

# REVISTA

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Volumen 1  
No 2 Julio - Diciembre 2019

Depósito Legal  
CA2019000126

ISSN Electrónico: 2665-0207

# FACE

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad







## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Dra. Jessy Divo de Romero

**Rectora**

Dr. Ulises Rojas

**Vice Rector Académico**

Prof. José Ángel Ferreira

**Vice Rector Administrativo**

Prof. Pablo Aure

**Secretario**





## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

Dr. Benito Hamidian

### **Decano**

Dr. Angel Deza  
**Director del INFACES**  
Dra. Karla Torres  
**Directora de la DIPI (Campus  
Bárbula)**  
Dr. Miguel Rodríguez  
**Director de la DIPI (Campus La  
Morita)**  
Dra. Paola Lamenta  
**Directora de la Escuela de ACCP  
(Campus Bárbula)**  
Prof. Belén Tovar  
**Directora de la Escuela ACCP  
(Campus La Morita)**  
Prof. Raúl Núñez  
**Director de la Escuela de  
Relaciones Industriales**  
**Prof. Ahyzquel Gavidia**  
**Coord. Extensión ERI (Campus  
La Morita)**  
Prof. Alí Guedez  
**Director de la Escuela de  
Economía**  
Dra. Glenda Reyes  
**Directora de Ciclo Básico  
(Campus Bárbula)**  
Prof. Greymer Martínez  
**Directora de Ciclo Básico  
(Campus La Morita)**  
Dr. Williams Aranguren  
**Director de Postgrado (Campus  
Bárbula)**  
Dr. Felipe Cabeza  
**Director de Postgrado (Campus  
La Morita)**

**Director de Extensión y  
Relaciones Interinstitucionales  
(Campus Bárbula)**  
Dr. Miguel Escalona  
**Director de Extensión y  
Relaciones Interinstitucionales  
(Campus La Morita)**  
Prof. Sara García  
**Directora de Docencia y  
Desarrollo Curricular**  
Prof. Alejandra Guinand  
**Directora de Asuntos  
Profesorales (Campus Bárbula)**  
Prof. Annelin Díaz  
**Directora de Asuntos  
Profesorales (Campus La Morita)**  
Prof. Carlina Fernández  
**Directora de Asuntos  
Estudiantiles (Campus Bárbula)**  
Prof. Mahie Sierra  
**Directora de Asuntos  
Estudiantiles (Campus La Morita)**  
Prof. David Duarte  
**Director de TIC (Campus Bárbula)**  
Prof. Israel Sánchez  
**Director TIC (Campus La Morita)**  
Dr. Ero del Canto  
**Director de Biblioteca (Campus  
Bárbula)**  
Prof. Ivonne Pino  
**Directora de Biblioteca (Campus  
La Morita)**  
Dra. Thania Oberto  
**Asesora de Postgrado (Campus  
Bárbula)**

Prof. Bruno Valera





**ISSN Electrónico: 2665-0207**

**Depósito Legal CA2019000126**

La Revista FACES es una revista científica de ciencias económicas, sociales y humanas, de acceso abierto, cuyo objetivo central es la divulgación de conocimiento producto de investigaciones y creación intelectual, cultivando las mejores prácticas en edición de Revistas, de acuerdo a los estándares internacionales indicadas por instituciones especializadas.

Cobertura temática: abarca la más amplia variedad de temáticas de interés científico, humanístico y tecnológico, expresados en estudios teóricos, empíricos, de campo, ensayos, abarcando los más diversos enfoques (cuantitativos, cualitativos, mixtos, integrales, holísticos) siempre en el campo de las ciencias sociales y humanas. Así mismo, admite en sus cuartillas: Editoriales, cartas al editor, trabajos científicos originales, informes de avances de investigación, artículos de revisión sustentados, reseñas de libros y ensayos novedosos, teniendo como idioma central, más no limitante el español. Pueden optar a publicar en la Revista FACES los y las investigadores del ámbito de las Ciencias Sociales y Humanas residentes en Venezuela o cualquier otra parte del mundo.

Es una publicación semestral arbitrada por el sistema doble ciego. Cada año se publican dos fascículos, uno que abarca enero-julio y un segundo agosto-diciembre, para completar un volumen cada año.

Está adscrita al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales “Manuel Pocaterra Jiménez” (INFACES), editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, con proyección regional, nacional e internacional.

Esta registrada en el índice de revistas científicas REVENCYT, con el código RVF 005. La revista fue publicada por primera vez en 1989, contando con 19 números en total en su formato impreso. Desde 2019 se publica exclusivamente en formato digital.





**Director/Editor:**

Dr. Angel Deza (aedeza@uc.edu.ve)

**Editores Asociados:**

Dra. Dalia Correa

Dr. Williams Aranguren

Dra. Karla Torres

**Consejo Editorial:**

Dra. Beatriz Carvajal (UCLA)

Dr. Raúl García Palma (UNELLEZ)

Dr. Jesús Trujillo Montes de Oca (UPTAMCA)

Dra. Rosana Mieres (UNEY)

Dr. Francisco Hernández (UNELLEZ)

Dr. Felipe Morillo (UC)

Dr. Francisco Olmos (UAM)

**Consejo Científico:**

Dra. Elinor Cesin

Dr. Enrique Delpercio (USI, Buenos Aires Argentina/ USAL, Buenos Aires Argentina)

Dr. Juan Manuel Parra (UPA, Caracas Venezuela)

Dr. Rubén Reinoso (UNEXCA, Caracas Venezuela)

Dr. Angel Solanes Puchol (UMH Alicante España)

Dra. Alba Carosio (UCV, Caracas Venezuela)

**Consejo de Redacción:**

Dra. Ligia Soto

Dra. Zoraida Linárez

Dra. Yuliber Chiaro

Diseñadora Gráfica: Stefania Poggioli

Traducción: Lic. Jesús Andrés Puerta

**Correos electrónicos:** [revistafaces@uc.edu.ve](mailto:revistafaces@uc.edu.ve), [revistafacesuc@gmail.com](mailto:revistafacesuc@gmail.com)

Texto completo en:

<http://servicio.cid.uc.edu.ve/faces/revista/index.htm> [www.faces.uc.edu.ve](http://www.faces.uc.edu.ve)

<https://www.revistas.uc.edu.ve/index.php/revFACES>

**Redes Sociales:**

**Instagram:** @revistafacesuc

**Twitter:** @revistafacesuc

*Revista FACES Vol. I N° 2 julio-diciembre 2019*

**ISSN Electrónico: 2665-0207**

**Depósito Legal CA2019000126**



## Revista FACES

Instituto de Investigaciones de la Facultad de  
Ciencias Económicas y Sociales INFACES  
“Manuel Pocaterra Jiménez”  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo



Valencia- Venezuela

## Contenido

Editorial	
Angel Emilio Deza Gavidia .....	1
Análisis bibliométrico de la producción intelectual publicada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo	
Mari Luz Díaz Briceño y Raúl José Díaz Briceño .....	3
Programa de actividades socio productivas en el tiempo libre: una mirada social para el desarrollo de la auto gestion financiera	
Dorian Martínez y Rosalinda Gómez Gómez .....	21
Paridad y participación política de las mujeres venezolanas a partir de la LOSDMVLV	
Mitzzy M. Flores-Sequera y Adrián Peraza.....	40
Reinstitucionalización del sistema de justicia en Venezuela	
Gerardo Gascón Domínguez y Mariana Francisco Breña .....	57
Responsabilidad social empresarial y derechos humanos	
Aurora Silvestre Castillo .....	76
Inteligencia social: una perspectiva desde la libertad emocional	
Leiber Hernández, Yorgelys Noguera y Gabriela Araque .....	95
Inspección del trabajo y redefinición del derecho del trabajo	
Thania Oberto y Miguel Sánchez.....	108
Alternativas de moneda para la información financiera de las empresas en el entorno económico venezolano	
Arnoldo José Morillo González .....	125
Investigando a las PYMES	
Zoraida Linárez y Josefina Toro .....	140
Apéndices .....	155
Línea Editorial .....	156
Declaración Ética y Negligencia Profesional .....	158
Instrucciones para Autores.....	169

*Revista FACES Vol. I N° 2 julio-diciembre 2019*



## **Volumen I N° 2**



## **Editorial**

Dr. Angel Emilio Deza Gavidia

La América Latina de finales de 2019 muestra nuevas señales de transición. Luego de una primera década señalada por muchos como la década ganada, en atención al ciclo de gobiernos progresista que se dio en la región, la segunda década fue, por el contrario, de inclinación hacia regímenes de corte neoliberal, fieles a la hegemonía estadounidense. Este año 2019, se vio marcado por amplias movilizaciones de protesta en países como Chile, Ecuador, Colombia y Haití, preludiando posibles cambios al menos en Chile y Colombia, teniendo como motivación el cambio climático, la desigualdad, la violencia de género y política. Venezuela siguió siendo asediada desde plataformas como el Grupo de Lima y la presidencia de la OEA, con signos de profundización, según analistas, de la crisis humanitaria. En este contexto, publicamos este número de la revista FACES, que comienza con un estudio bibliométrico de la productividad científica de la FACES núcleo la Morita, registrando las tendencias investigativas de ese Campus de la Universidad de Carabobo. Le sigue un estudio con diseño de Proyecto Factible, que rescata las posibilidades del emprendimiento en proyectos socio productivos comunitarios para cursantes del bachillerato. Por su parte, la perspectiva de género se asoma en un artículo acerca de las deudas que la sociedad venezolana aún tiene con la paridad de género en la participación política. También desde una perspectiva crítica al estado de cosas en el sistema político venezolano, se argumenta la pérdida de institucionalidad en el sistema judicial del país, proponiéndose su reinstitucionalización. Así mismo, se incorpora un estudio en el que se argumenta la íntima vinculación entre la Responsabilidad Social Gerencial y los Derechos Humanos en el

contexto latinoamericano. Desde los estudios laborales, se publica un estudio en el que se reivindica el papel de la inspección laboral como responsabilidad del Estado en la defensa de los derechos laborales, en un contexto de cambios tecnológicos que impactan las relaciones laborales. Finalmente, en un contexto hiperinflacionario, se diserta acerca de las alternativas que se le presentan a las empresas venezolanas en cuanto al registro de la información financiera, ante la situación de desplazamiento de hecho en el mercado nacional de la moneda de curso legal, el Bolívar, por parte de la divisa estadounidense.



julio- diciembre 2019

Recibido: 12-8-2019

Aceptado: 6-10-2019

# **ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO DE LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL PUBLICADA POR LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autor (a) Mari Luz Díaz Briceño<sup>1</sup>, Raúl José Díaz Briceño<sup>2</sup>

Dirección electrónica: mariluzdiazbrice@gmail.com

Adscripción: <sup>1</sup>Universidad de Carabobo/<sup>2</sup>Universidad Central de Venezuela

**Resumen:** Introducción: La publicación de la producción intelectual de las instituciones académicas constituye un indicador relevante de su calidad y prestigio, es por ello que la bibliometría como técnica para evaluar el desarrollo científico ha logrado un notable avance durante los últimos años. Objetivo: Analizar la Producción Intelectual Publicada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Núcleo Aragua, a través de un estudio bibliométrico. Metodología: La investigación está enmarcada bajo un diseño documental, con un nivel descriptivo. Se analizaron 31 capítulos de libros editados en el año 2018, que fueron registrados en una matriz de datos en el programa Excel, de acuerdo a los indicadores bibliométricos. Para el análisis, se tabularon y calcularon los datos recogidos, además de la realización de tablas y gráficos

---

<sup>1</sup> <sup>1</sup> Investigador en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita. Doctoranda en Ciencias Administrativas y Gerenciales (UC). Licenciada en Contaduría Pública (U.C). Msc. en Administración Mención Finanzas (UC). Msc. en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales (UC). E-mail: mariluzdiazbrice@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0546-5627>, <sup>2</sup> Actualmente desarrollando Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Historia (UCV). raul.in.diaz.b@gmail.com Universidad Central de Venezuela – Caracas- Venezuela

que permitieron organizar la información para luego profundizar en su interpretación. La técnica de análisis de datos utilizada fue la estadística descriptiva, a través de la distribución de frecuencia absoluta y relativa. Resultados: Se encontró que, en el año 2018, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Núcleo La Morita, editó tres libros, reflejados en 31 capítulos, de los cuales 61% son con diseño de campo y 39% documental, de las áreas temáticas, la que reflejó la mayor preferencia fue Educación en Ciencias Sociales con 39% y el menor porcentaje abordado fue Equidad e Inclusión con 3%. En conclusión, las cifras evidencian interés por parte de los investigadores en diversas temáticas, así como distintas metodologías para abordar la resolución de problemas.

**Palabras Clave:** Bibliometría, producción intelectual, Universidad de Carabobo

### **BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF THE INTELLECTUAL PRODUCTION PUBLISHED BY THE FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO**

**Abstract:** Introduction: the publication of the intellectual production of academic institutions is a relevant indicator of their quality and prestige, which is why bibliometrics as a technique for evaluating scientific development has made notable progress in recent years. Objective: to analyze the Intellectual Production Published by the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo, Aragua Campus, through a bibliometric study. Methodology: the research is enclosed under a documentary design, with a descriptive level. 31 chapters of books published in 2018 were analyzed, which were registered in a database in the Excel program, according to the bibliometric indicators. For the analysis, the collected data were tabulated and calculated, in addition to the creation of tables and graphs that allowed organizing the information and then studying its

interpretation. The data analysis technique used was descriptive statistics through absolute and relative frequency distributions. Results: it was found that in 2018, the Faculty of Economic and Social Sciences, La Morita Campus, published three books, captured in 31 chapters, of which 61% are with field design and 39% documentary, of the thematic areas, one that reflected the greatest preference was Education in Social Sciences with 39% and the lowest percentage addressed was Equity and Inclusion with 3%. In conclusion, the results indicate interest on behalf of the researchers in various topics, as well as different methodologies to address problem-solving.

**Keywords:** Bibliometry, intellectual production, University of Carabobo.

## ***Introducción***

En el mundo globalizado, la auténtica práctica de la libertad se encuentra en el conocimiento; se requiere de la ciencia para reducir lo desconocido e incrementar la capacidad para buscar solucionar los problemas. Una mejor calidad de vida puede obtenerse en un país que cuente con un capital humano altamente calificado, formado en instituciones con competencias para generar y aplicar conocimientos.

El conocimiento se puede alcanzar a través de las actividades de investigación, planificadas, desarrolladas y evaluadas dentro de las pautas establecidas por las casas de estudios superiores, entre sí y con el entorno. Es por ello que, uno de los roles imprescindibles, dentro de las Instituciones de Educación Universitaria, es incentivar la generación de nuevos conocimientos a través de la producción intelectual, la investigación científica, tecnológica, humanística y social.

Esta función, se ha convertido en el centro de la evaluación de las universidades en el mundo. La calidad y prestigio de

las instituciones universitarias obedecen en gran medida a factores que permiten clasificar su potencial de contribución en diferentes aspectos del desarrollo de la humanidad.

En el caso de Venezuela, cuenta con universidades públicas, privadas, Institutos Universitarios Politécnicos, Universidades Politécnicas Territoriales, y las Universidades Autónomas, como es la Universidad de Carabobo, donde está adscrita la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Campus La Morita, ubicada en el estado Aragua. En dicha Facultad, se encuentra la Dirección de Investigación y Producción Intelectual, así como distintas estructuras de investigación entre las cuales se puede destacar el Grupo de Investigación de las Ciencias Sociales (GINCIS) y la Unidad de Investigación del Ciclo Básico (UICB).

Esta Unidad frecuentemente organiza el Seminario Permanente de Investigación, un lugar para la exposición, disertación y actualización de las investigaciones, producciones, e inquietudes investigativas, representando una ventaja para el encuentro de docentes e investigadores, así como el fortalecimiento de las líneas de investigación adscritas a la UICB. Esto se demuestra a través del nacimiento de inquietudes respecto a la profundización de algunas problemáticas investigadas y la identificación de nuevos problemas.

También, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, en aras de desarrollar y fomentar una comunidad académica fortalecida para la generación y divulgación de conocimientos en el área de Ciencias Económicas y Sociales, y el incremento del capital humano y profesional del país, edita y publica textos, producto de los Congresos llevados a cabo cada año.

Como resultado del II Congreso Nacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2017, “Tejiendo redes para

contribuir con el desarrollo sostenible”, en el 2018 se publicaron 3 libros, titulados: Educación y Ciencias Sociales. Tejiendo Redes para el Desarrollo Sostenible, con once capítulos; Organización, Gerencia e Innovación Social. Tejiendo Redes para el Desarrollo Sostenible, conformado con siete capítulos y TIC, Trabajo y Ambiente. Tejiendo Redes para el Desarrollo sostenible, doce capítulos.

Es de destacar que un factor de evaluación importante de medición en el ranking mundial de universidades, es la producción intelectual, reflejada esta en la cantidad de publicaciones científicas, citaciones, participación en redes internacionales de investigación, impacto en la web, la reputación académica, entre otros indicadores. En este sentido la Pontificia Universidad Javeriana (s/f :párrafo 1).afirma que: “Se entiende por producción intelectual la producción de escritos científicos, literarios y humanísticos, la producción de obras artísticas, y la producción de inventos, de diseños o desarrollos tecnológicos originales que realizan los profesores de planta de la Universidad”.

Dada la importancia que tienen las publicaciones para medir el desempeño de las universidades, es pertinente realizar los análisis de producción intelectual publicada, usando como herramienta el análisis bibliométrico, debido a que este se usa para analizar la producción científica de los investigadores, cuantificar la actividad científica de un país, identificar cuáles son los autores más productivos, cómo se dispersa la literatura científica, conocer el envejecimiento de la ciencia, entre otros indicadores. La Bibliometría es entonces según Tomás y Tomás (2018):

...una parte de la Cienciometría que aplica métodos matemáticos y estadísticos a toda la literatura de carácter científico y a los autores que la producen, con el objetivo de estudiar y analizar la actividad científica. Para ello se ayuda de leyes bibliométricas, basadas en el comportamiento

estadístico regular que a lo largo del tiempo han mostrado los diferentes elementos que forman parte de la ciencia. (p. 148).

Es decir, la bibliometría forma parte de la cienciometría, ya que la misma emplea métodos tanto estadísticos como matemáticos, para el estudio de la literatura científica. Por su parte Castillo (2002:2), afirma que la bibliometría “tiene por fin, por un lado, analizar el tamaño, crecimiento y distribución de la bibliografía en un campo determinado, y, por otro, estudiar la estructura social de los grupos que la producen y la utilizan”. En este sentido, al realizar análisis y estudios bibliométricos es imprescindible precisar el periodo estudiado, el perfil de búsqueda, las limitaciones de las bases de datos estudiadas, e indicar las variables con las que vas a trabajar.

Ahora bien, los primeros estudios bibliométricos datan del año de 1917, cuando Cole y Eales llevaron a cabo un análisis estadístico sobre las publicaciones de anatomía comparativa y de allí continuaron los análisis bibliométricos, hasta la actualidad, dentro de los que se pueden destacar los siguientes antecedentes, incorporados en la Tabla 1.

**Tabla 1. Antecedentes de la Investigación**

Autor	Título	Conclusiones y Resultados
López Eloy, Vázquez Esteban, & Sarasola, José (2015)	Estudio Bibliométrico de Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación (2000-2013)	La información se obtuvo de la versión electrónica de la revista y se establecieron los siguientes índices bibliométricos: número de artículos publicados por año de publicación, tipo de metodología, temática, índice de autoría, filiación institucional de los autores y productividad por país. Atendiendo a la metodología empleada en los artículos publicados: El porcentaje de estudios teóricos que en el año 2000 era del 40.9% ha descendido al 6.3%, incrementándose el de artículos empíricos que pasa del 13.6 en el año 2000 al 25% en el año 2013. Por lo tanto, el peso mayor de estudios se concentra en la actualidad en los estudios empíricos, cualitativos y de

		<p>metodología mixta que representan en los años 2012 y 2013 un porcentaje medio del 57.05 del total de artículos publicados</p> <p>En los 42 números que componen su edición se han mostrado una serie de puntos fuertes y débiles que deben hacer reflexionar a editores y profesionales científicos a la hora de publicar sus trabajos.</p>
Moreno Antonio (2019)	<p>Estudio bibliométrico de la producción científica en Web of Science: Formación Profesional y blended learning</p>	<p>Conclusiones: Los documentos encontrados se reparten, de manera casi equitativa, entre BLVT y BLVE, con más del 90% de los textos científicos. Los autores de referencias de la producción científica son hombres, habiendo una diferencia constatada entre ellos y las mujeres. El número de autores que suelen firmar las investigaciones son tres. El idioma predominante en los documentos analizados es el inglés. El número de referencias usadas en los textos científicos son inferiores a 20. La metodología de investigación en la producción científica es cualitativa, no existiendo diferencias significativas con respecto a la cuantitativa. Finalmente, se puede establecer que el crecimiento de la producción</p>

Fuente: elaboración propia en base a López y otros (2015) y Moreno (2019)

En cuanto a las bases legales, se puede mencionar que el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo, de acuerdo a sus atribuciones conferidas en el Ordinal 21 del Artículo 26 de la Ley de Universidades, dicta el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de La Universidad de Carabobo, dentro de los que se pueden resaltar los siguientes artículos, respectivos a la producción intelectual.

Artículo 1: El personal Docente y de Investigación es un recurso humano al servicio de la Institución y del país. Los miembros del personal Docente y de Investigación prestarán sus servicios a la Universidad de Carabobo en las áreas de docencia, investigación, producción y extensión, en los términos y condiciones establecidos en este Estatuto. (p. 1)

Artículo 191: A los fines previstos en este capítulo se considera Producción Intelectual Acreditada:

1. Monografías.
2. Publicaciones Tipo A, B o C ya sean arbitradas o indizadas.
3. Patente: de Invención, Modelo de Utilidad, Diseño Industrial, Variedad Vegetal, Circuito Integrado, Programa de Computación o Base de Datos.
4. Obras de Bellas Artes, Artes Plásticas y Artes Visuales que comprendan: dibujos, pinturas, esculturas, arquitectura, grabado o litografía, mapas, cartas geográficas, planos arquitectónicos y obras fotográficas, obras audiovisuales: películas, video clips, programas para la televisión, obras radiofónicas, obras escénicas tales como obras dramáticas, dramáticos musicales, coreografías, pantomímicas y teatro, obras musicales comprendidas por composiciones musicales con o sin letras. (p. 34)

Los dos artículos citados anteriormente hacen referencia a que el personal docente adscrito a la institución es un capital humano que efectúa actividades de investigación, producción y extensión, de acuerdo a lo establecido por la UC.

Ahora bien, esta investigación tiene por objetivo realizar un análisis bibliométrico de la producción intelectual publicada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo - Campus La Morita, durante el año 2018.

## ***Metodología***

La investigación está enmarcada en el paradigma cuantitativo, donde, a través de técnicas adecuadas, se

recolectó datos para su posterior tabulación, graficación y análisis. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010:04), señalan que el “Enfoque Cuantitativo usa recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.”. En este caso, para realizar el análisis bibliométrico de la producción intelectual publicada por la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la Universidad de Carabobo - Campus La Morita, durante el año 2018, se efectuará la medición numérica y la graficación pertinente.

Respecto al tipo de investigación, es no experimental, pues no se manipulan variables, sólo se observa y analiza la producción intelectual publicada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus La Morita durante el año 2018. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona que la investigación no experimental:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en el contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p. 149)

De acuerdo a la cita anterior, se puede afirmar que la investigación es no experimental, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables para ver su efecto. Únicamente se observaron los hechos y publicaciones de la Dirección de Investigación y Producción Intelectual.

El trabajo se enmarcó en un diseño de investigación documental, debido a que se obtienen y analizan datos

provenientes de documentos, en ese caso en particular, los libros del congreso 2017 publicado en el año 2018, igualmente, los datos son de fuentes primarias recogidos para la investigación.

El nivel de la investigación es descriptivo, puesto que se va a conocer la producción intelectual publicada en el año 2018, por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita. Por su parte, Arias (2012), puntualiza lo siguiente:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.(p. 24)

La población es el conjunto de personas de las que se desea obtener información y sobre las que se va a generar conclusiones. Arias (2012:81), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y los objetivos de estudio.” En este caso la población estuvo constituida por treinta y un capítulos de libros, para un total de tres libros.

Se usaron técnicas e instrumentos relacionados con la revisión documental. Primeramente, se procedió a buscar los libros publicados en el año 2018, correspondientes al II Congreso Nacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2017. Encontrándose treinta y un trabajo publicado en tres libros editados.

De la información obtenida a partir de la búsqueda, se procedió a registrar la información encontrada en una base de datos realizada en el programa Excel, para poder efectuar el

análisis respectivo. En este sentido, se construyó como instrumento una matriz de datos con los siguientes indicadores bibliométricos: título de libro, número, autor, coautor, género del primer autor, número de autores, institución de afiliación, área, naturaleza de la investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, nivel de investigación, población, muestra, técnicas, instrumentos de recolección de datos, número de referencias bibliográficas, fecha de las referencias.

Luego de incluir en la base de datos, de acuerdo a los indicadores, todos los datos encontrados en cada uno de los capítulos que forman parte de los libros publicados por FACES UC, se procedió a realizar las tablas y gráficos que permitan establecer la frecuencia.

## ***Análisis de Resultados***

En el proceso de cómputo y análisis de los documentos se han analizado 31 capítulos de libros publicados por la Universidad de Carabobo, correspondientes al Congreso 2017, llevado a cabo en el Campus La Morita. En la Tabla 2 se puede comprobar el número de documentos publicados.

**Tabla 2: Documentos publicados**

<b>Ítem</b>	<b>Título de Libro</b>	<b>Número de capítulos</b>
1	Educación y Ciencias Sociales. Tejiendo Redes para el Desarrollo Sostenible (García, Hamidian, & Aranguren, 2018)	12
2	Organización, Gerencia e Innovación Social. Tejiendo Redes para el Desarrollo Sostenible (Aranguren, Hamidian, & García, 2018)	7
3	TIC, Trabajo y Ambiente. Tejiendo Redes para el Desarrollo sostenible (García, Hamidian, & Aranguren, 2018)	12
	Total	31

Fuente: elaboración propia

En cuanto al género de los autores, 18 son femeninas y 13 masculinos, es decir 58% femeninas y 42% masculinos, lo que

demuestra una mayor presencia de mujeres investigadoras inmersas en estudios relacionados a las Ciencias Sociales. Respecto al número de autores por documento, los más predominantes son suscritos por dos autores (45%), luego un autor 29%, y tres autores 26%. En el caso de la institución de adscripción el 97% corresponde a docentes de la UC. Todo esto se puede evidenciar en la tabla 3.

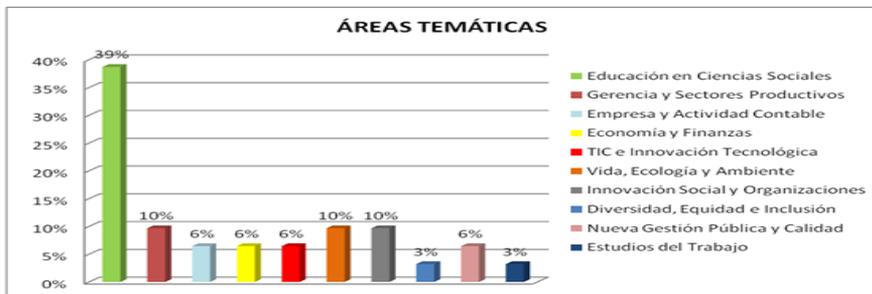
**Tabla 3: Indicadores Bibliométricos en relación con el autor** (cantidad de trabajos de investigación en función al género del primer autor, número de autores por artículo, e institución de adscripción de los trabajos de investigación)

Libros	Género del primer autor		Número de autores por artículo			Institución de Adscripción	
	Femenino	Masculino	Uno	Dos	Tres	UC	otras
Educación y Ciencias Sociales	9	3	4	4	4	11	1
Organización, Gerencia e Innovación Social.	4	3	1	5	1	7	0
TIC, Trabajo y Ambiente.	5	7	4	5	3	12	0
Totales	18	13	9	14	8	30	1

Fuente: elaboración propia.

De las áreas temáticas, la de mayor actividad productiva es el área Educación en Ciencias Sociales con 39%, Gerencia y Sectores Productivos 10%, Empresa y Actividad Contable 6%, Economía y Finanzas 6%, TIC e Innovación Tecnológica 6%, Vida, Ecología y Ambiente 10%, Innovación Social y Organizaciones 10%, Diversidad, Equidad e Inclusión 3%, Nueva Gestión Pública y Calidad 6%, Estudios del Trabajo 3%. Ver gráfico 1

**Gráfico 1: Distribución porcentual de capítulos de libros por aéreas temáticas.**



Fuente: elaboración propia

Al analizar el número de capítulos de acuerdo con la metodología, se observa que la clasificación tenida en cuenta, incluye metodologías de distintos tipos: teórico, de revisión (cuantitativa, conceptual) y el empírico (cualitativo, cuantitativo o mixto). La tabla No. 4, expone los tipos de metodología usada en las 31 investigaciones.

Se observa que, para el desarrollo de las investigaciones, la metodología más relevante fue la teórica con un 35% que equivale a 11 trabajos; dentro de los trabajos revisados la metodología empírica cuantitativa con un 32% equivalente a 10 investigaciones y cualitativa 29% representado por 9 trabajos, por lo que no se observa gran diferencia entre las preferencias metodológicas. Exceptuando la mixta con un 3%, con un solo capítulo de libro. Ver tabla 4

**Tabla 4: Número de trabajo de grado por tipo de metodología**

	Metodología	Número de Investigaciones (capítulos de libros)	Porcentaje
Teórica		11	35%
Revisión	Cuantitativa	-	0%
	Conceptual	-	0%
Empírico	Cuantitativo	10	32%
	Cualitativo	09	29%
	Mixto	01	3%
Total		31	100%

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, en la tabla 5, se reflejan los datos correspondientes a la variable diseño de investigación. Allí se muestra que el tipo de diseño más utilizado en los trabajos es el diseño de campo con 19 capítulos de libros, lo que representa el 61%; de igual forma el diseño documental está representado por 12 capítulos de libros, siendo un 39%. De los 12 documentales, 01 es documental cualitativo. En otro orden de ideas, es preciso señalar que, en relación al tipo de investigación, el 100% es no experimental.

**Tabla 5: Número de trabajos publicados por diseño de investigación**

Diseño de la Investigación	Cantidad	Porcentaje
De campo	19	61%
Documental	12	39%
Total	31	100%

Fuente: elaboración propia

En cuanto al nivel de la investigación, en la tabla 6 se evidencia que el mayor porcentaje corresponde a nivel descriptiva con 90%, correspondiente a 28 trabajos de investigación, y un 10% proyecto factible, correspondiente a tres capítulos de libro.

**Tabla 6: Nivel de la investigación**

Nivel de la Investigación	cantidad	Porcentaje
Descriptiva	28	90%
Explicativa	-	0
Evaluativa	-	0
Proyecto Factible	3	10%
Correlacional	-	0
Estudio de caso	-	0
Total	31	100%

Fuente: elaboración propia

Los instrumentos hacen referencia a aquellas herramientas que se usan con el fin de obtener los resultados durante el proceso de investigación; dentro de los más utilizados están el cuestionario, empleado por 4 autores, seguido de la entrevista usado por 3 autores. Ver tabla 7.

**Tabla 7: Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas usadas		Instrumentos usados	
Técnica	Frecuencia	Instrumento	Frecuencia
Arqueo	1	Cuaderno de notas	1
Encuesta	2	Cuestionario	4
Entrevista	3	Guion de Entrevista	3
Fichaje	1	Fichas	1
Observación	6	Guía de Observación	1
No indican	18	Hoja de Registro	2
		Registro de observación	1
		No indican	18
Total		Total	31

Fuente: elaboración propia.

### ***Reflexiones Finales***

En conclusión, el presente artículo es de gran importancia, porque permite analizar las características de los Capítulos de los libros publicados por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UC La Morita, de este modo, se puede potenciar sus puntos fuertes y minimizar las debilidades, consiguiendo un aumento en el prestigio de las publicaciones.

Del análisis bibliométrico de la producción intelectual publicada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Núcleo La Morita, se pudo evidenciar que, de los 31 capítulos de libros analizados, existe interés por parte de los investigadores en desarrollar investigaciones tanto documentales como de campo, demostrándose esto, ya que 61% de los capítulos de libros son de campo, mientras que el 39% es documental.

De igual forma se demuestra que son equitativas las preferencias en cuanto a las investigaciones cuantitativas como en las cualitativas, de hecho, las investigaciones empíricas cuantitativas representan un 32%, cualitativas 29% y documentales 35%.

Respecto a las áreas temáticas, se observó que Educación en Ciencias Sociales representa un 39%, siendo el área con mayor porcentaje, sin embargo, de la temática equidad e inclusión se editó un solo capítulo de libro, lo que representa un 3%, requiriéndose darle mayor difusión a esta área para aumentar el número de investigaciones.

Todo lo anteriormente coloca en relieve que uno de los ejes fundamentales dentro de la Universidad de Carabobo, es la investigación, ya que las cifras evidencian interés por parte de los investigadores en diversas temáticas, así como distintas metodologías para abordar la resolución de problemas.

## ***Referencias***

- Aranguren, Williams, Hamidian Benito y García Loyda (2018). Organización, gerencia e innovación social. Tejiendo redes para el desarrollo sostenible. Ediciones Universidad de Carabobo. Libro en línea. Recuperado [https://drive.google.com/drive/folders/1iQL-u6NAhiXMqNRHaNN\\_EHG-Az8n4Dl2](https://drive.google.com/drive/folders/1iQL-u6NAhiXMqNRHaNN_EHG-Az8n4Dl2)
- Arias, Fidas. (2012). El proyecto de investigación. (6a Edición). Caracas: Editorial Epistem.
- Castillo Lourdes. (2002). Introducción a la información científica y técnica. Curso 2001-2002. Disponible en <https://www.uv.es/macass/11.pdf>
- García Loyda, Hamidian Benito, Aranguren Williams (2018). Educación y ciencias sociales. Tejiendo redes para el desarrollo sostenible. Ediciones Universidad de Carabobo. Libro en línea. Recuperado [https://drive.google.com/drive/folders/1iQL-u6NAhiXMqNRHaNN\\_EHG-Az8n4Dl2](https://drive.google.com/drive/folders/1iQL-u6NAhiXMqNRHaNN_EHG-Az8n4Dl2)
- García Loyda, Hamidian Benito, Aranguren Williams (2018). TIC, trabajo y ambiente. Tejiendo redes para el desarrollo sostenible. Ediciones Universidad de Carabobo. Libro en

línea. Recuperado  
[https://drive.google.com/drive/folders/1iQL-u6NAhiXMqNRHaNN\\_EHG-Az8n4Dl2](https://drive.google.com/drive/folders/1iQL-u6NAhiXMqNRHaNN_EHG-Az8n4Dl2)

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. McGraw Hill. México. 5ta Edición.

López, E., Vázquez, E. & Sarasola, J.L. (2015). Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación. N° 46. enero 2015. ISSN: 1133-8482. e-ISSN: 2171-7966. doi: <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i46.05>

Moreno-Guerrero, A. J. (2019). Estudio bibliométrico de la producción científica en Web of Science: Formación Profesional y blended learning. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, 56, 149-168. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2019.i56.08>

Pontificia Universidad Javeriana (s/f). Producción Intelectual. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/vicerrectoria-academica/produccion-intelectual>

Tomás Górriz, Tomás Casterá. (2018). La Bibliometría en la evaluación de la actividad científica. Hosp Domic. 2018;2(4):145-63.

Universidad de Carabobo/Número Extraordinario/Primer Trimestre 2007/ CU Extraordinario 14/12/2006/Gaceta Extraordinaria 14/02/2007. Estatuto Del Personal Docente Y De Investigación De La Universidad De Carabobo. Disponible [http://www.uc.edu.ve/archivos/pdf\\_pers\\_docentes/Estatuto\\_Docente\\_UC.pdf](http://www.uc.edu.ve/archivos/pdf_pers_docentes/Estatuto_Docente_UC.pdf)



julio- diciembre 2019

Recibido: 12-9-2019

Aceptado: 6-10-2019

# **PROGRAMA DE ACTIVIDADES SOCIO PRODUCTIVAS EN EL TIEMPO LIBRE: UNA MIRADA SOCIAL PARA EL DESARROLLO DE LA AUTO GESTION FINANCIERA**

Autor (a) Dorian Martínez<sup>1</sup>, Rosalinda Gómez Gómez<sup>2</sup>

Dirección electrónica: [dorian10626188@hotmail.es](mailto:dorian10626188@hotmail.es)

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** Las actividades socio productivas son una necesidad del ser humano, empleadas como una vía de escape a los problemas cotidianos ocasionados por la escasez de recursos, es por ello que muchas instituciones públicas han puesto en práctica estrategias orientadas a ofrecer cursos de profesionalización a sus integrantes. Sin embargo, no todas lo hacen. Tal es el caso de la institución objeto de estudio, razón por el cual los autores se plantearon diseñar un programa de actividades socio productivas para la autogestión de sus propios recursos financieros, de una institución pública en el tiempo libre. En cuanto a la metodología, la misma se basó en un trabajo de campo, con un apoyo documental, un nivel descriptivo y una modalidad de proyecto factible; la población consta de 350 personas, se tomó una muestra de 56, de los cuales 40 son estudiantes, 8 son docentes y 8 son personal obrero que labora en la institución, a quienes se les aplicó un cuestionario con escala

---

<sup>1</sup> Magister en Finanzas y Licenciado en Administración de la Universidad de Carabobo. ORCID: 0000-0001-5245-4272

tipo Likert, la cual fue objeto de un análisis cuantitativo que permitió concluir que la institución no está desarrollando actividades socio productivas tendientes a incentivar a los estudiantes para el desarrollo de actividades sociales o culturales dentro de la institución; ello a pesar que disponen de los espacios físicos necesarios para poder hacerlo, lo cual ha afectado negativamente el desempeño de las funciones de los estudiantes, ya que presentan cierto descontento por la falta de higiene, el cual les ocasiona presión y estrés, para lo cual es requerido un programa de actividades socio productivas y auto gestión financiera, cuya vinculación social permitirá contar con las estrategias para llevar a cabo tales prácticas.

**Palabras Clave:** Actividades socio productivas, Auto gestión financiera.

### **PROGRAM OF SOCIO-PRODUCTIVE ACTIVITIES IN SPARE TIME: A SOCIAL APPROACH FOR THE DEVELOPMENT OF FINANCIAL SELF- MANAGEMENT**

**Abstract:** Socio-productive activities are a human need, used as an escape route to the daily problems caused by the scarcity of resources, which is why many public institutions have implemented strategies aimed at offering professionalization courses to their members. However, not all do. Such is the case of the institution under study, which is why the authors considered designing a program of socio-productive activities for the self-management of their financial resources, at a public institution in their spare time. Regarding the methodology, it was based on fieldwork, with documentary support, a descriptive level and a feasible project modality; the population consists of 350 people, a sample of 56 was taken, of which 40 are students, 8 are teachers and 8 are workers who work in the institution, to whom a Likert-type scale questionnaire was applied, which

was object of a quantitative analysis that allowed to conclude that the institution is not developing socio-productive activities aimed at encouraging students to develop social or cultural activities within the institution; this despite the fact that they have the necessary physical spaces to be able to do so, which has negatively affected the performance of the students' functions, since they present certain discontent due to the lack of hygiene, which causes them pressure and stress, for which a program of socio-productive activities and financial self-management is required, whose social connection will allow for the strategies to carry out such practices.

**Keywords:** Socio-productive activities, financial self-management.

## ***Introducción***

Los proyectos surgen para transformar la realidad, dando solución a las necesidades, a través de las potencialidades de la comunidad. La formulación de proyectos nos permite conocer las estrategias necesarias para alcanzar los objetivos planteados, aclarando: ¿qué se debe hacer?, ¿de qué manera se va hacer?, ¿qué se tiene para hacerlo?, entre otras interrogantes, pero además ejerciendo de manera eficaz la contraloría social en el seguimiento y evaluación de los mismos antes, durante y después de su ejecución. El desarrollo de un programa de actividades socio productivas para la autogestión presenta un número determinado de actividades económicas que forman parte de nuestra vida cotidiana y en estos momentos difíciles que confronta nuestro país representan el mayor ingreso en las redes de la economía informal de Venezuela en la actualidad.

Dentro de esta perspectiva, el diseño y evaluación de proyectos socio productivos, permite de manera sistémica, la aplicación de los elementos teóricos y metodológicos en la

proyección de actividades socio productivas para el desarrollo endógeno y el fortalecimiento de la economía comunal, como sustento del nuevo modelo productivo, enmarcado en el Proyecto Nacional Simón Bolívar (2013-2019), donde, de forma esencial, se atienden las necesidades humanas de manera insubordinada a la reproducción del financiamiento.

Es por ello que este material surge como una herramienta para la elaboración y evaluación de proyectos socio productivos, y contempla, en primer lugar, aspectos generales que caracterizan y definen este tipo de proyecto, el cual tributa hacia un nuevo modelo de economía socialista. En segundo lugar, se definen y explican los elementos que integran un proyecto socio productivo, los cuales deben ser conocidos, manejados y aplicados por comunidades/comunas para formular sus proyectos, atendiendo, principalmente, a sus necesidades e intereses, y a los requerimientos de los entes crediticios. Finalmente, se explica la estructura organizativa para su elaboración y evaluación.

Por su parte, la Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular, en su artículo 5, define los proyectos como un “instrumento de planificación que se expresa en forma sistemática, con un conjunto de acciones, actividades y recursos que permiten, en un tiempo determinado, el logro de resultados específicos para el cual fue concebido”.

Por consiguiente, los proyectos socio productivos son aquellos que impulsan el desarrollo de actividades generadoras de bienes y servicios útiles para la comunidad/comuna, enmarcándose dentro del concepto de desarrollo endógeno, generando redes productivas para el desarrollo de la economía solidaria.

Los proyectos socio productivos tienen como propósito fundamental el desarrollo de actividades productivas que permitan generar beneficios e impactos socioeconómicos en las comunidades/ comuna, donde se desarrollen, por tal motivo poseen las siguientes características:

1. Satisfacen necesidades e intereses socio productivos de la comunidad/ comuna.
2. Promueven la producción de bienes y servicios para cubrir las necesidades e intereses de la comunidad/comuna.
3. Solidarios con el entorno social donde se desarrolla.
4. Favorece al grupo familiar y a la colectividad.
5. Enlaza actividades productivas, a través de redes socios productivos.

Es importante que las comunidades/comunas realicen sus proyectos socio productivos por las siguientes razones:

1. Activan y promueven el desarrollo la economía de la comunidad/comuna.
2. Promueven la participación protagónica e inclusión de la comunidad/comuna en las distintas actividades del proyecto socio productivo.
3. Mejoran los ingresos y la calidad de vida de la comunidad/comuna.
4. Valoran los conocimientos y capacidades que pueden expresarse en saberes y tecnologías populares aplicables a los proyectos socio productivos.

Un proyecto puede ser generado por diversas vías, sin embargo, los proyectos socio productivos son propuestos desde el seno de comunidad organizada, mediante la participación directa en las instancias del poder popular (consejo comunal o comuna), y organizaciones socio productivas.

Las organizaciones socios productivas para la ejecución de sus proyectos manejan los siguientes tipos de recursos:

En la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (LOSEC) en su artículo 59, se establece que las organizaciones socio productivas manejan recursos financieros que son expresados en unidades monetarias, propios o asignados, orientados a desarrollar sus proyectos socio productivos. Este tipo de recursos se clasifican en: La recreación como componente importante del desarrollo integral del ser humano, ha adquirido singular importancia en el mundo del trabajo, por cuanto, desarrolla y mantiene la salud integral de los trabajadores. Además, brinda estrategias para reducir el estrés laboral, quizás causado por la fatiga acumulada, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, accediendo a un mejor estilo y calidad de vida, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de éste. (On line).

Para la elaboración de proyectos socio productivos es importante considerar dos (2) elementos esenciales, para su exitoso desarrollo:

El diagnóstico es un método de detección, reconocimiento, análisis y priorización de fortalezas, debilidades, potencialidades y necesidades que afectan o están presentes en una comunidad/comuna. Básicamente el diagnóstico facilita la identificación y priorización de sus necesidades e intereses, así como sus posibles soluciones; considerando elementos como: viabilidad financiera, disponibilidad de recursos, marco jurídico vigente y los apoyos públicos, entre otros. Este debe ser participativo, es decir, realizado por la colectividad.

La formulación de proyectos socio productivos está dirigida a la planificación y preparación de todas las acciones y actividades a realizar, con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de la comunidad/comuna con relación a bienes y/o servicios, aprovechando sus potencialidades determinadas a través del diagnóstico, además de los recursos: humanos, financieros, maquinarias, equipos, entre otros.

Para la elaboración de proyectos socios productivos se deben considerar los siguientes elementos:

- a. Planificación basada en necesidades socio productivas: La planificación incumbe a las necesidades productivas, es entendida como un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, una vez analizado el entorno; además se definen políticas que se desarrollan detalladamente, para asegurar la aplicación de estrategias y así lograr los objetivos planteados.
- b. Proceso Productivo: El proceso de producción se define como la forma en que la materia prima y los insumos se transforman en productos, mediante la utilización de determinadas tecnologías como: combinación de mano de obra, maquinaria, métodos y procedimientos de operación, entre otros. Es conveniente esquematizar cómo se realizarán las transformaciones que conllevarán a la obtención del producto final; para ello se distinguen una serie de insumos, definidos como los materiales sobre los que se aplica el proceso y los suministros, que son recursos necesarios para conseguir el producto.
- c. Cadena de Producción: Se define como el conjunto de actividades o tareas integradas, sucesivas entre sí, que van desde la provisión de insumos, producción, transformación, distribución, intercambio y el consumo como eslabón final. Es decir, comprende las

etapas de producción, elaboración, distribución y venta de un bien o servicio hasta su consumo final. Su finalidad es satisfacer las necesidades de bienes y servicios surgidas desde la comunidad/ comuna.

¿Por qué es importante considerar las cadenas productivas?

1. Integran a los distintos miembros de una comunidad/comuna al proceso productivo.
2. Promueven el desarrollo de cada uno de los integrantes de la cadena.
3. Disminuyen los costos de producción como resultado de la eliminación de intermediarios innecesarios en el proceso.

d) Redes socio productivas: Es la agrupación de diferentes productores o productoras de las organizaciones socio productivas y de las comunidades y/o comunas, que busca garantizar la producción socialista, la distribución equitativa, el intercambio solidario y el consumo social de productos, bienes y servicios.

Las redes socio productivas son una estrategia de apoyo para organizaciones socio productivas, contribuyendo así con el desarrollo endógeno del país y con el fortalecimiento de la soberanía nacional. Una de sus principales características es que se ayudan mutuamente para resolver problemas de insumos y materiales, recursos financieros, formación y capacitación, desarrollo tecnológico y distribución, entre otros; permitiendo así crear condiciones socio productivas favorables en una región o localidad. Cuando consideramos las redes productivas en el marco de la economía social y comunal, tomamos en cuenta el carácter social de la producción, donde el objetivo central es el desarrollo integral de la comunidad/comuna. Una red productiva integra las necesidades de la colectividad con las capacidades

productivas de las organizaciones socio productivas con relaciones de intercambio basadas en la justicia y la solidaridad.

e) Tejido Productivo Comunal: Hace referencia a la articulación de las diversas redes socio productivas existentes en una comunidad/ comuna. Está conformado por todo tipo de organizaciones socio productivas, instituciones públicas y privadas, cadenas productivas y de suministros, conglomerados, integración de sectores, alianzas, entre otros, interconectados entre sí; que abarcan el mayor número de actividades económicas, complementándose y apoyándose para lograr una integración económica que contribuya al beneficio colectivo de la comunidad/comuna.

#### 1. Ejecución del Proyecto Socio productivo

Es la concreción en espacio y tiempo de las actividades planteadas en el proyecto socio productivo. La ejecución es poner en marcha las acciones descritas en el cronograma de actividades, donde la comunidad/comuna tiene aprobados todos los pasos del proyecto a realizarse.

#### 2. Evaluación y Seguimiento de los Proyectos Socio productivos

La evaluación y seguimiento del proyecto es un conjunto de condiciones y mecanismos a través de los cuales individuos o grupos, en forma organizada e independiente, ejercen contraloría social, participando en la planificación de políticas, vigilancia y control del funcionamiento de las distintas organizaciones socio productivas y la ejecución de proyectos.

En la parte evaluativa de cada fase del proyecto “La Contraloría Comunal” es la principal garante del cumplimiento de las obras, en los trabajos de la ejecución y

en la distribución de los recursos contemplados en el presupuesto del proyecto.

### 3. La Contraloría Comunal

Se encarga de la prevención, seguimiento, acompañamiento y vigilancia de las acciones realizadas en los proyectos que se ejecutan en la comunidad/comuna. Según el artículo 6, numeral 4 de la Ley de los Consejos Comunales, estos tienen entre otras atribuciones:

Aprobar los proyectos presentados al consejo comunal en beneficio de la comunidad, así como la integración de los proyectos para resolver las necesidades afines con otras comunidades e instancias de gobierno, bajo la orientación sostenible y sustentable del desarrollo endógeno.

### ***Metodología***

El presente estudio se enmarcó dentro de paradigma positivista orientado bajo el enfoque cuantitativo. En lo que respecta al diseño, el punto de partida y desarrollo del estudio correspondió a diagnosticar la situación actual del desempeño laboral de la institución pública, por lo que se sostuvo la observación de la dinámica real, con la finalidad de aprehender directamente, pero sin intervención de los determinantes de dicho proceso; de este modo, como los investigadores no busca alterar el comportamiento a su conveniencia sino sincerar sus hipótesis sobre el comportamiento del fenómeno, asume como estrategia general el diseño no experimental.

En este sentido, los investigadores tuvieron la oportunidad de abordar las fuentes primarias pero en carácter de espectadores, pudiendo identificar las necesidades de actividades recreacionales y turismo social en los trabajadores, y determinar las características físicas y de

infraestructura que permitan el desarrollo de actividades recreacionales y turismo social en los trabajadores, por lo tanto, el tipo de estudio que utilizo fue de campo, es decir se efectuó un estudio directamente en el lugar de los hechos, dicho en otras palabras, se obtuvo la información directamente de la empresa en estudio, observándose los fenómenos que generen la problemática dentro de la organización, para describirla, hasta entender su naturaleza, causa y efectos.

El producto que se ha alcanzado a través de la investigación de campo descriptiva fue la materia prima para que los investigadores procedan al diseño de un programa de actividades recreacionales y turismo social para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos, por lo cual se asumió la modalidad de proyecto factible.

En lo que respecta a la población objeto estudio, la misma estuvo conformada por cincuenta y ocho (58) personas siendo estos: 40 Alumnos, 8 Maestros, 8 trabajadores de Mantenimiento.

En el caso particular de este estudio, debido a que los investigadores consideran que en tiempo y espacio pudo incluir toda la población en su investigación, efectuó una indagación primaria censal, refiriendo Ramírez (1997: 77): “Es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”; es decir se trabajó con el total de la población.

Se utilizó la encuesta a través de la aplicación de un instrumento como lo es el cuestionario, el cual estuvo conformado por 27 planteamientos afirmativos cuyas opciones de respuestas correspondieron a una escala de Likert selección que va desde un total acuerdo a un total desacuerdo.

Tomados los datos de la realidad, los investigadores precisaron su interpretación, lo cual sólo fue posible con la implementación de técnicas que arrojaran las tendencias objetivamente y a partir de ello un análisis cuantitativo; por lo que se recurrió de la siguiente manera. Los resultados de la aplicación del cuestionario, se trataron por medio del análisis cuantitativo, esta técnica implicó la elaboración de la estadística descriptiva, arrojando datos numéricos de acuerdo con la tabulación sobre las respuestas de los encuestados, luego se recogieron en tablas de frecuencia y porcentajes y finalmente, se expresaron los resultados en gráficos; reportándose las interpretaciones respectivas.

## ***Resultados***

Luego de aplicado el instrumento de recolección de datos, se procedió a codificarlos y organizarlos de forma sistemática para su posterior análisis e interpretación, por lo cual se detectaron una serie de tendencias, evidenciándose estas en la mayoría de la población encuestada:

Los investigadores procedieron a diagnosticar la situación actual de los estudiantes ,maestros y personal obrero, de lo cual se pudo conocer que es posible aprovechar el tiempo libre por medio de actividades socio productivas que permitan integrar a todos los individuos que, al participar en los cursos, tienen una oportunidad de aprender nuevas alternativas económicas que pueden llevar a cabo en sus hogares; a su vez se presenta como una gran oportunidad para desarrollar una empresa u organización comunal como parte del plan que el Estado tiene para integrar a las comunidades al proceso productivo de las comunidades aledañas a la institución educativa.

Por otra parte, el ambiente estudiantil permite crear un espacio para integrar nuevas actividades en el programa estudiantil, aprovechando el tiempo libre de los estudiantes e

invitándolos a participar en los cursos de desarrollo socio productivo, los cuales tienen mucha receptividad por parte de la comunidad estudiantil, padres y representantes, ya que, según los datos obtenidos con los instrumentos de recolección aplicados, gran parte de los participantes mostraron interés en que se realizaran los mismos para integrar a los estudiantes, maestros, personal obrero y representantes del curso de producción social.

De igual forma, los investigadores determinaron las necesidades de actividades socio productivas, argumentando que se conoció que la institución cumple con sus obligaciones relacionadas con las jornadas estudiantiles, establecidas en el marco legal; por tanto, en lo que al tiempo libre se refiere, están acordes al deber ser. Ahora bien, en lo que respecta al tiempo libre, los espacios abren oportunidades para desarrollar las actividades socio productivas o los fines de semana, planteando como una oportunidad para obtener créditos en las materias en las que los estudiantes estén más atrasados.

Por otro lado, se tiene que la institución no incentiva ningún tipo de actividad que no sea estudiantil; esto tiene que ver con el hecho de que no incentiva la práctica de actividades que permitan incorporar a los estudiantes a cursos que les permitan desarrollar su propia empresa o desarrollar oficios que les permitan contribuir con la economía familiar, desconociendo los beneficios, sociales, personales y de salud que ello generaría en sus integrantes.

Asimismo, se pudo concluir que no ofrecen planes a sus estudiantes, haciendo caso omiso al beneficio que ello les puede generar a la misma institución, ya que los propios estudiantes consideran que la participación en los cursos es un factor fundamental para su motivación y que el desarrollo de tales actividades le pudiera generar bienestar en sus condiciones de salud, minimizando los ausentismos, lo que a

su vez redundando en aumento de la productividad y el rendimiento de los estudiantes.

## ***Discusión***

El espacio estudiantil constituye uno de los más grandes sistemas de relaciones en los que el joven estudiante participa, ya que está a un paso de tomar una decisión importante como lo es seguir con sus estudios universitarios, trabajar e ingresar en el mercado laboral en una empresa como empleado u obrero o simplemente hacer una sola tarea en su vida. Hay que destacar que en la actualidad la situación país demanda un extra en la lucha por sustentar los gastos del hogar, para nadie es un secreto que en la actualidad Venezuela tiene los más altos índices inflacionarios, lo que tiene un impacto directo en la economía familiar, por lo que son muchos los jóvenes que no podrán seguir con sus estudios superiores y se verán obligados a enfrentar el sistema y sus nuevos retos; es por ello que nuestra propuesta tiene el objetivo de brindarles a nuestros estudiantes herramientas que les permitan confrontar estas dificultades por medio de la participación y el aprendizaje de nuevos oficios profesionales, los cuales se presentan como una oportunidad para desarrollarse en el mundo empresarial, evitando así el desgaste físico y mental ocasionado por el stress, catalogado como una de las enfermedades del siglo XX.

En Venezuela existen organismos y un marco regulatorio bastante amplio y específico en esta materia, estableciendo la obligación de crear espacios que permitan a los estudiantes recrearse, descansar, hacer uso adecuado de su tiempo libre y, por ende, brindarles herramientas que les permitan crear sus fuentes como futuros empresarios. Por medio de nuestros cursos de desarrollo de proyectos socio productivos, para fomentar el financiamiento de sus propios gastos y, como un extra, representa un aporte que va a ayudar a la familia y a las

comunidades en la comercialización de nuestros productos y prestación de nuestros servicios. Se evidencia de esta manera la existencia de un escenario donde es posible y necesario la aplicación de un Programa de Actividades socio productivas para la autogestión financiera.

El programa de actividades socio productivas potencia el buen uso el tiempo libre y la auto gestión financiera, fortalecen la salud del ser humano y favorecen sus procesos de desarrollo integral. Así lo demuestran los resultados del diagnóstico anterior, en los cuales destaca su importancia en la vida de los estudiantes de la institución estudiantil, quienes manifiestan la necesidad de contar con espacios para el desarrollo de actividades socio productivas que les permitan superarse y contribuir con el mantenimiento de la institución y sus espacios.

Bajo esta perspectiva, se establece la importancia de crear un programa de Actividades Socio Productivas para el aprovechamiento del tiempo libre, el cual estará integrado por una serie de actividades de tipo sociales/recreativas, y culturales, adaptadas a las preferencias de los estudiantes, detectadas a través de los instrumentos aplicados, por lo cual se justifica su elaboración y posterior ejecución, ya que traerá como beneficios: mejoras en las condiciones físicas, sociales y mentales, en el ambiente estudiantil, en la productividad, disminución del ausentismo, desarrollo de valores como el sentido de solidaridad, colaboración.

Es importante destacar, que el desarrollo de las actividades socio productivas para la auto gestión financiera, representa una oportunidad para el joven estudiante no solo en la culminación de sus estudios del bachillerato, sino también como una base para permanecer en el curso de las actividades estudiantiles universitarias, ya que los índices de deserción estudiantil en esta etapa de la vida son alarmantes. Debido a los problemas económicos son muchos los que no tienen

acceso a las universidades ya que no pueden costear los gastos de alimentación, hospedaje y transporte, por lo tanto, nuestros programas contribuirán con diferentes cursos que les permitirán forjar las bases para ser los gerentes de sus propios emprendimientos organizacionales. No obstante, la actividad estará previamente apoyada por personal capacitado que orientará a los jóvenes, no solo a elaborar sus propios productos, sino también las herramientas de seguridad para evitar los riesgos en la elaboración del producto. Dentro del programa está contemplada la participación de todos los elementos que conforman la comunidad estudiantil, y todas y cada una de las actividades serán consultadas por un consejo conformado por un número determinado de estudiantes, docentes, personal obrero y familiares o representantes.

El programa de actividades socio productivas para la auto gestión financiera estará orientado en mejorar el desempeño de los estudiantes de la institución, ya que se incentivará a los mismos al desarrollo de diversas acciones encaminadas a relacionarse entre sí, a fin de incrementar el compañerismo y la motivación en el trabajo, por lo que a continuación se procede a presentar las diversas actividades que se pueden realizar, teniendo entre otras las siguientes:

Tabla 1 Actividades Socio productivas. Desarrollo de productos de limpieza con visión ecológica

Actividad	Descripción	Objetivos	Recursos Necesarios
<b>Curso para desarrollar 100 litros de cloro.</b>	Actividad realizada bajo formato de curso de desarrollo socio productiva para la auto gestión financiera de la unidad educativa Santa Cruz para la fabricación del cloro y prevención que se deben tomar en cuenta para desarrollar el producto.	Incentivar la interacción, integración y el bienestar de los estudiantes a fin de mejorar el ambiente estudiantil y el clima, donde se le otorgara las herramientas para producir y comercializar sus propios productos de limpieza.	Equipos de seguridad como botas y los materiales tales como: Hipoclorito 48,5 litros y Soda Caustica 1,5 litros, 50 litros de agua
<b>Curso para</b>	Actividad de preparación de 100 litros de desinfectante para	Aprender a fabricar los productos de limpieza y factores de seguridad	Materiales base para fabricación

**Programa de actividades socio productivas en el tiempo libre: una mirada social para el desarrollo de la auto gestión financiera. Pg. 21-39**

<b>desarrollar 100 litro de desinfectante para pisos</b>	limpiar las aulas y comercializar excedente para contribuir con la institución y la graduación de los jóvenes que la integran.	industrial necesarios para evitar accidentes en la fabricación de los mismos.	de desinfectante
<b>Curso para desarrollar 100 litros de jabón lavaplatos</b>	Actividad grupal realizada bajo el formato de Curso de fabricación de Jabón líquido y curso de prevención para evitar accidentes en el desarrollo del producto.	Proporcionar una mejor información para aprender a fabricar jabón lavaplatos y las acciones de seguridad para evitar accidentes en su elaboración, como también herramientas de marketing para vender el producto.	Materiales base para la elaboración de Jabón lavaplatos.
<b>Curso para desarrollar 100 litros de jabón líquido</b>	Curso de fabricación de jabón líquido para de múltiples usos y las herramientas de prevención para su elaboración para evitar accidentes en el desarrollo del producto.	Realizar actividades que permitan el desarrollo de Jabón líquido de múltiples usos para el mantenimiento de áreas de la institución y también comercializarlos con el fin de financiar la compra de productos base para la elaboración de los 4 productos de limpieza.	Materia prima para elaboración del jabón líquido de múltiples usos.

Fuente: elaboración propia

**Tabla 2 Actividades Socio productivas. Desarrollo de cursos para incentivar a los estudiantes a conformar sus propias fuentes. (Aspectos cognitivos)**

<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Recursos Necesarios</b>
Curso de seguridad industrial y prevención de accidentes	Proyección de material audiovisual, seguido de un análisis y discusión de su contenido.	Brindar herramientas de prevención: solución de problemas, prevención de condiciones inseguras y situaciones inseguras, replanteo de zonas de trabajo y equipos de seguridad para el desarrollo de actividades laborales.	Tv disponible en la institución y un pc para descargar videos en línea.
Curso de Neuromarketing , Herramientas para vender	Actividad social desarrollada para enseñar herramientas para vender productos por medio de técnicas u estrategias de ventas ,como también cursos de motivación y desarrollo de confianza para conocer el producto el cual va a ser comercializado por los estudiantes	Mejorar la integración, así como las relaciones interpersonales entre estudiantes, docentes y trabajadores o personal obrero con el fin de propiciar un ambiente de trabajo más agradable.	Darle mayor promoción para que asistan a los cursos
Curso de como conformar tu propia empresa.	Actividad programada para darle las herramientas básicas para conformar su propia fuente de ingresos, como también las bases para desarrollar su proyecto de negocios comunal.	Promover la integración y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la institución estudiantil, a fin de mejorar el ambiente laboral, además de generar la integración familiar.	Material en video y asesoría personalizada del consejo comunal de Santa Cruz de Aragua.
<b>Curso de Motivación profesional</b>	Actividad programada para proporcionar las herramientas necesarias para motivar a los jóvenes estudiantes en su deseo de luchar y progresar en el ambiente laboral	Mejorar la calidad de vida de los estudiantes, docentes, personal obrero y familiares, garantizando que los participantes puedan disfrutar de unos consejos	Sillones, porque ya disponen de un TV

	importantes no solo para el trabajo sino para la vida cotidiana.	
--	--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 3 Programa de desarrollo socio productivo para el auto financiamiento Cursos básicos para oficios básicos en el mantenimiento, higiene y producción social

Actividad	Descripción	Objetivos	Recursos Necesarios
Curso de barbería y seguridad en el uso de herramientas de trabajo.	Actividad dirigida al aprendizaje de un oficio u profesión que está enmarcada dentro de las actividades más demandadas por los jóvenes	Contribuir al desarrollo económico de los estudiantes y su economía familiar ya que les permite tener un ingreso para cada uno de los participantes	Máquinas de afeitar, tijeras profesionales y hojilla, peines o cepillos, alcohol y una toalla.
Curso de Repostería	Actividad para el desarrollo y fabricación de todo lo relacionado con tortas, panques, dulces.	Contribuir al desarrollo de los estudiantes en la fabricación de productos de panadería	Herramientas como delantales y gorros, y productos para la elaboración de tortas y pan.
Curso de desarrollo de semillas ,programa manos a la siembra	Consiste en un curso de cómo desarrollar semillas para sembrarlas en la institución para contribuir con la economía familiar de todos los que integran la comunidad	El principal objetivo es crear conciencia en cuanto a la importancia de la conservación de los ambientes naturales, dar a conocer las herramientas para llevar a cabo el desarrollo de semillas de uso cotidiano.	Suministro de gorras y franelas. Semillas y cuerdas. Una Escardilla
Curso de corte y costura básica,(utilización de máquinas industriales)	Consiste en un adiestramiento en la utilización de equipos relacionados con la confección y fabricación de ropa, para ello se les proporciona información por medio de visitas guiadas a empresas de confección de ropa y corte y ensamble de piezas.	Incentivar al estudiante en la fabricación de ropa y su confección desde el diseño hasta su comercialización para que el estudiante conozca el proceso y así pueda emprender su propia empresa.	Equipo audiovisual, Transporte y asesoría personal de capacitado.

Fuente: elaboración propia

## Referencias

Baca U. G. (2001), Evaluación de Proyectos. (4ta. Ed.). Mc Graw Hill. México. Corredor J., (2001), La Planificación Estratégica. Editores Vadell hermanos (4ta Ed.).Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). Asamblea nacional de la república bolivariana de Venezuela

Ley Orgánica de los Consejos Comunales, (2009). Asamblea nacional de la república bolivariana de Venezuela

Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal.(2010), Asamblea nacional de la república bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236. 2005, Julio 26.

Zambrano, A. (2001). Gerencia Estratégica y Gobierno. Ediciones IESA, Caracas. Página Web Consultada: <http://mx.geocities.com/floresgod/tesis01.html>: 20 de abril de 2009



julio- diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 20-10-2019

## PARIDAD Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES VENEZOLANAS A PARTIR DE LA LOSDMVLV<sup>1</sup>

Autor (a) Mitzy M. Flores-Sequera<sup>2(1)</sup>, Adrián Peraza<sup>(2)</sup>

Dirección electrónica: [mflores4@uc.edu.ve](mailto:mflores4@uc.edu.ve)

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** Como en buena parte del planeta, también en Venezuela, el acceso de las mujeres a los cargos de representación popular supone la superación de enormes trabas de diversa índole, que, en la práctica, aumentan la brecha de participación política. Esta realidad puede constatarse cuando revisamos la composición de la AN, la ANC, la directiva de los partidos políticos o los cargos ejecutivos en los diversos niveles de gobierno. En vista de ello, nos hemos propuesto argumentar la exigibilidad del derecho a la paridad y a la igualdad de oportunidades para las mujeres, a partir de la LOSDMVLV. Para hacerlo, presentamos una breve revisión de los antecedentes de esta ley y atendemos las dimensiones organizacional y jurídico-normativa desde el marco nacional e internacional. Esto permite vislumbrar una posibilidad de paridad en la participación de las mujeres en la formulación y dirección de las políticas públicas, en la ocupación de cargos por elección

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

<sup>2</sup> <sup>(1)</sup>Coordinadora del Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios Culturales del cual es egresada. Maestría en Educación, Especialización en Políticas Públicas y Justicia de Género y Licenciada en Educación Especial. Publicaciones relacionadas con la problemática de las mujeres y la desigualdad. ORCID ID: 000-0002-8976-6576. <sup>(2)</sup> Abogado, Estudios de Postgrado en Docencia en Educación Superior, Docente de Educación Superior, Cursante del Programa de Posgraduação Maestrado em Música del Instituto de Artes de la UFRGS, Brasil ORCID ID: 0000-0001-8424-6822, [adpf159@gmail.com](mailto:adpf159@gmail.com)

y designación; además de señalar la actual exclusión como una forma de violencia política contra las mujeres, hasta ahora no tipificada como delito en nuestra legislación. Finalmente presentamos algunas conclusiones que, en una coyuntura electoral, nos animan a regresar la paridad al debate público.

**Palabras Clave:** Paridad, participación política, mujeres venezolanas, LOSDMVLV

### **PARITY AND POLITICAL PARTICIPATION OF VENEZUELAN WOMEN AS OF THE LOSDMVLV**

**Abstract:** As in many parts of the world, including in Venezuela, women's access to positions of popular representation supposes the overcoming of enormous obstacles of various kinds, which, in practice, increase the gap in political participation. This reality can be verified when we review the composition of the AN, the ANC, the leadership of the political parties, or the executive positions at the various levels of government. Therefore, we have proposed to argue for the enforceability of the right to parity and equal opportunities for women, based on the LOSDMVLV. For this purpose, we present a brief review of the background of this law and we address the organizational and legal-regulatory dimensions from the national and international context. This allows us to glimpse a possibility of parity in the participation of women in the formulation and direction of public policies, in the occupation of positions by election and appointment; In addition to pointing out the current exclusion as a form of political violence against women, until now not classified as a crime in our legislation. Finally, we present some conclusions that, in an electoral situation, encourage us to return parity to public debate.

**Keywords:** Parity, political participation, Venezuelan women, LOSDMVLV

## ***Introducción***

La *Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (LOSDMVLV)<sup>3</sup> es el instrumento legal más completo del que se dispone en Venezuela para afrontar la violencia de género. Su objetivo es crear las condiciones y generar mecanismos para prevenir, atender, sancionar y así erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones. Por su carácter orgánico, sus disposiciones prevalecen sobre otros textos normativos, y en la pirámide jerárquica está al mismo nivel de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). En esta ley, la violencia contra las mujeres es considerada como agresión a los derechos humanos, no como un delito de menor gravedad ni privado, como ocurrió antes con leyes similares.

Se apoya en tratados, pactos y convenciones internacionales sobre la materia ha suscrito la República Bolivariana de Venezuela (como la Convención Interamericana sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW) y el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, entre otros), por lo que su articulado tiene rango constitucional en nuestro país, según lo señala el artículo 23 de la carta magna. Esta ley introduce también un importante cambio cultural en la sociedad al intentar transformar los imaginarios existentes vinculados a la desigualdad de género, a la vez que aporta a la construcción de una sociedad democrática, participativa, paritaria y protagónica. Constituye a la vez una medida de acción positiva, que garantiza el derecho a la vida y el derecho a que se respete la integridad física, psíquica y moral de las mujeres.

---

<sup>3</sup> Fue publicada en la Gaceta Oficial No. 38.647, en fecha 19/03/2007 y reimpressa en la Gaceta Oficial No. 38.668 del 23/04/2007. (Reformada parcialmente en 2014)

Establece también los principios del acceso y gratuidad de la justicia y el derecho a obtener con prontitud la decisión correspondiente; la igualdad de derechos y deberes en las relaciones familiares y el respeto recíproco entre sus integrantes, así como reconoce entre otros derechos, la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el ejercicio y el acceso al trabajo, el derecho de las amas de casa a la seguridad social y el valor al trabajo doméstico. También consagra el principio de la igualdad y no discriminación, fundadas en la raza, el sexo, el credo o la condición social y en el numeral del artículo 21, la obligación por parte de los poderes públicos de adoptar medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables, para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva.

Las acciones concretas en materia de violencia contra las mujeres se encuentran establecidas en el Capítulo IV, artículo 20. Allí se ofrece una clasificación de los programas a desarrollar: prevención; sensibilización, adiestramiento, formación y capacitación del personal que realiza atención; apoyo y orientación a las mujeres víctimas de violencia y sus familias, abrigo a las usuarias en peligro inminente de muerte a causa de la violencia, comunicacionales, de orientación y atención a la persona agresora, promoción y defensa de derechos y finalmente, transformación de patrones culturales.

### ***Contexto.***

Esta política resulta de un proceso prolongado de luchas encabezadas por el movimiento de mujeres que, con presión social y acciones de calle de fuerte contenido feminista, visibilizó sus exigencias por la creación de una nueva ley que atendiera integralmente la situación de la violencia contra las mujeres. Su solicitud se orientaba a abordar este problema como una agresión a los derechos humanos poniendo en

evidencia los múltiples efectos de la subordinación y discriminación de las mujeres por razones de sexo en la sociedad, y no como un delito propio del contexto familiar<sup>4</sup>; lo que obligaría al Estado a asumir una postura más frontal y una responsabilidad directa, como garante de los derechos ciudadanos.

Para su propuesta y discusión se sumaron organizaciones comunitarias, académicas y ONG; también participaron organismos del Estado como el Instituto Nacional de la Mujer y el Ministerio de la Familia para dar impulso a la derogatoria de la antigua ley y solicitar a la Subcomisión de los Derechos de la Mujer de la Asamblea Nacional, la aprobación de un nuevo proyecto de ley que protegiera los derechos de las mujeres, con fundamento en la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999.

### ***Antecedentes.***

A finales de la década de 1980 se produjeron cambios significativos para la región latinoamericana en términos de democratización, lo que, aunado a la presión de organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas, y a su recomendación de favorecer la igualdad de oportunidades considerando el género como eje, permitió que la misma fuese ratificada por nuestro país en 1982. Ya para 1986 la Cámara de Diputados creaba una Comisión de Evaluación del Decenio de la Mujer (1975-1985) con el fin de evaluar los avances e identificar nudos problemáticos. Más tarde vendrían las Recomendaciones de la Plataforma de Nairobi (1985) y Beijing (1995), que propiciaron el diseño y la revisión de las políticas públicas de los estados signatarios, entre ellos Venezuela.

---

<sup>4</sup> Como ocurría con la violencia doméstica en la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia (1998)

Por su parte, la Constitución Nacional se actualiza y se redacta una nueva –la vigente– con la convocatoria de amplios sectores de la sociedad a una Asamblea Nacional Constituyente, que finalmente fue aprobada en referéndum nacional en diciembre de 1999. En octubre de ese año, y como adelanto al viraje político del gobierno progresista recién electo, se promulga la Ley de igualdad de Oportunidades para la Mujer con la intención de actualizar al país en la Ley Aprobatoria de la CEDAW.

El proceso constituyente venezolano, dejó ver el destacado lugar que tuvo el movimiento de mujeres que se organizó y participó activamente para aportar a la incorporación en el texto constitucional no solo un lenguaje de género, sino para proveerle de un articulado referido a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres. Según afirman Castillo y Salvatierra (2000) este proceso tuvo un carácter amplio, plural y unitario y sus logros se valoran como significativos con respecto a los derechos de la mujer y a la igualdad de género.

Un importante antecedente que se consideró para la LOSDMVLV, fue la propia CRBV, pues desde su preámbulo hasta las disposiciones finales está transversalizada por la perspectiva de género y en consecuencia está escrita en lenguaje no sexista. Esta consagra en su artículo 21, el principio de igualdad así como la prohibición de la discriminación fundada en la raza, el sexo, el credo y la condición social; y en el artículo 23 de la CRBV, dispone que todos los tratados, pactos y convenciones de derechos humanos suscritos por la república, tienen carácter vinculante, es decir que prevalecen en el orden interno y que sus disposiciones son de aplicación directa e inmediata por los tribunales y todos los demás órganos del poder público del país.

Entre ellos destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las formas la Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1981) la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o Convención Belem Do Pará (1994).

Adicionalmente interesa reportar que gracias a la presión de las mujeres que pusieron en agenda de la opinión pública una importante desigualdad, en abril de 2006, la Sala Constitucional de la extinta Corte Suprema de Justicia, dictó una nueva sentencia para ratificar el fallo anulatorio del artículo 421 del Código Civil<sup>5</sup> ; lo que sin duda creó un clima favorable a las demandas de las mujeres.

### ***La LOSMVLV ¿Argumento legal de paridad?***

Como en buena parte del mundo, también en América Latina y el Caribe el acceso de las mujeres a los cargos de elección o representación popular supone enormes dificultades y obstáculos de índole cultural y material, de modo que en la práctica, las mujeres no estamos en igualdad de condiciones que nuestros pares masculinos de ser elegidas a cargos de representación popular aunque participemos activamente en las organizaciones de base, en los movimientos sociales y en todos los espacios de la vida social.

Esta realidad se hace obvia cuando observamos la mínima presencia de mujeres en la administración pública<sup>6</sup> , y en la

---

<sup>5</sup> que penalizaba a las mujeres con más años de prisión mientras que no a los hombres por el adulterio y que, prácticamente autorizaba a esposos, padres y otros familiares varones a maltratar y hasta asesinar a sus parejas o hijas si eran sorprendidas en adulterio o en relación sexual

<sup>6</sup> Para el 1 de octubre 2020, el Poder Ejecutivo cuenta una vicepresidenta (Dely Rodríguez) y con seis vicepresidencias sectoriales, todas están a cargo de varones. El gabinete ministerial del presidente Nicolás Maduro está conformado por 33 carteras ministeriales de las que sólo 7 están encabezados por mujeres ministras

conformación de la directiva de los partidos políticos y otras organizaciones con fines políticos en Venezuela, lo que resta la posibilidad de incorporarse a las listas de elección y desde luego, de ser elegidas. En este sentido, hay que recordar que a pesar de que en el país los gobiernos municipales son elegidos por votación popular desde 1979, no se aprecia en el país un incremento de mujeres en los espacios locales de poder. Por el contrario, su presencia desciende en el periodo que va desde 1984-1989 con el cambio de régimen electoral que pasó a listas abiertas con voto nominal; lo que generó la sub-representación de las mujeres y el favorecimiento de candidaturas masculinas.

En 1989 y por primera vez, se eligen democráticamente los gobernadores de Estado que hasta entonces designaba el propio Presidente de la República, y se da también la elección nominal de alcaldes y concejales. Para estos comicios regidos por Ley sobre Elección y Remoción de Gobernadores de Estado se presentaron 3 mujeres como candidatas (3% del total en proporción) y para los de 1992 otras 7 (5%), de las cuales ninguna mujer fue electa; sin embargo, fueron una señal clara del interés creciente de las mujeres por ocupar cargos de poder en la administración pública. Estos resultados no se corresponden con la creciente participación de las mujeres en la vida pública y en especial en la gestión social, tanto de los programas y planes oficiales como de las organizaciones y movimientos sociales en general.

El marco cultural sigue siendo sin duda una gran limitación, pues al interior de los partidos políticos como en las creencias de la sociedad, se mantienen imaginarios patriarcales que obstaculizan la visibilización y efectiva

---

(Ministerio del Poder Popular para la Economía y Finanzas –también a cargo de Deley Rodríguez-, Agricultura Urbana, Ciencia y Tecnología, Comunas y los Movimientos Sociales, Mujer e Igualdad de Género, Pueblos Indígenas , Atención de las Aguas y Comercio Nacional).

participación de las mujeres en todos los espacios. Ello favorece la emergencia de hombres para las candidaturas a lo que hay que sumar la menor capacidad económica de las mujeres para financiar sus postulaciones; todo lo cual resulta en una marcada exclusión de las mujeres.

En este sentido, el artículo 144 de la Ley Orgánica del Sufragio y Participación Política (LOSPP) promulgada en 1997, derogada por la Ley Orgánica de Procesos Electorales (2009), pretendió favorecer la cuota de paridad al interior de los partidos políticos y así garantizar la inclusión de las mujeres en los hechos. Ello aportaría al logro del derecho a la participación plena y en igualdad de condiciones en los diferentes cargos de elección popular. Con el impulso a los cambios legislativos propiciados por las mujeres, en 1990 se consagró la protección de la maternidad en la Ley Orgánica del Trabajo, así como también la presentación del Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, que finalmente se aprobó en 1993 pero que se publicó en 1999.

La CEDAW, ratificada por el Estado venezolano establece en su art. 7, para referirse a los derechos políticos y a las medidas positivas, que los Estados Partes deben favorecer la eliminación de la discriminación de la mujer en la vida política y pública y que éstas puedan participar en condición de igualdad con los varones. Lo que propició el diseño y la revisión de las políticas públicas y gracias a ello a finales de la década de 1990, con el artículo 144 de la LOSPP, el Estado venezolano se propuso instituir la norma de cuotas como una medida positiva para la incorporación de las mujeres a las listas de elección.

Por otra parte, en 1999 se actualiza la Carta Magna en 1999. Ahora el artículo de la LOSPP que referimos (que señalaba que los partidos políticos y otros grupos, están en la obligación de incluir al menos un 30% de mujeres en sus listas de postulación para todos los cargos de los cuerpos

deliberantes), está en consonancia con el artículo 21 de la CRBV que declara la igualdad de todas las personas y proscribela discriminación con fundamento en la raza, sexo, credo o condición social que pudiera anular o menoscabar sus libertades y derechos. También prevé protección para los grupos vulnerables como sanción por su incumplimiento.

A partir de ese año, con la llegada al poder de la propuesta política de democracia participativa y protagónica, las luchas de las mujeres venezolanas han resultado en conquistas y avances en otros sentidos, pero en cuanto a su participación política no ha sido suficiente para garantizar la paridad, por lo que se hace necesaria la aplicación de esta legislación con la finalidad de favorecer la visibilidad, presencia e igualdad sustantiva de las mujeres en los espacios de poder de nuestro país.

Paradójicamente, en la proximidad de las Megaelecciones del año 2000, el propio argumento del artículo 21 de la reciente CRBV fue utilizado en contra de las mujeres a través de la Resolución transitoria N° 000321-544 del Consejo Nacional Electoral (CNE) para suprimir la aplicación del artículo en cuestión y desconocer así su vigencia; lo que es juzgado como una decisión inconstitucional con unas consecuencias que desvanecen la conquista en favor de la igualdad y de la no discriminación. La Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia recibió demanda de nulidad interpuesta por la experta feminista Sonia Sgambatti, que como era de esperarse, no prosperó por ser declarada improcedente, lo que ratificó la validez de la acción del CNE y desconoció el rango constitucional de las medidas de acción positiva, como reseña Evangelina García Prince (2014).

En 2005 y 2008 se impulsaron desde el CNE resoluciones que establecieron la paridad y la alternancia para la postulación de candidatos y candidatas en el marco de elecciones específicas, pero tuvieron como principal

debilidad el hecho de no establecer sanciones de incumplimiento, por lo que en la práctica se quedaron, como expresa Aponte Élida (2015), en simples exhortos de buen comportamiento para los partidos políticos, que finalmente no aplicaron la norma.

La tan anhelada cuota que nunca se respetó en los partidos políticos como explica Jhannett Madriz (2012): “requirió de resoluciones especiales por parte de la presidenta del Consejo Nacional Electoral, para las elecciones a los cuerpos deliberantes en el 2005 y elecciones locales de 2008, para obligar a los partidos a presentar candidaturas paritarias alternas. Insiste la autora: “...la mayoría de los partidos políticos fueron bastante obedientes, sobre todo en garantizar la “alternancia”, un candidato principal hombre, una suplente mujer y así sucesivamente; tuvimos en las elecciones del 2008 una altísima representación de mujeres “suplentes”. (322)

Para 2004 con el Plan de Igualdad para las Mujeres (2004-2009) y más tarde (2013) en el Plan para la Igualdad y Equidad de Género "Mamá Rosa" (2013-2019); -este último validado a escala nacional por el movimiento de mujeres-, establecieron como objetivos estratégicos y objetivos directos la conquista de la paridad política para las mujeres bajo el lema "Vamos por el 50-50".

En junio de 2009, en el marco del debate del Proyecto de Ley de Procesos Electorales en la Asamblea Nacional, fueron presentadas a la Comisión de Participación Política, por parte de la Ministra del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad, unas recomendaciones de forma y de fondo, para que se incluyera la paridad de género como obligatoria y la alternabilidad para cargos de elección popular en todos los niveles de gobierno, cargos de dirección en organizaciones políticas, partidos, sindicatos y gremios. Asimismo, en los directorios y juntas directivas de todos los entes de la

administración pública y exhortando a la empresa privada a lo propio. Aunque como anteproyecto fue aprobado en la primera discusión, finalmente no se le dio continuidad y la nueva Ley (LOSPE) erradicó la posibilidad de paridad, como señala el reciente Informe de la Comisión para la Verdad<sup>7</sup> (2018), con lo que “...las mujeres ocuparán posiciones de base o intermedias, sin acceso a las posiciones más elevadas de la pirámide”. (Madriz, 2012: 323).

La realidad nacional nos ha mostrado que, en las elecciones celebradas en los años 1983, 1988, 1993, 2000, 2005, 2010 y 2015, la representación de la mujer en los cuerpos deliberantes, fue numéricamente insignificante. Hoy las mujeres solo ocupan el 19,8% de los escaños en la actual Asamblea Nacional: 25 a favor de la coalición Mesa de la Unidad Democrática y ocho para el Partido Socialista Unido de Venezuela. Y en el anterior período 2011-2016, la Cámara de Diputados quedó constituida por 167 diputados, de los cuales 136 eran hombres, un 81,4% del total de diputados elegidos y la participación femenina quedó en 31 mujeres Diputadas, lo cual representó el 18,6%.

Como otra evidencia de la desigualdad en el goce de los derechos políticos de las mujeres venezolanas, Beatriz Llanos y Vivian Roza (2015), reseñan que Venezuela junto a Guatemala son los únicos países de la región que carecen de una legislación que garantice la presencia de mujeres en las listas para cargos de elección, por lo que el derecho a la participación plena y a la igualdad de género –entendida como empoderamiento en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas- se ve severamente limitado por prácticas sociales de desigualdad y discriminación que alejan la paridad de los espacios de poder.

---

<sup>7</sup> Comisión para la Verdad, la justicia, la paz y la tranquilidad pública. Violencia y acoso político contra las mujeres en Venezuela en el período 1999-2017 (2018)

En este sentido debemos recurrir a la reciente Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política contra las Mujeres (LMIVPM, 2017) que agrega el carácter paritario en la participación de las mujeres en la formulación y dirección de las políticas públicas, en la ocupación de cargos (por elección y por designación) y en todo el ejercicio de la función pública. A pesar de que en nuestro país la Violencia Política contra las Mujeres no está tipificada como delito, es oportuna la tarea de difundir su contenido e impulsar acciones que obliguen a los Estados Partes de la Convención a honrar sus compromisos, como señala Amnistía Internacional (2018)

La LMIVPM, agrega el carácter paritario en la participación de las mujeres en la formulación y dirección de las políticas públicas, en la ocupación de cargos (por elección y por designación) y en todo el ejercicio de la función pública que se expresa así:

Se considera que la paridad de mujeres y hombres en la vida pública y política implica adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el acceso paritario a todos los espacios de la vida pública y a todas las instituciones del Estado, particularmente a los cargos de gobierno, desde el plano internacional al plano local; así como para asegurar condiciones igualitarias, libres de discriminación y violencia, en el ejercicio de los derechos políticos. (pág. 14, art. 3).

Según lo establecido en la CRBV (1999), en lo tocante a los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes en el artículo 19, se entiende que el Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los

tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Entender el principio de no discriminación deja ver que su objeto es garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias y edad. El mismo se encuentra establecido en el artículo 3 de la LOSDMVLV, y cuenta con la protección de los siguientes derechos: el derecho a la vida, la protección a la dignidad e integridad física, psicológica, sexual y jurídica de las mujeres objeto de violencia, en los ámbitos públicos y privados. Esta ley como la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer de 1999 en su artículo 1 establece la regulación del ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, con fundamento en la CEDAW, lo que puede ser un buen argumento para regresar la paridad al debate público.

## ***Conclusiones***

Un importante escollo que la LOSDMVLV aún debe sortear en Venezuela, es el socio-cultural que, a pesar de los múltiples esfuerzos de los entes responsables, sigue legitimando de alguna manera, la violencia contra las mujeres con datos crecientes que respaldan esta aseveración.

En los propios espacios académicos como universidades e institutos es común la resistencia a abordar este problema como un aspecto arraigado en nuestra sociedad. Tal vez por eso la defensa de las libertades negativas y de las medidas positivas, sean adjetivadas de “esencialistas” al defender la postura de las mujeres como un sujeto especial de derechos con respecto al sujeto masculino. En el fondo se percibe a la ley como desigual porque en el imaginario nacional, no se acepta que las mujeres hayamos sido históricamente subalternizadas y por tanto blanco de las injusticias basadas

en el género. Menos aún que las leyes –supuestamente neutrales o imparciales- beneficiaron siempre a los hombres, quienes han gozado históricamente de mayores privilegios.

Durante el análisis de esta política fue revelador el aporte de los instrumentos jurídicos internacionales contra la violencia de género, en especial porque han sido creados tomando en cuenta la perspectiva de los Derechos Humanos. La LOSDMVLV, recoge sin duda los principios la igualdad y equidad, empoderamiento y participación. Fue recurrente también la figura de la propia CRBV, como marco de referencia y argumento de nuestra ciudadanía.

La invocación al artículo 21, para aludir la igualdad y la no discriminación resultó una idea muy potente que, ha servido también para deslegitimar las acciones positivas en favor de las mujeres. Ello nos habla de una interpretación androcéntrica avalada por las instancias de poder del Estado que, interesadamente, invocan al movimiento de mujeres como un importante cuerpo de electoras que ha terminado por aceptar rezagos y postergaciones de sus demandas. Por otro lado, se hace necesaria la revisión, con miras a la reforma del Código Penal y del Código Civil actualmente en vigencia, con la finalidad de que se adecúen y no coliden con la CRBV.

Finalmente corresponde devolver la mirada a la educación y la formación en ciudadanía en su sentido de facultar a las personas para que puedan aprovechar sus propias destrezas, saberes y recursos. Ésta como estrategia de prevención, debe apoyar los espacios de socialización por excelencia en el entendido de que prácticas familiares, la escuela y los medios de comunicación son sexistas.

## ***Referencias***

Amnistía Internacional (2018): Latinoamérica: Leyes contra la Violencia Política hacia la Mujer. El próximo paso a la paridad.

<https://www.amnistia.org/ve/blog/2018/04/5876/leyes-contra-la-violencia-politica-el-proximo-paso-hacia-la-paridad>

Aponte, Élidea (2012) La violencia contra las mujeres en Venezuela: la respuesta institucional. Revista Europea de Derechos Fundamentales. No.19. (319-343).

Castillo, Adícea e Isolda Salvatierra, (2000). Las mujeres y el proceso constituyente venezolano, Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Vol. 5, N° 14. pp. 37-88. UCV. Caracas

CEDAW. Naciones Unidas (2006). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Observaciones CEDAW-Venezuela. Disponible: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Comisión para la Verdad, la Justicia, la Paz y la Tranquilidad Pública (2018). Informe de la Comisión para la Verdad: Violencia y acoso político contra las mujeres en Venezuela en el período 1999-2017. Inédito. Caracas, Venezuela.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). Asamblea Nacional constituyente. Talleres gráficos del Congreso de la República.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Convención Belém do Pará (1994). Disponible: [www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0029](http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0029).

García Prince Evangelina (2014). La Paridad en la Mira. El Sistema Electoral Venezolano desde la Perspectiva de Género. Ponencia presentada en el foro “El Sistema electoral venezolano desde la perspectiva de género. Tensiones en el acceso de la mujer al poder”. UCAB.

Caracas, 10 de julio 2014.  
<https://politikaucab.net/2014/07/.../ponencia-de-evangelina-prince-paridad-en-la-mira>

Llanos Beatriz y Roza Vivian (2015): Partidos políticos y paridad: un desafío de la democracia en américa latina. BID e IDEA Internacional.

Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre De Violencia.  
[http://www.minmujer.gob.ve/?q=descargas/leyes/ley-organica-sobre-el-derechos-de-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia\)](http://www.minmujer.gob.ve/?q=descargas/leyes/ley-organica-sobre-el-derechos-de-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia)

Madriz, Jhannett (2012): Visibilización de la mujer en la República Bolivariana de Venezuela. Revista de Derecho Electoral, N°. 13  
[http://www.iidh.ed.cr/multic/userfiles/capel/ii\\_encuentro\\_magistradas/pdf/ponencias/Panel%20IV%20Jhannett%20Madriz-Venezuela-12.pdf](http://www.iidh.ed.cr/multic/userfiles/capel/ii_encuentro_magistradas/pdf/ponencias/Panel%20IV%20Jhannett%20Madriz-Venezuela-12.pdf)

Malaguera Gabriela y York Yermeyn (2016): La Política Pública del Estado Venezolano para la atención y prevención de la Violencia contra las Mujeres: Breve descripción y nudos críticos. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Vol. 21, N° 47. pp. 99-101. UCV. Caracas.



julio-diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 20-10-2019

## REINSTITUCIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE JUSTICIA EN VENEZUELA

Autor (a) Gerardo Gascón Domínguez <sup>1(1)</sup> Mariana Francisco Breña <sup>(2)</sup>

Dirección electrónica: gerardo\_gascon@hotmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** Las ideas centrales de esta disertación, tienen su origen en un trabajo de mayor extensión que constituyó parte de un trabajo especial de grado del autor principal sobre igualdad constitucional; sin embargo, en esta producción, se despliegan desde la perspectiva de los objetivos de sostenibilidad del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En tal agenda, se considera la importancia de contar con instituciones sólidas que garanticen la justicia y la paz social, ello por cuanto instituciones débiles conducen a un arraigo de la ilegalidad y, por ende, de la desconfianza ciudadana en el sistema de administración de justicia. En el presente trabajo, se exponen las razones que soportan la necesidad de reinstitucionalizar el sistema de justicia y algunas propuestas para ello. La investigación se enmarca en una modalidad de tipo bibliográfico- documental, desarrollando especialmente un estudio de carácter descriptivo, a través de la técnica de análisis de contenido.

**Palabras Claves:** Reinstitucionalización judicial, sistema de justicia, justicia transicional, poder judicial.

---

<sup>1</sup> <sup>(1)</sup> Msc en Derecho del Trabajo (UC). Esp. en Derecho Procesal (UCAB). Abogado (UC). Docente UC. Valencia, Venezuela. ORCID 0000-0002-4202-2553 <sup>(2)</sup> Mariana Francisco Breña Abogado. Docente UJAP. Valencia, Venezuela. ORCID 0000-0001-5121-471X

---

## RE-INSTITUTIONALIZATION OF THE VENEZUELAN JUSTICE SYSTEM

**Abstract:** The central ideas of this dissertation have their origin in a longer work that was part of a special degree work by the main author regarding constitutional equality; however, in this project, they are deployed from the perspective of the sustainability objectives of the United Nations Development Program. On this agenda, the importance of having solid institutions that guarantee justice and social peace is considered, because weak institutions lead to a root of illegality and therefore, citizen distrust in the system of justice administration. In this paper, the reasons that support the need to re-institutionalize the justice system and some proposals for it are discussed. The research is structured in a bibliographic-documentary type modality, especially developing a descriptive study, through the technique of content analysis.

**Keywords:** Judicial re-institutionalization, the justice system, transitional justice, judiciary.

### *Introducción*

Rivera Morales (2011), afirma que ningún estamento de derechos serviría, si no se garantiza judicialmente su efectividad, por lo que la norma constitucional reconoce a todos los ciudadanos, sin excepción alguna, acceso a los órganos que conforman la administración de justicia para hacer demandar la tutela de sus intereses. Es claro que acceder a la justicia no tiene que ver con que se debe dar la razón a quien acuda en tutela de su interés, se relaciona con la posibilidad real de poder postular pretensiones ante los órganos jurisdiccionales, quienes, además, están obligados a dar respuesta y de forma breve, para garantizar no solo la efectiva tutela judicial, sino también el principio de celeridad procesal. Por ello, el profesor Ortiz- Ortiz (2004), aduce que

tutelar un interés, implica “conocer, tramitar y decidir conforme a las reglas de Derecho y los sentimientos de justicia que priman en el ordenamiento jurídico” (p 32).

Advierte Rivera Morales (2011) que el acceso a la justicia es uno de los derechos humanos más importantes en un sistema que propugna como uno de sus fines supremos la igualdad, para lo cual no basta tal reconocimiento, sino que deben proporcionarse los medios legales para que éstos puedan ser ejercidos.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), estableció una serie de objetivos mundiales que procuran entre otras cosas, que para el año 2030 todas las personas tengan garantizadas paz y prosperidad; destacando la importante necesidad del esfuerzo colectivo y transdisciplinario para su consecución.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen una agenda global urgente, para transitar por una senda razonablemente mejor. Específicamente, el objetivo número 16 se denomina: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas; según el cual, “sin paz, estabilidad, derechos humanos y gobernabilidad efectiva basada en el Estado de derecho, no es posible alcanzar el desarrollo sostenible” (PNUD, 2015).

Ortiz- Ortiz (2004) plantea que la eficacia y efectividad del Derecho, están inmersos en el valor justicia, por eso las formas procesales no pueden dejar a un lado el propósito axiológico. “No hay justicia si se desconoce el Derecho objetivo vigente, pero el Derecho objetivo vigente carece de sentido si no es esencialmente justo” (p. 87). También al referirse a la justicia, Rodríguez Berrizbeitia (2014) habla de “...tratar de consolidar en una sociedad valores morales que no vienen determinados por el legislador” (p. 27). Si una norma no es justa o no garantiza la igualdad de trato hacia los involucrados, deforma la esencia misma del sistema y, por

tanto, su aplicación debe ser excluida (bien para el caso específico, o de forma permanente según sea el caso).

Duque (2017), al hablar de constitucionalismo autoritario, para referirse a los Estados de baja intensidad democrática, explica que, aun habiendo una constitución de contenido democrático, ésta no se cumple y no limita el ejercicio del poder; mencionando la ausencia de independencia del poder judicial como una de sus características, pues se usan fachadas que den apariencia de legalidad, que disimulen la prevalencia de la ideología política reinante y el colaboracionismo institucional.

### ***Subordinación y falta de autonomía del poder judicial***

La función jurisdiccional, esencial en cualquier Estado, puede sufrir desviaciones cuando una ideología política se impone a la justicia. Es precisamente el caso venezolano, que contraviniendo la independencia que deben tener los funcionarios y la autonomía que debe existir entre los órganos del poder público, se observan abiertas manifestaciones de afección a la tendencia política gobernante, en múltiples ejemplos.

Tal proceder, ilegítimo, inconstitucional e ilegal, no es una apreciación infundada, sino que encuentra asidero en las actuaciones que de seguidas se reseñarán, solo a título enunciativo, a manera de ejemplo, sin pretender siquiera ser exhaustivo en ello, donde resulta palmaria la subordinación del poder judicial al ejecutivo y cuando menos, una idolatría y culto a la persona del fallecido ex presidente.

En el discurso de orden, en la apertura del año judicial 2014, la Magistrada Deyanira Nieves de la Sala de Casación Penal (SCP), utilizó las expresiones que de seguidas se citan: “Hugo Rafael Chávez Frías, el más importante líder de

nuestra historia contemporánea, nos señaló el camino que de manera inexorable estábamos destinados a recorrer hasta llegar a concretar el rescate de la patria” (p. 2). En el mismo discurso, hace referencia a lo que calificó como una “avasallante victoria revolucionaria... OMISSIS [del] comandante Hugo Rafael Chávez Frías” (p. 9), del mismo modo cita en su discurso alocuciones presidenciales, empleando otras demostraciones, como “nuestro amado Hugo Rafael Chávez Frías” (p. 21), para apuntar a que la política, según sus palabras, trastoca positivamente el poder judicial, lo cual consolida la república bolivariana socialista.

Por su parte, en las palabras de apertura del año judicial 2015, la entonces presidenta del TSJ y Magistrada de la Sala Constitucional, Gladys Gutiérrez, expuso loas al “ingenio creador del Presidente Hugo Chávez” (p. 16) destacando además su regocijo por cuanto el acto solemne de apertura de actividades de ese período, correspondió con la fecha en la que años atrás, el finado ex presidente, a quien ella llama “Comandante” (p. 17), prestó juramento y asumió la presidencia.

Del mismo modo, el Magistrado Malaquías Gil Rodríguez, en su discurso de orden en el acto de apertura de las actividades judiciales 2017, se refirió a la sociedad venezolana como “el glorioso Pueblo de Bolívar y Hugo Chávez” (p. 2). Además de cuestionar en su disertación el hecho que otrora, se hubieren intentado recursos tendentes a obstaculizar la iniciativa que perseguía el cambio de constitución promovido por “el Comandante Chávez” (p. 3); también explicita: “...el Poder Popular, irrefutablemente es parte esencial del legado del Presidente Chávez, es, al mismo tiempo, sólida garantía para la realización del Plan de la Patria” (p. 12).

Las demostraciones de devoción y admiración a quien en vida fuera el primer mandatario nacional, no provienen solo de los jueces y magistrados de la República, también de otros

---

altos funcionarios, como la Fiscal General de la República, cabeza del Ministerio Público (perteneciente al Poder Ciudadano, al Consejo Moral Republicano y miembro del sistema de justicia, a tenor de la previsión del artículo 253 constitucional); quien, al demandar la nulidad de la convocatoria a Asamblea Nacional Constituyente realizada por las fuerzas políticas oficialistas y defender la vigencia de la CRBV, planteó: “El chavismo es una corriente de pensamiento, una filosofía de vida, este es el principal legado del presidente Hugo Chávez” (2017, Portal web del Observatorio Electoral Venezolano).

Pero, no solo en declaraciones públicas como las aludidas, se aprecia la falta de independencia e imparcialidad del poder judicial, también en otras actuaciones, como el comunicado emitido por el TSJ, publicado en la Gaceta Oficial (G.O.) número 41.127, de fecha 3 de abril de 2017, en el que modifican sus propias decisiones (contrariando la prohibición de reformar la sentencia una vez dictada), bajo la supuesta figura de la aclaratoria del fallo (cuyo alcance no basta para realizar lo que se hizo), por una exhortación que le realizara el Consejo de Defensa de la Nación (CODENA), mismo que es convocado y presidido por el presidente de la República conforme al cardinal 23 del artículo 236 constitucional y que se erige como máximo órgano de consulta para la planificación y asesoramiento del Poder Público en materia de seguridad de la nación (artículo 323 ejusdem).

Vale decir que las decisiones objeto de “revisión”, a saber: las 155 y 156 del 2017, fueron dictadas por la Sala Constitucional, pero no son los magistrados de esa Sala, sino la Junta Directiva del órgano, la que firma el comunicado referido, es decir, los magistrados presidentes de cada una de las Salas del Tribunal (G. O. Nro. 41.127). Lo que evidencia no solo la intervención del Ejecutivo en el Judicial, sino, la falta

de independencia de actuaciones, entre los mismos jueces y salas.

Ya en oportunidades anteriores, la SC ha dejado clara su posición en torno a la separación de poderes, fundándose en el falaz argumento del principio de colaboración de poderes, para justificar actuaciones como la anterior, que pueden ser cuestionables. En sentencia Nro. 1889 del año 2007, estableció:

...el principio de división de poderes, no se presenta actualmente como un valor de carácter estanco, a tenor del cual se distribuyen las funciones del Estado de una forma exclusiva y excluyente entre los denominados poderes públicos. Antes bien, las potestades públicas pueden identificarse desarrolladas preponderante por un conjunto de órganos específicos, lo cual deja entrever la vigencia del principio de colaboración de poderes como un mecanismo de operacionalización del poder del Estado al servicio de la comunidad. (IV. Análisis de la situación. Párr. 24).

El artículo 145 constitucional, establece que los funcionarios públicos (en sentido amplio, incluye a todos los trabajadores del sistema de justicia) están al servicio del Estado y no de parcialidad alguna. Particularmente, los jueces son personalmente responsables por la inobservancia de normas procesales (como la igualdad de partes), y por la parcialidad que puedan asumir (artículo 255 de la CRBV). Amplía el artículo 256 ejusdem que, a los fines de garantizar la imparcialidad e independencia del poder judicial, está proscrita la posibilidad que jueces, magistrados, fiscales o defensores, practiquen activismo político partidista, a excepción del derecho al voto.

---

Montero Aroca (2000), asegura, “...pretender desterrar la política del derecho se base en una opinión deformada de lo que aquella sea, pero pretender reducir todo el derecho a política se basa en un concepto totalitario de esta, desconocedor de las garantías de aquél” (p. 314). Es patente que lo anteriormente planteado, acopla dentro de las deformaciones de la política, y como tal, debe ser proscrita de los estrados judiciales. Explica Montero, que una tolerable vinculación entre la política y el proceso, estriba en la constitucionalización de los principios procesales, ya que la Carta Fundamental como pacto socio político, persigue reforzar las garantías ciudadanas de los derechos que las personas ostentan para ser defendidas en juicio.

No puede dejarse a un lado que existe en Venezuela un Tribunal Supremo de Justicia, irregularmente constituido, por cuanto fuera del período ordinario de sesiones de la Asamblea Nacional en el año 2015, específicamente la sesión extraordinaria del 23 de diciembre de ese año, se designaron irritamente 13 magistrados principales y 21 suplentes, en franca violación de los artículos 254, 256, 263 y 264 de la Constitución, así como de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia. Todo lo cual, deviene en la ilegitimidad de origen de la investidura de esos funcionarios y, por ende, vicia las decisiones tomadas con ocasión a ella.

Otro problema en el desempeño del sistema judicial venezolano, son las llamadas “Tribus Judiciales”, Sarmiento (2017), explica que son organizaciones de corrupción judicial, integradas por abogados, jueces, fiscales, policías, entre otros, que, por tener poder e influencia, pueden lograr manipulación de expedientes.

¿Es acaso verosímil creer que jueces con posturas políticas abiertamente diferenciables como las explanadas ut supra, serán imparciales, justos, equilibrados, apolíticos y garantizarán la igualdad de partes en el proceso, cuando al

menos una de ellas represente intereses contrarios a los del gobierno de turno? ¿Cómo un poder que está al servicio de los ciudadanos, para garantizar y materializar derechos, puede manifestar diáfano una afinidad política sin que ello comporte una desigualdad de trato ab initio, ya para favorecer o perjudicar a quienes piensen como ellos o distinto, según sea el caso?

Según la Organización No Gubernamental (ONG) venezolana, Aequitas, en su Informe Sobre la Independencia del Poder Judicial para el 2011, refleja, entre otras cosas: i) Reformas legales para lograr, con subterfugios, mayoría en el TSJ. ii) Politización en la escogencia de magistrados principales y suplentes. iii) Falta de estabilidad de los jueces por la reestructuración permanente del poder judicial, la provisionalidad en los cargos, la falta de concursos y la “titularización” de jueces provisorios.

En su informe mundial 2018, la ONG, Human Rights Watch, al referirse a la situación en Venezuela, expresó:

Desde que el expresidente Chávez y sus partidarios en la Asamblea Nacional llevaron a cabo en 2004 un copamiento político del Tribunal Supremo de Justicia, el poder judicial ha dejado de actuar como un poder independiente del gobierno. Miembros del Tribunal Supremo han rechazado abiertamente el principio de separación de poderes y han expresado de manera pública su compromiso con promover la agenda política del gobierno actual (Independencia judicial, primer párr.).

La ONG Programa Venezolano de Educación- Acción en Derechos Humanos (PROVEA, 2018), aclara que desde 2009 se ha desmontado progresivamente el Estado de Derecho en el país, por medio de fallos del TSJ, con miras a “socavar la

separación de poderes y la independencia judicial” (p. 2). Según PROVEA, se han realizado interpretaciones legales y constitucionales, usando como excusas conceptos amplios como el bien común o solidaridad, “lo que ha dado lugar a una justicia discriminada: solo para algunos y con fines políticos” (p. 2). Entre los graves aspectos que plasmó en su informe, la organización “...determinó que persiste el retardo procesal y constató un incremento exponencial del uso de la justicia militar para juzgar a civiles” (p. 2), lo cual contraviene las garantías del proceso debido estudiadas retro.

La politización de la justicia atenta contra la igualdad, porque los juzgamientos se hacen a través de una sesgada posición. En lo atinente a Venezuela, ha resultado tan evidente, que en una inédita e histórica decisión, la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile, en fecha 18 de noviembre de 2015, valiéndose de lo que en el fallo denominan la Jurisdicción Universal de Protección de Derechos Humanos, resolvió acoger una “acción de protección” a favor de dos ciudadanos venezolanos, que se le solicitó al Poder Judicial chileno, a los fines que se le otorgara “tutela al derecho a la vida e integridad física, a la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, al respeto y protección a la vida privada y pública, de petición y de asociación” (Rol Nro. 17.393-2015, Fundamento Primero). Tal procedencia, la estimaron necesaria por cuanto, a criterio de los ministros que componen la Sala:

...los tribunales de la República Bolivariana de Venezuela no aparecen actuando con suficiencia en la protección de los derechos de sus ciudadanos ya individualizados; y hasta se podría sostener con al menos cierta connivencia con los propósitos políticos del gobierno local. (Fundamento Sexto).

Es claro, una polémica y controversial sentencia, que ha sido cuestionada entre otras razones por injerencista.

Empero, se trata de un reconocimiento judicial donde partiendo del reclamo a una desigualdad de trato, el máximo tribunal de otro país, consideró necesario requerirle a su propio gobierno nacional, intervención para salvaguardar el derecho a la vida de los solicitantes, ya que, según la propia Corte, no estaba siendo suficientemente garantizado por el Estado venezolano. Al margen de su acatamiento o no, o de su efectividad práctica, es un verdadero hito jurídico.

## ***Justicia transicional y reinstitucionalización del sistema de justicia***

Sí, como se ha establecido, existe una arraigada desconfianza ciudadana en el poder judicial, por su politización y en muchos casos su respuesta a intereses ajenos a la justicia; desnaturalizando -como corolario- el rol ordinario que deberían tener los tribunales en un sistema democrático; debe pensarse en cómo renovar la institucionalidad, el respeto a los valores y principios constitucionales; y, sobre todo, restaurar la seguridad jurídica. Todo ello porque una de las principales consecuencias del descrédito del sistema de administración de justicia, es la autodefensa, es decir, tomar justicia por propia mano, lo que claro deriva en más violencia, más conflictividad, en definitiva, menos paz social.

De acuerdo al informe de PROVEA (2017), “Ante la impunidad, continuada por varios años, en 2017 se mantuvieron los llamados “linchamientos”, lo cual es un indicador del descontento y la desconfianza de los ciudadanos en las actuaciones del... [sistema de justicia]” (p. 13).

La Secretaría de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en informe remitido al Consejo de Seguridad, definió la justicia de transición, como:

---

...la variedad de procesos y mecanismos asociados con los intentos de una sociedad por resolver los problemas derivados de un pasado de abusos a gran escala, a fin de que los responsables rindan cuentas de sus actos, servir a la justicia y lograr la reconciliación. (2004, p. 6).

En primer lugar, hay que decir que, conforme a la noción aportada previamente, para hablar de justicia transicional debe entonces existir un precedente de conflictividad sociopolítica (regímenes autoritarios o totalitarios, dictaduras, guerras, procesos de desestabilización social, etc.) que le de paso. Su finalidad es poder atribuir responsabilidades en un marco justo, pero teniendo como norte la reconciliación (entendiendo que los conflictos sociales, suelen provocar profundas fracturas en la población y polarizaciones).

Continúa la Secretaría General, sumando elementos a su definición, clarificando:

Tales mecanismos pueden ser judiciales o extrajudiciales y tener distintos niveles de participación internacional (o carecer por completo de ella) así como abarcar el enjuiciamiento de personas, el resarcimiento, la búsqueda de la verdad, la reforma institucional, la investigación de antecedentes, la remoción de cargo o combinaciones de todos ellos (ONU, 2004, p. 6).

Ello se traduce a que no es estándar la manera como se manifiestan estos procesos de justicia. No pueden ser fórmulas paradigmáticas o pétreas, pues responden a la realidad de cada país donde se deben desenvolver.

El profesor Méndez Carvallo, opina que "...este tipo de justicia acepta que, lo principal, es la reparación de las

víctimas. Este tipo de justicia, pone en el eje central de todo su obrar a la víctima y a la construcción de una memoria colectiva” (2017, minuto 3:25). Por ello, rechaza un condicionamiento de este tipo de justicia a la cárcel, como si se tratase de la tradicional justicia punitiva.

“En la Justicia Transicional se mezclan ideas sobre lo que es justo y bueno (ética), sobre lo que es apropiado y conveniente (política) y sobre lo que está permitido o prohibido (derecho)” (Forcada, 2011, p. 10). Quiere decir que es un fenómeno transdisciplinario, pues la ética, el derecho y la política, no se relacionan solo para complementarse, sino que convergen reconstruyéndose en conjunto con su objeto de estudio.

Puntualiza Garapon (2014), que “no es la justicia sino el país el que está en transición” (p. 25), de ahí que el término le parezca ambiguo y explora otros como ‘justicia post conflicto’, pero en su opinión tal propuesta excluye la esencial dimensión preventiva de este tema. Por ello, para redimir el papel político de la justicia transicional, desarrollándose más allá de su carácter puramente instrumental, sugiere considerar la función reconstitutiva de la justicia.

Aunque los crímenes de derecho común -revela Garapon- implican una voluntad antisocial sancionada por el Estado, tal actuación se encuentra, a priori, desprovista del elemento político y se juzga la conducta individualizada. A diferencia de las dictaduras o los asesinatos en masa, que “son crisis políticas de primer orden que deben ser analizadas y tratadas como tales, pues apelan a soluciones de la misma naturaleza, es decir, políticas y no técnicas” (p. 25). Dicho de otra forma, para el autor citado, los conflictos de los que se ocupa la justicia transicional trascienden del personalismo y los singulares comportamientos de los sujetos “no es el hombre al que hay que mirar sino al régimen político” (p. 29).

Garapon, con meridiana claridad observa, ante la desnaturalización de la idea de 'ley', el remedio no es otro que su restablecimiento; que no por evidente es fácil. Pero también se hace necesario determinar si la violencia se llevó a cabo en contra de la ley, o si se cometió por la ley. Esta última distinción tiene relevancia, porque la violencia puede tener su origen en la transgresión de la norma legal o incluso en cumplimiento de ella. Advierte también, que una de las consecuencias de la arbitrariedad es la violencia política, que deviene como una perversión a la ley. Por todo ello, se hace necesario repensar el papel de la justicia.

Apelando al perdón y a la reconciliación, los procesos de justicia transicional corren el riesgo de rechazar la propia idea de conflicto; la paz duradera solo sería así concebible en la búsqueda de la unidad y del consenso. Pero también aquí las enseñanzas del totalitarismo deben ser meditadas. Una búsqueda de la unidad social y política a cualquier precio, pasando por la eliminación de quienes aparecen como intrusos o traidores, desemboca en una lógica idéntica a la que se quiere combatir (Garapon, 2014, pp. 30 y 31).  
Negrillas añadidas.

Coincidiendo con el extracto aludido, desde esta tribuna, se cree necesario trabajar en la formación ciudadana, fomentar la cultura de paz y valores. Educar en función de los derechos y deberes humanos, para no caer en perniciosos revanchismos, donde la víctima termine convirtiéndose en un nuevo verdugo; una reedición de lo que se quiere proscribir como sistema.

La educación en valores debe promover cambios significativos que conduzcan a la formación de un ser humano capaz de desenvolverse en una sociedad pluralista en la que pueda de manera

crítica practicar como norma de vida la libertad, la tolerancia, la solidaridad, la honestidad y la justicia (Juárez, Straka y Moreno, 2001, p. 44).

Garapon (2014), distingue dos tipos de justicia transicional, una primera que él califica de minimalista y define como una “una justicia ordinaria que solo es excepcional porque debe ejercerse en condiciones extremas que no afectan sin embargo a su naturaleza; estas formas pueden ser innovadoras pero su objetivo es desaparecer cuando su misión sea cumplida” (p. 31); y, una segunda versión, que es más honda o medular, según la cual “la justicia sale profundamente transformada ante el tipo de violencia política que debe tratar, e inaugura de forma permanente una nueva posición de la justicia en la democracia” (p. 31).

### ***Reflexiones finales***

Tomando como base el ODS que interesa a los fines de esta investigación, con miras a la consecución de instituciones sólidas, que a su vez garanticen justicia y paz, en el caso específico venezolano, corresponderá: i. Trabajar en la reconciliación de una sociedad polarizada y fragmentada, a través de la justicia. Haciendo la determinación de responsabilidades de involucrados en desmantelamiento institucional y crímenes, explorando formas de reparación de daños a las víctimas. ii. Determinar la validez de las decisiones tomadas por el Tribunal Supremo de Justicia, teniendo en cuenta las irregularidades en la designación de Magistrados (desde el punto de vista de estricto apego constitucional) y el tema sobradamente tratado de la politización de la función jurisdiccional. Fijando criterios de eficacia de actuaciones y evaluando: a) si los fallos proferidos serán objeto de revisión, b) cómo se afectará la cosa juzgada, c) si serán nulas de pleno derecho las decisiones por ellos tomadas; en fin, prever todos los escenarios necesarios para

resguardar los intereses de la ciudadanía en general. iii. Evaluación de cargos judiciales, revisión de antecedentes y expedientes de los funcionarios, especialmente jueces de instancia a nivel nacional, teniendo en cuenta las razones por las cuales se hicieron con el cargo, méritos, idoneidad, etc. Con miras a una eventual remoción o confirmación, con procedimientos claros para ello. Lo mismo para fiscales, defensores, y restantes funcionarios. iv. Reestructuración del poder judicial, con base en estadísticas, para así examinar objetivamente: cantidad de causas, sentencias, jueces por cada categoría de tribunales, administrado con el criterio de necesidad, racionalidad y proporcionalidad de la densidad poblacional.

## ***Referencias***

Aequitas (2011). Informe para el Examen Periódico Universal, Venezuela. Informe sobre la Independencia del Poder Judicial. Recuperado de <https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/session12/VE/AEQUITAS-spa.pdf>

Comunicado Oficial mediante el cual el Tribunal Supremo de Justicia, apegado al principio constitucional de colaboración de las ramas del Poder Público en la realización de los fines del Estado, atiende el exhorto efectuado por el Consejo de Defensa Nacional (2017). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 41.127, Ordinaria. Abril 3, 2017. Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453, Extraordinaria. Marzo 24, 2000.

Duque Corredor, Román (2017). Constitucionalismo Autoritario. Fundación Alberto Adriani y Bloque Constitucional, Caracas.

Fiscal introdujo ante el TSJ recurso de nulidad contra la Constituyente. (8 de junio de 2017). Globovisión, página web del Observatorio Electoral Venezolano. Recuperado de <http://www.o venezolano.org/2017/06/08/fiscal-introdujo-ante-el-tsj-recurso-de-nulidad-contrala-constituyente-globovision/>

Forcada, Ignacio (2011). *Derecho Internacional y Justicia Transicional: Cuando el Derecho se convierte en religión*. Civitas Thomson Reuters, Navarra.

Garapon, Antoine (2014). *Justicia transicional y justicia reconstitutiva*. (Traducción Emilia Bea) En Cuadernos electrónicos de Filosofía del Derecho. No. 24, (pp. 24-43). Sociedad Española de Filosofía Jurídica y Política, Valencia, España. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/37511>

Gil, Malaquías (2017). *Discurso de orden del acto de apertura de actividades judiciales del año 2017*. TSJ, Caracas. Recuperado de

[http://www.tsj.gob.ve/documents/10184/195987/Discurso\\_Orden\\_Mag.+Malaquias.pdf/2bea8201-6852-4015-a050-65f915a35c1c](http://www.tsj.gob.ve/documents/10184/195987/Discurso_Orden_Mag.+Malaquias.pdf/2bea8201-6852-4015-a050-65f915a35c1c)

Gutiérrez, Gladys (2015). *Discurso de apertura del año judicial 2015*. TSJ, Caracas. Recuperado de

<http://www.tsj.gob.ve/documents/10184/89293/Palabras+de+Apertura+del+A%C3%B1o+Judicial+2015.+Gladys+Mar%C3%ADa+Guti%C3%A9rrez+Alvarado+Presidenta+del+Tribunal+Supremo+de+Justicia/2a4a9c6f-9fa0-4c2e-a491-06bc03cod1bb>

Human Rights Watch (2018). *Informe Mundial 2018. Nuestro análisis anual sobre los derechos humanos en el*

---

mundo. Recuperado de <https://www.hrw.org/es/world-report/2018/country-chapters/313312>

Juárez, José; Straka, Tomas y Moreno, Agustín (2001). Una nueva propuesta para la educación en valores. Guía teórico- práctica. Paulinas Distribuidora, Caracas.

Méndez Carvallo, Andrés (2017). Justicia transicional. Claves para entenderla. [archivo de video]. Canal: UCABve. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=bTdRfa\\_5xYM](https://www.youtube.com/watch?v=bTdRfa_5xYM)

Montero Aroca, Juan. (2000). Derecho jurisdiccional. I Parte General. 10a. ed. Tirant lo Blanch, Valencia, España.

Nieves, Deyanira (2014). Discurso de orden, acto de apertura del año judicial. TSJ, Caracas. Recuperado de <http://www.tsj.gob.ve/documents/10184/53072/Discurs+o+de+Orden+Apertura+A%C3%B1o+Judicial+2014.+Ma+gistrada+Deyanira+Nieves+Bastidas>

Organización de las Naciones Unidas (2004). El Estado de derecho y la justicia de transición en las sociedades que sufren o han sufrido conflictos. Informe del Secretario General al Consejo de Seguridad. Recuperado de <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/2004/616>

Ortiz- Ortiz, Rafael (2004). La teoría general de la acción procesal en la tutela de los intereses jurídicos. Editorial Frónesis, Caracas.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-16-peace-justice-and-strong-institutions.html>

- Provea (2018). Informe anual enero- diciembre 2017. Capítulo Derechos Civiles y Políticas. Sección Derecho a la Justicia. Recuperado de <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/15Justicia-3.pdf>
- Rivera Morales, Rodrigo (2011). Nulidades Procesales, Penales y Civiles. 2<sup>a</sup>. ed. (2<sup>a</sup>. reimp.) Librería J. Rincón G. C.A., Barquisimeto.
- Rodríguez Berrizbeitia, Julio (2014). Fundamentación moral del derecho. Trabajo de incorporación. Serie Discursos. Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas.
- Rol N° 17.393-2015. Tercera Sala de la Corte Suprema de Justicia de Chile. Ministro redactor: Carlos Aránguiz Z. Fecha: 18 de noviembre de 2015. Recuperado de [https://www.cooperativa.cl/noticias/site/artic/20151202/asocfile/20151202172519/proteccion\\_leopoldo\\_lopez\\_suprema.pdf](https://www.cooperativa.cl/noticias/site/artic/20151202/asocfile/20151202172519/proteccion_leopoldo_lopez_suprema.pdf)
- Sarmiento, Carlos (2017). El desempeño del sistema judicial venezolano en el marco histórico de 1810 a 2010. Editorial jurídica venezolana, Caracas.
- Sentencia número 1889. Sala Constitucional del TSJ. Magistrado Ponente: Francisco Carrasquero López. Fecha: 17 de octubre de 2007. Recuperado de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/octubre/1889-171007-03-3114.HTM>



julio - diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 10-10-2019

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DERECHOS HUMANOS**

Autor (a) Aurora Silvestre Castillo<sup>1</sup>

Dirección electrónica: [asilvestrecastillo@gmail.com](mailto:asilvestrecastillo@gmail.com)

Adscripción: U.E: Colegio Ambientalista 22 de Abril

**Resumen:** La responsabilidad social empresarial se ha convertido en un factor fundamental de la gerencia, que permite el desarrollo de una estrategia que identifica y diferencia a cada empresa de sus pares. La presente investigación es una aproximación a los derechos humanos, a la responsabilidad social empresarial y a la complementariedad entre ambos conceptos, que no solo representan un requerimiento ético, sino que también trae consigo la necesidad de contribuir al desarrollo armónico de la humanidad. Los derechos humanos representan el punto de partida y la base de toda relación de las instituciones para la convivencia en sociedad. Para la realización del presente trabajo se recurre a la investigación bibliográfica o documental, estrategia que permite conocer la temática de la responsabilidad social empresarial y derechos humanos, así como también la complementariedad entre las mismas. De lo anterior se deduce que los países se desarrollan, sin embargo, este crecimiento solo es factible en la medida en que ayuda al hombre a crecer como persona y como ciudadano íntegro. Por lo que resulta necesario acotar que la responsabilidad

---

<sup>1</sup> Doctorando en Ciencias Económicas y Sociales FACES. Licenciada en Administración y Gestión Municipal Egresada de la UNEFA .T.S.U. Especialidad: Control de Calidad Egresada del IUTEPAL Personal Administrativo de la U.E: Colegio Ambientalista 22 de Abril. Código ORCID: 0000 0003 1553 1616

social es factible en la medida en que la misma se fundamente bajo los preceptos humanistas, cuya práctica se lleve a cabo a través de actividades cuyo objetivo consista en el aseguramiento y el respeto de los derechos humanos del hombre, y esto solo es posible en la medida en la que se dé el aprendizaje de los compromisos y obligaciones que las empresas deban cumplir con sus empleados

**Palabras clave:** Derechos Humanos, Responsabilidad Social.

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RIGHTS**

**Abstract:** Corporate social responsibility has become a fundamental factor in management, which allows the development of a strategy that identifies and differentiates each company from its peers. This research is an approach to human rights, corporate social responsibility, and the complementarity between both concepts, which not only represent an ethical requirement but also bring with it the need to contribute to the harmonic development of humanity. Human rights represent the starting point and the basis of any relationship of the institutions for coexistence in society. To carry out this study, it was resorted to bibliographic or documentary research, a strategy that allows knowing the subject of corporate social responsibility and human rights, as well as the complementarity between them. It is clear from the above that countries develop; however, this growth is only feasible to the extent that it helps man to grow as a person and as a full citizen. Therefore, it is necessary to clarify that social responsibility is feasible to the extent that it is based on humanistic precepts, whose practice is carried out through activities whose objective consists of ensuring and respecting the human rights of the Man, and this is only possible to the extent that there is an

understanding of the commitments and obligations that companies must fulfill with their employees.

**Keywords:** Human Rights, Social Responsibility.

## ***Introducción***

La responsabilidad social empresarial adquiere relevancia puesto que está íntimamente relacionada con una visión estratégica con la que se pretende dar valor a las empresas, acción que permite el fortalecimiento de relaciones beneficiosas en el largo plazo, en donde no solo se valora lo que se gana en términos cuantificables, sino que también se tiene presente como se gana, actuación que conlleva a una transformación de la perspectiva empresarial de pensar solo en la maximización de beneficios.

De allí se estriba que la responsabilidad social se considera una nueva forma de recorrer el camino empresarial, orientado hacia el compromiso de aportar un granito de arena que permita un accionar encaminado hacia el desarrollo sostenible, lo que se traduce en la implementación de la responsabilidad social empresarial que vaya en beneficio de los trabajadores, clientes, el medio ambiente, proveedores y la sociedad en su conjunto; sin dejar de lado a los accionistas, siempre desde una perspectiva ligada con la ética empresarial y la transparencia en los negocios (Vives, Corral y otros, 2005, p. 18).

Es responsabilidad de la gerencia moderna hacer posible la cristalización de la responsabilidad social, y, por ende, ser agente catalizador del progreso económico y productivo del país. Por otra parte, se plantea que las organizaciones socialmente responsables están recurriendo a sus valores y experiencias del pasado y a su preocupación por el presente,

para establecer una nueva posición de responsabilidad para el futuro (Remache, Villacis y otros, 2018, p. 552).

A través de los años, la responsabilidad social empresarial se ha ido fortaleciendo de manera vertiginosa, hasta llegar a ser un factor de gestión muy determinante, por ello Presuttari (2016) expone lo siguiente

El desarrollo y la globalización han incrementado la exigencia social de un comportamiento empresario más responsable y más comprometido con su entorno, cuyas responsabilidades sociales básicas, éticas laborales y medioambientales van más allá de la maximización de ganancias y de su posición frente a los mercados (p. 8)

El rol fundamental de toda empresa privada continúa siendo el de ser agente que crea riqueza en un país, mediante la elaboración de bienes y/o servicios con un mínimo de gastos, con la intención de satisfacer las carencias y deseos del hombre. Es por ello que puede y tiene el deber de participar en el progreso integral de la zona donde hace vida.

Por ende, la responsabilidad social empresarial ha pasado a convertirse en un factor primordial, que forma parte de una cultura de trabajo y una forma diferente de hacer negocio, puesto que el mismo resulta altamente beneficioso, teniendo como punto de partida la capacidad de incorporar acciones en el marco de sus políticas y prácticas de gestión, que permitan una relación más armoniosa con el entorno.

No obstante, la temática derechos humanos y empresa comenzó a introducirse en la agenda política a nivel mundial en los años noventa, debido a la globalización y, por ende, a la creciente actividad experimentada en el sector privado, que se evidenciaba durante esa época. De allí se estriba que toda

empresa debe respetar los derechos humanos, puesto que este accionar representa una obligación que rebasa el mero cumplimiento de las leyes.

Por otra parte, la temática de las organizaciones y los derechos humanos tiene auge en la medida en que se genera la brecha entre el alcance de las actividades económicas, la globalización y la incapacidad de los entes del Estado para disminuir los impactos negativos, creando así un caldo de cultivo para que se cometan abusos y atropellos en el ámbito de los derechos humanos.

Queda entendido que la responsabilidad empresarial, no sea ideada por la empresa solo desde el punto de vista económico, o como una manera de recompensar a sus empleados y la sociedad por los beneficios obtenidos, sino como una actitud de considerarse parte esencial de la comunidad con la que se relaciona, teniendo en cuenta el compromiso que de esta interacción se genera.

La presente investigación es una aproximación a los derechos humanos, a la responsabilidad social empresarial y a la complementariedad entre ambos conceptos, que no solo representan un requerimiento ético, sino que también trae consigo la necesidad de contribuir al desarrollo armónico de la humanidad, mientras que los derechos humanos representan un sólido compromiso con el bienestar y la dignidad del hombre; de allí se deduce su complementariedad. En síntesis, las organizaciones que fundamenten su responsabilidad social empresarial, estarían aportando grandes beneficios a la sociedad, sino que también establecen una estrategia ganar-ganar en el ámbito de sus operaciones.

Por su parte, Méndez (2013) expone que toda empresa debe tomar previsiones en sus actividades diarias debido a que:

Implica no solo abstenerse de vulnerarlos sino también prever los efectos negativos que en ellos pudieran tener directa e indirectamente sus procesos, su conducta y por qué no hasta los productos o servicios que ofrecen, tanto en lo inmediato como con el paso del tiempo; razón por la que actualmente se le asocia con la responsabilidad social empresarial o corporativa. (p.46)

Dentro de este proceso, se ubica que la responsabilidad social de la empresa se asocia a una renovada forma de trabajo y de inversión, en la que todo negocio procura que su gestión esté orientada en lo social, en lo económico y en lo ambiental con la sustentabilidad, teniendo presente los intereses de los grupos con los que interactúa. Así pues, la responsabilidad social ha venido evolucionando a tal punto que las corporaciones la tienen presente en sus actividades y formas de trabajo.

Cabe ahora referirnos a que la responsabilidad social debe tener como base una serie de valores. cuyo génesis se deriva en el seno de la propia empresa y debe ser creada como un grupo completo de políticas, programas y prácticas que deberán ser puesta en aplicación durante el proceso productivo, con la intención de institucionalizarlas; con la finalidad de que las mismas perduren en el tiempo, puesto que de no hacerlo sería transitar en caminos inciertos. Una muestra de ello lo constituyen los programas sociales implementados por el gobierno que son anunciados con grandes campañas publicitarias por el gobierno de turno, pero que no se les institucionaliza ni se les da la reglamentación necesaria para su continuidad, por lo que a la vuelta de cambio se les hace a un lado por no contar con los recursos necesarios para su persistencia.

La responsabilidad social de toda empresa forma parte de una decisión voluntaria de cada ente empresarial, y que abarca aquellos aspectos que se consideran que no están en consonancia con el cumplimiento de las leyes, y con el respeto a los derechos humanos. Todo ello engloba el hecho de cuidar y de vigilar todas sus acciones, procesos, modo de actuar y observar los productos y/o servicios que producen de modo que se pueda evitar causar algún efecto perjudicial, o vulnerar las leyes y el cumplimiento de los derechos humanos. El reto de las empresas que buscan apegarse en su totalidad al respeto a los derechos humanos, es que deben implementar diversas políticas, evaluarse constantemente y mantener una interlocución con sus empleados, clientes, sociedad y gobierno para lograr este cometido. Méndez (2013, p.51).

### ***Metodología***

La metodología son todas aquellas acciones que se realizan con la intención de describir un problema para el logro de uno o varios objetivos, inherentes a una indagación científica. Es por ello que para la realización del presente trabajo se recurre a la investigación bibliográfica o documental, cuya premisa esencial se constituye a través de la revisión bibliográfica, para conocer la temática de la responsabilidad social empresarial y derechos humanos, la complementariedad de la misma y la renovada forma de trabajo y de inversión, en la que todo negocio procura que su gestión esté orientada en lo social, en lo económico y en lo ambiental. Para ello fue necesario la búsqueda, recopilación, valoración, y la organización de la información.

La implementación de dicha metodología, no es más que una estrategia, dónde la reflexión, la observación y el análisis de la realidad de la responsabilidad social empresarial y los derechos humanos, tiene la finalidad de conseguir información y resultados que pudieran consolidarse como el

fundamento esencial para el desarrollo de la creación científica y el logro de los objetivos planteados.

## ***Disertación Binomio Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial***

Al relacionar responsabilidad social empresarial con derechos humanos, la primera noción que se tiene viene asociada a que las organizaciones son entes que instituyen sus prácticas, políticas, procesos y normas de forma independiente, sin que nadie, salvo las leyes, y solo en caso de que se apeguen a ellas o se les haga cumplirlas, les restrinja tal libertad. Méndez (2013, p. 46).

Puede afirmarse que el binomio derechos humanos y responsabilidad social se constituye en un requerimiento ético; por su parte, la responsabilidad empresarial va orientada a la consolidación del desarrollo sustentable mientras que los derechos humanos representan un sólido compromiso con el respeto, y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad.

Así pues, resulta innegable la complementariedad: por un lado, el desarrollo sostenible resulta factible, si y solo si los hombres pueden ejercer sus derechos y libertades básica. Por otra parte, las libertades individuales solo se cristalizan ante la presencia de un contexto social óptimo, como las que ofrece el desarrollo sostenible.

Para que los derechos humanos y la responsabilidad social se puedan realizar de forma exitosa, y progresar, resulta necesario la existencia de instituciones sólidas que establezcan normas y pautas claras en ambas materias; puesto que estas progresan en la medida que existe respeto a la ley, políticas orientadas a evitar la corrupción, el respeto a la propiedad privada, entre otros.

El binomio responsabilidad social y derechos humanos va más allá del ámbito legal. Ambas deben cumplirse sin que las leyes, normas, tratados internacionales y las prácticas vigentes así lo establezcan. Y es que el desarrollo sostenible, la dignidad, la justicia y la libertad representan objetivos que necesitan sustentarse, de dispositivos sociales y políticos duraderos y dinámicos, que permitan la colaboración de todos los sectores de la sociedad.

Sin embargo, aunque existe complementariedad entre ambos conceptos, hay un aspecto esencial que los diferencia. Por una parte, las organizaciones deben implementar la responsabilidad social con una visión integral, y tienen la potestad de elegir en que aspectos hacer mayor énfasis, a diferencia de los derechos humanos, que al tratarse de derechos y libertades fundamentales no están sujetos a las medidas tomadas por las empresas. Por tanto, le corresponde al Estado respetar, cumplir y hacer cumplir los Derechos Humanos, aun sin que la legislación vigente no lo contemple. Por su parte, las organizaciones también deben tener presentes estos derechos, independientemente de sus intereses y del ámbito en el que estas hacen vida.

En efecto, la diferencia de perspectiva es la que da la ocasión a las empresas de poner en práctica los derechos humanos como la base en la que se fundamenta la responsabilidad social. Es por ello, que todas las empresas, sin importar su tamaño, tipo de actividad comercial que realiza, ubicación y estructura, debe efectuar todos los esfuerzos necesarios con la finalidad de instruirse en cuanto a la normativa y la reglamentación internacional en la temática de la relación empresas - derechos humanos, con el objetivo de adaptar y adecuar su diario accionar en concordancia con el respeto de los derechos humanos.

Resulta imperioso que se den las condiciones requeridas para que el hombre pueda disfrutar una vida en donde tenga

acceso al vestido, a una alimentación balanceada, a la vivienda, al trabajo, a la educación, entre otros; todo ello para que el individuo pueda sentirse libre y actuar en libertad. Resulta claro que, a pesar de los ajustes que se deben poner en práctica debido a la crisis económica a nivel mundial, hay una creciente conciencia en cuanto a que las empresas deben ser agentes catalizadores de cambio social y deben aportar su granito de arena en la edificación de la paz y del buen vivir; por lo que las organizaciones empresariales están llamadas a asumir el reto de contribuir en la búsqueda de soluciones a las problemáticas que aquejan a la sociedad.

En efecto, son numerosas las empresas que afirman que respetar los Derechos Humanos debe ser parte fundamental de la responsabilidad social, puesto que la misma trae consigo una serie de ventajas, además de demostrar que la empresa tiene una correcta manera de actuar, en cuanto a que se considera que es necesario mantener un comportamiento ético, con la intención de atraer y mantener empleados, cuyo comportamiento esté en concordancia con el buen proceder, así como cautivar a clientes y usuarios, lo que conlleva al establecimiento de un clima organizacional motivador, tanto para trabajadores como para los inversionistas, creándose así una serie de ventajas competitivas y el establecimiento de una buena interacción con los grupos de interés.

Así pues, es necesario que la responsabilidad empresarial sea una experiencia humanizada, (Oberto, 2007 p. 163).

Una concepción del hombre, de la sociedad y del mundo, a partir de pensar y sentir respeto de la persona, como el centro, destinatario y beneficiario de toda actividad humana social, dirigida a su propio desarrollo integral y buscando permanentemente la realización y transcendencia del hombre. Es más, el desarrollo de la persona

humana no solo debe ser el principio de todos los retos sociales y económicos, sino también su fin, su objetivo, su meta y su justificación última

De lo anterior se deduce que los países se desarrollan, sin embargo, este crecimiento solo es factible en la medida en que ayuda al hombre a crecer como persona y como ciudadano íntegro. Por lo que resulta necesario acotar que la responsabilidad social es factible en la medida en que la misma se fundamente bajo los preceptos humanistas, cuya práctica se lleve a cabo a través de actividades cuyo objetivo consista en el aseguramiento y el respeto de los derechos humanos del hombre, lo que solo es posible en la medida en la que se dé el aprendizaje de los compromisos y obligaciones que las empresas deban cumplir con sus empleados.

Para ello es necesario el establecimiento de relaciones con los entes estatales encargados de establecer los lineamientos precisos que permitan el cumplimiento de las normas laborales. Esta cercanía permitirá recibir a las empresas toda la asesoría requerida para el logro de los objetivos en el ámbito laboral, de allí estriba lo necesario de efectuar alianzas estratégicas, para contar con el apoyo de los organismos responsables de regular en materia laboral.

En la praxis, el departamento de recursos humanos es el encargado de liderizar todas las acciones, cambios y mejoras que se consideren necesarias para llevar una gestión de responsabilidad social empresarial, enmarcada en el cumplimiento de los derechos humanos de la masa trabajadora de cada organización, dándole al hombre el verdadero y justo valor que por su condición de ser humano se merece, permitiendo así también efectuar los cambios y mejoras necesarios para la construcción de una humanidad que transforme en positivo al hombre. Si se consolida un accionar humanista, surgirá una responsabilidad empresarial en el ámbito interno y externo, que no solo traerá

beneficios al trabajador que gozará de sus derechos humanos a plenitud, lo que de manera espontánea llega al entorno social.

Está probado que toda organización responsable, puede obtener varios beneficios en el seno de sus operaciones internas, entre los que se pueden mencionar un reducido número de ausentismo y de rotación, lo que a su vez se traslada a su productividad y contribuye en la disminución de costos de reclutamiento y selección de personal, y en la formación de sus trabajadores, por lo que de esta manera se retiene al recurso humano que se ha instruido y que cuenta con una serie de conocimientos valiosos para el programa de responsabilidad social empresarial.

Por su parte, Oberto (2007), establece que:

Igualmente una empresa que tiene Responsabilidad Social Interna mantiene mejores relaciones con sus trabajadores, ganando con ello la lealtad de los mismos, lo cual redundará en la calidad de sus productos o sus servicios, por lo cual será una empresa productiva y en consecuencia logrará la satisfacción y la obtención de beneficios para todo su entorno, pero principalmente contará con un trabajador que se sentirá enaltecido con la tarea que ejecuta y que disfrutará de los beneficios laborales que le corresponden por el aporte social que está brindando a través de su de su trabajo. (p. 165)

Por otro lado, hay que considerar que la responsabilidad social de las empresas basadas en el respeto y la promoción de los derechos humanos, no representa una accionar sencillo, circunstancial y oportuno de una organización, y que, en consecuencia, le permita forjar una imagen positiva ante la sociedad. Por lo antes expuesto, la RSE debe ser

reconocida como un nuevo modelo de la gestión estratégica, que exige la implementación de políticas y directrices bien definidas, para generar ventajas competitivas, que serán aprovechadas para la continuación de toda organización en un mercado cuya premisa es el cambio.

Para Sarmiento (2011), resulta necesario considerar:

Otro aspecto esencial, es que la responsabilidad social empresarial no es una práctica aislada e individual, es y debe ser un compromiso de todos, que incluya a toda la estructura jerárquica de una empresa. Los miembros de la empresa deben considerarla parte del día a día dentro de sus actividades, por lo que se hace imprescindible una gestión que requiere de estrategias adecuadamente diseñadas, que cuenten con un liderazgo protagónico y con mecanismos de control muy bien monitoreadas (p. 8).

La responsabilidad social empresarial es un accionar más contundente que una serie de acciones momentáneas, que implican de la implementación de políticas y programas que brinden la debida confianza y la convicción para la cristalización de los objetivos planteados por la organización. Por ende, la misma debe tener presente la creación de valor agregado, orientado en el bienestar de la sociedad.

Por otro lado, Sarmiento (2011), expone que:

La gestión de responsabilidad social empresarial debe generar ventajas competitivas, iniciando un proceso en que se integren practicas responsables en su misión y visión. Estas ventajas permitirán la diferenciación, como estrategia prioritaria de la empresa, necesaria si se tiene en cuenta la presencia de un entorno internacional convulsionado y competitivo, en cuya situación la

RSE puede convertirse en una alternativa eficiente y eficaz para ser cada vez más competitivo. De tal manera que, para ser participativo en este ámbito, se necesita respetar el medio ambiente y el sistema ecológico (p. 8).

Adicionalmente, puede señalarse que los derechos humanos están íntimamente ligados a ámbitos esenciales en la vida del hombre, y que están orientados al progreso de un contexto básico de la dignidad humana, como la posibilidad de tener un nivel de vida adecuado. Dentro de estos se encuentran derechos como la educación, la vivienda, la alimentación, la salud y el trabajo entre otros (Suarez, 2009 p. 62). Los derechos humanos se identifican en el día a día en la aceptación de aquellos aspectos necesarios para el pleno disfrute de una vida colmada de las mínimas condiciones que permitan un desarrollo integral del hombre.

Por otra parte, el progreso de nuevas tecnologías de información y comunicación han formado parte importante para el desarrollo de dicho proceso. La pasión y el impulso de este fenómeno ha sido factor determinante para el surgimiento de una serie de estándares orientados a la consecución de objetivos laborales, que van más allá de las leyes. Uno de los puntos de anclaje para ello ha sido la responsabilidad social empresarial, que empezó a tomar fuerzas a finales de los años 90. Así, se han desarrollado iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas. (Derechos Humanos Piedra Angular de la Responsabilidad Social de las Empresas, 2009 p. 5)

## ***Conclusión***

Los Estados tienen el deber y responsabilidad de respetar, proteger, cumplir y hacer realidad los derechos humanos. Una organización tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluso dentro de su esfera de influencia.

(La Guía de responsabilidad Social ISO 26000, 2010, p. 24). Los derechos humanos representan el punto de partida y la base de toda relación de las instituciones para la convivencia en sociedad.

En las últimas décadas se han dado una serie de reformas en cuanto a la actividad empresarial, puesto que ha ido emergiendo una concepción diferente de ver el proceso productivo. Se han adicionando nuevos factores al momento de analizar los beneficios que debe generar toda organización y otro factor determinante lo ejerce la decisión de los consumidores al momento de realizar sus compras. La inquietud de preservar el medio ambiente ha tomado mayor auge, así como también se tienen presentes los efectos negativos que los métodos de producción y formas de traslado de productos han dañado a la madre tierra, elementos que han despertado la conciencia mundial. La Conferencia de Rio 1992 también ha sido otro eslabón en la cadena orientada en la imperiosa necesidad de implementar políticas inherentes a la preservación del medio ambiente.

Presuttari (2016) resalta que:

Los grupos de interés valoran el compromiso empresarial asumido y lo consideran una potencial solución a los problemas que aquejan a la sociedad en que operan. Se espera que no solo la empresa invierta, sino que participe activamente llevándolo a cabo. Que actúe responsable y decididamente en la creación de una sociedad mejor (p. 42)

Toda organización puede intervenir en la implementación y en el cumplimiento de los derechos humanos y en esta medida las empresas se beneficiarán de un orden social e internacional en el que los derechos y libertades se puedan realizar plenamente (La Guía de responsabilidad Social ISO

26000, 2010, p. 23). Los derechos humanos representan derechos esenciales del hombre a la vida, a la libertad para expresarse, a la igualdad y su participación en los derechos civiles y políticos que se corresponden a la primera categoría de los derechos del hombre.

Así como los estados, las organizaciones también tienen el deber y la obligación de reconocer los derechos humanos de todo hombre, para ello toda empresa requiere dar ejecución a acciones que vayan en pro de evitar la vulneración de los mismos. La mayor oportunidad de reconocer los derechos humanos lo tiene toda organización en el contexto de sus propias relaciones tanto internas como externas. También se hace alusión a que toda organización debería proporcionar instrucción en materia de derechos humanos con la intención de que todo hombre adquiera conciencia de sus derechos teniendo así otra oportunidad de acción en materia de derechos humanos.

Toda organización que implementa la responsabilidad social empresarial busca establecer el equilibrio en los renglones de rentabilidad económica, la protección del medio ambiente, derechos humanos y el bienestar social. Por lo antes expuesto el rol de las organizaciones empresariales adquiere mayor relevancia puesto que las mismas pueden y deben aportar su granito de arena en la edificación de una sociedad más justa, equitativa y sustentable.

Por su parte Vives (2011), establece que:

El papel de la empresa en la sociedad va más allá de la producción de bienes y servicios que la sociedad demanda, de la creación de empleos, del cumplimiento de las leyes y del pago de impuestos. Hay maneras y maneras de hacer negocios. Sus actividades deben llevarse a cabo de forma responsable, teniendo en cuenta el impacto sobre

la sociedad y el medio ambiente, minimizando el impacto negativo y mejorando el impacto positivo, dondequiera que sea posible (p. 62)

La responsabilidad social empresarial trae consigo, el enfoque hacia una humanidad donde el progreso armonioso sea la premisa, teniendo presente la preservación de la casa común, la tierra, no solo para las generaciones presentes, sino que también piensa en las futuras. Se busca como meta primordial una mejor relación entre los objetivos de crecimiento económico y de progreso social, unido a una actitud permanente de respeto, cuidado y protección del medio en el cual se desarrolla. (Presuttari, 2016 p 42).

Para Caravedo (2011), la importancia de la responsabilidad social empresarial radica en que es:

Un paradigma a partir del cual se puede construir el nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible implica una ética cuyos valores y principios referidos al respecto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y consulta con los que se vincula (stakeholders), a la transparencia que permita generar identificación y confianza a la comunidad y otros, se haga evidente en la práctica o comportamiento. Todo lo anterior, en suma, se plasma a través de una manera de hacer la gerencia de las organizaciones o empresas (p.43) .

Hay que hacer notar que todo lo relacionado con la responsabilidad social ha tenido un gran auge a nivel mundial, a tal manera que la misma pasa a formar parte esencial del discurso empresarial. Por lo antes expuesto no

cabe la menor duda de que la responsabilidad social empresarial es una realidad que ha llegado para quedarse, de forma que los reduccionismos cortoplacistas de visualizar al ente empresario como un mero productor de rentabilidad para sus dueños, pierden vigencia ante la realidad económica y social. (Vives, Corral y otros, 2005, p.19).

## ***Referencias***

Caravedo, Baltazar y Peinado-Vara, Estrella (Eds.) (2011) Manual de Gestión. Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo. Desarrollo Sostenible, Ética, Filantropía y Responsabilidad Social..

Fundación Ecología y Desarrollo, (2009). Derechos Humanos la piedra angular de la Responsabilidad Social de las Empresas. Recomendaciones para la Mejora en la Gestión de los Derechos Humanos en las Empresas Españolas. Gobierno de España, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Guía de Responsabilidad Social (2010). ISO 26000 Norma Internacional Traducción Oficial Publicado por la Secretaría Central de ISO Ginebra -Suiza.

Méndez, Charo (2004). Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el siglo XX. Resumen Histórico.

Méndez, Haideé (2013). La Responsabilidad Social: entre la buena voluntad y una gestión apegada a derechos humanos. Revista defensor. Revista de Derechos Humanos. N° 11 Responsabilidad empresarial y derechos humanos, Año XI Noviembre.

Presuttari, Leisa. (2016). Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial. Universidad Siglo 21.

- Oberto, Thania (2007). La Responsabilidad Social Empresarial y el Reconocimiento de los Derechos Laborales. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N°3.
- Remache Mónica, Silvia Villacis y Guayta Nilton. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial Vista desde un Enfoque Teórico. Revista Científica Dominio de la Ciencia V.4 (1), p. 550- 568.
- Sarmiento, Santiago (2011). La Responsabilidad Social Empresarial: Gestión Estratégica para la Supervivencia de las Empresas. Revista Dimensión Empresarial. V. 9 (2), julio – diciembre, p. 6-15.
- Scopeliti Laura (2008). Responsabilidad Social de las Empresas: Ventaja Competitiva para las Compañías. Boletín Fal Facilitación del Comercio y el Transporte en América Latina y el Caribe. Edición N° 257.
- Suarez, María (2009). Aspectos fundamentales de los DESC. Derechos Económicos Sociales y Culturales. Universidad Libre Colombia. Editorial Kimpres Ltda. Bogotá.
- Vives, Antonio y Peinado-Vara, Estrella (Eds.) (2011) Manual de Gestión. Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo. RSE La Responsabilidad Social de la Empresa en América Latina. .
- Vives, Antonio; Corral. Antonio e Isusi, Iñigo (2005) Responsabilidad Social de la Empresa en las PyMEs de Latinoamérica. Banco Interamericano de Desarrollo.



julio-diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 20-10-2019

## **INTELIGENCIA SOCIAL: UNA PERSPECTIVA DESDE LA LIBERTAD EMOCIONAL**

Autor (a) Leiber Hernández<sup>1</sup>, Yorgelys Noguera<sup>2</sup>, Gabriela Araque<sup>3</sup>

Dirección electrónica: leiber38@gmail.com

Adscripción: <sup>1</sup>y <sup>2</sup>Universidad de Carabobo y <sup>3</sup>Universidad Bicentennial de Aragua

**Resumen:** El propósito de la presente investigación es analizar el impacto de la inteligencia social en las relaciones interpersonales y en las organizaciones, tomando en cuenta no solo la autoconciencia y gestión emocional sino también el desarrollo de habilidades sociales y la empatía. La metódica responde a un arqueo heurístico de fuente. La investigación consta de cuatro partes; primeramente, se habla de la emoción como fuente inspiradora de la acción. En la segunda, acerca de la inteligencia emocional y su importancia para las relaciones interpersonales. La tercera, referida a la libertad emocional, la cual resulta fundamental al momento de elegir el curso de acción ante un estímulo emocional y, finalmente, la inteligencia social para establecer relaciones satisfactorias con los semejantes. Es posible concluir que en el momento justo en que la persona logra concatenar en su vida cada una de estas competencias, sin duda alguna, ésta comienza a

---

<sup>1</sup> <sup>1</sup> Licenciado en Administración Comercial- Estudiante de Contaduría Pública Universidad de Carabobo Aragua, Venezuela ORCID 0000-0001-9198-0873. <sup>2</sup> Yorgelys Roxana Noguera Vásquez Licenciada en Administración Comercial - Universidad de Carabobo Aragua, Venezuela. <sup>3</sup> Gabriela Analix Araque Zambrano, Licenciada en Psicología - Universidad Bicentennial de Aragua, Venezuela

percibir un aumento significativo en el desarrollo del área afectiva, familiar, social y laboral, trayendo consigo, mejores resultados en una organización. Es importante entender que el éxito no se consigue únicamente con un alto puntaje en el test de cociente intelectual, sino que también va estrechamente relacionado con la inteligencia emocional y social.

**Palabras claves:** Emoción, Relaciones Interpersonales, Organización, Talento Humano.

### **SOCIAL INTELLIGENCE: AN EMOTIONAL FREEDOM PERSPECTIVE**

**Abstract:** The purpose of this research is to analyze the impact of social intelligence on interpersonal relationships and organizations, taking into account not only self-awareness and emotional management but also the development of social skills and empathy. The method responds to a heuristic source analysis. The investigation consists of four parts; firstly, emotion is discussed as an inspiring source of action. The second part deals with emotional intelligence and its importance for interpersonal relationships. The third part refers to emotional freedom, which is essential when choosing the course of action in the face of an emotional stimulus, and finally, social intelligence to establish satisfactory relationships with others. It is possible to conclude that when the person manages to concatenate each of these competencies in his life, without a doubt, he begins to perceive a significant increase in the development of the affective, family, social, and work areas, bringing with it, better results in an organization. It is important to understand that success is not only achieved with a high score on the IQ test but is also closely related to emotional and social intelligence.

**Keywords:** Emotion, Interpersonal Relations, Organization, Human Talent.

## ***Introducción***

Desde el inicio del Siglo XXI, tras el revuelo de la tecnología y los efectos de la globalización, se tiene la certeza que ya no es suficiente la fortaleza financiera, el conocimiento del mercado y las patentes industriales para asegurar el éxito de las organizaciones. Por lo tanto, el éxito también depende de la habilidad de la organización de conocer y adaptarse a su entorno, bajo la orientación del talento humano capacitado racional, técnica y emocionalmente. Así mismo, la organización debe reconocer que el talento humano es el activo intangible más valioso dentro de ella. En este sentido, la inteligencia emocional tiene una actuación importante en la acción organizacional.

En esta investigación se ahonda en las habilidades interpersonales, elemento fundamental que conforma la inteligencia emocional, yendo más allá del conjunto de capacidades que permiten comprender y gestionar adecuadamente las emociones propias, mostrando en qué grado la empatía y las competencias sociales pueden aplacar la agresión y los conflictos. Así mismo, el componente motivacional genera gran desarrollo personal en el área organizacional, dándole a la energía emocional ese espacio que amerita.

En el tiempo actual, la Inteligencia Social ha despertado interés por su capacidad de demostrar que, a través de su desarrollo y puesta en práctica, es posible tener bienestar personal y éxito social, bien sea en el grupo familiar, en la escuela, en la universidad o en la organización.

Por lo tanto, una persona socialmente inteligente debe desempeñar un liderazgo positivo, con la finalidad de

conectarse de manera proactiva, vinculando el sentir con el hacer que le permita pasar de la teoría a la praxis.

La persona inteligente socialmente logra desenvolverse de mejor manera dentro de la organización en relación al puesto de trabajo y su entono. Éste sentirá en mayor medida satisfacción laboral y aumento en los niveles de productividad, factor crucial tanto para los colaboradores como para la organización.

## ***Emoción***

Muchas de las acciones del ser humano a lo largo de su proceso evolutivo han estado determinadas por el impulso – consciente o inconsciente- de las emociones, y, aunque hasta la última década del Siglo XX se había considerado que sólo un elevado coeficiente intelectual era lo necesario para determinar el grado de éxito personal, académico y profesional, en los últimos años se ha puesto de manifiesto la importancia de la emoción en la vida personal e interpersonal. Ahora bien, desde el punto de vista biológico según Steiner y Perry (1998): “Las emociones se generan automáticamente en la parte más primitiva de nuestro cerebro, que es la región límbica. Estas emociones cambian y se conforman a partir de las experiencias de nuestras vidas” (p.46). Es por ello entonces que, las emociones derivan de un proceso complejo a nivel bioquímico precedido de estímulos internos y externos diversos.

Sin embargo, desde un punto de vista más práctico Goleman (1995) define en un sentido más amplio que:

Todas las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar, programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución. La misma raíz etimológica de la palabra emoción proviene del verbo latino *movere* (que significa

«moverse») más el prefijo «e-», significando algo así como «movimiento hacia» y sugiriendo, de ese modo, que en toda emoción hay implícita una tendencia a la acción. (p.11)

Por tal motivo, es transcendental que la persona tenga autoconocimiento de la emoción que siente para poder gestionarla, ya que un mal manejo de ella puede menoscabar nuestras relaciones interpersonales. Cuando la emoción es controlada suele ser contraproducente y se refuerzan algunos impulsos negativos, por ende, se asume el término gestionar.

En tal sentido, según Esquivel (2001): “El control resulta ser una forma patológica de reprimir la libre expresión de nuestra condición humana, que provoca graves trastornos y deterioros físicos y psicológicos” (p.18). Por lo tanto, a las emociones se debe responder en la dirección correcta y de forma proactiva, manejando eficientemente no sólo su información sino también su energía en cualquiera de las áreas de la vida cotidiana.

El manejo de la energía de la emoción es sumamente importante al momento de relacionarnos, entendiendo por energía, aquella transmisión de emociones positivas o negativas, según la capacidad de gestión que la persona posea; por tal motivo Esquivel (2001) expresa que:

Una emoción es energía en tránsito, energía que se desplaza y desde esa óptica, ¿qué le impide salir de los límites del cuerpo que la produce para internarse en los de otra persona? Esto, aparte de sonar un poco erótico, nos habla de que existe el intercambio de emociones. Que la emoción, vuelta energía pura, puede ser materialmente transmisible a través de impulsos eléctricos. En ese sentido, el estado emotivo de un ser humano influiría radicalmente en su entorno. (p.25)

Por esta razón, cuando se gestionan efectivamente los impulsos, se obtiene una conexión clara con el origen de la emoción y vigilamos de cerca nuestros niveles de energía y tensión para poder hacer frente a los retos y a las dificultades.

## ***Inteligencia Emocional***

El concepto de Inteligencia Emocional se desarrolló con fuerza y tomó mayor importancia a partir del último cuarto del Siglo XX. Ha evolucionado de tal manera que cada día es más relevante para el desarrollo personal, y por supuesto, para el desarrollo organizacional. Su conocimiento permite comprender el comportamiento y desarrollar habilidades interpersonales.

Siendo así, Cooper y Sawaf (1997) expresan que la inteligencia emocional: “Es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia” (p.14). En su definición se evidencia la importancia de las emociones en la actuación de las personas.

No obstante, es Daniel Goleman a finales de la década de 1990 quien se encarga de difundir con mayor amplitud este concepto. A tales efectos, según Goleman (1995), la Inteligencia Emocional es la “capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales” (p.98).

De esta manera, el desarrollo de la inteligencia emocional permite reconocer y gestionar las emociones de manera asertiva. Por ello Steiner y Perry (1998) determinan que “Ser emocionalmente inteligente significa conocer las emociones propias y ajenas, su magnitud y sus causas” (p.28).

El conocimiento, desarrollo y manejo de la inteligencia emocional hace referencia a la capacidad humana de sentir,

entender y gestionar efectivamente los estados emocionales, aprovechando eficientemente la energía emocional. Es importante destacar que no se pretende prescindir del Coeficiente Intelectual o de las inteligencias cognitivas, por el contrario, se busca el desarrollo y coexistencia del Coeficiente Intelectual con el Coeficiente Emocional ya que se ha demostrado que no solo basta el intelecto, sino que además es necesario el manejo adecuado de las emociones como elemento clave para la consecución de metas y objetivos.

Ha quedado atrás la concepción de colocar por encima al intelecto y al pensamiento racional ante las emociones y los sentimientos, hoy día con las demandas organizacionales es imprescindible no sólo el análisis racional y técnico sino también el manejo emocional a nivel personal e interpersonal. Por tal motivo Martínez (2013) expresa que:

Como hemos comentado ya no bastan las habilidades clásicas que aprendemos durante la formación académica, las cuales están básicamente relacionadas con la práctica del conocimiento adquirido. Ahora es necesario incluir dentro de la formación ciertas habilidades personales, no ligadas a la academia, sino al crecimiento personal como seres humanos capaces de cambiar y adaptarnos a nuestros entornos, los cuales son cada vez más competidos (p.156).

Así que, el desarrollo de la inteligencia emocional y racional es esencial y pertinente para la toma de decisiones en los distintos escenarios de la vida cotidiana –Hogar, relaciones afectivas, lugar de trabajo- canalizando constructivamente la energía que la emoción produce desde la autoconciencia para el manejo efectivo de las relaciones interpersonales.

## ***Libertad Emocional***

A lo largo de la historia se ha discernido desde diferentes corrientes del pensamiento humano la esencia y los alcances de la libertad del hombre tanto en pensamiento como en expresión frente a la tiranía e intolerancia de autoridades, grupos sociales y costumbres. A efectos de esta investigación, se abordará la libertad desde una perspectiva reflexiva para despertar el interés por su ejercicio: El ejercicio de la libertad emocional.

Ahora bien, Cury (2004) manifiesta que: “El hombre siempre se ha procurado la libertad, porque ella está en el centro de las aspiraciones humanas. A través de la libertad podemos crear, investigar, construir, conocer nuevos ambientes, expresar ideas, gerenciar los pensamientos y administrar los sentimientos” (p.7). Sin embargo, Savater (1991) aclara:

No somos libres de elegir lo que nos pasa (haber nacido tal día, de tales padres y en tal país, padecer un cáncer o ser atropellados por un coche, ser guapos o feos, que los aqueos se empeñen en conquistar nuestra ciudad, etc.) sino libres para responder a lo que nos pasa de tal o cual modo (obedecer o rebelarnos, ser prudentes o temerarios, vengativos o resignados, vestirnos a la moda o disfrazarnos de oso de las cavernas, defender Troya o huir, etc.) (p.12).

Por lo tanto, desde esta perspectiva de asumir la libertad es siempre posible para cualquier persona la manera en que va a reaccionar ante cualquier hecho, pues según Cury (2004): “La libertad es la corona del placer de vivir y el fundamento de una personalidad saludable” (p.7). Dicho lo anterior, es transcendental entonces que desde el punto de vista emocional el ser humano esté en condiciones de elegir el

modo de respuesta ante las emociones negativas que invaden sus pensamientos.

Elegir la autoconciencia de las emociones permitirá comprender y gestionar las propias además de reconocer las de los demás, preservando las facultades racionales, promoviendo el trabajo en equipo y desarrollando una actitud empática. A tal efecto, Savater (1991) define que “Libertad es poder decir «sí» o «no»; lo hago o no lo hago” (p.20). Por lo tanto, aun cuando el ser humano puede estar influenciado por las opiniones y las emociones de otros en la dinámica diaria, la persona tiene la potestad de elegir lo que considere correcto para la gestión de su energía emocional. De lo contrario, si no es liberada efectivamente se traducirá en dolencias a nivel psíquico y físico.

En tal sentido, Cury (2004) expresa que: “La peor prisión humana es la cárcel de la emoción. Normalmente quien encierra sus emociones tiene pensamientos de contenido negativo, estresantes y ansiosos” (p.8). En consecuencia, es trascendental tomar el camino del reconocimiento y la gestión de emociones como el miedo, la rabia, la tristeza ya que en caso contrario afectará negativamente las relaciones interpersonales en los diversos ámbitos de la vida cotidiana.

## ***Inteligencia Social***

El origen del concepto de inteligencia social se encuentra en los trabajos del psicólogo norteamericano Edward Thorndike quién sostuvo explícitamente la importancia de las relaciones interpersonales en las distintas esferas de la vida cotidiana, haciendo especial énfasis en el liderazgo. A pesar de ello, es Daniel Goleman quien recoge los aportes teóricos de los científicos respecto a la inteligencia social a lo largo del siglo XX y le da mayor realce al término.

Para Goleman (2006) “Los ingredientes fundamentales de la inteligencia social pueden agruparse [...] en dos grandes categorías, la conciencia social (es decir, lo que sentimos sobre los demás) y la aptitud social (es decir, lo que hacemos con esa conciencia)” (p.90). Por lo tanto, la inteligencia social articula el sentir y el hacer por medio de conductas, pensamientos y emociones que ayudan a mantener relaciones interpersonales satisfactorias.

En base a lo anterior Daniel Goleman define su propio modelo de Inteligencia Social constituida en primer lugar por la conciencia social que, según Goleman (2006): “Se refiere al espectro de la conciencia interpersonal que abarca desde la capacidad instantánea de experimentar el estado interior de otra persona hasta llegar a comprender sus sentimientos y pensamientos e incluso situaciones socialmente más complejas” (p.91). Además, esta conciencia social está fundada según el autor en:

Empatía primordial: Sentir lo que sienten los demás; interpretar adecuadamente las señales emocionales no verbales.

Sintonía: Escuchar de manera totalmente receptiva; conectar con los demás.

Exactitud empática: Comprender los pensamientos, sentimientos e intenciones de los demás.

Cognición social: Entender el funcionamiento del mundo social. (Goleman, 2006, p.91)

En segundo lugar, el autor refiere que no basta la conciencia social para garantizar una provechosa interacción, sino que es necesaria también la aptitud social para generar interacciones sencillas y eficaces (Goleman, 2006). Ésta

segunda parte del modelo, según el autor, se funda en los siguientes aspectos:

Sincronía: Relacionarse fácilmente a un nivel no verbal.

Presentación de uno mismo: Saber presentarnos a los demás.

Influencia: Dar forma adecuada a las interacciones sociales.

Interés por los demás: Interesarse por las necesidades de los demás y actuar en consecuencia. (Goleman, 2006, p.91)

El desarrollo de estas habilidades forma parte de unos componentes que integran la inteligencia emocional: Empatía y relaciones interpersonales. Por lo tanto, las personas que desarrollan su inteligencia social son capaces de lograr que sus semejantes se sientan respetados, valorados y apreciados, razón por el cual el día a día de la persona puede desarrollarse satisfactoriamente teniendo consigo una influencia incontrolable del desempeño en el ámbito laboral. De igual manera, esta persona va a poseer menores niveles de estrés y ansiedad ante un entorno cada día más demandante.

Es necesario mencionar que una persona sin inteligencia social e inmersa en determinada situación conflictiva o de estrés puede apelar a las agresiones, mientras que, una persona que ha desarrollado inteligencia social puede lidiar con el acontecimiento sin llegar a la violencia verbal y/o física, sin menoscabar las relaciones interpersonales.

Ahora bien, a una persona inteligente emocionalmente se le facilita el desarrollo de su inteligencia social, teniendo en cuenta qué dos de sus competencias son inherentes a la esfera social. Por ende, pudiese entender y comprender al otro con

menor dificultad, teniendo una escucha receptiva y relacionándose positivamente con su entorno. Dando pie al desarrollo de la cognición social, la sincronía, la influencia, presentación de uno mismo e interés por los demás, otorgando la capacidad de poder experimentar en el interior de la otra persona.

## ***Reflexiones Finales***

Aun a principios del siglo XXI prevalecía la idea que las emociones no tenían ningún lugar dentro de las organizaciones. Sin embargo, la difusión de diversas investigaciones demostró que, para el éxito, las organizaciones requieren una correcta gestión emocional y desarrollo de la inteligencia social por parte de su talento humano.

Muchas organizaciones en la actualidad estimulan la apatía emocional, comportamientos afectivos poco desarrollados y carencia de empatía dada la multitud de instrucciones autoritarias, comunicación ineficaz y relaciones tóxicas que se generan en los espacios de trabajo. A pesar del auge del componente emocional dentro de las organizaciones, existen algunas que aún se rigen por el componente racional y patrones arcaicos que sin duda desestiman la innovación y el crecimiento de la misma, posicionándolas por debajo de aquella que se inclinan al desarrollo personal del talento humano.

El ejercicio de la libertad emocional cumple un rol importante para cada persona dentro de las organizaciones, ya que cada colaborador es responsable de cómo va a responder ante los impulsos emocionales, es decir, que la persona es libre de decidir si una emoción negativa generada por las demandas laborales lo agobia o por el contrario la reconoce y la gestiona eficientemente, estableciendo canales comunicativos eficaces entre los miembros, desarrollando la

empatía y las habilidades interpersonales enmarcadas dentro de la inteligencia social, sacando el mayor provecho de la energía emocional para la consecución de los objetivos organizacionales.

En virtud de lo anterior, las organizaciones que incrementan la satisfacción laboral, gozan de un óptimo clima organizacional, poseen relaciones interpersonales favorables, y estimulan el sentido de pertenencia son lideradas por personas emocional y socialmente inteligentes, quienes evitaban patrones disfuncionales, facilitando la comprensión, la organización de grupos, las negociaciones y claras conexiones comunicacionales.

### Referencias

- Cooper, R., y Sawaf, S. (1998). *La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Grupo editorial norma
- Cury, A. (2004). *Ser libre en el territorio de la emoción*. Caracas, Venezuela: San Pablo
- Esquivel, L. (2001). *El libro de las emociones*. Ciudad de México, México: DEBOLSILLO
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. New york, Estados Unidos: Bantam
- Goleman, D. (2006). *La Inteligencia Social*. Barcelona, España: KAIROS
- Savater, F. (1991). *Ética para amador*. Barcelona, España: Editorial Ariel
- Steiner, C. y Perry, P. (1998). *La Educación Emocional*. Buenos Aires, Argentina: Grupo Zeta



Julio - diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 20-10-2019

## INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y REDEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Autor (a) Thania Oberto<sup>11</sup> y Miguel Sánchez<sup>2</sup>Dirección electrónica: [thaniamargotoberto@gmail.com](mailto:thaniamargotoberto@gmail.com)

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** Esta investigación tiene como objetivo analizar el papel que la Inspección del Trabajo puede ejercer en la redefinición del Derecho del Trabajo en un mundo donde existe una reducción significativa y creciente de los trabajadores bajo relación de dependencia. Las nuevas formas en que se están organizando las actividades económicas buscan desdibujar la tradicional relación de trabajo, con el fin de evadir o desaparecer las obligaciones laborales. La idea es eliminar la figura del trabajador dependiente y con ello la protección propia del derecho del trabajo. Para lograr el objetivo propuesto, se realizó una investigación documental y de nivel descriptivo. Se concluye que el crecimiento de la informalidad hace que exista una masa de trabajadores que no se encuentren protegidos por la legislación o lo están de manera parcial, encontrándose al margen de los derechos laborales. El uso de la tecnología es uno de los elementos que ha facilitado en algunas actividades

---

<sup>11</sup>Doctora en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Profesora Asociada Jefa de la Cátedra de Derecho del Trabajo, Escuela de RRII, FACES UC. Supervisora del Trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. [thaniamargotoberto@gmail.com](mailto:thaniamargotoberto@gmail.com). ORCID: 0000-0001-6906-086X. <sup>2</sup> Licenciado en Contaduría Pública, Master en Salud de los Trabajadores Universidad de Ciencias Médicas de La Habana-Cuba, Facilitador Profesional en Salud y Seguridad de los Trabajadores del INPSASEL. [miguelsan7015622@gmail.com](mailto:miguelsan7015622@gmail.com)

económicas la desprotección laboral y el encubrimiento de las relaciones de trabajo. La inspección del trabajo al estar en contacto directo con la realidad laboral puede mostrarla y dar a conocer al Estado las deficiencias de la legislación, con el fin de que se vayan introduciendo los cambios requeridos en materia legislativa laboral para lograr el redimensionamiento de todos los elementos existenciales de la relación de trabajo y alcanzar la redefinición de un Derecho del Trabajo que vaya en consonancia con los avances tecnológicos y el resguardo del proceso social de trabajo y de la anhelada justicia social.

**Palabras Clave:** Inspección del Trabajo, Derecho del Trabajo, informalidad y tecnología.

## **LABOR INSPECTION AND REDEFINITION OF LABOR LAW**

**Abstract:** The purpose of this research is to analyze the role that Labor Inspection can play in the redefinition of Labor Law in a world where there is a significant and growing reduction in workers under a dependency relationship. The new ways in which economic activities are being organized seek to erase the traditional work relationship, to evade or disappear work obligations. The idea is to eliminate the figure of the dependent worker and with it the protection of labor law. In order to achieve the proposed objective, documentary and descriptive research were carried out. It is concluded that the growth of informality leads to the existence of a mass of workers who are not protected by legislation or are partially protected, being outside of labor rights. The use of technology is one of the elements that has facilitated in some economic activities the lack of labor protection and the concealment of labor relations. The labor inspection, being in direct contact with the labor reality, can show it and make the deficiencies of the legislation known to the State, so that the required changes in labor legislation are introduced to achieve the

---

resizing of all the existential elements of the working relationship and reach the redefinition of a Labor Law that is in line with technological advances and the protection of the social work process and the desired social justice.

**Keywords:** Labor Inspection, Labor Law, informality, and technology

## ***Introducción***

La inspección del trabajo está dirigida a velar por el cumplimiento de la normativa laboral en las entidades de trabajo, para lograr este objetivo tiene entre sus funciones asesorar a los patronos y patronas y a los trabajadores y trabajadoras sobre la forma adecuada de dar cumplimiento a las obligaciones laborales.

Los funcionarios que realizan esta labor deben visitar las entidades de trabajo y proceder a realizar un recorrido por todas sus instalaciones, observar la ejecución de las labores en los diversos puestos de trabajo e interrogar a los trabajadores y trabajadoras sobre diferentes aspectos vinculados con su relación de trabajo.

Esta labor permite al funcionario que la ejecuta tener de primera mano información valiosa sobre la realidad laboral, qué derechos laborales son violados con mayor frecuencia, qué conductas están asumiendo los patronos para cometer fraudes y evadir el cumplimiento de la normativa laboral, qué hechos afectan las relaciones de trabajo.

En este orden de ideas se tiene que la inspección del trabajo tiene la responsabilidad de velar porque el derecho del trabajo cumpla su función de otorgar a los trabajadores y trabajadoras protección y garantías a sus derechos laborales durante la prestación de sus servicios.

Ahora bien, en la actualidad han ocurrido muchas transformaciones en el mundo de trabajo, lo cual ha venido afectando la forma en que se vinculan los actores sociales en las relaciones de trabajo, el objetivo del presente ensayo es analizar el papel que la inspección del trabajo puede ejercer en la redefinición del Derecho del Trabajo en un mundo donde existe una reducción significativa y creciente de los trabajadores bajo relación de dependencia.

### ***Perspectiva de la situación laboral***

En el año 2018 la Organización Internacional del Trabajo, publicó el documento “Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe” donde muestra los principales indicadores que caracterizan la situación laboral en la región. Entre las conclusiones del mencionado trabajo está el crecimiento de la informalidad:

Según datos recientes en América Latina y el Caribe la informalidad es de 53,8 por ciento, incluyendo la agrícola y la no agrícola. Son alrededor de 140 millones de personas que tienen ocupaciones generalmente asociadas a condiciones precarias, falta de derechos y desprotección social (OIT, 2018:11).

Un factor relevante que contribuye con este aumento de la informalidad es el tema de la migración, para la OIT en el mundo existen actualmente 164 millones de migrantes, en el caso de Latinoamérica muchos son venezolanos y venezolanas que producto de la crisis económica que vive el país decidieron buscar oportunidades en otros países del continente, incorporándose a actividades propias del sector informal.

Aunado a esto se tiene la alta tasa promedio de desocupación de los jóvenes (entre 15 y 24 años), la cual se situó en un 19,6 al tercer trimestre del 2018, reflejando que

uno de cada cinco jóvenes que busca empleo no lo consigue, produciéndoles frustración. La tasa de desocupación regional muestra unos 25 millones de desempleados (OIT, 2018).

Otro aspecto relevante en la región tiene que ver con la participación laboral de la mujer, aunque se ha visto un incremento, continúan las brechas existentes:

...las mujeres siguen presentando tasas de desocupación superiores a las de los hombres, con una brecha cercana a los tres puntos porcentuales a nivel del promedio ponderado regional. Otra inequidad que se mantiene es que las mujeres tienen menores tasas de participación laboral que los hombres, con una brecha que supera los veinte puntos. Una de cada dos mujeres y tres de cada cuatro hombres participan en los mercados de trabajo de la región (OIT, 2018:34).

En cuanto a la distribución de los trabajadores y trabajadoras dependientes en los sectores de la economía, se tiene la siguiente situación: “En América Latina y el Caribe, aproximadamente el 76% de los asalariados trabajan en empresas privadas, el 16% lo hace en el sector público y el 8% restante se dedica al trabajo doméstico” (OIT, 2018:45).

Con respecto a la informalidad otra característica a resaltar es la composición de la informalidad, por cuanto es elevada tanto en los trabajadores empleados (45,1 %) como en aquellos por cuenta propia (43,2 %). La OIT resalta que “En las economías de menor desarrollo, el empleo informal es mayoritariamente por cuenta propia, mientras que en las desarrolladas la mayor parte de la informalidad esté en el empleo dependiente” (OIT, 2018:40).

La definición de economía informal se encuentra en la recomendación N° 204 sobre “La transición de la economía informal a la economía formal” la cual fue adoptada por la

Conferencia Internacional del Trabajo en su 104 reunión, el 12 de junio de 2015, la cual establece con respecto al término lo siguiente:

- a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales, o no lo están en absoluto; b) no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes. (Conferencia Internacional del Trabajo, 2015:2)

En función a esta descripción en la economía informal se incluye a aquellas actividades laborales que se desarrollan desligadas de protección legal total o parcialmente y no incluyen las actividades que se encuentran al margen de la Ley.

Ante la realidad laboral presente en Latinoamérica de la cual no escapa la realidad laboral venezolana, se observa el incremento de la informalidad y el auge de las nuevas formas de organización del trabajo que buscan desvirtuar la existencia de una relación de trabajo entre quién presta un servicio personal y quién se beneficia de la ganancia o utilidad económica de tal servicio, con el fin de mostrar a un supuesto emprendedor, pequeño empresario, que de manera autónoma es capaz de desarrollar sus propios proyectos, aunque a la larga simplemente es un trabajador

que se encuentra enmascarado en un engranaje empresarial.

## ***La relación de trabajo ante los avances tecnológicos***

Hoy se habla de grandes corporaciones empresariales que a través de aplicaciones tecnológicas mantienen todo un negocio altamente rentable y ponen a disposición de sus usuarios servicios que son realizados por personas a quienes no se les considera trabajadores, entre otros está el caso de Uber, una famosa empresa con presencia en varios países en el mundo, algunos latinoamericanos, que proporciona a sus cliente a través de una aplicación tecnológica vehículos de transporte con conductor, en su página de internet se pueden leer atractivas ofertas de trabajo: “Olvídate de jefes y oficinas”, “gana tanto como quieras”, “mientras más conduzcas, más ganas”, “pon tu propio horario”.

Sin embargo, en la práctica no existe tal independencia:

Las condiciones que Uber ha implantado para sus conductores son las siguientes: los conductores que hagan menos de 20 viajes al mes obtendrán el 70% de la tarifa, un 75% en el caso de que hagan entre 20 y 40, y un 80%, que es lo habitual, para los que rebasen los 40 servicios. Los conductores por tiempo completo –que hacen más de 40 horas semanales de conducción– no parecen estar satisfechos con las condiciones impuestas por la “empleadora” Uber. Ésta tiene un sistema de valoración de la actividad realizada por los clientes que mediante estrellas condicionan los ingresos de los conductores dado que Uber les pide que tengan entre 4’6 y 4’8 puntos sobre cinco. Por debajo de esta valoración les dejan de enviar clientes. Los gastos ocasionados por la realización

del servicio, como por ejemplo combustible o reparaciones, son sufragados por los conductores (Sierra, 2015:252)

El elemento subordinación o dependencia que en la relación de trabajo tradicional está vinculado con el sometimiento del trabajador al poder de dirección del empleador y, por lo tanto, recibe órdenes o instrucciones de quienes ejercen cargos de dirección o supervisión, entiéndase jefes o gerentes, es sustituido en este tipo de organización por las aplicaciones que se encargan de organizar el trabajo. Por lo tanto, lo que existe actualmente es una dependencia tecnológica, por cuanto en el caso de Uber la aplicación gira las instrucciones a donde debe dirigirse el conductor para prestar el servicio de taxi.

Entonces, se observa que antes se hablaba de las pymes (pequeños y medianos empresarios), y hoy se habla es de los “starups”, que son empresas jóvenes que están comenzando y son escalables, es decir, tienen capacidad para crecer y generar ingresos; en otras palabras, pueden incrementar su producción y ventas sin incrementar sus gastos, porque sus costes son pequeños, teniendo como herramienta fundamental la tecnología, principalmente el internet.

Entre los ejemplos significativos de grandes negocios que comenzaron como starups se encuentra Uber, cuya actividad económica se ha convertido internacionalmente en fuente de múltiples demandas, muchas de ellas de carácter laboral. En este sentido un estudio al respecto realizado en España plantea:

En nuestro estudio nos hemos centrado en UberPop, por entender que estamos ante una nueva situación de anomia laboral dado que,

---

mediante esta app <sup>2</sup>, se ofrecen servicios de transporte de pasajeros por conductores de vehículos privados no solo sin ningún tipo de licencia administrativa ni pago de impuestos, sino también sin ninguna protección o reconocimiento de la existencia de una relación laboral (Sierra, 2015:249).

En el mencionado estudio se hace hincapié en la importancia que tiene la Inspección del Trabajo como actividad fundamental que contribuye a mostrar la realidad, los hechos que en la práctica configuran la existencia de una relación de trabajo, con el fin de identificar todos los indicios que permiten enmarcar la actividad realizada por una persona dentro de la esfera laboral y por ende poder brindarle la protección y los derechos que le asisten en su condición de trabajador o trabajadora.

En este orden de ideas, se destaca el papel que juega la Inspección del Trabajo como garante en la aplicación del Derecho del Trabajo:

...existe un informe de la Inspección del Trabajo de Cataluña que reconoce la existencia de relación laboral de estos conductores en similares términos a la valoración emitida por la Comisión Laboral de California que determinó que una conductora de Uber no debía ser considerada trabajadora independiente sino empleada de la compañía ante la reclamación del pago de salarios y otros gastos no satisfechos (Sierra, 2015:249-250).

---

<sup>2</sup> El término “app” es una abreviatura de la palabra en inglés “application”. Es decir, una app es un programa de instalación instantánea. Se refiere sobre todo a aplicaciones destinadas a tablets (como el iPad o equipos Android) o a teléfonos del tipo smartphone (como el iPhone o el Samsung Galaxy). Ángel Gutiérrez, <https://www.aboutespanol.com/que-es-una-app-y-como-descargarlas-3507717>

La forma en que la actividad económica de Uber se ejecuta, gira en torno a la asistencia tecnológica, porque la única manera de acceder al sistema es mediante una app gratuita, que cuenta con un sistema GPS que ubica los vehículos que se encuentren más cerca y, dependiendo del recorrido que este tenga que realizar y el tiempo empleado, la aplicación le estima el costo; finalizado el recorrido muestra el costo real y el usuario procede al pago. El problema principal radica en que estos conductores particulares prestan un servicio de taxi, sin tener la respectiva licencia para este tipo de actividad, lo cual ha generado que gremios de conductores organizados y líneas de transporte hayan efectuado demandas a Uber por competencia desleal.

Entonces, se observa que la tecnología ha producido cambios significativos en materia de relaciones de trabajo, ha generado un nuevo tipo de dependencia o subordinación, se habla hoy de la dependencia o subordinación tecnológica, porque el trabajador en muchos casos recibe órdenes e instrucciones de una aplicación, ejerciendo de esta manera el patrono su poder de dirección, pero este es apenas uno de los tantos efectos producidos:

Las aplicaciones de las nuevas tecnologías, a la par que han posibilitado un considerable incremento del progreso material, han producido grandes impactos en las relaciones laborales que se manifiestan en aspectos tan dispares como: el volumen y la sectorialización del empleo, las formas de contratación, los sistemas de control del trabajo, la flexibilidad de la prestación laboral, las cualificaciones profesionales y la salud (Medina, s/f, p.2).

Es claro que la inspección del trabajo en la práctica se convierte hoy en una actividad compleja, por cuanto ante el escenario de las nuevas tecnologías los elementos

existenciales de la relación de trabajo se encuentran en muchos casos camuflajeados y requieren ser develados y puestos al descubierto, por lo cual el funcionario de inspección debe agudizar el análisis y la visión para descubrir y mostrar la realidad laboral y lograr en la práctica velar por el cumplimiento de las normas laborales.

Otro reto adicional al anterior que tiene la Inspección del Trabajo es la obligación de contribuir a los cambios sociales y le está establecida en el Art. 3 del Convenio 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el comercio, literal C, “poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes”. Es un deber del funcionario de inspección contribuir con su trabajo a las transformaciones en materia de ampliación de derechos laborales y de protección a la masa trabajadora en aras de consolidar la justicia social.

### ***La redefinición del Derecho del Trabajo***

El derecho laboral nace para regular una relación de trabajo, que se caracterizó por un espacio físico delimitado a una empresa, donde el trabajador prestaba un servicio en un tiempo específico de trabajo, con ciertas condiciones de trabajo, bajo el control y supervisión de un jefe y recibía a cambio una contraprestación denominada salario. El elemento principal y distintivo de esta relación fue y ha sido la subordinación jurídica o dependencia, es decir, la obligación del trabajador de someterse al poder de dirección de quién es propietario y ejerce el dominio de la organización empresarial (Oberto, 2010).

Hoy en día, este esquema, que era el tradicional, ha cambiado y surgen nuevos paradigmas, productos de las modernas y distintas formas de organización de las actividades económicas, que van resintiendo al Derecho del

Trabajo y, por lo tanto, disminuyen su efecto protectorio; al respecto se plantea:

Estos paradigmas de muchas maneras se han redefinido: en primer lugar, porque de la bilateralidad originaria de una relación de trabajo de índole contractual se transita muy frecuentemente hacia un esquema de adhesión de condiciones de trabajo predeterminadas; luego, porque hay espacios de actividad donde la eficacia del derecho laboral se ha resentido, disminuyendo visiblemente (Villasmil, 2016:228).

Desde esta perspectiva, se observa que en la realidad laboral actual existe mucha incertidumbre en cuanto a la existencia o no de relaciones de trabajo, sobre todo en aquellos casos en los cuales se convence a la persona que presta el servicio de una supuesta autonomía e independencia, producto de su condición de emprendedor en un negocio que en la práctica genera altos dividendos sólo a sus propietarios.

Ante el panorama laboral existente, se requiere de un Derecho del Trabajo lo suficientemente protectorio ante las injusticias sociales que suponen las nuevas formas de organización de las actividades económicas, sobre todo en aquellas donde la tecnología ha vuelto invisible la existencia de una relación de trabajo entre quién presta el servicio y quién se beneficia de dicha actividad. Ha llegado el momento no sólo de redefinir el derecho del trabajo, sino también de reconsiderar cada uno de los elementos existenciales de la relación de trabajo, entre los cuales se destaca la necesidad de redimensionar el concepto de subordinación, el cual ha sido objeto de severos cuestionamientos en su concepción tradicional y debería ampliarse su alcance:

---

Ante los nuevos modos de producción y las nuevas formas de organización del trabajo que han producido una tendencia creciente a la deslaborización en la prestación del servicio, se hace necesario redefinir el elemento subordinación de manera de lograr que el término tenga un amplio alcance y pueda comprender todas aquellas situaciones donde esté involucrado el trabajo humano y que además del trabajo sujeto a subordinación jurídica también se incorpore el trabajo sujeto a subordinación económica<sup>3</sup>, cada día más extendido y desprotegido (Oberto, 2010:1123).

Esta necesidad de redefinir o de reformar el Derecho del Trabajo es planteada por varios doctrinarios, entre los cuales se destaca Humberto Villasmil Prieto, quién propone que la reforma del Derecho del Trabajo Latinoamericano debe centrarse en tres ejes; aquí se destacarán los dos principales: 1) Las reformas dirigidas a re regular el ámbito de la relación de trabajo y 2) La reforma procesal laboral del Trabajo. Con respecto al segundo eje, Venezuela fue pionera en el año 2002 mediante la puesta en práctica de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, creando un proceso laboral que se caracteriza entre otros aspectos por ser oral y breve.

En relación al primer eje, se percibe que continúa extendido el uso de la figura de la tercerización y con ello, la presencia de relaciones de trabajo encubiertas, lo que a su vez contribuye a la competencia desleal; así mismo se produce en la práctica una transferencia del riesgo empresarial a los trabajadores, quienes en definitiva colocan los medios de trabajo y asumen el deterioro o pérdida de los mismos,

---

<sup>3</sup> Subordinación económica, cuando la remuneración percibida por la prestación del servicio constituya la base de sustentación del trabajador y su familia, o por lo menos una parte de ella (Goizueta, N. 2001, p. 71).

acentuándose la precarización del empleo; la organización sindical es cercenada, por cuanto se elimina el principal atributo para su constitución, el reconocimiento de la condición de trabajador de quién presta un servicio; en definitiva se reduce el ámbito de vigencia efectiva del derecho del trabajo (Villasmil, 2016).

Todo esto parece confirmar la necesidad de contar con una Inspección del Trabajo que ejerza un papel más protagónico, recogiendo las situaciones y las injusticias propias de las nuevas formas de organización del trabajo con el fin de ir contribuyendo a la adaptación, redimensionamiento y redefinición del derecho del trabajo y de los elementos que configuran la existencia de una relación de trabajo.

### ***Conclusiones***

En el caso de Latinoamérica, se observa el crecimiento del fenómeno migratorio, conjuntamente con las altas tasas de desempleo juvenil y la persistencia de la brecha existente entre la participación laboral más baja de las mujeres con respecto a los hombres. Estas situaciones, sumadas al crecimiento de la informalidad, originan que existan trabajadores y trabajadoras que no se encuentran protegidos por la legislación, o lo están de manera parcial, encontrándose al margen de los derechos laborales que por ley les corresponden.

El surgimiento de nuevas formas de organización de las actividades económicas, apoyadas en las plataformas tecnológicas, ha generado emporios empresariales, negocios de una alta rentabilidad, que dejan en manos de supuestos emprendedores autónomos la responsabilidad de los riesgos que deberían asumir aquellos que realmente reciben las grandes ganancias o beneficios. En estos casos se encubre, a través del uso de la tecnología, la verdadera relación de

trabajo que existe entre quién presta el servicio y quién en definitiva se lucra de la labor prestada.

Se hace necesario estudiar, analizar y profundizar, en todas sus dimensiones, las diferentes formas en que se busca involucrar a las personas con necesidades económicas en actividades lucrativas, en calidad de emprendedor o empresario, desdibujando una relación cuyo principal cometido es obtener altas ganancias a costa de una baja inversión y del trabajo de otros, hoy con el apoyo de la tecnología.

La inspección del trabajo cumple una función social fundamental al ser la actividad llamada a mostrar la realidad laboral en toda su magnitud y dar a conocer al Estado las deficiencias de la legislación, las situaciones no previstas, con el fin de que se vayan introduciendo los cambios requeridos en materia legislativa laboral, para brindar la protección requerida, lograr el redimensionamiento de todos los elementos existenciales de la relación de trabajo, principalmente la subordinación o dependencia, y alcanzar la redefinición de un Derecho del Trabajo que vaya en consonancia con el resguardo del proceso social de trabajo y de la tan anhelada justicia social.

## ***Referencias***

Conferencia Internacional del Trabajo (2015). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. 104<sup>o</sup> reunión, 01 de junio de 2015.

Convenio 81 O.I.T. (1947). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Gaceta oficial de la República de Venezuela. N° 28.332. Mayo 17, 1967.

Goizueta, Napoleón (2001). Título II De la Relación de Trabajo. En comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su

reglamento. Edit. Jurídicas Rincón C.A. Caracas-Venezuela.

Gutiérrez, Ángel (2019). ¿Qué es una app y cómo descargarlas? Recuperado: <https://www.aboutespanol.com/que-es-una-app-y-como-descargarlas-3507717>

Medina, José (s.f). Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales.

Del empleo a la participación en la innovación. Recuperado: [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r\\_32/nr\\_467/a\\_6329/6329.pdf](http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_32/nr_467/a_6329/6329.pdf)

Oberto, Thania (2010). Nuevos cuestionamientos al concepto de subordinación. Ponencia presenta en el VII Congreso Nacional y I Congreso Internacional de Investigación Dr. Francisco Javier Triana Alonzo. 01 al 03 de diciembre 2010, Campus Universitario Bárbula, Estado Carabobo, Venezuela, pp.1122-1126.

Organización Internacional del Trabajo (2018). Panorama laboral 2018 América latina y el Caribe. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_654969/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm)

Sierra, Esperanza (2015). Los conductores de vehículos privados de Uberpop: Una nueva situación de anomia laboral. En Sánchez C., Navarro R, y Garrido Eva, (Directoras) El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: Retos para la disciplina laboral (pp 247-259). Gobierno de España-Ministerio de Economía y Competitividad: Ediciones Laborum.

Villasmil, Humberto (2016). Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de

trabajo (segunda parte). *Revista Latinoamérica de Derecho Social*, Vol. 22, enero-junio, pp. 220-245.



julio- diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 20-10-2019

# **ALTERNATIVAS DE MONEDA PARA LA INFORMACIÓN FINANCIERA DE LAS EMPRESAS EN EL ENTORNO ECONÓMICO VENEZOLANO**

Autor (a) Arnoldo José Morillo González<sup>1</sup>

Dirección electrónica: [morilloarnoldo@gmail.com](mailto:morilloarnoldo@gmail.com)

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** En Venezuela, la moneda de curso legal es el bolívar y es por ello que todas las transacciones mercantiles y financieras deben hacerse en esa moneda. Recientemente ha sido reconocida la hiperinflación, a partir de la publicación por parte del Banco Central de Venezuela, y es conocido el uso de la divisa como medio de pago y protección de los activos por parte de las empresas en el entorno económico venezolano. Esto hace que pudiese surgir incertidumbres sobre cuál moneda será más útil en la presentación de información financiera: ajustada por inflación, ajustada por inflación y convertida en divisa, o presentada directamente en divisa. El objetivo de este estudio fue analizar teóricamente, desde una perspectiva legal, económica y financiera, las alternativas de moneda para la información financiera de las empresas, en el entorno económico venezolano. La metodología empleada se basó en la revisión bibliográfica y análisis sistemático y

---

<sup>1</sup> Lic. En Contaduría Pública, Especialista en Docencia en Educación Superior, -Jefe de la Cátedra de Contabilidad General, del Departamento de Contabilidad, de la Escuela de Administración. Comercial y Contaduría Pública Universidad de Carabobo. ORCID: 0000-0002-7841-1657

reflexivo de fuentes secundarias representadas por textos escritos y consultas a través de páginas web. Las leyes venezolanas establecen como moneda legal el bolívar y la información financiera suministrada debe ser útil. El dinero presenta tres funciones: reserva de valor, medio de cambio, unidad de cuenta. La información financiera se debe presentar a valores ajustados por inflación y puede ser posteriormente convertida en moneda extranjera. Conclusiones: la moneda legal es el bolívar; el dinero, producto de la inflación ha diluido sus funciones fundamentales; la información financiera se ajusta por inflación y luego se pudiese convertir en divisas mejorando su utilidad.

**Palabras clave:** Moneda, moneda legal, moneda funcional, información financiera.

### **CURRENCY ALTERNATIVES FOR CORPORATE FINANCIAL INFORMATION IN THE VENEZUELAN ECONOMIC ENVIRONMENT**

**Abstract:** In Venezuela, the legal currency is the bolivar, and therefore, all commercial and financial transactions must be made in that currency. Recently, hyperinflation has been recognized, as of the publication by the Central Bank of Venezuela, and the use of foreign currency as a means of payment and asset protection by companies in the Venezuelan economic environment is well known. This could lead to uncertainties as to which currency will be more useful in the presentation of financial information: inflation-adjusted, inflation-adjusted and converted into foreign currency, or presented directly in foreign currency. The objective of this study was to analyze theoretically, from a legal, economic and financial perspective, the currency alternatives for the financial information of companies in the Venezuelan economic environment. The methodology used was based on a bibliographic review and a systematic and reflexive analysis of secondary sources in the form of written texts and web page

consultations. Venezuelan law establishes the bolivar as the legal currency and the financial information provided must be useful. Money has three functions: store of value, means of exchange, and unit of accounting. Financial information must be presented at inflation-adjusted values and may be subsequently converted into foreign currency. Conclusions: the legal currency is the bolivar; money, as a result of inflation, has diluted its fundamental functions; financial information is adjusted for inflation and can later be converted into foreign currency, improving its usefulness.

**Keywords:** Currency, legal currency, functional currency, financial information.

## ***Introducción***

En la República Bolivariana de Venezuela, la unidad monetaria es el bolívar, por lo tanto, todas las transacciones mercantiles y en consecuencia la información financiera primaria, deben estar presentada en términos de dicha unidad monetaria.

Actualmente, el país enfrenta una hiperinflación desde finales del año 2017 y recientemente reconocida por el Banco Central de Venezuela, a través de la publicación del Índice Nacional de Precios al Consumidor, en donde se evidencia para el cierre del año 2018 una tasa del ciento treinta mil sesenta por ciento de inflación.

Producto de lo anterior, es normal y técnicamente lógico que las empresas prefieran como una forma de protección de su patrimonio, mantener posiciones monetarias en términos de una moneda más estable, por ejemplo, el dólar de los Estados Unidos; más aún, cuando el gobierno nacional despenalizó la tenencia de dólares a través del Convenio Cambiario N°1 del 07-09-2018 y de la implementación de las mesas de cambio.

Aunado a lo anterior, se ha hecho evidente el uso constante de la moneda extranjera como medio para realizar las transacciones en términos comerciales y también entre particulares, al respecto hay que destacar lo señalado por Gerencia y Tributos (2019)

Aclarando que en el país se ha venido dando una “dolarización implícita”, que no es técnicamente una “dolarización” en su sentido formal, sino la forma como el ciudadano en general denomina coloquialmente al fenómeno de la aceptación y uso de la divisa como marcador de precio de productos y servicios, o como medio de pago entre particulares.

Por otro lado, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) como marco de información financiera de los principios contables generalmente aceptados en Venezuela (VEN-NIF), establecen que el objetivo de la información es suministrar información financiera útil sobre la entidad que informa y que coadyuve a los usuarios a la toma de decisiones financieras sobre el suministro de recursos a la entidad.

Ahora bien, para lograr una información útil en la toma de decisiones financieras, los principios contables generalmente aceptados en Venezuela (VEN-NIF) también exigen la incorporación de los efectos del cambio del poder adquisitivo de la moneda (ajuste por inflación) en los estados financieros primarios presentados por la entidad, siendo esta una condición sine qua non.

En este contexto actual, a la gerencia de las entidades venezolanas le pudiera surgir la incertidumbre respecto a cuál moneda sería usada, de manera que la información financiera le resulte más útil en el proceso de toma de decisiones, es decir:

A) una moneda funcional (bolívar) ajustada por efectos de inflación cumpliendo los principios

contables generalmente aceptados en Venezuela (VEN-NIF) y posteriormente convertida en una moneda de presentación (divisa), o

B) una moneda funcional (divisa) y posteriormente convertida a una moneda de presentación (bolívar) debidamente ajustada por inflación; toda vez que la conducta comercial actual se fundamenta en una moneda extranjera

Así entonces se plantea el siguiente estudio, el cual presenta como objetivo general analizar teóricamente desde una perspectiva legal, económica y financiera, las alternativas de moneda para la información financiera de las empresas en el entorno económico venezolano. La metodología empleada está basada en la revisión bibliográfica y en el análisis sistemático y reflexivo de fuentes secundarias representadas por textos escritos y consultas a través de páginas web.

### ***Referentes legales***

Para el análisis de la moneda funcional en la información financiera de las empresas venezolanas, es obligatoria la revisión previa de la legislación que regula lo relativo a la moneda a ser usada para el registro de las transacciones comerciales y por ende de la información financiera.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Hay que mencionar el artículo 318 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) el cual establece que “La unidad monetaria de la República Bolivariana de Venezuela es el bolívar”, se tiene entonces que las transacciones comerciales indudablemente tienen que ser reconocidas usando el bolívar como moneda para su registro.

Código de Comercio

---

El Código de Comercio (1955), rige las obligaciones de los comerciantes en sus operaciones mercantiles, y establece en el artículo 32 que “Todo comerciante debe llevar en idioma castellano su contabilidad, la cual comprenderá, obligatoriamente, el libro Diario, el libro Mayor y el de Inventarios.” Del artículo citado, se entiende que la exigencia está referida al idioma en la cual las transacciones comerciales deben ser reconocidas, más no así, la moneda en la cual las mismas, deben ser registradas.

### Banco Central de Venezuela

El Banco Central de Venezuela, tiene como objetivo lograr la estabilidad de precios y preservar el valor de la moneda, se señala en el artículo 106 de la Ley del Banco Central de Venezuela (2015) “La unidad monetaria de la República Bolivariana de Venezuela es el bolívar.” Este artículo repite lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, por tanto, se ratifica entonces, que las transacciones en el país deben ser registradas en dicha unidad de cuenta.

En la precitada ley se encuentra también el artículo 129 indicando:

En la contabilidad de las oficinas, públicas o privadas y en los libros cuyo empleo es obligatorio, de acuerdo con el Código de Comercio, los valores se expresarán en bolívares. No obstante, pueden asentarse operaciones de intercambio internacional contratadas en monedas extranjeras, cuya mención puede hacerse, aunque llevando a la contabilidad el respectivo contravalor en bolívares. Igualmente, pueden llevarse libros auxiliares para la misma clase de operación, con indicación y asientos en monedas extranjeras.

Siendo, así las cosas, resulta claro que las empresas pudiesen registrar en sus libros obligatorios operaciones de intercambio internacional contratadas en moneda extranjera haciendo la mención respectiva, pero llevando en los libros legales el contravalor en bolívares, así mismo prevé el manejo optativo de libros auxiliares solo para dicho tipo de operaciones con indicaciones y asientos en moneda extranjera.

### ***Sistema monetario (teoría económica)***

La información financiera está expresada en unidades de cuenta, es decir, en una moneda de referencia y, en Venezuela, esa moneda es el bolívar, representando el dinero con el cual se registran las transacciones; desde esta postura, es conveniente revisar algunos conceptos dentro de la teoría económica a efectos de facilitar la comprensión desde el punto de vista monetarista, de la información financiera presentada por las entidades venezolanas.

Tal como señala De Gregorio (2007), el dinero es un activo que forma parte de la riqueza financiera de las personas y las empresas, además, es ampliamente utilizado y su ventaja es permitir hacer transacciones; cuando no existía, las transacciones se efectuaban sobre la base del trueque, sin embargo, actualmente una economía moderna sin dinero es difícil de realizar, ya que no se podrían encontrar vendedores y compradores de bienes y servicios cuyas necesidades se correspondan, es así que el dinero evita el problema conocido como doble coincidencia del trueque o deseo.

Es importante destacar, que el dinero cumple tres funciones importantes, ellas son depósito de valor, unidad de cuenta y medio de cambio, a este respecto, Mankiw (2014) indica lo siguiente:

A) Depósito de valor: el dinero permite traspasar poder de compra del presente al futuro, aunque el dinero es un depósito imperfecto de valor, ya que si suben los precios la cantidad de

---

productos que podemos comprar con él disminuye, no obstante, la gente lo tiene porque puede en algún momento del futuro intercambiarlo por bienes o servicios.

B) Unidad de cuenta: el dinero señala los términos en los que se anuncian los precios y se expresan las deudas y es patrón de medición de transacciones económicas.

C) Medio de cambio: el dinero es lo que se emplea para adquirir los bienes y servicios que se necesitan.

### Tipos de dinero

El dinero puede adoptar muchas formas, según Mankiw (2014), el dinero que no tiene ningún valor intrínseco se denomina dinero fiduciario, ya que de alguna manera es establecido así por algún tipo de decreto; a pesar que el dinero fiduciario es usado por la mayoría de las economías en la actualidad, históricamente era práctica común que las sociedades utilizaran como dinero alguna mercancía que tuviera algún valor intrínseco, a este se le denomina dinero-mercancía, como por ejemplo el oro, el cual es una forma de dinero-mercancía ya que puede usarse como una joya pero también sirve como medio de pago para realizar transacciones.

En este orden de ideas, agrega Mochón (1993) la existencia del dinero legal, el cual es emitido por una institución que monopoliza su emisión, y también existe el dinero bancario, originado por la participación de algunos intermediarios financieros que tienen la capacidad de hacerlo.

### ***Información financiera***

La información financiera es la relativa a una entidad determinada expresada en términos financieros y obtenida fundamentalmente de su sistema contable de la entidad, sobre los hechos económicos acontecidos.

En el Marco Conceptual de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF (2016) se indica, que el objetivo de la información financiera es suministrar información sobre la entidad que informa y que la misma sea útil a los inversores, prestamistas y otros acreedores existentes y potenciales para tomar decisiones sobre el suministro de recursos a la entidad. Puede ser común que los informes financieros se basen en estimaciones, juicios y modelos en lugar de representaciones exactas, sin embargo, el Marco Conceptual establece los conceptos que subyacen en dichas estimaciones, juicios y modelos.

Es importante destacar, que los informes financieros suministran información acerca de la situación financiera de una entidad, lo cual representa información de los recursos económicos y de los derechos de los acreedores contra la entidad, ellos suministran también, información sobre los efectos de las transacciones y otros hechos que cambian los recursos económicos y los derechos de los acreedores sobre la entidad.

Ahora bien, la información financiera útil conlleva a una serie de características cualitativas, para que así sea, debe ser relevante y representar fielmente lo que pretende representar, su utilidad mejora si es comparable, verificable, oportuna y comprensible.

Las características cualitativas fundamentales son:

A) Relevancia: en la medida que sea capaz de influir en las decisiones tomadas por los usuarios

B) Representación fiel: para ser útil la información financiera no debe solo representar los fenómenos relevantes, sino representar fielmente los fenómenos que pretende representar. Para lograr una representación fiel perfecta, una descripción tendría tres características, ser completa, neutral y libre de errores. Completa, porque debe incluir toda la

información necesaria para que los usuarios comprendan los fenómenos que está siendo representado, neutral, porque no está sesgada, ponderada, manipulada o atenuada de otra manera para incrementar la probabilidad de que la información financiera sea recibida de forma favorable o adversa por los usuarios, libre de error, porque no tiene omisiones en la descripción de los fenómenos y que el proceso utilizado para producir la información financiera presentada se ha seleccionado y aplicado sin errores, este contexto, libre de error, no significa perfectamente exacto en todos los aspectos.

### ***Moneda extranjera***

A fin de conocer los criterios establecidos respecto al uso de una determinada moneda extranjera y, a los efectos de presentación de la información financiera, se debe revisar la Norma Internacional de Contabilidad 21: Efectos de las Variaciones en las tasas de Cambio de la Moneda Extranjera NIC 21 (2016) la cual entre otros aspectos establece:

#### **Objetivo**

Prescribir la forma de incorporar en los estados financieros de una entidad, las transacciones en moneda extranjera y negocios en el extranjero y de cómo convertir los estados financieros en una moneda de presentación seleccionada.

### ***Definiciones***

- Moneda extranjera (divisa): es cualquier otra moneda distinta a la moneda funcional de la entidad
- Moneda de presentación: es la moneda en que se presentan los estados financieros.
- Negocio en el extranjero: es toda subsidiaria, asociada, acuerdo conjunto o sucursal de la entidad que informa, cuyas actividades se basan o realizan en un país o moneda distintos a los de la entidad que informa.

- Moneda funcional: es la moneda del entorno económico principal en que opera la entidad.

En este particular, existen algunos factores que la entidad debe considerar para determinar su moneda funcional:

- la moneda que influya principalmente en los precios de venta de sus bienes y servicios (frecuentemente será la moneda en la cual se denominen y liquiden los precios.

- la moneda del país cuyas fuerzas competitivas y regulaciones determinen fundamentalmente los precios de venta y servicios.

- La moneda que influya fundamentalmente en los costos de la mano de obra, de materiales.

Así mismo, representan indicios de moneda funcional, la moneda en que se mantienen los importes cobrados por las actividades de operación y en la cual se generan los fondos de las actividades de financiación, por ejemplo los instrumentos de deuda y patrimonio emitidos, en todo caso, cuando algún factor de los señalados sea contradictorio y no resulte obvio la determinación de la moneda funcional, la gerencia deberá emplear su juicio para determinar la moneda funcional que más represente fielmente los efectos económicos de las transacciones, sucesos y condiciones subyacentes.

De igual forma establece la norma, que cuando la entidad lleve sus registros y libros contables en una moneda diferente a su moneda funcional y proceda a elaborar los estados financieros, convertirá todos los importes a la moneda funcional.

Utilización de una moneda de presentación distinta de la moneda funcional

Las entidades podrán presentar sus estados financieros en cualquier moneda o monedas. En caso de que la moneda de

presentación difiera de la moneda funcional de la entidad, ésta deberá convertir sus resultados y situación financiera a la moneda de presentación elegida.

Así mismo, cuando los resultados y la situación financiera de una entidad cuya moneda funcional sea la de una economía hiperinflacionaria, serán convertidos a la moneda de presentación aplicando la tasa de cambio de cierre a todas las partidas.

## ***Moneda en una economía hiperinflacionaria***

Las condiciones de presentación de la información financiera en una economía hiperinflacionaria están prescritas en la Norma Internacional de Contabilidad 29: Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias NIC 29 (2016) la cual señala:

### **Alcance**

Esta norma será de aplicación a los estados financieros incluyendo los estados financieros consolidados, de una entidad cuya moneda funcional es la moneda correspondiente a una economía hiperinflacionaria.

En una economía hiperinflacionaria la información sobre la situación financiera y resultados en la moneda local sin reexpresar no es útil, ya que la moneda pierde poder de compra a una velocidad que resulta inexacto cualquier comparación entre cifras procedentes de transacciones y otros acontecimientos ocurridos en diferentes momentos del tiempo.

En la norma no se establece una tasa absoluta para considerar si al sobrepasarla surge el estado de hiperinflación, al contrario, es una cuestión de criterio juzgar el momento en que se hace necesario reexpresar los estados financieros.

El estado de hiperinflación viene determinado por las condiciones del entorno económico de la entidad, entre las cuales se pueden señalar:

- La población en general prefiere conservar su riqueza en forma de activos no monetarios o bien en una moneda extranjera que sea relativamente estable, las cantidades de moneda local son invertidas inmediatamente para conservar la capacidad adquisitiva.
- La población en general no toma en referencia las cantidades monetarias en moneda local, sino que las ve en términos de otra moneda extranjera que sea relativamente estable, los precios pueden manejarse en otra moneda.
- Las compras y ventas a crédito se realizan a precios que compensan la pérdida del poder adquisitivo esperada durante el aplazamiento.
- Los salarios, tasas de interés y precios se atan a la evolución de un índice de precios.
- La tasa acumulada de inflación en tres años se aproxima o excede al 100 %.

Así mismo señala la norma, que los estados financieros de una entidad cuya moneda funcional sea la de una economía hiperinflacionaria, bien sea que se basen en el método del costo histórico o en método del costo corriente, deberán expresarse en términos de la unidad de medida corriente en la fecha de cierre, esto es, ajustados por inflación.

## ***Conclusiones***

El análisis teórico respectivo permitió establecer las siguientes conclusiones:

A) Desde la perspectiva legal, se observó que en Venezuela la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela así

---

mismo la Ley del Banco Central de Venezuela establecen como moneda de curso legal y de unidad de cuenta el bolívar, por lo tanto, todas las transacciones deben ser registradas en esa moneda. Sin embargo, la Ley del Banco Central de Venezuela permite el registro contable de operaciones en moneda extranjera a través del uso de libros auxiliares. De igual forma, el Código de Comercio no establece la exigencia del bolívar como moneda legal y solo exige el registro en idioma castellano. Por lo antes indicado, no habría forma de mantener exclusivamente registros en los libros legales en una moneda distinta al bolívar.

B) Desde la perspectiva económica, se encontró que el dinero como moneda de expresión de la información financiera, posee tres funciones fundamentales: a) unidad de cuenta, b) depósito de valor y c) medio de cambio; sin embargo, las mismas se han diluido a raíz del proceso hiperinflacionario que actualmente existe en Venezuela, lo cual pudiese incrementar la preferencia de monedas extranjeras o divisas, para protección del patrimonio y el uso como medio de pago.

C) Desde la perspectiva financiera, se precisó, que la información financiera debe generar información útil a los interesados para que éstos puedan tomar sus decisiones. Los conceptos revisados confirmaron que la moneda funcional en Venezuela es el bolívar (moneda legal) la cual también es la moneda de presentación de la información financiera. Ahora bien, dicha moneda, por corresponder a una economía hiperinflacionaria, debe estar ajustada por inflación y así cumplir con los principios contables generalmente aceptados (VEN-NIF), caso contrario, la información financiera dejaría de ser útil y, además, estaría incumpliendo los principios venezolanos. No obstante, la información financiera ajustada por inflación pudiese de manera adicional y a juicio de la gerencia de la entidad, ser presentada en cualquier moneda extranjera, cumpliendo los procedimientos que para tales fines están prescritos en la normativa respectiva, incrementando así

la utilidad de la información financiera presentada a los usuarios de manera que estos puedan tomar sus mejores decisiones.

## ***Referencias***

- Código de Comercio (1955). Código de Comercio. Caracas: Gaceta Oficial Extraordinaria N° 475 del 21-12-1955 .
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (2016). Efectos de las Variaciones en las Tasa de Cambio de la Moneda Extranjera. Inglaterra. Fundación IFRS 2016 .
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. (2016). Marco Conceptual. Inglaterra. Fundación IFRS 2016.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas: Gaceta Extraordinaria Oficial N° 5.453 del 24-03-2000.
- De Gregorio, J. (2007). Macroeconomía. Teorías y Políticas. 1era edición. Santiago de Chile: Pearson-Educación.
- Mankiw, N. (2014). Macroeconomía, 8va. Edición. España: Antoni Bosh editor, S.A.
- Mochón, F. (1993). Economía, Teoría y Política. 3era. edición. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España .
- Ley del Banco Central de Venezuela (2015). Ley del Banco Central de Venezuela. Caracas. Gaceta Oficial Extraordinaria 6.211 del 30-12-2015.
- Tributos, G. y. (18 de junio de 2019). gerenciaytributos.blogspot.com. Obtenido de <https://gerenciaytributos.blogspot.com/2019/06/Factura-en-dolares-versus-control-de-precios.html>



julio - diciembre 2019

Recibido: 12-5-2019

Aceptado: 20-10-2019

## INVESTIGANDO A LAS PYMES

Autor (a) Zoraida Linárez<sup>11</sup> y Josefina Toro<sup>2</sup>

Dirección electrónica: zoraidalinarezr@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** El propósito de este artículo es presentar hallazgos obtenidos en el estudio: La Resolución de Problemas y la Producción de Conocimiento Científico y Tecnológico en las Pequeñas y Medianas Empresas Afiliadas a la Cámara de Pequeños y Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo, cuyo objetivo fue investigar su historia, su estructura y su cultura organizacional, las características de sus trabajadores, sus procesos productivos y administrativos, sus productos y las estrategias para comercializarlos, sus problemas y los métodos que emplean para resolverlos y para crear nuevos conocimientos. Esta investigación tenía también el propósito de servir como ejercicio para que los estudiantes de la asignatura Métodos de Investigación II de FACES, de la cual somos profesoras, aprendieran a realizar investigaciones cualitativas, tal como lo establece el programa. Utilizamos el Método Etnográfico con entrevistas semiestructuradas y abiertas hechas por los estudiantes, quienes visitaron las empresas y produjeron más

---

<sup>1</sup> Doctora en Educación Magister en Planificación de la Educación Superior. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Licenciada en Educación Mención Orientación. Profesora Asociada de la Cátedra de Métodos de Investigación I en FACES Universidad de Carabobo. Investigadora del INFACES. Código ORCID 0000-0002-0014-1423. <sup>2</sup> Doctora en Educación Magister en Educación, Mención Planificación Curricular. Licenciada en Educación, Mención Ciencias Sociales Profesora Titular (Jubilada) de la Cátedra de Métodos de Investigación II de FACES Universidad de Carabobo. Miembro de la Comisión Coordinadora del Doctorado en Ciencias Económicas y Sociales de la FACES U.C. Código ORCID 0000-0003-2443-0307

de cien informes de investigación, los cuales fueron procesados mediante ochenta y seis matrices, algunos de cuyos resultados exponemos en este artículo. Esta investigación fue financiada por el CDCH y terminada en el año 2003.

**Palabras clave:** Pyme, resolución de problemas, producción de conocimientos.

### **INVESTIGATING SMEs**

**Abstract:** The purpose of this article is to present findings obtained in the study: Problem Solving and the Production of Scientific and Technological Knowledge in Small and Medium Enterprises affiliated to the Chamber of Small and Medium Industrialists and Artisans of Carabobo State, whose objective was to investigate their history, their organizational structure, and organizational culture, the characteristics of their workers, their productive and administrative processes, their products and strategies to market them, their problems and the methods they use to solve them and to create new knowledge. This research also had the purpose of serving as an exercise for the students of the subject Research Methods II of FACES, of which we are professors, to learn how to conduct qualitative research, as established in the program. We used the Ethnographic Method with semi-structured and open interviews conducted by the students, who visited the companies and generated more than one hundred research reports, which were processed through eighty-six arrays, some of the results are shown in this article. This research was financed by the CDCH and completed in 2003.

**Keywords:** SME, problem solving, knowledge production

---

## ***Introducción***

Como profesoras de la asignatura Métodos de Investigación en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo y conscientes de la gran necesidad que existe de acercar a nuestros estudiantes al sector empresarial, ponerlos en contacto directo con el mundo donde les tocará actuar una vez egresados y también establecer un lazo entre las empresas y la universidad, pensamos que sería muy apropiado realizar una actividad con una práctica de investigación útil y que tuviera sentido para ellos ya que la FACES forma la mayoría de los trabajadores de las zonas industriales de Carabobo.

Fue por ello que optamos por investigar en las Pequeñas y Medianas Empresas afiliadas a la Cámara de Pequeños y Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo: su historia, su estructura y su cultura organizacional, las características de sus trabajadores, sus procesos productivos y administrativos, sus productos y las estrategias para comercializarlos, sus problemas y los métodos que emplean para resolverlos y para crear nuevos conocimientos, a través de una metodología inductiva y holística que nos permitió acercarnos a la realidad de una forma más natural y humana.

La primera pregunta que nos hicimos fue la siguiente: ¿Será que los métodos de investigación contemplados en el programa de nuestra asignatura son suficientes para un eficaz desempeño profesional de nuestros egresados? También pensamos en si en las empresas de nuestro país se usaban otros métodos de investigación para resolver los problemas y para producir conocimientos, que nuestros alumnos debían conocer. Fue así como surgió la idea de hacer esta investigación y decidimos ir a las Pequeñas y Medianas Industrias, ya que ellas constituyen la mayoría de las empresas del país y las que contratan la mayor cantidad de personal.

Una vez escogidas las PYMES nos preguntamos ¿Cuáles? Pensamos que sería difícil llegar hasta ellas, que necesitaríamos saber sus nombres y direcciones, además, bajo la influencia del paradigma cuantitativo, dudábamos acerca de la necesidad de determinar una población y nos pareció adecuado, estudiar las empresas afiliadas a la Cámara de Pequeños y Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo (CAPEMIAC), ya que allí estaban registradas y contaríamos con un número determinado, que constituiría la población y con un directorio que nos permitiría ubicarlas, además de con el apoyo y la información que nos brindaría dicha Cámara.

Las empresas estudiadas fueron 83, no estudiadas 147, no aceptaron ser estudiadas 33, cerradas 12, no se localizó dirección 05. Además, se estudiaron 56 empresas que no estaban afiliadas a CAPEMIAC, lo que dio un total de 139 empresas estudiadas. De las cuales se presentan los cuadros de matrices de categorías de las afiliadas y de tres no afiliadas, es decir, 86 matrices

De esta labor resultaron bastante más de un centenar de informes de investigación, y entrevistas muy significativas realizadas a algunos empresarios de vanguardia, las cuales, por su contenido, ilustran muy claramente la realidad de las empresas estudiadas. La información recopilada constituye un esfuerzo serio de acercamiento a una realidad muy importante para los empresarios, la universidad y los estudiantes.

### ***Fundamento Epistemológico:***

Dadas las características ontológicas del fenómeno a estudiar, consideramos apropiada la variante fenomenológica interpretativa, pues es la que permite captar la realidad desde el marco de referencia interna de los sujetos que la viven y experimentan, además de poder interpretarla. En el estudio adoptamos una perspectiva cualitativista, asumiendo que la subjetividad es productora de conocimientos, en una relación dialéctica que no admite

separación entre el sujeto y la realidad. La investigación es acerca de la experiencia vital de las personas, quienes, mediante la intervención de un investigador, recurren a sus recuerdos para producir información que sirve para reconstruir el conocimiento social (Ferrarotti, 1981).

### **Método:**

Consideramos que el Método Etnográfico es el más adecuado para realizar una profunda indagación epistemológica por cuanto facilita el acercamiento a la multiplicidad de factores que necesitábamos conocer para poder recopilar y describir la información que nos permitiera una visión holística, completa y detallada de toda la problemática relacionada con la resolución de problemas, la producción y aplicación de conocimientos en las PYMES. El Método Etnográfico permite, como lo afirma Hugo Cerda (1991), “la recopilación más completa y exacta posible de la información necesaria para reconstruir la cultura y conocer los fenómenos sociales propios de grupos muy específicos”.

En este caso, cada empresa es una comunidad cuya complejidad queríamos conocer detallada y profundamente y, al mismo tiempo, las PYMES afiliadas a CAPEMIAC constituyen también una comunidad con actividades, problemas e intereses comunes dentro de la sociedad venezolana.

La Etnografía nos permitió realizar este abordaje y lograr los objetivos propuestos, gracias a sus características, ya que, como lo explicamos a continuación, siguiendo a Hurtado y Toro, (1998): Es holística: lo cual facilita la descripción de los fenómenos que ocurren dentro de las PYMES, tiene una condición naturalista y contextual: permitiendo que la investigación se lleve a cabo en el ambiente natural de las PYMES, centrando la atención de todo cuanto ocurre en ellas relacionado con la manera de producir el conocimiento y resolver problemas. Todo ello dentro del contexto geográfico, histórico, económico y social donde se desenvuelven las mencionadas empresas. Es inductiva: lo cual nos permitió

partir de la observación de casos particulares para derivar concepciones y teorías que explican los procesos encontrados y nos permiten mejorarlos.

**Tipo de investigación:** Estudio de casos múltiples pues se hizo una investigación diacrónica longitudinal de las pequeñas y medianas empresas afiliadas a CAPEMIAC. **Escenario:** La investigación se realizó en el ambiente de cada una de las 83 empresas afiliadas a CAPEMIAC, estudiadas por los alumnos de la asignatura Métodos II.

**Sujetos:** Trabajadores, empleados y directivos de las empresas estudiadas, seleccionados por los coinvestigadores y que tuvieron la amabilidad de cooperar.

**Técnica:** Entrevistas en profundidad ya que son flexibles y dinámicas (Taylor y Bogdan, 2000). En este caso, semiestructuradas, no estandarizadas y abiertas, las cuales permitieron una mayor libertad y la posibilidad de obtener más información.

**Instrumento:** Preparamos una guía para las entrevistas semiestructuradas, contentivas de los tópicos relacionados con los objetivos propuestos.

**Validación de la Información:** Validamos la información a través de todo el proceso de investigación ya que en cada empresa se entrevistaron varios sujetos que ocupaban diferentes cargos.

**Análisis de la información:** Después de transcribir las entrevistas, nos sumergimos en la información, buscando palabras o unidades significantes dentro del texto (identificadores), con los cuales una vez agrupados en códigos, se obtuvieron 30 categorías. Hicimos una definición para cada categoría fundamentada en el marco referencial, los objetivos de la investigación y la información dada por los informantes.

De todas las categorías detectadas, elaboramos una lista, la cual constituyó la guía para elaborar las 86 matrices de información:

---

Visión, misión, personal, estructura organizativa, relaciones interpersonales, cultura organizacional formal, cultura organizacional informal, incentivos, motivación, preparación académica del personal, competencias (habilidades y destrezas), mejoramiento profesional, sentido de pertenencia, productos y servicios, producción, planta física, maquinarias, tecnología, materia prima, proveedores, distribución, ventas y mercadeo, publicidad, competencia, reconocimientos, problemas, resolución de problemas, producción de conocimientos, proyectos y seguridad industrial.

Estas categorías nos ofrecen una visión bastante completa de las empresas estudiadas, nos permiten describirlas, conocer detalladamente sus procesos productivos y administrativos y establecer relaciones entre sus características y los procesos de resolución de problemas y de producción de conocimientos que buscábamos. De acuerdo con ellas organizamos la información recopilada en cuadros de matrices categoriales, una matriz por cada empresa, en la que tratamos de mostrar las 30 categorías.

Hallazgos:

Solamente mostraremos tres categorías, con expresiones de los informantes, para poder cumplir con las exigencias pautadas en cuanto a extensión del artículo.

Incentivos:

Las PYMES estudiadas ofrecen muy pocos incentivos a sus trabajadores, limitándose en la mayoría de los casos sólo a lo establecido en la Ley del Trabajo y, en muy pocas ocasiones, los incentivos constituyen parte de los valores y de las políticas utilizadas para la captación de personal, incentivar la productividad, la permanencia y la integración de los trabajadores a la empresa.

Productos Amadio beneficia a sus trabajadores con útiles escolares y con una especie de suscripción para llevar a los niños al campo YMCA, lo cual es algo muy apreciado por los trabajadores. El Sr. José Contreras, administrador, se refiere

a estos incentivos: “Me dan un bono anual o regalo navideño, esto es como un reconocimiento por el trabajo realizado todo el año. Es como una motivación para continuar con el trabajo eficientemente”.

“Se goza de un buen Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad; estabilidad laboral, en esta empresa es difícil el ingreso de un nuevo empleado, pero quien entra aprende y se queda sin preocuparse por perder el empleo.”

Es decir que para él constituyen un gran aliciente, no sólo el bono navideño y el seguro de H. C. M., sino la estabilidad que le ofrece la empresa, hecho que también fomenta el sentido de pertenencia.

En Galvánica Carabobo el principal incentivo lo constituye el hecho de que se hacen dos evaluaciones al año y con base en sus resultados se ajustan los salarios de los trabajadores. Sin embargo, para el momento de la investigación, ello no se había hecho debido a la crisis recesiva nacional y de la empresa.

En Derivados del Acero, como producto de la implantación del programa Total Personal Motivation (T. P. M.) existe un plan de estímulos basado en la competencia entre equipos de trabajadores y en reconocimientos de diversa índole, como nos informa la Srta. Emily Sanz, ejecutiva e hija del dueño de esta empresa: “Se han implementado equipos por zonas, cada equipo tiene un nombre, estos nombres se encuentran en la cartelera. Todavía no se han dado reconocimientos en efectivo o en especie, pero sí en la cartelera, destacando alguna colaboración o el equipo más trabajador del mes o cosas así.”

Algunas organizaciones proporcionan los útiles escolares y/o los juguetes propios de la Navidad para los hijos de su personal, otras dan cestatickets, bonos de producción y ofrecen pólizas de H.C.M., todo esto, junto con los bonos vacacionales y las utilidades es considerado por los trabajadores como incentivos, además de las oportunidades

que tengan de aprender, mejorar profesionalmente y ascender dentro de la empresa.

Sin embargo, la situación se fue agravando con la crisis económica y las altas tasas de desempleo, que obligan a los empresarios a reducir los beneficios que ofrecen a sus trabajadores, como los cursos y talleres y las pólizas de H. C. M., y también colocan a los trabajadores en la necesidad de aceptar las condiciones laborales existentes porque saben que les será muy difícil conseguir empleo en otro lugar: “Hoy en día no se puede uno dar el lujo de escoger un trabajo” dice un obrero de Cartonajes Granics, ya que las empresas han tenido que prescindir cada vez de más y más trabajadores.

Estas circunstancias también disminuyen los ingresos de los trabajadores que cobran de acuerdo con su rendimiento, ya que la contracción del mercado hace cada vez menos necesarios los esfuerzos por aumentar la producción, tal como sucede en las fábricas de calzado y de ropa, que utilizan este sistema.

#### Motivación

Si entendemos la motivación como esa energía interior que nos hace emprender proyectos y mantenernos activos trabajando por lograrlos, pese a las dificultades que se nos presenten, encontramos que en las PYMES es muy necesaria, puesto que los incentivos son pocos y los problemas son muchos, tanto para los patronos como para sus trabajadores.

En el caso de los primeros encontramos muchos a punto de cerrar sus puertas, desesperados porque ni siquiera tienen la salida de vender su empresa debido a que la recesión y la incertidumbre por las que atraviesa el país han reducido al mínimo esa posibilidad.

Algunos propietarios y gerentes nos hicieron declaraciones que nos muestran, no una fuerte motivación sino una débil esperanza, como la siguiente: “Yo digo que lo que queda es esperar un tiempo a ver si nos podemos recuperar con algún trabajo que se nos dé, yo vendí recientemente un apartamento para pagarle a los obreros y a los trabajadores,

los servicios, bueno, para mantener la empresa y no declararme en quiebra, pero si no se presenta pronto un buen trabajo de los grandes, tendré que cerrar e irme para Italia” (Sr. Fusco, de Corporación Artesanal Sannita).

O la de la Ing. Mariela de Pérez, socia y ejecutiva de FLEXOVEN, quien nos manifestó cómo es el compromiso con sus trabajadores lo que a veces los sostiene y les da los ánimos para seguir adelante: “...Hay momentos en los que tú te dices: ¿qué estamos haciendo? Lo que tenemos es un compromiso social y la lucha de esta permanencia es el compromiso con nuestra gente...”

Otros manifiestan abiertamente su pesimismo, como el Sr. Orasma Rondón, de Cartonera Valencia, quien nos dijo: "La pequeña y mediana empresa lo que está es sobreviviendo." "Si estuviéramos 20 años atrás, no me dedicaría a este negocio".

En esta misma empresa los trabajadores tampoco se muestran muy motivados, expresando uno de ellos una inquietud que pone el acento en uno de los problemas de las PYMES, el hecho de que el tamaño de la organización limita enormemente la carrera que puede hacerse dentro de ella: "...Esta empresa es muy pequeña, a qué puesto puedo aspirar". Esta situación se ve agravada por el hecho de que en ésta y en muchas otras empresas trabajan varios miembros de la familia propietaria, disminuyendo las escasas posibilidades de ascenso de otros integrantes del personal.

Esta situación constituye un problema para la propia organización porque, como ya lo hemos dicho, las PYMES se han convertido en escuelas, formadoras de trabajadores, quienes luego desertan para ir a las grandes empresas, donde hay mayores oportunidades de progresar. Sin embargo, esto no puede resolverse dentro de la actual recesión, porque sólo el crecimiento de la empresa permitirá que junto con ella crezcan los miembros de su personal.

Por otra parte, esta situación también afecta las posibilidades de pagar buenos salarios y ofrecer otras

ventajas a los trabajadores. De todos es conocido el descenso que ha sufrido el poder adquisitivo de los venezolanos, a tal punto que el salario mínimo no alcanza para cubrir la cesta alimentaria y mucho menos la llamada cesta básica. Situación que ocasiona también el desánimo de muchos trabajadores, quienes trabajan duramente, sin esperanzas de poder mejorar su nivel de vida, adquirir una vivienda o tan siquiera muebles, ya que apenas ganan para comer, tal como afirma el Sr. Hernández, de ALUQUIN: “Oye, este, yo te digo algo, no es que sea (el salario) muy bueno, pero cubre un poco las necesidades de uno, aparte de todo, uno siempre mata un tigrillo para conseguir algo extra”.

De esto se hace eco el Sr. Zavarce, accionista y gerente general de Materiales Handling, quien nos dice: “...la única forma de motivar a la gente es con dinero. No hay otra forma. Mira, yo puedo proponer y digo a veces: vamos a hacer un intercambio deportivo con tal persona. Es algo como para motivarlos, pero la gente tiene mucho problema con dinero. Ahora el problema en sí es lo que la gente puede comer. A mí me da pena decirlo (...). Ahorita el problema es que tú trabajas prácticamente para las cosas esenciales. Entonces tener gente motivada es muy difícil. La motivación en la gente es muy difícil.”

Sin embargo, aunque esta situación es frecuente, también existen trabajadores con una fuerte motivación al logro, como en el caso de algunos miembros del personal de Algodones Alve, quienes dicen: “Hago mi trabajo cada vez mejor” (Srta. Domínguez). “Estoy motivada dentro de esta organización” (Srta. Delgado). “Siento que cuando hago algo productivo se me compensa de una u otra manera” (Sr. Fernández).

Sólo en una empresa, FLEXOVEN, nos dijeron que el dinero no es el factor motivacional más importante y tienen, dentro de sus programas de desarrollo humano para los trabajadores, cursos que incluyen la motivación al logro. Al respecto la Ing. Mariela de Pérez, encargada de los cursos, nos dijo: “Dentro de nuestro programa de capacitación se

considera muy importante la motivación ya que es importante desarrollar personalmente a cada individuo para luego poder exigir que se desarrolle en la organización”. Su esposo, el Ing. Jorge Pérez manifestó: “Lo que siempre he defendido es que el principal factor motivador de la gente no es el dinero, sino permitirle que tenga una visión diferente de la vida. Prepararlos con cursos de motivación hacia el logro, pero eso no es tan fácil hay que estar constantemente encima de ellos y sin embargo se ve gente descontenta y gente con problemas...”.

También encontramos personas con un proyecto de vida que los mantiene motivados y decididos a lograr sus metas, siendo el caso del Sr. Antonio Noguera, empleado administrativo de ALUQUIN, uno de los más singulares: “Mira (con cara seria), yo siempre he tenido grandes aspiraciones de surgir, y el que va a surgir, surge acá o en otra empresa peor, digo que eso lo lleva uno en el corazón, las ganas de triunfar, claro que mi sueño sería surgir en Pequiven, pero si el destino me depara surgir en ALUQUIN, S.A., entonces lucharé hasta obtener un buen cargo”

#### Sentido de pertenencia

En pocas empresas hay políticas dirigidas a fomentar la integración y la identificación de los trabajadores con la organización. El caso más notorio de este tipo es el de FLEXOVEN, donde no sólo hay un programa de inducción para el personal, sino que se tenía un plan de cursos, talleres y planes vacacionales cuyo objetivo era el acercamiento y la identificación de las familias de los trabajadores a la empresa.

Sin embargo, 66 de las 86 empresas categorizadas están dirigidas por sus propios dueños, cuyos familiares, además, forman parte del personal, por lo tanto, la identificación y el compromiso de estas personas con sus empresas es indudable. El hecho de que las empresas sean dirigidas por sus propios dueños o familiares a veces constituye una dificultad a la hora de solucionar problemas porque los sentimientos se convierten en un factor que obstaculiza la

toma de las decisiones adecuadas y el desarrollo óptimo de la organización, como afirma la Srta. Erlinda Vargas, Analista de Contabilidad de Refriamientos: “Con respecto a los clientes, la relación ha sido yo diría más informal y de tipo familiar con ellos, hay muchos como... compadrazgo, algo, así sea que el Sr. Graterol, el Sr. Zerpa tienen una relación muy familiar y eso a veces hace que incluso se aprovechen de eso. Entonces pasa a ser como una relación familiar, ahí es cuando no se toman en serio las finanzas ni los cobros; se hace difícil hacer esas negociaciones”

Por su parte, la Srta. Adriana Corredor, Administradora y copropietaria de Gomalum/Invhecor, nos da otro ejemplo: “...lo malo es...que como es una empresa familiar, cuando uno tiene una empresa así tú sabes que es tuya y tratas de cuidarla siempre, entonces, tú te agarras a eso, y eso ha sido la falla que hemos tenido nosotros, que hemos tratado de llevarla como si fuera de nosotros, así, en un aspecto tienes que entender que esa es una organización y una organización funciona, debe funcionar ella sola, con sus buenos directivos que la dirijan, pero tú no puedes estar todo el tiempo encima de ella como nos ha pasado a nosotros”.

Esta actitud, si bien a veces ocasiona problemas, muchas otras constituye un factor de cohesión dentro de la organización, ya que los dueños no sólo son los gerentes sino que también son obreros e instructores de su personal y trabajan codo a codo con ellos, creándose un sentimiento de respeto y afecto en ambas direcciones, que hace sentirse a los trabajadores como miembros de una familia, comprometidos con sus “jefes” y con la empresa y desarrollar un alto sentido de pertenencia, tal como se evidencia en estos testimonios:

“El Sr. Pedro ha sido para nosotros como un padre, siempre ha estado pendiente de nosotros, nos aconseja, nos habla mucho y además de eso, nos hace reconocimientos y hasta nos ha incluido en las revistas de CAPEMIAC”, dice Luis López, trabajador de Pier Rigot, por su parte Julio, obrero de

Corporación Sannita, afirma: “Yo creo que él es así porque él es carpintero como nosotros, de corazón.”

Esta forma de actuar de los propietarios, unida al reducido tamaño de las PYMES, conlleva a unas relaciones laborales que fortalecen la integración y el sentido de pertenencia, como se hace obvio en estas declaraciones: “Ya que somos una empresa pequeña, la comunicación es estrecha, no como en esas empresas grandes, Makro, por ejemplo, donde la gente ni se conoce. El trato con mis compañeros es excelente”, afirma un trabajador de HIERROCOR.

Por supuesto eso no sucede siempre, sobre todo si se tiene en cuenta que la mayor parte de las veces los gerentes no han sido formados para ello, por eso tampoco es extraño que una secretaria nos diga: “Realmente, como te dije anteriormente, tengo tres años y no me siento como familia, ya que los patrones no se dan con nosotros y nosotros no nos damos con ellos.”

### ***Reflexiones:***

Es una responsabilidad de las universidades la producción de conocimientos a través de la realización de actividades de investigación que permitan la necesaria imbricación entre el sector productivo y la Universidad a través del desarrollo por parte de los estudiantes de habilidades cognitivas y capacidad para investigar, que puedan conducirlos a una mejor toma de decisiones y al desarrollo de sus potencialidades para su intervención y aporte en el campo donde desarrollen su actividad profesional. La investigación debe convertirse en la cotidianidad del hacer universitario, lo que no disminuye su importancia en el ámbito académico, sino que, por el contrario, esta democratización rescata la investigación como la esencia de la Universidad (Villarroel, 1994).

La ejecución de esta investigación nos permitió hacer un diagnóstico organizacional, detallado y explícito de las PYMES, que puede ser punto de referencia para cualquier trabajo relacionado con este sector y probó la pertinencia y la utilidad de la Etnografía, como un método que puede ser

usado en cualquier área de las Ciencias Sociales, inclusive en las Ciencias Administrativas y Contables (otrora terreno reservado para el Método Hipotético Deductivo) para detectar problemas, realizar evaluaciones y obtener información precisa acerca de los procesos, tanto administrativos como productivos de las organizaciones.

Descubrimos que, a pesar de las dificultades, los docentes que enseñan a investigar, si se comprometen con sus estudiantes, pueden obtener excelentes resultados, como en este caso, pues la información aquí recopilada ya ha servido de base para ensayos y tesis realizados por estudiantes de nuestra facultad y sabemos que lo seguirá siendo, porque constituye un esfuerzo serio de acercamiento a una realidad que, muchas veces es vista por los universitarios desde fuera, de un modo referencial, en cambio aquí ofrecemos una gran cantidad de información valiosa y de primera mano, que nos da una idea clara del mundo de las PYMES en el Estado Carabobo.

### **Referencias**

- CAPEMIAC (1995/1997). Estrategia Industrial. Varios Ejemplares. Valencia: CAPEMIAC.
- (Sept. 1997). Listado de afiliados. Valencia.
- (Feb. 2001). Manual de afiliados. Valencia.
- Cerda, Hugo (1991). Los Elementos de la Investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Bogotá: Editorial El Búho.
- Ferrarotti, F. (1981). Storia e Storie di Vita. Roma: Laterza
- Hurtado, Iván y Toro, Josefina (1998). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Valencia. Edición: Episteme Consultores C. A. 2da. ed.
- Taylor, S. y R. Bogdan. (2000). Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Buenos Aires: Paidós.
- Villarroel, César (1994). Docencia, investigación y currículum en la Educación Superior. En Agenda Académica. Volumen I. Caracas.

# APÉNDICES

## Línea Editorial

**Definición:** La Revista FACES es una revista científica de ciencias sociales y humanas, de acceso abierto, cuyo objetivo central es la divulgación de conocimiento producto de investigaciones y creación intelectual, cultivando las mejores prácticas en edición de Revistas, de acuerdo a los estándares internacionales indicadas por instituciones especializadas.

**Cobertura temática:** abarca la más amplia variedad de temáticas de interés científico, humanístico y tecnológico, expresados en estudios teóricos, empíricos, de campo, ensayos, abarcando los más diversos enfoques (cuantitativos, cualitativos, mixtos, integrales, holísticos) siempre en el campo de las ciencias sociales y humanas. Así mismo admite en sus cuartillas: Editoriales, cartas al editor, trabajos científicos originales, informes de avances de investigación, artículos de revisión sustentados, reseñas de libros y ensayos novedosos.

**Periodicidad:** Es una publicación semestral arbitrada por el sistema doble ciego.

**Adscripción:** Está adscrita al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales “Manuel Pocaterra Jiménez” (INFACES), editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, con proyección regional, nacional e internacional.

Esta registrada en el índice de revistas científicas REVENCYT, con el código RVF 005. La revista fue publicada por primera vez en 1989, contando con 19 números en total

en su formato impreso. Desde 2019 se publica exclusivamente en formato digital.

## Editorial Line

**Definition:** The FACES Magazine is an open access scientific journal of social and human sciences, whose main objective is the dissemination of knowledge resulting from research and intellectual creation, cultivating the best practices in journal publishing, according to international standards indicated by institutions. specialized.

**Thematic coverage:** covers the widest variety of topics of scientific, humanistic and technological interest, expressed in theoretical, empirical, field studies, essays, covering the most diverse approaches (quantitative, qualitative, mixed, comprehensive, holistic) always in the field of the social and human sciences. Likewise, it admits in its pages: Editorials, letters to the editor, original scientific papers, research progress reports, supported review articles, book reviews and novel essays.

**Periodicity:** It is a biannual publication refereed by the double-blind system.

**Affiliation:** It is attached to the Research Institute of the Faculty of Economic and Social Sciences "Manuel Pocaterra Jiménez" (INFACES), edited by the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo, with regional, national and international projection.

It is registered in the index of scientific journals REVENCYT, with the code RVF 005. The journal was published for the first time in 1989, with a total of 19 numbers in its printed format. Since 2019, it has been published exclusively in digital format.

## **Declaración Ética y Negligencia Profesional**

La Revista FACES se compromete a mantener los más altos estándares éticos en su publicación y toma medidas contra cualquier negligencia profesional que se lleve a cabo, adhiriéndose plenamente al Código de Conducta de Editores de Revistas (COPE por sus siglas en inglés).

La Revista FACES asume el compromiso de vigilar la autenticidad de los contenidos presentados por los autores, lo que comprende: datos técnicos, diagramas, tablas, figuras, ilustraciones, diseños experimentales y de otros tipos, metodologías, entre otros.

Se considera sumamente significativo la correcta citación y referenciación de acuerdo a los parámetros académicamente aceptables y exigibles.

Se asumen como infracciones de carácter grave, reservándose la Revista FACES las respectivas acciones, en los siguientes casos: a) Copias o plagio total o parcial, así como el autoplagio; b) Falsificación o adulteración de datos; c) Presentación de datos no verídicos; d) Segmentación de la investigación; e) Alteración de autor y coautores; f) Alteración del proceso de arbitraje.

### ***Conflicto de Intereses***

La Revista FACES solicita que el autor de a conocer de manera fehaciente el origen del financiamiento del estudio o trabajo de investigación que dio pie al manuscrito entregado para su publicación, dejando manifiesto cualquier potencial conflicto de intereses.

La Revista FACES precisa una declaración sobre los conflictos de intereses de los autores, para todos los manuscritos enviados a la Revista. Se solicita con vehemencia a los autores que revelen cualquier potencial conflicto de intereses en la parte delantera del manuscrito. Cualquier conflicto de intereses manifestado será publicado en un área destacada como parte del artículo. Si no se reportan conflictos de interés, el compartimiento contendrá la oración "No se han declarado conflictos de intereses".

Los potenciales conflictos de intereses comprenden intereses financieros afines con asuntos debatidos en el manuscrito (por ejemplo, propiedad de patentes, propiedad de acciones, consultorías, honorarios de oradores).

### ***Fuente de Financiamiento***

Los autores deben detallar las fuentes de financiamiento de su investigación al enviar un manuscrito. Esto implica a las personas y organizaciones que facilitaron recursos para las intervenciones, así como aquellos que financiaron el tiempo del investigador y otros costos del estudio. Todas las fuentes de financiamiento deben ser mencionadas, así como su ubicación (ciudad, estado, país) incluida. La información debe proporcionarse en la página del título del manuscrito y se divulgará en el artículo publicado.

### ***Arbitraje doble ciego***

Los textos originales recibidos por el Comité Editorial, que cumplan los extremos de la normativa de la revista, en atención a una revisión preliminar a ser realizada por el Editor, apoyado en el Consejo de Redacción, serán sometidos al arbitraje doble ciego de especialistas en el respectivo tema, tanto internos como externos, de acuerdo a la categoría académica del autor.

### ***Procedimiento Editorial***

1. El Editor enviará los textos completos a los árbitros seleccionados de acuerdo a la temática y categoría académica del autor (a), sin la respectiva identificación y acompañada del respectivo instrumento de evaluación.

2. Los árbitros dispondrán de un máximo de 10 días hábiles- contados desde la fecha en que fue recibido- para revisar el texto y pronunciarse acerca de su aceptabilidad.

3. La valoración incluirá la calidad académica e investigativa, tomando en cuenta criterios de originalidad y presencia de contribuciones significativos en el campo de la ciencias sociales y humanas, pertinencia del contenido, el tratamiento metodológico, los hallazgos, el manejo de las referencias, la estructura del manuscrito y el cumplimiento de las normas de presentación.

4. Los árbitros optarán en base a su juicio por una de las siguientes opciones:

a. Publicación sin cambios

b. Publicación con cambios menores (de forma). Se remite al autor para que realice en un lapso no superior a diez días hábiles las correcciones sugeridas.

c. Publicación con cambios mayores. Se remite al autor para que realice en un lapso no superior a diez días hábiles las correcciones sugeridas y se somete a una nueva revisión para constatar si las correcciones cubren las exigencias.

d. No publicar por no cubrir mínimas exigencias de forma y fondo.

5. De los Árbitros Externos:

a. Aceptar o rechazar la revisión exponiendo la pertinente motivación. Los árbitros podrán inhibirse de considerar que entran en situación de conflicto de intereses al ejecutar la

evaluación, no manejen con experticia y conocimiento sobre el tema del artículo.

b. Evaluar los textos enviados para su respectivo arbitraje de acuerdo a los estándares éticos más elevados y los criterios de calidad asumidos por la revista.

c. Emitir las propuestas de mejora que considere pertinentes en cuanto a aspectos metodológicos, presentación y análisis de resultados, actualización de los referentes.

d. Emitir y comunicar a la brevedad posible y dentro del periodo establecido su valoración del texto recibido

e. Pronunciarse acerca de la aceptabilidad o no de los artículos que le han sido enviados con vistas a su publicación en la Revista.

f. Mantener la correspondiente confidencialidad respecto al arbitraje realizado.

g. Entregar a la Dirección de la Revista, un informe escrito referente de cada trabajo arbitrado.

## ***Edición***

Una vez concluida la revisión, el texto del artículo se sujetará al procedimiento de revisión de ortografía, redacción y estilo como parte del proceso de edición. A fin de reafirmar la calidad de la publicación se podrá solicitar la condensación, supresión o incorporación de tablas y figuras,

El comité editorial se reserva el derecho de efectuar las modificaciones pertinentes sin afectar el contenido, así como también de decidir respecto a su publicación si los autores no responden satisfactoriamente a las observaciones planteadas. El manuscrito editado, será remitido a los autores para su aprobación.

La revista no se hace responsable ni solidaria de los juicios emitidos por los autores de los artículos publicados en la misma.

El Editor será responsable de la decisión final acerca de la aceptación de los artículos recibidos una vez realizado el proceso de arbitraje y edición, tomando en consideración las observaciones de árbitros y revisores del Consejo de Redacción.

Toda información relativa a los artículos recibidos, proceso de arbitraje, revisión y edición será manejada con estricta confidencialidad.

### ***El Consejo Científico***

En tanto sección de soporte del Equipo Editorial, constituido por docentes e investigadores nacionales e internacionales con distinguida trayectoria, celan por la observancia de las pautas éticas de publicación, supervisando el contenido y desarrollo de la revista, en atención a los esquemas internacionales. Los miembros del Consejo Científico se comprometen a ser garantes de la calidad y solidez en el diseño y ejecución de las políticas editoriales de la Revista FACES, actuando como vigilantes activos del cumplimiento del Código de Conducta de Editores de Revistas, así como de todas sus prácticas apegadas a los compromisos éticos. De la misma manera, intervienen activamente en la valoración ejes temáticos novedosos, verificación de la revista, la promoción de los llamados en pro de textos, la difusión de los estudios publicados en su ámbito académico de acción, la propuesta de nuevos árbitros, la redifusión en redes sociales, entre otras labores de gran relevancia.

### ***El Consejo Editorial***

Se espera que el Consejo Editorial, en tanto sección de soporte del Equipo Editorial, constituido por docentes e investigadores nacionales e internacionales con distinguida trayectoria, sugieran y recomienden al Equipo Editor lo necesario para un mejoramiento continuo de la publicación, en atención a los esquemas internacionales. Específicamente gestiona lo referente a garantizar la publicación y periodicidad de publicaciones, el mantenimiento de criterios de calidad científica y editorial, así como el proponer revisores externos.

### ***El Comité de Redacción***

Constituido por un conjunto de colaboradores de experiencia y conocimiento en las tareas editoriales el comité de redacción es responsable de la ejecución de las labores de examen de traducciones, ortografía, redacción y estilo, la edición de los textos, la difusión en redes sociales, la gestión de las indexaciones, administrar la plataforma de recepción y publicación de artículos, verificar que los artículos cumplan con las normas, elaborar las maquetas de las publicaciones.

### ***El Editor***

Es el responsable principal de la gestión de la Revista FACES. Le corresponde preservar la calidad de la revista, ejercer la representación legal de la revista, designar a los asesores científicos nacionales e internacionales, verificar que se cumplan las normas de publicación, decidir en última instancia la publicación de los artículos debidamente arbitrados, corregidos y editados; mantener actualizadas las normas de publicación, supervisar el trabajo del equipo editorial.

### ***Los Editores Asociados***

El apoyo primario del Editor son los Editores Asociados, quienes le apoyan en los procesos de gestión de la revista,

velando por la aplicación de las mejores prácticas apegadas a la declaración ética y negligencia profesional de la revista, apoyando en la revisión de la calidad de los textos. Asimismo, emprender estudios relativos al mejoramiento de la revista.

## **Statement of Ethics and Professional Negligence**

FACES Magazine is committed to maintaining the highest ethical standards in its publication and takes action against any professional negligence that takes place, fully adhering to the Code of Conduct for Magazine Editors (COPE).

FACES Magazine assumes the commitment to monitor the authenticity of the content presented by the authors, which includes: technical data, diagrams, tables, figures, illustrations, experimental designs and other types, methodologies, among others.

The correct citation and referencing according to the academically acceptable and required parameters is considered highly significant.

Serious infractions are assumed, FACES Magazine reserving the respective actions, in the following cases: a) Copies or total or partial plagiarism, as well as self-plagiarism; b) Falsification or adulteration of data; c) Presentation of untrue data; d) Research segmentation; e) Alteration of author and co-authors; f) Alteration of the arbitration process.

### ***Conflict of interests***

FACES Magazine requests that the author reliably disclose the origin of the financing of the study or research work that gave rise to the manuscript submitted for publication, revealing any potential conflict of interest.

The FACES Journal requires a declaration on the conflicts of interest of the authors, for all the manuscripts sent to the Journal. Authors are strongly requested to disclose any potential conflicts of interest at the front of the manuscript. Any conflict of interest manifested will be published in a prominent area as part of the article. If no conflicts of interest are reported, the compartment

will contain the sentence "No conflicts of interest have been declared."

Potential conflicts of interest include financial interests related to matters discussed in the manuscript (eg, patent ownership, stock ownership, consulting, speaker fees).

### ***Funding Source***

Authors must detail the sources of funding for their research when submitting a manuscript. This involves the people and organizations that provided resources for the interventions, as well as those that funded the investigator's time and other study costs. All funding sources must be mentioned, as well as your location (city, state, country) included. The information must be provided on the title page of the manuscript and will be disclosed in the published article.

### ***Double blind arbitration***

The original texts received by the Editorial Committee, which comply with the extremes of the journal's regulations, in response to a preliminary review to be carried out by the Editor, supported by the Editorial Board, will be submitted to double-blind arbitration by specialists in the respective topic, both internal and external, according to the academic category of the author.

### ***Editorial Procedure***

1. The Editor will send the complete texts to the referees selected according to the topic and academic category of the author, without the respective identification and accompanied by the respective evaluation instrument.

2. The arbitrators will have a maximum of 10 business days - counted from the date it was received - to review the text and rule on its acceptability.

3. The evaluation will include the academic and investigative quality, taking into account criteria of originality and the presence of significant contributions in the field of social and human sciences, relevance of the content, the methodological treatment, the findings, the management of references, the structure of the manuscript and compliance with the submission rules.

4. The arbitrators will choose, based on their judgment, one of the following options:

a. Unchanged Post

b. Publication with minor changes (form). The author is sent to make the suggested corrections within a period not exceeding ten business days.

c. Publication with major changes. The author is sent to make the suggested corrections within a period not exceeding ten business days and is subjected to a new review to verify if the corrections meet the requirements.

d. Do not publish for not meeting minimum requirements of form and substance.

5. Of the External Referees:

a. Accept or reject the review stating the pertinent motivation. The referees may refrain from considering that they enter into a conflict of interest situation when executing the evaluation, if they do not handle with expertise and knowledge on the subject of the article.

b. Evaluate the texts sent for their respective arbitration according to the highest ethical standards and the quality criteria assumed by the journal.

c. Issue the proposals for improvement that it considers pertinent in terms of methodological aspects, presentation and analysis of results, updating

## **Instrucciones para Autores**

1. Se publicarán únicamente artículos originales e inéditos, los cuales no deben haber sido presentados a otras revistas u otro tipo de publicaciones.

2. Los trabajos deben ser enviados en formato Word o equivalente en programas de ofimática libres a la dirección electrónica [rfaces.infaces2022@gmail.com](mailto:rfaces.infaces2022@gmail.com).

3. Las características formales deben ser: Márgenes de 2,54 cm por cada lado, Interlineado 2.0, sin espacio entre párrafos. Alineación: justificada. Sangría: 1,27 cm en primera línea. Sangría francesa de 1,27 cm en las referencias. Fuente: Times New Roman 12 puntos. Extensión mínimo 12 cuartillas, máximo 30 cuartillas.

4. En la primera página del texto debe incluir: título del trabajo en español e inglés. Este título debe tener entre cinco y quince palabras. Debe ser llamativo, sea descriptivo del tema central, en lo posible con información del tipo de estudio y metodología. Evitar palabras superfluas.

5. Nombre completo del autor o de los autores con indicación del orden jerárquico, número del documento de identidad (de cada uno) así como el respectivo ID ORCID, número telefónico de contacto, correos electrónicos (indispensable), datos académicos (titulación y universidad donde se obtuvo, categoría profesional e institución de procedencia laboral, Ciudad-Estado, País); además de una breve reseña curricular, la cual no exceda de 60 palabras; es conveniente incluir una relación de las publicaciones anteriores relevantes, así como indicar si el trabajo fue presentado en algún Congreso o si recibió algún tipo de financiamiento o subvención, así como la fuente de esta. Indicar explícitamente una declaración de posible conflicto de intereses.

6. Indicar explícitamente la afiliación institucional de acuerdo al siguiente formato: Nombre personal [Estructura de Investigación: Grupo, Laboratorio, Unidad, Centro e Instituto (si procede)], [Departamento, Dirección, Hospital Universitario (obligatorio si procede)], [Facultad (recomendable)], [Universidad, Institución de Educación Superior (obligatorio)], [Dirección postal (si procede)], [ciudad, y país (obligatorio)], [identificador único ORCID (obligatorio)], [Correo electrónico (institucional recomendable)]

7. Incorporar un resumen del manuscrito de 250 palabras máximo en español e inglés, contentivo de: tipo de estudio, tema central, propósito general, aspectos metodológicos, resultados y hallazgos más relevantes y conclusiones. No debe contener citas. Debe estar acompañado de al menos cinco palabras clave específicas y representativas del contenido del texto. Se sugiere el uso de tesauros.

8. La estructura del texto a ser presentado debe ser: Introducción – materiales/métodos – Resultados – Discusión - Conclusiones – Recomendaciones - Agradecimientos – Referencias. Incluir en cada sección subtítulos, sin contener numeraciones de (1 - 1.1 – 1.1.1 – 1.1.2).

9. Las citas deben ajustarse a los estándares académicos usuales, pues expresan el adecuado y ético tratamiento de la información con el debido respeto a los autores y fuentes, por lo que deben atribuir adecuadamente los respectivos créditos de autoría. Preferiblemente Norma APA. El formato de citación será incorporando la correspondiente referencia en el texto escribiendo los datos en el siguiente orden: apellido del autor, año de la publicación original y página (en caso de cita textual), separados por una coma. Las citas textuales serán de dos tipos: cortas, aquellas de menos de 40 palabras. Estas serán incorporadas en el párrafo, entre comillas, sin

cursiva. Largas: cuya cantidad de palabras supere las 40; en este caso de coloca en párrafo aparte con sangría izquierda de 1,27 cm, sin comillas e interlineado simple.

10. De acuerdo a la cantidad de autores que efectivamente participaron en el estudio y presentan el texto para su publicación se presentarán como se indica en el cuadro a continuación

### ***Tipos de citación por autor***

<b>Cantidad y tipo de autor</b>	<b>Citación narrativa</b>	<b>Citación parentética</b>
Individual	Sevillano García (2004)	(Sevillano García, 2004)
Dos autores	Spencer y Giudice (1964)	(Spencer y Giudice, 1964)
Tres autores o más	Ballester et al. (2000)	(Ballester et al., 2000)
Autor corporativo con abreviación		
Cita por vez primera	Organización de Naciones Unidas (ONU, 2021)	(Organización de Naciones Unidas [ONU ], 2021)
Citas a continuación	ONU (2021)	(ONU, 2021)
Autor corporativo sin abreviación	Universidad de Carabobo (2022)	(Universidad de Carabobo, 2022)

11. Las referencias bibliográficas se colocan al final del texto en orden alfabético de acuerdo a lo establecido por el estilo APA actualizado.

12. Los gráficos, tablas y cuadros deberán ser titulados y numerados en forma consecutiva, con números arábigos. Deben ser legibles, por lo que la fuente no puede ser inferior

a 10 pts. No deben ser insertados como imagen sino contruidos en el procesador de palabras. Debe indicarse la fuente de los datos incluidos. Deben quedar en una sola página, respetar los márgenes y estandarizar su apariencia en cuanto a los bordes y colores.

13. Incluir en el envío del texto la Carta de Declaración de Originalidad y la Cesión derechos de publicación a la Revista FACES.

## **Instructions for Authors**

1. Only original and unpublished articles will be published, which must not have been submitted to other journals or other types of publications.

2. The works must be sent in Word format or equivalent in free office automation programs to the electronic address [rfaces.infaces2022@gmail.com](mailto:rfaces.infaces2022@gmail.com).

3. The formal characteristics must be: Margins of 2.54 cm on each side, Line spacing 2.0, without space between paragraphs. Alignment: justified. Indentation: 1.27 cm in first line. 1/2" hanging indent on references. Font: Times New Roman 12 points. Minimum extension 12 pages, maximum 30 pages.

4. On the first page of the text you must include: title of the work in Spanish and English. This title should be between five and fifteen words. It should be eye-catching, be descriptive of the central theme, if possible, with information on the type of study and methodology. Avoid superfluous words.

5. Full name of the author or authors indicating the hierarchical order, identity document number (of each one) as well as the respective ORCID ID, contact telephone number, emails (indispensable), academic data (degree and university where it was obtained, professional category and institution of work origin, City-State, Country); in addition to a brief curricular summary, which does not exceed 60 words; It is convenient to include a list of previous relevant publications, as well as indicate if the work was presented in a Congress or if it received any type of financing or subsidy, as well as its source. Explicitly indicate a declaration of possible conflict of interest.

6. Explicitly indicate the institutional affiliation according to the following format: Personal name [Research Structure: Group, Laboratory, Unit, Center and Institute (if applicable)], [Department, Directorate, University Hospital (compulsory if applicable)], [ Faculty (recommended)], [University, Higher Education Institution (required)], [Postal address (if applicable)], [city, and country (required)], [ORCID unique identifier (required)], [Email (recommended institution)]

7. Incorporate a summary of the manuscript of a maximum of 250 words in Spanish and English, containing: type of study, central theme, general purpose, methodological aspects, results and most relevant findings and conclusions. Must not contain citations. It must be accompanied by at least five specific keywords that are representative of the content of the text. The use of thesauri is suggested.

8. The structure of the text to be presented should be: Introduction - materials/methods - Results - Discussion - Conclusions - Recommendations - Acknowledgments - References. Include subtitles in each section, without containing numbers of (1 - 1.1 - 1.1.1 - 1.1.2).

9. The citations must conform to the usual academic standards, since they express the adequate and ethical treatment of the information with due respect to the authors and sources, for which they must properly attribute the respective credits of authorship. Preferably APA Standard. The citation format will be incorporating the corresponding reference in the text, writing the data in the following order: author's last name, year of original publication and page (in the case of a direct citation), separated by a comma. Verbatim citations will be of two types: short, those of less than 40 words. These will be incorporated in the paragraph, between quotation marks, without italics. Long: whose number of words exceeds 40; In this case, it is placed in a separate

paragraph with a 1.27 cm left indentation, without quotation marks and single line spacing.

10. According to the number of authors who actually participated in the study and submit the text for publication, they will be presented as indicated in the table below

### ***Types of citation by autor***

<b>Number and type of author</b>	<b>Narrative citation</b>	<b>Parenthetical citation</b>
Single	Sevillano García (2004)	(Sevillano García, 2004)
Two authors	Spencer and Giudice (1964)	(Spencer and Giudice, 1964)
Three authors or more	Ballester et al. (2000)	(Ballester et al., 2000)
Corporate author with abbreviation		
Appointment for the first time (United Nations)	United Nations Organization (UN, 2021)	Organization [UN], 2021)
Citations below	UN (2021)	(UN, 2021)
Corporate author without abbreviation	University of Carabobo (2022)	(University of Carabobo, 2022)

11. Bibliographical references are placed at the end of the text in alphabetical order according to what is established by the updated APA style.

12. Graphs, tables and charts must be titled and numbered consecutively, with Arabic numerals. They must be legible, so the font cannot be less than 10 pts. They should not be inserted as an image but built in the word processor. The source of the included data must be indicated. They must be

on a single page, respect the margins and standardize their appearance in terms of borders and colors.

13. Include in the sending of the text the Letter of Declaration of Originality and the Assignment of publication rights to the FACES Magazine.

## Carta de compromiso

Envíe junto con su trabajo la siguiente carta al Comité Editorial de Revista FACES:

Ciudadanos

Director Editor en jefe y demás

Miembros del Comité Editorial

Revista FACES

Presente.

Por medio de la presente envío a Ud.(s) el manuscrito del trabajo titulado:

para que sea sometido a evaluación para la publicación.

Manifiesto que:

Este trabajo es original e inédito: no ha sido publicado, no es duplicado, ni redundante; no está siendo sometido simultáneamente a arbitraje para su publicación por ningún medio de difusión, que los datos son originales y verídicos.

El autor y los coautores ceden los derechos de autor a la Revista FACES, pero mantienen sus derechos como autor intelectual.

El trabajo, tanto en su texto como las tablas y figuras ha sido elaborado de acuerdo a las Instrucciones para los Autores publicadas por Revista FACES, y que las referencias están directamente relacionadas con el trabajo.

Se designa como autor de correspondencia al autor o coautor que lo indique, con quien el Comité Editorial mantendrá comunicación a través de los correos electrónicos [revistafaces@uc.edu.ve](mailto:revistafaces@uc.edu.ve) y [rfaces.infaces2022@gmail.com](mailto:rfaces.infaces2022@gmail.com) ,

quien será responsable ante autores y coautores y dará respuesta rápida a los requerimientos del Comité Editorial.

No se conocen conflictos de intereses, y de haberlos los autores y coautores están obligados a indicarlo en el original, junto a la fuente de financiamiento.

Firma:

Nombre y apellido:

El autor para correspondencia:

## **Letter of engagement**

Send along with your work the following letter to the Editorial Committee of FACES Magazine:

citizens

Director Editor-in-Chief and others

Members of the Editorial Committee

FACES Magazine

Present.

I hereby send you the manuscript of the work entitled:  
to be submitted for evaluation for publication.

I declare that:

This work is original and unpublished: it has not been published, it is not duplicated, nor redundant; is not being simultaneously submitted to arbitration for publication by any means of dissemination, that the data is original and true.

The author and co-authors assign the copyright to FACES Magazine, but maintain their rights as intellectual author.

The work, both in its text and the tables and figures, has been prepared in accordance with the Instructions for Authors published by FACES Magazine, and that the references are directly related to the work.

The author or co-author who indicates it is designated as corresponding author, with whom the Editorial Committee will maintain communication through the emails [revistafaces@uc.edu.ve](mailto:revistafaces@uc.edu.ve) and [rfaces.infaces2022@gmail.com](mailto:rfaces.infaces2022@gmail.com), who will be responsible to authors and co-authors and will

respond quickly to the requirements of the Editorial Committee.

There are no known conflicts of interest, and if there are, the authors and co-authors are obliged to indicate it in the original, together with the source of financing.

Signature:

Name and surname:

Corresponding Author:

# Contenido

---

## **EDITORIAL**

Angel Emilio Deza Gavidia

## **ARTÍCULOS**

ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO DE LA PRODUCCIÓN INTELLECTUAL PUBLICADA POR LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Mari Luz Díaz Briceño y Raúl José Díaz Briceño

PROGRAMA DE ACTIVIDADES SOCIO PRODUCTIVAS EN EL TIEMPO LIBRE: UNA MIRADA SOCIAL PARA EL DESARROLLO DE LA AUTO GESTIÓN FINANCIERA

Dorian Martínez y Rosalinda Gómez

PARIDAD Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES VENEZOLANAS A PARTIR DE LA LOSDM/LV

Mitzy M. Flores-Sequera y Adrián Peraza

REINSTITUCIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE JUSTICIA EN VENEZUELA

Gerardo Gascón Domínguez y Mariana Francisco Breña

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DERECHOS HUMANOS

Aurora Silvestre Castillo

INTELIGENCIA SOCIAL: UNA PERSPECTIVA DESDE LA LIBERTAD EMOCIONAL

Leiber Hernández, Yorgelys Noguera y Gabriela Araque

INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y REDEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Thania Oberto y Miguel Sánchez

ALTERNATIVAS DE MONEDA PARA LA INFORMACIÓN FINANCIERA DE LAS EMPRESAS EN EL ENTORNO ECONÓMICO VENEZOLANO

Arnoldo José Morillo González

INVESTIGANDO A LAS PYMES

Zoraida Linárez y Josefina Toro