículos o Capítulos en libros compilados u obras colectivas:

Escobar, Gustavo (1984). El laberinto de la economía. En M. Naim y R. Piñango (Dir.). *El caso Venezuela: Una ilusión de armonía* (pp. 74-101). Caracas. Ediciones IESA.

Referencias electrónicas:

Banco Central de Venezuela (2010). *Informe económico año 2009*. Caracas. BCV. Disponible: <http://www.bcv.org.ve/> [Consulta: 2010, Marzo 01].

Citas de Cuadros, Gráficos y Datos

Cuando se desea transcribir el contenido total o parcial de un cuadro o gráfico (dibujos, mapas, imágenes, tablas), es obligatoria la cita de la fuente; la autoría se reconoce en nota al pie del cuadro.

Los siguientes son ejemplos de notas:

- a) Material de un boletín estadístico de publicación periódica:
Nota. Tomado del Boletín Estadístico No. 12 (t. 2, p.250) de la Oficina de Planificación del Sector Universitario, 1987, Caracas.
- b) Material de un artículo en publicación periódica o no.
Nota. Tomado de “Estrategias que implementan los matemáticos maduros cuando demuestran. Estudio de Caso” por Carmen Valdivé, 2013, *Educare*, 17(2), 3-29.

Cuando es una elaboración propia a partir de datos que se encuentran en otras fuentes, se debe escribir lo siguiente: *Nota.* Datos (o gráficos) tomados (o elaborados) de Memoria y Cuenta 1988 (p. 485) del Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2009, Caracas. Cálculos del autor.

Conferencias, Ponencias y similares:

Turkan, Romeo V. y Servais, Per (2011, Diciembre). *De-internationalization of International New Ventures: A discussion.*

Ponencia presentada en el 37th EIBA Annual Conference, Bucarest, Rumania.

Jenkins, Joan (1995, Agosto). *Comprehending comprehension*. [Documento en línea]. Presentación en el Psycology de la APA.

Disponible:gopher://gopher.lib.virginia.edu:70/00/alpha/psyc/1995/psyc.95.6.26.language-comprehension.6.jenkins [Consulta:1998, Febrero 2].

NOTA: Se solicita emplear el estilo de la APA (Publication Manual of the American Psychological Association, 4th ed., 1994) para otro tipo de referencias (de tipo legal, entrevistas, comunicaciones verbales, fuentes almacenadas en soportes informáticos, etc.).

8. Tablas, cuadros y gráficos.

La identificación y el número de tabla, cuadro o gráfico se debe colocar en la parte superior en letra negrita normal al margen izquierdo, tamaño 10. Después, también en negritas, el título, iniciando todas las líneas al margen izquierdo, sin espacio entre ellas y sin cortar palabras al margen derecho o también en letras comprimidas cuando el título es muy largo.

9. Notas al pié.

No se aceptan notas al pié de página. Si éstas son de suma importancia para aclarar ideas o síntesis del autor o de autores con extensión superior a dos líneas o que pudieran distraer al lector, se deben colocar fuera del texto al final del manuscrito en forma de secuencia numerada.

10. Las colaboraciones serán sometidas a revisión por parte de árbitros seleccionados por el Comité Editorial de la Revista bajo el esquema de doble ciego-juicio de pares. El Comité Editorial comunicará al autor o autores el resultado de las evaluaciones que pueden ser: aceptación, aceptación con modificaciones o rechazo.

11. El envío de una colaboración por el autor o autores y su aceptación por el Comité Editorial de la revista equivale a la celebración de un contrato por medio del cual el autor o autores ceden los derechos de publicación a la

revista Gestión y Gerencia, reservándose ésta la facultad para hacer modificaciones de forma si las considera necesarias para ajustarlas al estilo y formato editorial de la revista. En todo caso, el contenido de las colaboraciones es de exclusiva responsabilidad de su autor o autores.

**LA PUBLICACIÓN DE ESTA REVISTA HA SIDO POSIBLE GRACIAS AL
APORTE DE:**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES (CI-DCEE) DEL DECANATO DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES (DCEE) DE LA UNIVERSIDAD
CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO” (UCLA)**

Gestión y Gerencia

Revista Científica del Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"

