

# REVISTA

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Volumen 2  
No 2 Julio - Diciembre 2020

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. Ángel 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. Ali Guédez  
**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)**

Prof. Bruno Valera

**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)**





**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. Ángel 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. Ángel 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.bc.uc.edu.ve/faces/revista/>

<https://www.revistas.uc.edu.ve/>

**Redes Sociales:**

**Instagram:** @revistafacesuc

**Twitter:** @revistafacesuc

**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 .....	2
La política laboral y su incidencia en la convencion colectiva de trabajo: una aproximación desde la entidad de trabajo	
Angel Arvelaiz .....	4
Análisis de los efectos y consecuencias del tráfico de trabajo en los niños, niñas y adolescentes en Venezuela	
María Yáñez Da Silva .....	21
Diversas modalidades de legitimación de capitales, y la utilización de las criptomonedas a tales efectos	
Andrés Grisanti Belandria .....	40
“La sociedad del descarte”. Relatos de vida como reflejo de la realidad sociocultural de Valencia	
Massiel M. Rodríguez L .....	58
Capital social, empoderamiento femenino y asociatividad, factores del desarrollo territorial sostenible en Los Andes ecuatorianos	
Patricia Hernández Medina y Gabriel Ramírez Torres	72
Retos del derecho del trabajo en Venezuela ante las nuevas categorías laborales surgidas de las tecnologías de la información y la comunicación	
Diony José Alvarado Pinto .....	91
Desempeño económico actual de la pequeña y mediana empresa venezolana. Una mirada desde la administración financiera	
Francis Lagardera Chacín y Mariela Coello Alvarado .....	107
Divisas fiduciarias: supervivencia o convivencia frente a las criptomonedas	
Andrés Chirivella .....	125
El coaching universitario y el rol directivo en la Universidad de Carabobo, FACES La Morita .....	139
Apéndices .....	161
Línea Editorial .....	162

Declaración Ética y Negligencia Profesional ..... 164  
Instrucciones para Autores..... 174



## **Volumen 2 N° 2**



## **Editorial**

El año 2020 fue en muchos sentidos un año atípico. En el primer trimestre del año fue declarada por la OMS la situación de pandemia por la COVID-19, enfermedad que dejó una estela de muerte para este año de más de un millón y medio de personas en todo el mundo y un contagio calculado en más de 75 millones de personas, sin que para el segundo semestre se vislumbrara la finalización de la crisis sanitaria mundial.

No obstante, otras situaciones críticas siguieron marcando el acontecer de vida de los habitantes del planeta. Entre tales circunstancias estuvo las guerras que no se detuvieron en países como Siria, Afganistán y Yemen, por solo mencionar tres relevantes ejemplos de la violencia guerrerista promovida por elites imperiales para apropiarse de recursos naturales de países no desarrollados. Junto con este tipo de crisis de violencia siguió destacándose la migración de países del sur hacia países desarrollados del norte, con hechos devastadores como los naufragios en el Mar Mediterráneo; pero también en el caso venezolano el regreso de muchas personas que habían migrado y que se toparon con la mencionada crisis que disparó el desempleo tanto en Latinoamérica como en los Estados Unidos.

La labor investigativa en el ámbito académico, en este contexto, sigue presentándonos sus productos aun en estos contextos socio históricos. Es así como en el presente número se recogen reflexiones e investigaciones sobre temas de estudios del trabajo tales como las situaciones del mundo laboral en cuanto a las políticas laborales relativas a las

convenciones colectivas de trabajo, pero también expresiones de problemáticas laborales de sectores vulnerables como los niños, niñas y adolescentes, los marginados, y las mujeres en contextos como el venezolano y el ecuatoriano; y los efectos de los cambios tecnológicos en el mundo del derecho laboral.

Se recogen al menos dos trabajos que tratan el tema disruptivo de las criptomonedas, por una parte, en su utilización para la legitimación de capitales y, por otra, en comparación con las divisas fiduciarias.

La pequeña y mediana empresa es uno de los temas de mayor preferencia en los actuales estudios académicos latinoamericanos, así como el propio mundo de la gerencia universitaria.



julio- diciembre 2020

Recibido: 12-8-2019

Aceptado: 6-10-2020

# **LA POLÍTICA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA ENTIDAD DE TRABAJO**

Autor (a) <sup>1</sup>Ángel Arvelaiz

Dirección electrónica: angel.arvelaiz@gmail.com

Adscripción: Independiente

**Resumen:** Con este ensayo pretendo encontrar que las políticas laborales inciden de manera significativa dentro de la convención colectiva de trabajo y por ende en la relación que se establece entre la entidad de trabajo y el trabajador. En virtud del enfoque que se establezca en el manejo de estas políticas, y que las mismas puedan garantizar al trabajador una estabilidad socioeconómica propia y por ende que beneficie a su núcleo familiar; al ver satisfechas sus necesidades contribuirá en beneficio de la relación de trabajo, ya que todo dentro de esta relación no se puede suscribir al beneficio de una sola de las partes, debido a que ambas, son quienes interactúan y proveen a su entorno un sinnúmero de satisfacciones que son propias de los actores intervinientes..

**Palabras Clave:** políticas laborales, convención colectiva, trabajador, entidad de trabajo, relación de trabajo, socioeconómico.

## **LABOR POLICY AND ITS IMPACT ON THE COLLECTIVE LABOR AGREEMENT: AN APPROACH FROM THE WORK ENTITY**

---

<sup>1</sup> Abogado

The purpose of this essay is to show that labor policies have a significant impact on the collective bargaining agreement and therefore on the relationship established between the labor entity and the worker. Under the approach that is established in the management of these policies, they can guarantee the worker's socioeconomic stability of his own and therefore benefit his family nucleus; seeing his needs satisfied will contribute to the benefit of the working relationship since everything within this relationship cannot be subscribed to the benefit of only one of the parties, since both are those who interact and provide their environment with a myriad of satisfactions that are proper to the intervening actors.

**Keywords:** Labor policies, collective agreement, employee, work entity, working relationship, socioeconomic.

## ***Introducción***

En el presente escrito analizaremos la política laboral y su incidencia en la convención colectiva, haciendo una aproximación desde la entidad de trabajo, dado que en la relación de trabajo existe un vínculo entre el patrono y el trabajador, y la realidad socioeconómica no escapa en la actuación de ambos actores.

Entendemos que si bien es cierto, que el proceso social trabajo bajo dependencia le es remunerado al prestador del servicio, por quien lo recibe, no es menos cierto que la convención colectiva de trabajo (las cuales son fuentes de Derecho, tal como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras), como contrato entre las partes no puede ser pétrea, la misma tiene que ajustarse a la actualidad socioeconómica y por ende coadyuvar a que la relación de trabajo, y que esta se realice en función de que trabajador – patrono logren la satisfacción de sus necesidades, sin detrimento de ninguna de las partes de la relación.

Procederemos analizar la situación socioeconómica y la afectación que produce la misma dentro de la relación laboral, y cuáles son sus consecuencias en el trabajo, en virtud de que éste es un hecho social, que goza de la protección por parte del Estado, y su fin es satisfacer las necesidades materiales, morales e intelectuales del trabajador, dado que son principios tuitivos que garantizan la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, y su irrenunciabilidad.

En nuestro ensayo trataremos la política laboral y su incidencia en la convención colectiva de trabajo; procederemos a realizar un exordio que nos permite establecer que la convención colectiva es un derecho constitucional, el cual en su artículo 96 establece el derecho que tienen los trabajadores del sector público o privado a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo y el Estado venezolano proveerá las garantías necesarias para su desarrollo y favorecerá las relaciones colectivas y la solución de conflicto laboral; el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el derecho a la sindicación es una garantía para evitar el menoscabo de la libertad sindical, con el fin de garantizar a los trabajadores que éste se pueda afiliarse libremente a cualquier organización sindical, sin sujetar el empleo a una condición de no afiliación sindical o el despido de éste por su afiliación.

Así mismo el antes citado Convenio, establece en su artículo 4 lo siguiente:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimiento de

negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (Cursiva mía).

El artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), establece el derecho a la negociación colectiva, en el cual se observa que dentro de su texto se establecen las siguientes garantías:

- a) Se favorece el desarrollo armónico de las relaciones entre los trabajadores y los patrones;
- b) Se protege el proceso social trabajo;
- c) El desarrollo de la persona del trabajador; y,
- d) Alcanzar los fines del Estado quien garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa, y le garantice el pleno ejercicio de su derecho al trabajo y su deber de trabajar

Es por ello, que los trabajadores tienen el derecho a la negociación colectiva, bien sea a través de la convención colectiva de trabajo prevista en el Capítulo II del Título VII de la LOTTT; o, en el acuerdo colectivo de condiciones de trabajo, éste último establecido en el artículo 136 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT).

La *negociación colectiva* se encuentra definida en el Convenio sobre las negociaciones colectivas, 1981, N° 154, de la OIT, el cual establece que es la que tiene lugar entre el patrono y sus trabajadores, organizados en sindicatos o no, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre el patrono y el trabajador. La definición de *convención colectiva de trabajo* o *acuerdo colectivo de*

*condiciones de trabajo*, la podemos establecer como: aquella que se celebra entre los trabajadores, organizados en sindicatos, con el patrono o grupo de patronos, dentro de la cual establecen las condiciones conforme a las cual los trabajadores prestaran sus servicios en el proceso social trabajo bajo dependencia, y conforme a ello se establecen derechos y obligaciones para cada una de las partes que intervienen en la relación de trabajo; siendo la diferencia fundamental entre el acuerdo colectivo de condiciones de trabajo y la convención colectiva de trabajo, que la primera, se establecen entre grupo o coalición de trabajadores y patrono; y la segunda, con la organización sindical.

Se observa con preocupación, el rápido deterioro en los puestos de trabajo en términos generales, ello se evidencia en el resumen ejecutivo de la OIT sobre las *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020*, el cual establece que se espera que para este año 2020, haya un escasez de puestos de trabajo, y señala que la tasa de desempleo mundial para el año 2019 se situó en el 5,4%, prevé este indicador que no variará en los próximos años; entendiendo entonces, que el *desempleo mundial* será una constante de desaceleración en virtud de que el sector manufacturero dentro de la economía mundial ha presentado claros indicios de el comienzo de una disminución de la producción, y esto obedece a la subutilización de la fuerza de trabajo la cual se sitúa por encima del 13%, ineficiencia ésta que trae como consecuencia una disminución de la masa laboral ocupada, y el aumento del desempleo.

Establecidas estas consideraciones, procederemos a nuestra disertación en cuanto a las políticas laborales, entendiéndose como las normas de carácter legal o convencional, que afectan la relación de trabajo y a las personas naturales o jurídicas, que intervienen en esta relación.

Debemos observar que en la actualidad coyuntural, la convención colectiva de trabajo tienen una incidencia dentro de la relación de trabajo y fundamentalmente en ambas partes, el *patrono* y el *trabajador*; se entiende, que la convención colectiva de trabajo se aplica la locución latina de “*pacta sunt servanda*”, ya que todo contrato se debe cumplir tal como fue pactado, pero tampoco la convención colectiva debe ser pétéreas, ya que la relación de trabajo intervienen factores exógenos que la modifican, como lo es la situación socioeconómica; es por ello, que la convención colectiva de trabajo debe ser entendida como “*rebus sic stantibus*”, debe ser aplicada en virtud a las circunstancias concurrentes para el momento en que se aplica la convención, ya que cualquier modificación de manera sustancial puede dar lugar a beneficios en la relación de trabajo, en virtud de que él patrono puede proveer un mejor beneficio socioeconómico a el trabajador, que dentro de la relación de trabajo, ha sido considerado como el *débil económico*.

Cuando *Villasmil Prieto* (2006), analiza el modelo de negociación estática, establece:

Esta noción o modelo de negociación estática no es otra cosa que la expresión de una negociación procesalizada que se sirve, hemos dicho, de actos, lapsos y preclusividades por lo que la negociación tiene un momento y habrá otra para reiniciarla, aun cuando en el ínterin las condiciones laborales puedan haber cambiado sustancialmente o de igual modo las condiciones económicas que la determinan. (pp. 73-74).

Entendemos entonces, en virtud de que la convención colectiva de trabajo, puede ser afectada por factores externos, y entrar en desuso su aplicación de la forma primigenia como fue convenida, la misma no estaría cumpliendo su función esencial, la cual es proveer beneficios socioeconómicos a los trabajadores que le permitan garantizar una vida digna junto

a su familia, que pueda cubrir las necesidades materiales, sociales e intelectuales, con ocasión al proceso social trabajo; y, dado que debe prevalecer el principio tuitivo de favorecer al *débil económico* de la relación de trabajo, mediante la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por ser éstos principios rectores en material laboral, quienes a su vez deben ser progresivos y en ningún caso serán renunciables, ya que el *trabajo* por ser un hecho social, goza de protección.

Como podemos apreciar existe un principio de obligatorio cumplimiento con base a de los principios rectores establecidos en el marco jurídico, tenemos entonces lo señalado en el artículo 150 del RLOT, el cual expone que las partes de la convención colectiva de trabajo cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones; a la luz de esta exposición se puede afirmar, que dentro de la relación de trabajo ambas partes deben obrar con justa aplicación al principio de *bona fides*, ya que el mismo su valor es ético y debe trascender al cumplimiento literal de los compromisos establecidos en la convención colectiva de trabajo, debido a que sus efectos y consecuencias producen la realización de acuerdos que mejoran la condición material, social e intelectual del trabajador, por medio de éstos acuerdo se puede mejorar las condiciones de la relación de trabajo y sus beneficios socioeconómicos; ya bien lo señalaba *Couture* (1941): “... calidad jurídica de la conducta legalmente exigida de actuar en el proceso con probidad, con el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón”.

Tomando la opinión del maestro *Couture*, debemos tener entonces el convencimiento y la asistencia de la razón, que no es más que la capacidad que posee la mente del individuo de establecer las relaciones entre las ideas y los conceptos, para así formar sus propios juicios y conclusiones; podemos inferir que la actual coyuntura, la política laboral de la entidad de trabajo, no debe estar circunscrita a los resultados de las

operaciones, los cuales son manejados como los indicadores de la gestión que se realiza, siendo la única y exclusiva razón del negocio.

Esa filosofía, que no es más que un conjunto de reflexiones sobre lo esencial del negocio, la propiedad, sus causas y los efectos que éstos tienen sobre el trabajador y el entorno laboral en concordancia con la entidad de trabajo, en la cual se observa la satisfacción de la necesidad del trabajador y de la entidad de trabajo, ésta última como la persona que aporta el patrimonio para la generación de riqueza. Pero si presentamos una premisa, donde la entidad de trabajo - patrono proveen lo suficiente para satisfacer las necesidades más apremiantes del trabajador y le quita la lucha constante de satisfacer sus necesidades propias y la de su entorno familiar, la entidad de trabajo - patrono estarían auspiciando un cambio radical de conducta del trabajador y una actitud diferente frente a la relación de trabajo y a las pautas rígidas de como se ha reglado ésta relación; pudiéramos encontrar entonces a un trabajador que tienen la capacidad de transmitir una conducta de productividad y eficiencia en el desempeño de su gestión laboral.

Esto es una actitud de liderazgo que debe emprender el patrono, debe influir en la forma de actuar de sus trabajadores, se debe buscar en éste el entusiasmo en el logro de las metas y objetivos; esta capacidad de manejo del liderazgo dentro de la relación de trabajo, tiene como propósito generar iniciativas, buscando motivar al trabajador para que sea eficiente y eficaz en la gestión de su labor. Bien lo establecía *Martí* (2020; 04-02) en su foro *“Tiempo de asumir el liderazgo personal”*, donde señalaba que tenemos que maximizar los resultados y la satisfacción con un mínimo de desgaste, y que éste liderazgo se lo debe ganar el patrono, a través de tres elementos fundamentales, que son: i) entusiasmo; ii) lealtad; y iii) compromiso; y quienes alcanzan estas tres cualidades en sus trabajadores obtienen como

resultado: el *entusiasmo* que tiene una persona apasionada y alegre en la labor que desempeña; *escucha* empatiza y comprende; se le *enseña* y crea así sus propias capacidades; posee *ánimo* y su actitud es a que: *si se pueden lograr las metas*; es *visionario* porque sabe a dónde se dirige; tiene *decisión* ya que está claro lo que desea; es *honesto* y por ende se puede creer en él; *reconoce* el valor de lo que obtiene y agradece los beneficios que le son otorgados por su esfuerzo; y, es *congruente* porque se convierte en un modelo y ejemplo a seguir. El antes mencionado autor, cita a *Jack Welch*, quien expuso: “El mundo pertenecerá siempre a los apasionados, a los líderes. Esas personas no solo poseen enormes energías, sino que son capaces de transmitir esas energías a quienes dirigen”.

Las ideas que hemos esbozado con antelación, no son inéditas y mucho menos novísimas; ya se ha estudiado que el bienestar y satisfacción del *capital humano*, como componente dentro de nuestro sistema productivo y de costo, busca incentivar la satisfacción del trabajador a través de sus necesidades psicológicas, y esta estabilidad de bienestar produce en él, que desempeñe su labor con una alta productividad y satisfacción moral, lo cual nos conduce, a que en la relación *trabajo – trabajador*, existan menos errores dentro del proceso productivo, se disminuya ostensiblemente el desperdicio, y por ende una reducción de costo, la cual conlleva a mejorar los resultados económicos de la entidad de trabajo, lo cual se traduce en una mejora en los beneficios socioeconómicos del trabajador; al final nos encontramos con un ciclo de acción y reacción, que de la forma que éste sea abordado, puede ser beneficioso en la relación de trabajo.

No es menos cierto, y siendo atrevido en el planteamiento, el cual es producto de vivencias observadas, que existieron algunas convenciones colectivas de trabajo que eran simple contratos de adhesión, en el cual no se observa ningún rasgo de liderazgo de las partes actuantes, eran simple

“*negociadores*”, porque éstos realizaban la actividad de discusión de la convención para obtener ellos un beneficio; esta tesis puede ser controvertida, y podemos establecer disímiles opiniones y no tener punto de encuentro, pero cuando establezco que eran un contrato de adhesión, es debido a que los representantes de los trabajadores no promovían la oportunidad de discutir el contenido de la convención colectiva de trabajo; pero ¿por qué hago esta afirmación?; para responder a esta interrogante buscare aclarar de acuerdo a la definición establecida por *Ossorio* (2008), de lo que es un *contrato de adhesión*:

... se caracteriza por el hecho de que es una de las partes la que fija las cláusulas o condiciones,..., del contrato, cuya celebración se propone, sin que quienes quieran participar en él tengan otra alternativa que aceptarlo... (pp.168)

Expuesta la definición, puedo afirmar que la convención colectiva de trabajo, solo se presentaban la propuesta, y entre acuerdos se fijaban las condiciones; existían mejoras a la convención colectiva de trabajo, puedo asegurar que sí, ya que el ente administrativo regulatorio garantizaba la progresividad de los beneficios, pero todo era circunscrito al beneficio pecuniario que se iba a percibir, y hemos establecido que el trabajador, que es una de la partes fundamental de esta relación de trabajo, no es un objeto, ya que sus necesidades van más allá que la simple satisfacción de las necesidades básicas, porque sus necesidades trascienden también a lo psicosocial, dentro de ese compendio de ser humano; él representa para la entidad de trabajo un capital, el cual se debe preservar, mantener y desarrollar.

Las mencionadas convenciones colectivas de trabajo, no eran irritas, tampoco éstas poseían vicios de nulidad absoluta o relativa, en ellas se podía apreciar el cumplimiento de la norma jurídica y los requisitos de validez, ya que las mismas concurrían las siguientes condiciones:

- i. existía el consentimiento de las partes;
- ii. la materia Laboral, es objeto de contrato;
- iii. el trabajo per se, es lícito; y,
- iv. no existía la incapacidad legal de alguno de las partes.

Dentro de la actual coyuntura por la que están transitando las relaciones de trabajo, cito a Urquijo (2005), quien a su vez cita al Dr. Arístides Calvani, en su disertación sobre las relaciones económico-sociales, establece que la vida moderna sobrepasa por antonomasia el problema económico-social en la relación de trabajo entre la entidad de trabajo y el trabajador; es por ello, que establece en la teoría de las relaciones de trabajo, estas deben cumplir en su opinión, y señala que:

... Se hace necesaria la existencia de estudiosos del cuerpo social que dirijan sus intereses y conduzcan sus pasos especialmente hacia la investigación y conocimiento de las relaciones de trabajo, de las diversas formas de convivencia en el ámbito de la empresa y de las soluciones posibles a los puntos de conflicto. Los problemas obreros-patronales no serían comprensibles sin nociones económicas, ni explicables sin causas sociales. (pp. 27).

Encontramos en la afirmación del Dr. Calvani, que en la relación de trabajo cobra importancia el análisis de los factores que conculcan la estabilidad de ésta relación entre el patrono y el trabajador, son las necesidades de éste último que deben ser estudiadas y revisadas, dado que las mismas devienen de su entorno social; tenemos entonces, que la entidad de trabajo – patrono, debe tener conocimiento de las circunstancias que afectan al trabajador, con el fin de coadyuvar en una relación de trabajo armónica, y que su rango de acción no se circunscribe solamente a la duración de la jornada de trabajo,

si no que por ser un individuo que se ve afectado por factores exógenos y que no escapa de la realidad social.

Cuando en profesor Lucena (07-2010), en su disertación sobre las “Relaciones Laborales: evolución e involución”, establece que las relaciones laborales o de trabajo son sinónimos, y las mismas poseen dos características que son: a) su carácter histórico, y b) la relación entre el capital y el trabajo. La primera, se establece por la convivencia de la sociedad y los modelos de producción, ambos interactúan dentro de una marco que depende del contexto social, mediante la cual se moldea la relación de convivencia entre los factores que intervienen en la relación laboral; y la segunda, trata la relación existente entre quien posee el capital y la fuerza laboral para ejecutar el trabajo; actores éstos, que poseen la capacidad de reconocerse y reglar la convivencia entre ambos y citando textualmente al antes mencionado autor, éste señala:

Tanto la construcción histórica como la relación de fuerzas, van a ir llevando la unilateralidad a la bilateralidad en estas relaciones, en el sentido de que compete a ambos la convivencia y sus reglas.

Entendemos a la luz de la exposición del profesor Lucena, que los modelos de producción y la convivencia social deben coexistir, que la relación capital – trabajo deben reconocerse y que la relación de trabajo debe existir de manera bilateral, modificando las reglas de convivencia, porque ambos actores en su coexistencia facilitarían la relación de trabajo.

Esta interacción armónica de ambos factores nos permite hacer uso de un símil, y es cómo una “relación simbiótica” en strictu sensu, puede promover la participación del patrono – trabajador en la consecución de fines que le son propios y comunes; se entiende entonces, que la satisfacción de ambos conllevaría al logro de las metas y los objetivos de cada uno de ellos, en una relación sana y proba se reconocen sus derechos

y obligaciones; y, por ende, es beneficiosa para ambos. Siguiendo esta analogía, que es un método por el cual una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella, podemos establecer que también puede existir una relación de trabajo que este comprendida en una “relación simbiótica parasitaria” en sentido lato sensu, porque observaríamos que solo uno de los individuos de la relación de trabajo se verá favorecido y alcanza sus metas y objetivos, en detrimento del otro sujeto de la relación, quien no podrá alcanzar las sus metas y objetivos que se había propuesto.

Podemos inferir, que debe existir un cambio de paradigma en la convención colectiva de trabajo, sus cláusulas no pueden ser rígidas, se debe tener la capacidad que éstas de ajusten a los factores exógenos que modifican las condiciones de la relación de trabajo, para buscar dentro de ésta la estabilidad y satisfacción de las necesidades que existen entre las partes contratantes, que son el patrono y el trabajador, la base fundamental en la relación de trabajo. Debe permear la modificación de las condiciones de trabajo y los beneficios socioeconómicos, para que éstos puedan ser objeto de una rápida adecuación a los cambios que se generan en la realidad social que se vive, y que estas modificaciones a la convención colectiva de trabajo no exista la intención o propósito de desvirtuar el propósito de la misma, en flagrante violación a la norma jurídica laboral; si no por el contrario, busque beneficiar de manera progresiva en los derechos que le son propios a los trabajadores.

Si bien es cierto, que la entidad de trabajo – patrono, cuando existe una modificación dentro de la estructura de costo en la producción de sus bienes y servicios, éstos de manera expedita actualizan sus estructuras y modifican los precios de venta de los bienes y servicios (se hace la salvedad, cuando existe regulación por parte del Estado en la fijación de precios de los bienes y servicios); entendemos, que el proceso social trabajo se encuentra contemplado dentro de esa estructura de costo,

porque el mismo es uno de los elementos que se encuentra dentro de la estructura del costo de venta, que los técnicos en la materia denominan como: mano de obra (directa o indirecta), según sea el caso; se entiende que el objetivo de la prestación del servicio personal bajo dependencia a una persona natural o jurídica, deriva con ocasión a la labor realizada por una remuneración, en virtud del carácter personal que posee la relación de trabajo, y de ésta se desprende un vínculo jurídico entre el patrono y el trabajador en el proceso productivo de generar bienes y servicios; podemos afirmar que la mano de obra es un importante elemento de costo, el cual modifica sustancialmente el precio de los bienes y servicios.

A la luz de esta afirmación, se establece que el trabajador con ocasión del trabajo perciba una remuneración, provecho o ventaja con el propósito de que éste pueda obtener bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia; en las actuales circunstancias, donde la pérdida del valor adquisitivo va en detrimento del débil económico; esta modificaciones a su salario y beneficios debe ser ágiles, de fácil modificación, sin más formalismo o restricciones inútiles, que sea un simple cambio en lo acordado dentro del convenio colectivo de trabajo, en virtud del principio de buena fe.

Esta opinión se sustenta, en que si la entidad de trabajo – patrono, tienen la capacidad para modificar el precio de venta de los bienes y servicios producidos, no es menos cierto que se puede modificar los beneficios socioeconómicos que se generan producto de la relación de trabajo; algunos puristas podrán argumentar que se debe establecer un tiempo perentorio para la reposición del capital de trabajo a través de la realización de la venta, y el respectivo incremento en el flujo de caja para poder así honrar los compromisos, pero también no es menos cierto, que un componente importante de los beneficio que percibe el trabajador no son de pago inmediato,

alguno de ello se establecen como provisiones los cuales tienen un término para ejecutar su pago.

Por todo lo antes expuesto, puedo plantear entonces, que la modificación de la convención colectiva de trabajo debe ser ágil y expedita, sin más formalismo que:

- 1) libre consentimiento de las partes;
- 2) que la modificación de las cláusulas contractuales, no violente el orden público;
- 3) que exista la preminencia de la intangibilidad y progresividad de los beneficios socioeconómicos, así como su irrenunciabilidad; y,
- 4) aun cuando exista convención colectiva de trabajo, sus actualizaciones surtan efecto a partir del momento en que las partes convinieron, sin más dilación que el formalismo de un acuerdo privado, en virtud de que el acuerdo versa sobre un principio de protección y defiende la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador, en aras de satisfacer las necesidades que surjan dentro del proceso social trabajo y las constantes afectaciones que tiene los beneficios del trabajador, ante los embates de la situación económica y la ostensible pérdida del poder adquisitivo de la remuneración que éste percibe.

Este último punto, el signado con el número 4, no evoca las previsiones del artículo 450, párrafo in fine de la LOTTT, establece que: “... A partir de la fecha y hora de homologación surtirá todos los efectos legales.” la convención colectiva de trabajo; considero que éste formalismo establecido en el artículo in comento se debe dejar sin efecto, porque cuando analizamos la norma Constitucional, en su artículo 89, expone que: “La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores”, de igual manera, el citado artículo, señala:

“Ninguna Ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales”. A la luz del análisis realizado a la norma Constitucional, puedo inferir que lo señalado en el planteamiento establecido en el numeral 4, señalado en el párrafo que antecede, lo establecido allí no va contra el orden público, por el contrario, se afirma que las modificaciones a las cláusulas de la convención colectiva de trabajo son con el fin de mejorar los beneficios establecidos en ésta, en franca aplicación de la progresividad de la norma Laboral.

El presente ensayo se realiza como requisito de la maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, para la cátedra de Relaciones de Trabajo I.

### ***Referencias:***

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. G.O. N° 36.860. 30-12-1999. Reimpresa por error material en G.O. N° 5.453 Extraordinaria. 24-03-2000.

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto N° 8.938. G.O. N° 6.076 Extraordinaria. 07-05-2012.

Lucena, H. (17-07-2010). Relaciones Laborales: evolución e involución.

<https://hectorlucena.blogspot.com/2010/07/relaciones-laborales-evolucion-e.html>

Martí, E. (02-04-2020). Tiempo de asumir nuestro liderazgo personal. ZOOM.US  
<https://zoom.us/j/1875211033?pwd=QzVkRkQxditKZFNacnl4NmplyYWllZz09>. ID: 187521033.

OIT, C098 (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

OIT, C154 (1981). Convenio sobre las negociaciones colectivas.

OIT, Resumen Ejecutivo, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020.

Ossorio, M. (2008). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires: Viamonte.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Decreto N° 4.447. G.O. N° 38.426. 28-04-2006.

Urquijo García, J. J. (2005). Teoría de las Relaciones Industriales. De Cara al Siglo XXI. 3era. Edición. Caracas: Montalbán

Villasmil Prieto, H. (2006). Estudios de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. 2da. Edición revisada y aumentada. Caracas: Montalbán.



julio- diciembre 2020

Recibido: 12-9-2020

Aceptado: 6-10-2020

# **ANÁLISIS DE LOS EFECTOS Y CONSECUENCIAS DEL TRÁFICO DE TRABAJO EN LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN VENEZUELA**

Autor (a) <sup>1</sup>María Yánez Da Silva

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

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, que ha demostrado perjudicar el desarrollo de los niños, pudiendo conducir a daños físicos o psicológicos que les durarán toda la vida. Y en los peores casos, puede esclavizar a los niños, separarlos de sus familias, exponerlos a peligros y enfermedades graves y/o abandonarlos a su propia suerte en las calles de las grandes ciudades. En Venezuela, cada vez son mayores los casos de niños, niñas y adolescentes que suelen incorporarse al trabajo a edades tempranas, especialmente en las zonas rurales, dedicándose a actividades agropecuarias, al sector informal urbano y al servicio doméstico. En este sentido, la presente investigación tuvo como objetivo principal analizar los efectos y consecuencias del tráfico de trabajo de niños, niñas y adolescentes en Venezuela. El tipo de metodología empleada fue la investigación analítica, enmarcada en el diseño de Estudio analítico documental, siendo utilizada la revisión documental como técnica de recolección de datos. El proceso investigativo, permitió identificar que la práctica de las peores formas de trabajo Infantil trae consigo consecuencias sociales, morales, físicas, psíquicas y por

---

<sup>1</sup> Universidad de Carabobo

---

último económicas. En Conclusión, los niños, niñas y adolescentes, son seres humanos más vulnerables de nuestra sociedad, quienes están en pleno crecimiento y desarrollo. Por lo que, para garantizar una generación de éxito para una sociedad, dependerá de la educación y el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Esta visión promueve un mundo de paz, tolerancia, equidad y de respeto por los derechos humanos.

**Palabras Clave:** infancia, daño, trabajo, efecto, explotación.

## **ANALYSIS OF THE EFFECTS AND CONSEQUENCES OF LABOR TRAFFICKING IN CHILDREN AND ADOLESCENTS IN VENEZUELA**

**Abstract:** Child labor constitutes a violation of fundamental human rights, which has been shown to harm children's development and can lead to lifelong physical or psychological damage. Moreover, in the worst cases, it can enslave children, separate them from their families, expose them to dangers and serious illnesses, and/or abandon them to their fate on the streets of large cities. In Venezuela, there are increasing cases of children and adolescents who tend to enter the workforce at an early age, especially in rural areas, working in agricultural activities, the urban informal sector, and domestic service. The main objective of this research was to analyze the effects and consequences of child and adolescent labor trafficking in Venezuela. The methodology used was analytical research, under the design of an analytical documentary study, using the documentary review as a data collection technique. The research process made it possible to identify that the practice of the worst forms of child labor brings with it social, moral, physical, psychological, and, finally, economic consequences. In conclusion, children and adolescents are the most vulnerable human beings in our society, who are in full growth and development. Therefore, guaranteeing a successful

generation for society will depend on education and the fulfillment of the rights of children and adolescents. This vision promotes a world of peace, tolerance, equity, and respect for human rights.

**Keywords:** Childhood, damage, work, effect, exploitation.

## ***Introducción***

En el presente ensayo se analizan los efectos y las consecuencias del tráfico de trabajo en los niños, niñas y adolescentes, se entiende que en el mundo entero los niños, niñas y adolescentes llevan a cabo trabajos que son adecuados para su edad y su grado de madurez, trabajos domésticos en su mayoría, y por tanto no remunerados. Estos trabajos ayudan a los niños, niñas y adolescentes a asumir responsabilidades, así como también adquirir aptitudes y ayudar a sus familias.

Se observa que el trabajo de niños, niñas y adolescentes bien sea en sus casas, en las granjas o negocios familiares es aprobado por la UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF), la UNICEF no se opone a que los niños y niñas trabajen. Teniendo participación en las actividades económicas, siempre y cuando no afecte de manera negativa su salud y su desarrollo ni interfiera con su educación. En los trabajos ligeros se observa, el convenio 138, señala que los países pueden permitir trabajos ligeros de los niños por debajo de la edad mínima establecida. Los niños de 13 a 14 años de edad, en el caso de los países que establecen la edad mínima en 15 años, y los niños de 12 a 13 años de edad, en el caso de los países que la establecen a los 14 años, pueden realizar trabajos ligeros. Todos los trabajos ligeros se consideran como trabajos que no interfieren con la escolarización de los niños, o con su capacidad de beneficiarse de la misma, y que no son dañinos. Tal y como se señala en EL CONVENIO Núm. 138 DE LA OIT DE UN VISTAZO.

---

Sin embargo, el problema radica en que existen muchos casos a nivel mundial, donde niños, niñas y adolescentes, dejan su infancia, adolescencia y educación por asumir trabajos, al cual no tienen el grado de madurez ni las condiciones físicas necesarias para desempeñarlos. Trayendo grandes repercusiones en su salud, educación y conducen en su mayoría, a la explotación.

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, que ha demostrado perjudicar el desarrollo adecuado de los niños, niñas y adolescentes, consiguiendo conducir a los mismos a daños físicos o psicológicos que les durarán toda la vida. Y en los peores casos, puede esclavizarlos y separarlos de sus familias, exponerlos a peligros y enfermedades graves y/o abandonarlos a su propia suerte en las calles de las grandes ciudades. En por ello que las últimas investigaciones llevadas a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportan que el 10% de los niños, niñas o adolescentes que realizan algún tipo de trabajo, se encuentran en sectores organizados y el 80% de los niños, niñas y adolescentes que trabajan, lo hacen en el campo de la economía informal, además 3 de cada 4 niños/as o adolescentes se ven obligados a abandonar la escolaridad. Tal y como se señala en la OIT en la información de base sobre el trabajo infantil.

En este ensayo se tratará el análisis de los efectos y las consecuencias del tráfico de trabajo en los niños, niñas y adolescentes, procediendo a realizar un exordio de lo que se apreció con el análisis del artículo 78 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), del cual se puede apreciar que los niños, niñas y adolescentes son sujetos plenos de derecho, los cuales van a estar protegidos por una legislación, por órganos y por tribunales especializados. Y de esta manera asegurar la protección integral.

Seguidamente según lo analizado en el artículo 79 de la C RBV, se puede señalar el derecho y el deber que tienen los

jóvenes y que los mismos son sujetos activos del proceso de desarrollo. Se asegura también su protección al acceso del primer empleo. Y, así pues, el Estado tiene una participación solidaria de las familias y la sociedad, creando oportunidades adecuadas hacia el tránsito de la vida adulta.

En virtud de lo observado en el Artículo 38 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA), se establece que: “ningún Niño, Niña y Adolescente, puede ser sometido a cualquier forma de esclavitud, servidumbre o trabajo forzado”. Ya que todo trabajo en condiciones de explotación denigra a todo ser humano y en el caso de los niños, impide su derecho a la educación. En relación a ello, según lo observado en el artículo 53 de la LOPNNA: “los Niños, Niñas y Adolescentes tienen derecho a una educación gratuita y obligatoria, para garantizarles las debidas oportunidades y condiciones y que sus derechos se cumplan”.

En cuanto al artículo 89 de la LOPNNA se considera que: “El trabajo es un hecho Social y gozará de la Protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”. Y Según el Numeral 6, se observa la prohibición del trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. Contemplando que el Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Se puede definir con gran preocupación que la explotación laboral infantil es un trabajo, realizado por millones de niños, niñas y adolescentes, el cual realizan en todo el mundo, obligándoles a reducir o suprimir su educación, y amenazando su salud física como psíquica, además de limitar su tiempo de esparcimiento; es decir debilitando su derecho a la niñez y adolescencia.

---

En consecuencia, se señala que los malos tratos, el comercio, la explotación sexual en los niños, niñas y adolescentes, la esclavitud, la pobreza absoluta, la malnutrición, las carencias higiénicas y sanitarias y la falta de educación constituyen algunos de los problemas más graves que afectan a las generaciones más jóvenes; en donde millones de niños, niñas o adolescentes sufren las consecuencias de un sistema del que ellos ni siquiera son conscientes.

Es importante añadir, que la explotación laboral infantil tiene sus antecedentes históricos desde los inicios de la civilización; en donde se registra en todas las culturas del mundo la explotación laboral infantil. Los niños, niñas y adolescentes siempre han desempeñado multitud de tareas, en cuanto al entorno familiar o también vinculadas a las faenas agrícolas, industriales y mineras de la sociedad; favorecidas por las ventajas económicas competitivas que siempre ha reportado recurrir a los niños debido a sus bajos salarios, a sus menores gastos de manutención, a su más fácil disciplina en el trabajo y cabe destacar que los niños, niñas y adolescentes trabajadores negados a la libertad sindical, resultan sin mayores expectativas de mejorar sus condiciones de trabajo.

Y según el artículo 101 de la LOPNNA, se analizó que los adolescentes y las adolescentes gozan de libertad sindical, y los mismos tienen derecho a erigir libremente las organizaciones sindicales, también afiliarse a ellas, según los términos que originen del ejercicio de las facultades de los padres, madres y representantes.

Ahora bien, para que no haya una explotación laboral, se debe hacer énfasis a lo que se ha analizado en el artículo 35 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en donde la prestación o servicio de todo trabajador o trabajadora debe ser remunerada, y se entiende por trabajador o trabajadora dependiente a toda

persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica.

Y así mismo, en lo leído del artículo 94 de la LOPNNA, los niños, niñas y adolescentes que realicen una actividad laboral, tienen derecho a estar protegidos por el Estado, las familias y la sociedad, para así evitar la explotación económica y el desempeño de trabajos que retrasen o dificulten su proceso de educación, o que sea peligroso o nocivo para su salud o desarrollo integral. Y a través de su párrafo único, se señala que: El Estado, a través del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de protección de niños, niñas y adolescentes, va a dar anterioridad a la inspección del cumplimiento de todas aquellas normas que son relativas a la edad mínima, así como las autorizaciones para trabajar emanadas del órgano competente y también del control del trabajo de los y las adolescentes.

Entonces el Estado, las familias, la sociedad, los patronos y las patronas deben velar para que los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras complementen su educación obligatoria y tengan el mejor acceso efectivo a la continuidad de su educación. Ya que el artículo 95 de la LOPNNA señala, la armonía entre el trabajo y la educación, para que así los niños, niñas y adolescentes tengan un disfrute efectivo a su derecho a la educación.

Por lo tanto, según lo apreciado del artículo 96.3 de la LOPNNA, el Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, podrá autorizar de forma justificada el trabajo de los adolescentes por debajo de la edad mínima, teniendo presente que dicha actividad no menoscabe su derecho a la educación, sea peligrosa o nociva para su salud o desarrollo.

En el caso de los Niños y Niñas que realicen alguna actividad laboral serán amparados por medidas de

---

protección especial y adecuada, mencionando lo que se analizó del artículo 97 de la LOPNNA. Posteriormente según el artículo 32 de la LOTTT, se manifiesta la protección especial para niños, niñas y adolescentes. Y la prohibición del trabajo para los niños, niñas y adolescentes que no hayan cumplido catorce años de edad, salvo cuando se traten de actividades artísticas y culturales, las cuales deben ser autorizadas por el órgano competente.

Mediante a ello, en la prohibición del trabajo, se puede señalar que los adolescentes que no han cumplido catorce (14) años de edad, deben poseer una autorización por el órgano competente, además el trabajo del adolescente mayor de catorce (14) años y menor de dieciocho (18) se registrará por la LOTTT y además existe una excepción al trabajo, cuando se trata de actividades artísticas y culturales, las cuales también están autorizadas por el Órgano competente, entendiéndose por dicho órgano competente al Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

A través de la vieja concepción jurídica la situación irregular mantenida desde el siglo XIX, primero en las legislaciones de policía y luego en la legislación civil permitió a la sociedad y al legislador laboral justificar como necesidad el trabajo doméstico del niño, hasta que cumpliera catorce (14) años de edad, para proveer todo lo relacionado con su bienestar y que se evitara la ociosidad.

También, la organización de Naciones Unidas con la aprobación de la Comisión Internacional sobre los Derechos del Niño (1998), se propuso cambiar el rumbo de las legislaciones contemporáneas para la infancia y la juventud desde la perspectiva de los derechos humanos, reconociéndose para la infancia “cuidados y asistencia especial” y conceptuándose al niño como un sujeto de derecho sin discriminación alguna, y así estar preparado a una vida independiente en la sociedad. Señalado por la Magistrada de la Sala Constitucional CARMEN ZULETA DE

MERCHAN. Derecho de la Niñez y Adolescencia en la Doctrina de la Sala Constitucional (2000-2008). (Pág. 36).

Cabe resaltar que en las edades mínimas legales y la realización de los derechos de los y las adolescentes, la revisión de la situación de América Latina y el Caribe, menciona que el tema de las edades mínimas legales es relevante a los derechos de los y las adolescentes. Además, que la edad mínima de admisión al empleo es la edad, en la que se considera a una persona capaz de trabajar sin afectar su desarrollo, específicamente su educación. Señala que la edad mínima de admisión al empleo se refiere al trabajo genérico. Y es por ello, que el trabajo que se realiza antes de la edad mínima para ingresar al empleo es considerado como trabajo infantil. Y se plantea la necesidad de reconocer simultáneamente el desarrollo y la capacidad que tienen los niños, niñas de contribuir económicamente a la sociedad y su derecho de ser protegidos del trabajo infantil. Como se observa en la UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF) (2016). En las páginas (7 y 37).

De conformidad con el artículo 96 de la LOPNNA, con respecto a la edad mínima, “se fija en todo el territorio de la República la edad de catorce años como edad mínima para el trabajo. El poder Ejecutivo podrá fijar, mediante decreto, edades mínimas por encima del límite señalado, para trabajos peligrosos o nocivos”.

Razón por la cual es necesario mencionar la capacidad laboral, así como lo establece el artículo 100 de la LOPNNA; en donde se reconoce a los y las adolescentes, a partir de la edad de catorce (14) años, su derecho de cumplir válidamente actos, contratos y convenciones colectivas relacionados con su actividad laboral y económica.

Mediante la investigación realizada en el presente ensayo, Se observó que, en el contrato de trabajo, todas aquellas personas que prestan sus servicios en el proceso social de

---

trabajo bajo dependencia, tienen derecho a un salario justo, que sea equitativo y conforme a sus necesidades, así como también lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 55 de la LOTTT.

Según decreto en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.532, de fecha 27 de Abril de 2020, fue publicado decreto N° 4193 de la Presidencia de la República, mediante el cual se incrementa el ingreso del mínimo nacional mensual, siendo forzoso en todo el territorio Nacional, para todos los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en los sectores públicos y privados, lo cual fue a partir del primero de mayo de 2020. Entonces, en el decreto N° 11, en el marco del Estado de excepción y de emergencia económica, para el incremento del ingreso mínimo mensual y la protección social, según el artículo 10 se erige: “Se fija el salario para los y las adolescentes aprendices, de conformidad con lo previsto en el Capítulo II del Título V del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, en la cantidad de TRECIENTOS MIL BOLÍVARES CON CERO CENTIMOS (Bs. 300.000,00) mensuales, a partir del 1° de mayo de 2020. Y así mismo, cuando la labor realizada por los y las adolescentes aprendices, sea efectuada en condiciones iguales a la de los demás trabajadores y trabajadoras, su salario mínimo será el establecido en el artículo 1° de este Decreto, de conformidad con el artículo 303 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora.

Entonces se entiende por salario: al sueldo o retribución que no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo a los hijos o hijas y cónyuge o persona con quien tenga unión estable de hecho el trabajador o trabajadora. Así como se contempla en el artículo 104 de la LOTTT.

En cuanto al derecho de vacaciones de los adolescentes y las adolescentes trabajadores y trabajadoras, respectivamente, se puede decir que tienen derecho a disfrutar de un período de veintidós días hábiles de vacaciones remuneradas. Las mismas se deben realizar en la oportunidad que les corresponda. Así como lo establece el artículo 104 de la LOPNNA.

En concordancia con el artículo 121 de la LOTTT, el cual insta que el salario para vacaciones, va a ser el salario normal devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute. Siendo entonces el promedio del salario normal, devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.

En cuanto a los beneficios anuales o utilidades, las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. Por beneficio líquido se entiende la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados, conforme a la ley de impuesto sobre la renta, tal y como lo señala el art 131 de la LOTTT.

Es importante mencionar que hay una obligación de informar por escrito a los trabajadores, sobre las remuneraciones, los beneficios, entre otros y el patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y a las trabajadoras. Señalado en el artículo 106 de la LOTTT.

Visto el artículo 107 de la LOPNNA, se menciona la forma de los contratos de trabajo de los y las adolescentes, los cuales se darán por escrito sin perjuicio de que se pueda demostrar su existencia mediante otras pruebas. Resaltando que cuando esté probada la relación de trabajo y no exista un contrato escrito, se van a presumir como ciertas todas las aseveraciones realizadas por los y las adolescentes.

---

Y se puede mencionar también la duración de la Relación de Trabajo; establecida en el artículo 303 de la LOTTT, tal y como se analizó se caracteriza por ser una relación de trabajo que se encuentra establecida con los y las aprendices, y se mantiene por el tiempo en que transcurra la enseñanza. Si las partes deciden continuarla, será una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos los efectos que la ley establezca. La formación de la labor será realizada de forma igual a la de los demás trabajadores.

Es importante resaltar la obligación de contrato de aprendices, ya que de conformidad con el artículo 304 de la LOTTT, el patrono o patrona, deberá incorporar el número de aprendices que establezca el reglamento correspondiente o la ley que regule la materia de formación técnica que promueva el Ejecutivo Nacional, y así formarlos con autorización del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y en educación. A través de lo analizado de la LOTTT se encuentra la posibilidad de la formación directa por parte de los empleadores y reafirma la obligación de contratar aprendices y dicha formación tiene que ser considerada a los efectos del cumplimiento legal.

Ahora bien, hay una notificación del empleo de aprendices, y según el artículo 305 de la LOTTT la cual establece que: “Los patronos y las patronas que empleen aprendices mayores de catorce años y menores de dieciocho años deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño, Niña y Adolescentes y a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento expreso de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, su salario que devenguen y demás datos importantes y pertinentes.

A su vez, el artículo 56 de la LOTTT, menciona las obligaciones de las partes, en donde el contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado en sus consecuencias que de él se deriven según la ley.

En el artículo 167 de la LOTTT la jornada de trabajo se entiende como el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades que tendrá a su cargo.

Y en concordancia con el artículo 102 de la LOPNNA, el tiempo del que no se puede exceder, la jornada de los trabajadores y las trabajadoras es de seis (06) horas diarias y deberá dividirse en dos períodos y ninguno va a ser mayor de cuatro (04) horas. Entre estos dos periodos, los adolescentes disfrutaran de un descanso de una hora. Cabe mencionar, que el trabajo semanal no podrá exceder de treinta horas.

La obligación del patrono, se puede observar en el artículo 98 de la LOPNNA; ya que para trabajar los adolescentes y las adolescentes deben inscribirse en el Registro de Adolescentes Trabajadores y trabajadoras, que llevará el Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. En el cual se va a señalar los datos que debe contener dicho registro, expresado en el mencionado artículo y los mismos serán enviados mensualmente al ministerio del Poder Popular con competencia en materia de protección integral de niños, niñas y adolescentes, todo ello a efectos de la supervisión del trabajo.

Se hace énfasis al artículo 99 de la LOPNNA, puesto que mediante a la inscripción realizada en el Registro de Adolescentes trabajadores y trabajadoras, tienen derecho a una credencial que los identifique como trabajador o trabajadora, la cual tendrá vigencia durante un (01) año.

En el artículo 105 de la LOPNNA, los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras, deben someterse a un examen médico integral cada año y así poder evidenciar los posibles efectos del trabajo en su salud, para ello como lo señala el parágrafo primero, el patrono o patrona debe velar porque el adolescente o la adolescente esté sujeto a este examen médico anual. Y en el parágrafo segundo, se

---

establece que los adolescentes y las adolescentes trabajadores y trabajadoras respectivamente, no dependientes, deben estar sujetos a un examen médico anual.

En el artículo 108 de la LOPNNA, se presumirá como cierta la información obtenida en los libros obligatorios, hasta prueba en contrario.

Según el artículo 110 de la LOPNNA, se observa la seguridad social, mediante la cual los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras tienen derecho a ser inscritos obligatoriamente en el sistema de seguridad social, gozando de todos los beneficios correspondientes, todo ello en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho (18) años. Y con respecto a la inscripción al sistema de seguridad social se observa en el párrafo primero del artículo 111 de la LOPNNA, que los patronos y las patronas deberán inscribir al adolescente trabajador o la adolescente trabajadora a su servicio en el sistema de seguridad social, y según el párrafo segundo del mencionado artículo, el Estado brindará facilidades para que los adolescentes trabajadores y las adolescente trabajadoras no dependientes, se puedan inscribir y así beneficiarse del sistema de seguridad social.

Ahora bien, se puede identificar el trabajo infantil como un problema que ha existido desde los inicios de la civilización y que aún se mantiene en la actualidad. Razón que surge de la necesidad de analizar los efectos y consecuencias del tráfico de trabajo de niños, niñas y adolescentes en Venezuela.

En virtud de lo antes expresado, según la UNICEF (2009), en el estudio sobre la educación y trabajo infantil en la República Bolivariana de Venezuela, se señala el objetivo del estudio en apoyar los esfuerzos nacionales orientados a la erradicación del trabajo infantil en la República Bolivariana de Venezuela mediante la generación de insumos para un diseño de políticas públicas que aborden desde sus raíces más

profundas, las causas de este fenómeno. Entonces en su marco normativo nacional e internacional, se puede decir que el trabajo infantil es un fenómeno complejo, en el cual inciden factores de carácter cultural, económico y social, existiendo un conocimiento de los efectos nocivos que tiene el trabajo infantil en la niñez y un gran impacto en las condiciones de vida presentes y futuras.

De igual forma, se consideran factores predisponentes o de riesgo para el inicio temprano a la fuerza laboral, las condiciones familiares tales como violencia, alcoholismo, drogadicción, la pobreza, la discriminación, el abandono; condiciones sociales como la permisividad social, la falta de oportunidades, los patrones culturales, fallas en cuanto a la calidad y obligatoriedad de la educación, falta de oportunidades, lagunas y contradicciones normativas y la negligencia institucional (OIT, 2009).

Se infiere que la situación económica, las condiciones familiares y sociales, son los principales causantes de la promoción del trabajo infantil, puesto que, en condiciones de pobreza extrema, suele verse más atractivo el trabajo que la educación. Esta situación, se relaciona a su vez con el acceso a la educación, el cual constituye una de las variables clave, ya que, si existen fallas en cuanto a la calidad y obligatoriedad de la educación, los niños y niñas pueden verse influenciados a abandonar la escolaridad por los gastos intrínsecos que puede generar, tales como costos de transporte, material académico y matrícula.

En relación al sistema educativo, la legislación venezolana en su Artículo 58 de la LOPNNA, menciona que el sistema educativo nacional tendrá que vincular el estudio y el trabajo. Encargándose el Estado de promover la incorporación de actividades para la formación del trabajo en la programación adecuada y educativa regular. Y así se logre asociar a la profesión u oficio con el sistema de enseñanza, en cuanto a

---

las necesidades del desarrollo en aspectos económicos y sociales del país.

En este contexto, la educación y el trabajo se consideran procesos fundamentales para alcanzar los fines esenciales del Estado. Considerándose éste como un proceso hacia la transformación de la sociedad, en el que su significado va más allá de una necesidad económica. Por lo tanto, el trabajo sin una educación y formación, es contemplado una explotación.

Es importante añadir, que el Estado venezolano debe garantizar regímenes, planes y programas adecuados de educación, enfocado a todos los Niños, Niñas y Adolescentes de trabajadores y trabajadoras, adaptándose así a sus necesidades. (Artículo 59 de la LOPNNA).

## 2. Metodología

Según Arias (2012) El tipo de investigación “se refiere al grado de profundidad con el que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (p.23).

Por su parte, el diseño de investigación, según Arias (2012) “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p. 27). De esta forma, es el curso de acción que establece el investigador para dar respuesta a las preguntas propuestas y garantizar el logro de los objetivos fijados.

En resumen, puedo establecer que los instrumentos constituyen la herramienta mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de información. Por lo tanto, para la presente investigación, se utilizará como técnica de recolección de información la revisión documental y como instrumento de recolección de datos la revisión documental.

## 3. Conclusiones

En los países altamente industrializados se ha desarrollado y se hace alusión a una cultura educativa “del pequeño trabajo” como escuela de vida, lo cual obliga a los adolescentes a llevar una doble vida, puesto que se convierten en jóvenes estudiantes con jornadas de colegio y además una vida de trabajo, muchas veces en condiciones precarias.

Los valores de educación, salud y trabajo en los Niños, Niñas y Adolescentes aún oscilan en la cultura contemporánea con una predominancia que se vuelve para el legislador laboral como un proceso irreconciliable en los actuales modelos societarios de la economía globalizada. Según CARMEN ZULETA DE MERCHÁN, (Pág. 34).

Sin embargo, el trabajo infantil y sus peores formas dañan la salud de los niños, ponen en peligro su educación y conducen a una mayor explotación y abusos. El trabajo infantil perpetúa el círculo vicioso de la pobreza e impide que los niños adquieran las calificaciones y la educación necesaria para asegurar un futuro mejor. Asimismo, las consecuencias de ese nocivo fenómeno van mucho más allá de la niñez y recaen también sobre la economía de un país ya que éste pierde competitividad, productividad e ingresos potenciales.

En virtud de la situación económica del país, es común ver casos de niños, niñas y adolescentes que trabajan y estudian, considerado como una estrategia de las familias para responder a la crisis económica. Las mujeres suelen ocupar una posición aún más desfavorecida ya que suelen ser las más afectadas en cuanto a abandono escolar unido a subempleo, el marco de una socio-cultura patriarcal; esto indica que pueden encontrarse en una situación de vulnerabilidad y mayormente expuestas a llevar a cabo actividades ilícitas, relacionadas en su mayoría con la prostitución, manejo de drogas, pornografía.

Ahora bien, en relación a las consecuencias de la práctica de las Peores Formas de Trabajo Infantil, se destacan

primeramente las de tipo social y moral: encontrándose la profundización de la desigualdad, violación de los derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia, aceleración de los procesos de maduración, limitación de un adecuado proceso educativo formal, disminución de la posibilidad de que en el futuro los niños, niñas y adolescentes tengan un trabajo digno.

En conclusión, los niños, niñas y adolescentes, son los seres humanos más vulnerables de nuestra sociedad, quienes están en pleno crecimiento y desarrollo. Por lo que, para garantizar una generación de éxito para una sociedad, dependerá de la educación y el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Esta visión promueve un mundo de paz, tolerancia, equidad, de respeto por los derechos humanos y de responsabilidad compartida.

## ***Referencias***

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N. 5.453.

El convenio Número 138 de la OIT: [file:///D:/Users/Utente/Downloads/C138\\_at\\_a\\_glance\\_ES\\_FINAL\\_for\\_WEB\\_20180525%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/Utente/Downloads/C138_at_a_glance_ES_FINAL_for_WEB_20180525%20(1).pdf)

Fidias G, (1999). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. Caracas. Editorial Episteme Oriol Ediciones.

Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.532 de fecha 27 de abril de 2020, publicado el Decreto N° 4.193. <https://www.finanzasdigital.com/>.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). Gaceta Oficial N° 5.859.

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). Información de base sobre el trabajo infantil y la OIT: [https://www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/Youthinformation/C182-Youth-orientated/C182Youth\\_Background/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/Youthinformation/C182-Youth-orientated/C182Youth_Background/lang--es/index.htm)

UNICEF (2016). Las edades mínimas legales y la realización de los derechos de los y las adolescentes. Una revisión de la situación en América Latina y el Caribe. <https://www.unicef.org/lac/media/6766/file/PDF%20Edades%20m%C3%ADimas%20legales.pdf>.

UNICEF. El trabajo infantil. <https://www.unicef.es/noticia/el-trabajo-infantil>.

UNICEF (2009). No más trabajo Infantil: Una meta posible de alcanzar. <https://www.unicef.org/venezuela/media/646/file/No%20m%C3%A1s%20trabajo%20infantil.pdf>.

Zuleta de Merchán, (2000-2008). Derecho de la Niñez, Adolescencia en la Doctrina de la Sala Constitucional. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia.



julio- diciembre 2020

Recibido: 12-5-2020

Aceptado: 20-10-2020

# **DIVERSAS MODALIDADES DE LEGITIMACIÓN DE CAPITALES, Y LA UTILIZACIÓN DE LAS CRIPTOMONEDAS A TALES EFECTOS**

Autor (a) <sup>1</sup>Andrés Grisanti Belandria  
Dirección electrónica: andresgbo8@gmail.com  
Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** La legitimación de capitales en la sociedad actual es un flagelo que azota en mayor o menor medida a todas las naciones del planeta, siendo una vía ampliamente utilizada por bandas del crimen organizado para manejar ingentes cantidades de dinero provenientes de operaciones delictivas, que luego son incorporadas por diferentes vías, al sistema financiero formal. Existen diversas modalidades a través de las cuales se lava el dinero mal habido proveniente de actividades ilícitas, destacando entre éstas al narcotráfico, tráfico ilegal de armas, prostitución, pedofilia, corrupción administrativa, todas las cuales envilecen el sano funcionamiento del aparato económico legal. A efectos de mostrar evidencia fáctica de esta realidad, en la investigación se abordan algunos casos que han tenido fuerte repercusión en la opinión pública, y que han sido cubiertos ampliamente por los medios de comunicación. Una vez revisado lo concerniente a la legitimación de capitales, y dentro del mismo espectro del estudio, se abordó la posibilidad de que el ecosistema financiero de las criptomonedas pueda estar siendo utilizado para llevar a cabo operaciones de lavado de

---

<sup>1</sup> Dr. en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Msc. en Administración de Empresas, mención Finanzas, Lic. en Contaduría Pública; Certified Internal Auditor - CIADocente de la Universidad de Carabobo

dinero, esto sobre la base de que las monedas digitales poseen como principal característica el anonimato, realizándose sus transacciones sin la necesidad de la intervención de ningún intermediario. En este mundo cada vez más digitalizado e interconectado, la presencia de las criptomonedas irá creciendo de manera importante, por lo que es deseable tener el mejor conocimiento del funcionamiento de éstas, y así poder monitorear y canalizar su adecuada utilización en el ámbito económico y financiero.

**Palabras Clave:** actividades delictivas, criptomonedas, dinero, legitimación de capitales, sistema financiero.

### **VARIOUS FORMS OF MONEY LAUNDERING, AND THE USE OF CRYPTOCURRENCIES FOR THIS PURPOSE**

**Abstract:** Money laundering is a threat in today's society that affects all nations to different degrees. It is widely used by organized crime gangs to handle large sums of money from criminal operations, which are then incorporated into the formal financial system in various ways. There are several ways in which ill-gotten money from illicit activities is laundered, including drug trafficking, illegal arms trafficking, prostitution, pedophilia, and administrative corruption, all of which undermine the healthy functioning of the legal economic apparatus. In order to show factual evidence of this reality, the research addresses some cases that have had a major impact on public opinion and that have been widely covered by the media. Once reviewed the issue of money laundering, and within the same spectrum of the study, the possibility that the cryptocurrency financial ecosystem may be being used to carry out money laundering operations was addressed, based on the fact that digital currencies have anonymity as their main characteristic, and their transactions are carried out without the need for the intervention of any intermediary. In this increasingly digitized and interconnected world, the presence of

cryptocurrencies will grow significantly, so it is desirable to have the best knowledge of their operation, and thus be able to monitor and channel their proper use in the economic and financial sphere.

**Keywords:** criminal activities, cryptocurrencies, money, money laundering, financial system.

## ***Introducción***

La vinculación del dinero con actividades delictivas a través de la historia de la humanidad siempre ha estado presente, pero en estos tiempos esta inconveniente relación ha crecido de manera exponencial, siendo el lavado de dinero un grave problema que sufre y enfrenta la sociedad contemporánea.

La necesidad de la existencia del dinero es algo que nadie pone en duda, y sobre lo cual Grisanti (2015) señala que el mismo es una útil herramienta para la convivencia humana, y será beneficioso en la medida que la facilita, sin embargo, desde un punto de vista moral, el dinero no tiene valoración en sí mismo, aunque no así la utilización que se haga de él. Existe un dicho popular muy repetido, que indica que el dinero no hace la felicidad, pero ayuda a conseguirla, y si bien esta premisa puede prestarse para distintas interpretaciones, no resulta fácil tener una postura aséptica ante el dinero.

El objetivo de la investigación fue en primera instancia examinar algunas de las actividades que más frecuentemente se prestan para el lavado del dinero, para luego enfatizar lo relativo a la posibilidad de que mediante el uso de las criptomonedas se logren limpiar capitales de origen dudoso. Debido a su carácter anónimo, las cripto son vulnerables a que se empleen con fines ilícitos, razón por la cual muchos concedores del ámbito económico han mostrado su preocupación por la importante legitimación de capitales que podría estar ocurriendo a través de la utilización de monedas digitales.

El mayor atractivo de los criptoactivos es que tienen como característica principal la combinación de seguridad y anonimato, lo cual puede facilitar la legitimación de capitales, sin embargo, el dinero en efectivo, históricamente, ha sido vehículo para el lavado de capitales y a nadie se le ocurre realizar campañas para eliminar el mismo.

Dada la hiper exposición de los medios de comunicación en la sociedad actual y su importante influencia en la misma, en el trabajo se revisan varias producciones fílmicas para visualizar casos relevantes de legitimación de capitales, así como también se examinan estudios que abordan este delicado tema de la utilización indebida del dinero.

## ***Disertación***

### ***El lavado de dinero y algunas de sus variantes***

La legitimación de capitales, como también es usualmente identificado el lavado de dinero, es un andamiaje de procesos que se monta para encubrir el origen de fondos provenientes de actividades ilícitas o criminales, para luego, con posterioridad, proceder a introducir e integrar ese dinero por diversas vías al sistema económico formal y legal, legitimando así estos recursos como si se tratase de capital lícito.

El término de lavado de dinero se comenzó a utilizar con asiduidad en el segundo decenio del siglo XX en EE. UU., época legendaria de la Mafia en ese país, y en la cual las bandas criminales creaban redes de lavanderías para ocultar el origen ilegal de fondos obtenidos mediante la realización de actividades delictivas, blanqueando así un dinero de procedencia turbia.

Para mostrar la crudeza de esta realidad del lavado del dinero en esta sociedad moderna, se hará la primera

referencia fílmica en este escrito con la película *El Contador* (2016), protagonizada por el afamado actor Ben Affleck. El argumento de este film narra la vida de un contador que padece del Síndrome de Asperger, enfermedad vinculada con trastornos derivados al autismo, pero que paradójicamente le hace desarrollar grandes habilidades matemáticas. El protagonista de la película, con base a su gran manejo de los números, trabaja para un conjunto de empresas inmersas en el mundo criminal, y él se dedica a darle forma y apariencia legal a fondos de origen no limpio, todo esto de manera metódica y muy bien soportada. Este no es un filme de ciencia ficción ni mucho menos, y lo que se refleja en la esencia de la película, con seguridad, ocurre en el día a día en muchos negocios en todo el planeta.

Lo que sin duda sí es cierto, es que, debido a lo complicado y peligroso del ámbito del lavado de dinero, quienes están al frente de estas organizaciones criminales acuden a personas altamente capacitadas profesionalmente para que les administren sus negocios, aunque por supuesto, con bajos parámetros éticos y morales para que no cuestionen el fondo del asunto.

Ahora bien, las actividades en las cuales usualmente se lavan capitales son muy diversas, siendo el narcotráfico la primera que viene a la cabeza con justificadas razones, pero también se pueden mencionar entre otras, al tráfico de armas, el terrorismo, la prostitución, la pedofilia, apuestas ilegales y la corrupción gubernamental. Debe acotarse, asimismo, que los capitales son legitimados independiente de la forma de dinero que se utilice, como podría ser monedas y billetes, a través de transferencias bancarias, utilizando medios digitales, como por ejemplo el PayPal, y más recientemente, por medio del uso de criptomonedas.

Seguidamente, a efectos demostrativos, se hace referencia a ciertos casos sonoros de tiempos recientes, relacionados

con la legitimación de capitales en el ámbito del narcotráfico, la pedofilia y la corrupción administrativa.

Figura N° 1 Legitimación de capitales. Algunas variantes del lavado de dinero



Fuente: elaboración propia

## ***Narcotráfico***

El tráfico de drogas, como ya se señaló, es la operación más notoria a través de la cual se legitiman ingentes cantidades de dineros mal habidos, y que se caracteriza por el alto nivel de crímenes violentos que rodean a este tipo de operaciones. Para ilustrar este asunto, se hará referencia a dos recientes series televisivas de gran éxito de audiencia, que abordaron el grave problema del narcotráfico en Latinoamérica.

La primera de ella es la serie *Narcos* (2015-2017), transmitida por Netflix, un servicio de streaming por suscripción que les permite a sus miembros ver series y películas. Esta producción constó de tres temporadas, desarrollándose las mismas en Colombia, habiendo sido dedicadas las primeras dos al Cartel de Medellín, el cual era comandado por su máximo líder, Pablo Escobar Gaviria. La

tercera temporada mostró a los televidentes la ofensiva que se desarrolló contra el Cartel de Cali, la organización rival del capo Escobar Gaviria. La serie está basada en hechos reales relacionados con el surgimiento del tráfico de cocaína desde Colombia durante la década de los años ochenta del siglo pasado.

Lo que interesa resaltar de esta serie, es como gran cantidad de las operaciones de estos grupos delictivos de narcos, eran transadas en dinero en efectivo constante y sonante, muchas de ellas, con dólares norteamericanos. En una buena cantidad de capítulos de la serie, se pueden ver escenas en las cuales los narcotraficantes entierran en patios o zonas boscosas el cuantioso dinero en efectivo que manejan, esto con la idea de proteger sus capitales y de dejar el menor número de rastros posibles de sus actividades.

Por supuesto este flagelo del narcotráfico a gran escala en América Latina no se circunscribe a Colombia, resaltando en este sentido igualmente, las importantes operaciones ejecutadas en México. En otra serie televisiva, El Chapo (2017-2018), también se pueden observar protocolos similares en las prácticas delictivas relativas al tráfico de estupefacientes, ya que nuevamente se muestra evidencia que muchas de sus operaciones criminales son realizadas en dinero en efectivo.

La serie El Chapo se basa en la carrera delictiva de Joaquín Guzmán Loera desde sus inicios como parte del Cártel de Guadalajara, reflejando luego como va incrementándose su inmenso poder, hasta llegar a ser considerado el narcotraficante más peligroso del mundo. El Chapo es capturado en forma definitiva en el 2016 después de varias fugas, y posteriormente extraditado a EE. UU. en el año 2017.

## ***Red de pedofilia***

En una serie producida también por la gente de Netflix titulada: “Jeffrey Epstein: Asquerosamente rico” (2020), muchos espectadores pudieron enterarse de los escabrosos intrínquilis de un sórdido caso de legitimación de capitales, donde el sistema financiero formal fue cómplice de las actividades de una red de pedofilia. La cara más visible de este bochornoso asunto fue Jeffrey Epstein, un desacreditado financista, con grandes e importantes contactos personales muy vinculados al ámbito político y económico, así como en el mundo del cine y la farándula. Epstein, figura misteriosa, multimillonario, tenía una isla privada en el Caribe, la cual era conocida como la isla de los pedófilos, además de poseer varias casas en New York, un enorme y lujoso apartamento en París, un extenso rancho en Nuevo México, así como un helicóptero y dos aviones, uno de ellos, un 727.

Se tiene la idea que cuando se lavan fondos se utiliza dinero en efectivo constante y sonante, sin embargo, este no fue el caso de Epstein. Entre muchas de las actividades delictivas, el fraude montado y estructurado por este inescrupuloso sujeto, se trató de un esquema Ponzi, y que para llevarlo a cabo se valió del sistema financiero formal, para así limpiar su “negocio” de pedofilia. El esquema Ponzi consiste en un mecanismo fraudulento a través del cual los estafadores proceden a pagar los rendimientos de una inversión, mediante el dinero invertido o con los fondos de nuevos inversores que logren captar, siendo conocido este mecanismo también como fraude piramidal.

Epstein utilizó este esquema para crear un negocio con jovencitas que remuneraba por sus favores sexuales, la gran mayoría menores de edad, a las cuales les sugería que ubicasen a nuevas candidatas para que desempeñaran esta actividad, y que luego serían recompensadas monetariamente por sus labores de captación. Cabría preguntarse entonces como los bancos, las instituciones

financieras en las que Epstein depositaba y movía sus fondos, nunca investigaran o indagarán el origen de estos capitales, los cuales a posteriori, eran desviados para invertirlos en otros negocios o en compras de costosas propiedades de diversa índole.

## ***Corrupción***

El problema de la corrupción en una gran cantidad de organizaciones en todo el mundo, tiene una masiva y dañina presencia en la sociedad, y por supuesto, en Latinoamérica, este flagelo se refleja con gran crudeza, causando estragos en la economía y en el nivel de vida de su gente, y el caso de la empresa brasileña Odebrecht es una muestra patente de ello.

Brasil, al igual que en varios países en Latinoamérica, sufrió graves repercusiones por el escándalo de la compañía brasilera Odebrecht, entidad con negocios diversificados en los sectores de ingeniería y construcción, industria, y en el desarrollo y la operación de proyectos de infraestructura y energía. Este asunto de Odebrecht, el cual explotó en el año 2016 y todavía con plena vigencia en el presente, sigue trayendo secuelas políticas - económicas muy importantes en Latinoamérica, cuyos desenlaces siguen provocando terremotos institucionales en muchas naciones de la región.

A partir de que el Departamento de Justicia de EE. UU. reveló en diciembre de 2016 los documentos sobre presuntos sobornos que Odebrecht admitió pagar en varios países de América Latina, el escándalo no ha parado (CNN Español, 2017). Naciones tales como Argentina, Colombia, Ecuador, México, Perú, Brasil, y por supuesto, Venezuela, son algunas, por citar las más relevantes, que se han visto salpicadas por este inmenso entramado de negocios turbios, en el cual se encuentran implicados gran cantidad de funcionarios gubernamentales y empresarios, en el mayor caso de corrupción panregional del que se tenga registro.

Con excepción de Venezuela, el caso de Odebrecht ha tenido y sigue teniendo, consecuencias políticas tremendamente trascendentales, comenzando por Brasil, y que ha hecho que presidentes en varios países de Latinoamérica, así como importantes ministros de los equipos de gobierno, hayan sido enjuiciados, con la posterior renuncia o destitución de muchos de ellos, y algunos de éstos, hoy en día tras las rejas, por haber sido condenados por los graves delitos cometidos.

### ***Las Criptomonedas y la legitimación de capitales. ¿Qué son las criptomonedas?***

Antes de adentrarse en las posibilidades de legitimar capitales a través de la utilización de criptomonedas, es necesario exponer ciertas nociones generales de que se entiende por las mismas. En este sentido Grisanti (2019), señala que las criptomonedas son monedas digitales que se valen de técnicas de cifrado para sistematizar la generación de unidades de moneda y confirmar la transferencia de fondos, operando independiente de una entidad central.

Acota Grisanti, asimismo, que las criptomonedas se soportan en la tecnología de registros distribuidos conocida como cadenas de bloques (blockchain), que generan una base de datos que se mantiene a través de una red. Sobre este mismo punto Orrico (2018), indica que el blockchain funciona como un libro contable descentralizado de todas las transacciones hechas en una red p2p (*peer to peer*), y que al utilizar los participantes esta tecnología, pueden confirmar las transacciones sin la necesidad de una autoridad central de certificación.

El registro distribuido o cadena de bloques permite estar absolutamente seguro de una transacción, sin necesidad de que una autoridad o banco central actúe como mediador, siendo la infraestructura de funcionamiento del mercado de las monedas digitales anónima y de ámbito internacional,

esto es, sin fronteras que lo limite. Las cadenas de bloques están revolucionando el sector financiero, al permitir realizar transacciones de manera más rápida y segura, tecnología que reduce de hecho el costo de las transferencias extra-fronteras, así como propicia la inclusión financiera.

Según James (2018), la demanda de nuevas tecnologías surge del deseo de privacidad y de recuperar el anonimato de las transacciones en efectivo, ya que, si bien el dinero electrónico ha resultado práctico para realizar transferencias, incluso a muy larga distancia, es fácil de rastrear. Para James, el atractivo de las monedas digitales es que combinan anonimato, indetectabilidad y seguridad.

Figura N° 2 Criptomonedas. Características transaccionales



Fuente: elaboración propia

### ***Potencial uso indebido de las criptomonedas***

Uno de los principales ataques que sufren las criptomonedas es que su mercado no tiene ningún ente que las regule, por lo que las mismas, además de su volatilidad, pudiesen ser una vía, debido a la falta de vigilancia, para lavar capitales. Al respecto habría que anotar, que si existe algún sector económico en el mundo que está ampliamente

regulado y vigilado es la banca, pero para nada ello ha evitado que a través de las instituciones financieras se legitimen inmensas cantidades de dinero en todo el orbe.

Las criptomonedas, al igual que el dinero en efectivo, por supuesto que pueden servir para legitimar capitales, pero lo malo de ello no está en el instrumento en sí, si no en la utilización que se hace de ellas. En este mundo cada vez más digitalizado en que se vive, se ve difícil que las criptomonedas vayan a ser dejadas de lado, ya que han demostrado que son útiles para muchos fines perfectamente válidos, aunque por supuesto, también pueden ser canalizadas para la realización de operaciones delictivas, pero esto, para nada, supone que ellas no deban seguir existiendo.

Las monedas digitales fijan su valor por el libre juego de la oferta y la demanda, y no están atadas a leyes financieras internacionales, por lo que, en teoría, todo aquel que tenga dinero, obviando su origen, puede comprar y vender criptomonedas. Poseedores de dinero mal habido proveniente de actividades delictivas, pueden entrar libremente a este mercado y legitimar sus capitales, sin la necesidad de acudir a testaferros o desviar sus fondos a paraísos fiscales, ya que no se investiga el origen de los fondos con que se adquieren las criptomonedas. Es por esto último, que hay quienes mantienen que los paraísos fiscales tenderán a desaparecer en el futuro, ya que no será necesario resguardar dinero de procedencia oscura en estos países, debido a que gran cantidad de capitales se pueden mantener ocultos y estar disponibles en cualquier momento a través de criptomonedas.

No cabe duda que el aumento de transacciones y pagos entre pares, plantea dificultades a los sistemas de supervisión financiera para monitorear el movimiento de importantes flujos de capitales en todo el mundo, especialmente en lo que se refiere a la prevención del financiamiento de la delincuencia. Es por tanto necesario entonces, aceptar y

mejorar la revolución digital, y no ignorarla o combatirla sin fundamentos debidamente sustentados.

## ***Perspectivas hacia el futuro de las criptomonedas***

Hoy en día se vive en una sociedad plural, abierta, globalizada, llena de comunicaciones y de tecnología. Este mundo interconectado ya se identificaba años atrás como el de la aldea global, expresión acuñada por el sociólogo canadiense McLuhan (1972), que busca explicar los efectos socioculturales de la interconexión instantánea y mundial de toda clase de información que facilitan e incentivan los medios modernos de comunicación. La sociedad actual, al carecer de fronteras en muchos ámbitos, el financiero uno de ellos, se ha convertido en una realidad hipercompleja, complejidad que por supuesto alcanza de manera importante la forma en cómo se realizan los negocios.

Las criptomonedas son unidades monetarias que no tienen respaldo legal, pero que, sin embargo, son utilizadas para adquirir un sinnúmero de bienes y servicios, así como para hacer pagos de diversa naturaleza. Para Barroilhet (2019), mientras el derecho tradicional no sea capaz de generar una respuesta coherente y transversal para regular las criptomonedas, los controles que se implanten para buscar evitar su mal uso, deberían ser los mínimos necesarios, y lo que se necesita es un nuevo enfoque, así como normas e instituciones innovadoras para poder capturar lo que hacen los usuarios con las criptomonedas. Según Barroilhet, el riesgo de regular inhibiendo la innovación disruptiva es alto, y las ganancias de hacerlo, pocas.

Ciertamente existen algunas matrices de opinión que expresan que las criptomonedas son utilizadas para realizar actividades ilícitas, esto debido a una de las características más resaltantes de ellas, el anonimato. Las criptomonedas se fundamentan en una tecnología de singulares características,

en la cual en una base de datos compartida mediante bloques que conforman una cadena, los registros se identifican con una serie alfanumérica irreconocible, y cada vez que un bloque es aprobado, este se cierra.

Al tenerse sólo una cadena de números, resulta difícil averiguar quién recibirá el envío, puesto que una de las particularidades de las monedas digitales es que las transacciones se realizan persona a persona (peer-to-peer), y sin la intervención de intermediarios, por lo que la identificación no puede hacerse de la misma forma que con las monedas fiduciarias. El anonimato de las criptomonedas se da porque las direcciones de las mismas no están registradas para particulares, a diferencia, por ejemplo, de las cuentas bancarias.

Específicamente respecto a la legitimación de capitales mediante monedas digitales, uno de los artilugios utilizados es crear una dirección de una criptomoneda a través de un Mixer, con el cual se mezclan distintos capitales para que se pierda la pista. El Mixer es instrumento informático que dificulta en grado sumo conocer la dirección que recibe fondos de actividades de origen no lícito, ya que tiene la posibilidad de juntar dichos fondos con otros adquiridos de manera legal, y mezclarlos. Con esta combinación de fondos, se elimina la dirección de la cuenta ilícita, y se genera una dirección nueva o identificador.

Cabría plantearse entonces de qué forma la infraestructura tecnológica en la que se fundamentan las criptomonedas, puede servir para luchar contra el crimen organizado. El potencial de esto podría estar en conocer a profundidad las mismas herramientas que utilizan los criminales para ejecutar sus operaciones delictivas, y así poder investigarlos. La mejor manera de llegar a la identidad de quienes están detrás de hechos delictivos utilizando cripto, es mediante un análisis eficiente de las cadenas de bloque, conociendo a

profundidad los mecanismos que operan en este ecosistema financiero tan particular.

Para finalizar con este aparte, es necesario tener presente que buena parte del éxito que puedan tener los delincuentes a la hora de estructurar y concretar sus operaciones ilícitas, depende de la probabilidad de conversión de las mismas en dinero fiduciario, lo cual, en la actualidad para el caso de las criptomonedas, es perfectamente factible.

### ***Reflexiones finales***

El dinero, qué duda cabe, en una sociedad tan materialista como la actual, es un símbolo de poder y prestigio, independiente de cómo se obtenga, y esto se puede apreciar con el crecimiento exponencial de actividades de legitimación de capitales en sus muy diversas modalidades en todas partes del mundo, tal como se pudo reflejar en los casos desarrollados en este escrito.

En este orden de ideas, Arbeláez (2008) sostiene que el dinero puede obtenerse al margen de la ley, como en los casos del narcotráfico, prostitución, tráfico ilegal de armas, corrupción, etc., lo cual puede implicar una enorme riqueza material, pero ello a costa de una baja calidad de vida, de valores, en sensación de propósito, de disfrute integral. Para Arbeláez, las actividades señaladas podrían considerarse entre los negocios más lucrativos del planeta, sin embargo, se plantea, con razón, a título de interrogante lo siguiente: ¿de qué manera se puede construir una sociedad con prosperidad integral basada en la degradación humana?

Es claro que se están viviendo tiempos muy complejos, y para tratar de entenderlos, quizás sería necesario intentar comprender cómo funciona la sociedad de hoy en día. En este sentido resulta relevante referirse a un reconocido estudioso del tema como Bauman (2004), considerado padre de la modernidad líquida, quién la definió como aquella en la que

ya nada es sólido. Este prominente estudioso social, apoyándose en términos físicos, señala que los líquidos, a diferencia de los sólidos, no mantienen una forma por mucho tiempo, y están constantemente dispuestos a cambiar su condición, siendo más relevante el flujo del tiempo, que el espacio que pueda ocupar, tal cual como ocurre en esta sociedad que se transita.

El problema de la realidad en la modernidad líquida es lo difícil de pronosticar en la actualidad, así como la complejidad de reaccionar ante las nuevas ecuaciones sociales. La modernidad que se vive es líquida debido a los constantes cambios a través del tiempo, y lo cual ha generado la existencia de una sociedad cambiante, inestable y precaria, esto es, sin certezas y cada vez más imprevisible.

El ecosistema de las criptomonedas, monedas virtuales sin sustancia física, claramente encaja en esta época de la modernidad líquida, no siendo el problema de las monedas digitales respecto a la legitimación de capitales su creación propiamente dicha, sino la manera en que se decide utilizarlas. A este respecto debe advertirse que el lavado de dinero es una práctica que ha existido desde hace mucho tiempo, por lo que el papel de las criptomonedas sólo corresponde a un nuevo mecanismo para operar en este ámbito.

La preocupación acerca del uso indebido de la tecnología financiera debería ponderarse frente a los beneficios que esta podría aportar a la sociedad. Una cosa es cierta: ya no hay marcha atrás; la tecnología digital continuará su camino, y los esfuerzos en su contra por detenerla o ignorarla caerán en el vacío.

## ***Referencias***

Arbeláez, Claudia (2008). *Inteligencia financiera*. Júpiter Editores, C.A. Caracas - Venezuela.

- Barroilhet, Agustín (2019). Criptomonedas, economía y derecho. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*. Vol. 8, Nro.1, 29-67.
- Bauman, Zygmunt (2004). *Modernidad líquida*. (6ta. reimpresión), (Mirta Rosenberg, Trad.). Fondo de Cultura Económica Argentina, S.A. Buenos Aires - Argentina.
- Bryant Lisa, Berlinger Joe, Duran Jon, Kamen Jon, McClane Bill, Patterson James, Landesman Peter, ... Gout Leopoldo (productores ejecutivos). (2020). Jeffrey Epstein: Asquerosamente rico [serie de televisión]. Netflix.
- Calderón Andrés y Posada Daniel (productores ejecutivos). (2017-2018). *El Chapo* [serie de televisión]. Univisión y Netflix.
- CNN Español (2017). ¿En qué va el caso Odebrecht? Cronología interactiva del escándalo. Disponible en: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/03/07/en-que-va-el-caso-odebrecht-cronologia-del-escandalo/> Consulta: 2020, septiembre 10.
- Dynamo Producciones (productor ejecutivo). (2015-2017). *Narcos* [serie de televisión]. Netflix.
- Grisanti, Andrés (2015). Análisis crítico del flagelo de la corrupción en las organizaciones y la sociedad en Venezuela. *Strategos*, Año 8, N° 15, 68-83. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Fondo Editorial UNEG.
- Grisanti, Andrés (2019). Criptomonedas. Su impacto económico, contable y financiero. *Revista Veritas*, Año LXIII, Nro. 1776, agosto 2019, 32-33.
- James, Harold (2018). La fascinación por el lucro. (p. 17-19). *Revista F&D Finanzas y Desarrollo: El dinero se transforma*. Volumen 55, Nro. 2, junio 2018. Fondo Monetario Internacional.

McLuhan, Marshall (1972). *La Galaxia Gutenberg: génesis del homo typographicus*. Editorial Aguilar. Madrid - España.

O'Connor, Gavin (dir.) (2016). *El Contador* [película]. Warner Bros. Pictures.

Orrico, Edwin (2018). *Blockchain un ecosistema innovador*. Revista Nosotros, publicación de Pacheco, Apostólico y Asociados (PricewaterhouseCoopers). Febrero 2018, 4-6. Disponible en: [https://www.pwc.com/ve/es/publicaciones/assets/PublicacionesNew/LibrosRevistas/Revita\\_Nosotros\\_marzo\\_2018.pdf](https://www.pwc.com/ve/es/publicaciones/assets/PublicacionesNew/LibrosRevistas/Revita_Nosotros_marzo_2018.pdf) [Consultado 2020, septiembre 5].



julio-diciembre 2020

Recibido: 12-02-2020

Aceptado: 20-10-2020

# **“LA SOCIEDAD DEL DESCARTE”. RELATOS DE VIDA COMO REFLEJO DE LA REALIDAD SOCIOCULTURAL DE VALENCIA**

Autor (a) <sup>1</sup>Massiel M. Rodríguez L  
Dirección electrónica: [mmrl121209@gmail.com](mailto:mmrl121209@gmail.com)  
Adscripción: Universidad Arturo Michelena

**Resumen:** Es una investigación, desde la comunicación social, que busca reconstruir narrativas socioculturales, a partir de relatos de vida de las personas en situación de calle, en la ciudad de Valencia, observando cotidianidad e interpretando su contexto. Para la comprensión de estos relatos se tomaron dos teorías comunicacionales: la teoría del Interaccionismo Simbólico de Blumer (1968) y la de las Mediaciones Sociales de Serrano (1976), una para entender la forma como ocurren las interacciones y sus significados entre los indigentes y otra para producir, con la narración de sus relatos, la comunicación y la mediación social de la realidad sociocultural que les es propia. Esta investigación es de paradigma cualitativo, de tipo etnográfica, de diseño no experimental, de campo y emergente, la cual tiene un nivel descriptivo y cuyo método utilizado es el de los relatos de vida, los instrumentos aplicados fueron la entrevista etnográfica y el diario de campo del cual se obtuvieron los relatos de vida de diez personas en situación de calle, discriminadas por género, cinco femeninas y cinco

---

<sup>1</sup> Lcda. en Educación Inicial y Primera Etapa de Educación Básica (UC). Lcda. en Comunicación Social. Mención Periodismo Impreso (UAM). Locutora Comercial (LUZ). Analista de Pautas en Unión Radio Valencia. ORCID: 0000-0003-1762-1498

masculinos, llevándose a cabo el cruce dialectico de estos relatos, y finalmente la triangulación con la observación del contexto y los fundamentos teóricos referidos a la exclusión y la cultura del descarte propuesta por el Papa Francisco, como principal aporte se realizó una narrativa donde se analiza el marco sociocultural de la ciudad de Valencia desde la perspectiva del descarte social, y a la persona del indigente como un ser humano socialmente limitado, emocionalmente herido y esencialmente valioso.

**Palabras Claves:** Valencia, Exclusión, Indigencia, Sociedad, Descarte.

### **"THE THROWAWAY SOCIETY". LIFE STORIES AS A REFLECTION OF THE SOCIO-CULTURAL REALITY OF VALENCIA**

**ABSTRACT** This is a social communication research project that aims to reconstruct sociocultural narratives based on the life stories of homeless people in Valencia, by observing their daily lives and interpreting their context. In order to understand these narratives, two communicational theories were used: Blumer's (1968) theory of Symbolic Interactionism and Serrano's (1976) theory of Social Mediations, one to understand how interactions and their meanings occur among the homeless and the other to produce, with the narration of their stories, communication and social mediation of the sociocultural reality that is their own. This research is of a qualitative paradigm, ethnographic, non-experimental, field and emergent design, which has a descriptive level and whose method used is that of life stories. The instruments applied were the ethnographic interview and the field diary from which the life stories of ten homeless people were obtained, discriminated by gender, five female and five male, carrying out the dialectic crossing of these stories, and finally the triangulation with the observation of the context and the theoretical foundations referred to exclusion and the throwaway culture proposed by Pope

---

Francis, as the main contribution, a narrative was made where the sociocultural framework of the city of Valencia is analyzed from the perspective of social discarding, and the person of the homeless as a socially limited, emotionally wounded and essentially valuable human being.

**Keywords:** Valencia, Exclusion, Homelessness, Society, Disposal.

## ***Introducción***

Existe un grupo social que subsiste en las calles, quienes han sido objeto de estudios en diversas latitudes del planeta y que a lo largo de la historia han recibido diversas denominaciones: “excluidos” “marginados sociales”, “indigentes” en esta investigación buscando globalizar este concepto se le ha asignado una denominación: “la sociedad del descarte”, que no es un término al azar, sino la caracterización de todas las vivencias, cultura y esquemas de vida de las personas en situación de calle. El vocablo “descarte” es un término usado con frecuencia por el Papa Francisco, al referirse a las diversas formas de exclusión a la que ha sido expuesto el ser humano cuando se encuentra desprovisto de la aceptación, el afecto y las condiciones básicas de subsistencia.

Los grupos sociales desfavorecidos, de los que no se habla comúnmente, los que muchos conocen por su aspecto y no por su dignidad de persona y de ser social, están presentes en cada sociedad, nuestro país no se escapa a esta realidad. Venezuela, un país con la inflación más alta del planeta: 10 millones por ciento en el año 2019. De acuerdo a los datos ofrecidos por la Encuesta de Condiciones de Vida 2018, la pobreza creció un 10 % en tres años, un 90 % de los venezolanos no tienen ingresos suficientes para comprar alimentos y la esperanza de vida es 3,5 años más corta. Es un país donde la indigencia, representa un fenómeno deshumanizador que se ha tornado común.

Considerada uno de los flagelos más grandes de cualquier sociedad, la situación de calle constituye la degradación del ser humano a su grado más primitivo, y la negación del derecho a una vida digna y saludable. Producida principalmente por la pobreza de los pueblos, este mal desencadena en estigma social.

En Valencia, una de las ciudades centrales, más importantes de Venezuela, el fenómeno social de las personas en situación de calle es evidente, y aun cuando es notoria su presencia, pasa desapercibido, porque la normalidad de la pobreza colectiva ha arrojado lo que es uno de los problemas sociales más degradantes. El descarte social, sus rostros, estructuras y consecuencias, en esta ciudad, tienen una ventana abierta, a través de este estudio.

Se busca sacar a la luz de una forma real, sensible y enriquecida, las vivencias de una colectividad olvidada en las calles de la ciudad, a través de sus propios relatos, de tal manera que logre un retrato perfecto del indigente, su psicología y cultura, el proceso de degradación social vivido y las exigencias y reivindicaciones sociales que puede esperar de los demás. Uno de los objetivos de este estudio es acercarse a la colectividad en el conocimiento de otro grupo, entender las nuevas formas de desarraigo social, la cultura del descarte, las predisposiciones contextuales de pobreza, hambre y todo el marco estructural de fondo, que vive la ciudad de Valencia, en este tiempo crucial, como una ciudad contenida dentro de un sistema más amplio y complejo llamado Venezuela.

Culturalmente el tema de la indigencia se asociaba a personas con tendencias adictivas o problemas sociales extremos. Actualmente es necesario estudiar el fenómeno desde todos los tópicos posibles, para poder, con asistencia de las ciencias sociales como la antropología, la sociología, la economía y la comunicación social entender y dar a conocer las verdaderas razones de la existencia de este fenómeno, por

tanto se pretende reconstruir narrativas socioculturales de la ciudad de Valencia, a partir de relatos de vida de las personas en situación de calle, mediante la observación de su dinámica cotidiana, la descripción e interpretación de sus relatos y del marco sociocultural que les rodea

### ***Análisis/ disertación***

Existen dos conceptos que sirven de base para esta investigación, lo cuales ayudan a comprender mejor la investigación, estos son: la indigencia como fenómeno social y la cultura del descarte como la forma más actual de exclusión.

#### La indigencia como fenómeno social

El término indigencia significa carecer o tener falta de algo. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2002) citado por Barreat Montero

La indigencia es concebida como una forma de pobreza absoluta, definida como la carencia del ser humano muy por debajo de un nivel de necesidad mínima que dificulta severamente su subsistencia. (...) Desde este punto de vista la indigencia significaría ausencia o denegación de las oportunidades y opciones fundamentales del desarrollo: una vida larga y saludable, adquisición de conocimientos y acceso a los recursos para lograr un nivel de vida decente (p.163)

Aun cuando esta es la esencia de la palabra “indigente” la realidad social y cultural que rodea a la persona con estas características va más allá de la carestía de ropa y alimentos. Todos los rasgos que lo conforman le dan un sentido más bien de fenómeno social, el cual es multicausal y diferenciado de acuerdo al contexto en el que se desenvuelva, no tanto en sus características visibles y tangibles, que generalmente son las mismas, sino en la dinámica de interacción, aceptación o

exclusión, cultura y comunicación que son propios de los lugares donde se desarrolle.

Al fenómeno de la indigencia casi siempre se le dan unas causales de impedimento individual en cuanto a procurarse lo elemental para la vida, sin embargo, la dinámica que rodea al fenómeno responde a muchísimas otras causas, que no siempre son los impedimentos individuales, existen también rasgos como las predisposiciones socioeconómicas, culturales, socio ambientales que le dan mayor complejidad al problema.

De acuerdo a Pallares (2004)

La persona sin hogar es concebida como el fiel representante del fracaso de los estados o de las distintas políticas sociales insertas en una economía global. Se apela a la incapacidad de las personas para adaptarse a los cambios. Así pues, la existencia de personas sin hogar sería el resultado de fuerzas estructurales y/o diferentes circunstancias individuales (s/p)

Esta concepción de Pallares ubica a la indigencia en un término más acorde de causas individuales y también colectivas. Pues generalmente su existencia se debe a ambas realidades, las cuales, como seres humanos sociales, no pueden estar desunidas.

### ***La Cultura del Descarte***

La etiqueta “Cultura del Descarte”, es una categoría que ha sido usada por el Papa Francisco para designar todas las formas de exclusión sufridas por la persona humana dentro de la sociedad, a causa de sus características de “poca utilidad” en el plano social, cultural y económico, con gran repercusión en lo psicológico- afectivo.

Esta designación generaliza una forma de pensar (ideología), un modo de actuar (conducta), que desemboca en un modo de vida (cultura) que está invadido por las directrices de desechar social, cultural o afectivamente a personas con características bien definidas. La cultura del descarte puede ocasionar que se adopte una de las posturas más radicales de los regímenes totalitarios: si “no sirves” para la producción eres dejado atrás. Ante esto el Papa Francisco (2019) expresa:

Lo que prevalece en nuestra civilización es la cultura del descarte, una “ruina” que nos hace “devolver a su dueño” a los niños que llegan, o que nos hace adoptar como “criterio” el encerrar en residencias a los ancianos porque “no producen”, “porque impiden la vida normal. (s/p)

Se define como bases de esta cultura las ideas económicas de sobrevalorar lo comercial por encima de lo humano, convirtiendo a la persona en mercancía mientras sea útil y un desecho una vez no aporten económicamente. La consecuencia más importante de este pensamiento es que se desacredita o ignora la dignidad del ser humano. Ante esta cultura el Papa propone una “Cultura del Encuentro” en el que se busque reconocer a los “otros” en su dignidad humana.

### ***Análisis de los relatos de vida en contraste con las teorías***

Una vez obtenidos los relatos de vida de las personas en situación de calle se realizó un estudio que incluyó la categorización, el análisis e interpretación de cada una de las partes de los relatos, en los cuales se distinguieron rasgos comunes y divergentes que permitieron una mejor comprensión de la vida en la calle y los rasgos de la cultura del descarte presente en ellos.

En lo que tiene que ver con el tópico de la situación de calle propiamente dicha, la mayoría de los relatos muestran que muchos de los protagonistas han vivido casi toda su vida en esta condición, en las mujeres este tiempo es mayor que en los hombres, lo que indica que desde la infancia han vivido la indigencia, la causa de la ida a las calles, que cobra mayor relevancia, tanto en unos como otras, es la de los problemas familiares, donde se resalta el abuso, maltrato y abandono como base de esta situación. La segunda causa es por falta de trabajo y problemas económicos.

Las condiciones de vida son semejantes en hombres y mujeres, pobreza extrema y carestía de los recursos básicos para la subsistencia, la mendicidad es la común entre ambos, aunque en el grupo de los hombres el trabajo callejero les permite obtener alimentos; las mujeres por su parte tienen sobre sí la manutención de ellas y de sus hijos y en muchos de los casos usan la prostitución como fuente de ingresos. En referencia a sus creencias religiosas, muestran profundos sentimientos de fe y grandes creencias y prácticas propias del cristianismo, y la actitud de esperanza y confianza en Dios es impresionante.

En cuanto a su estructura psicológica los sentimientos de soledad, tristeza, rabia y vergüenza son comunes entre hombres y mujeres. En los hombres está presente la culpabilidad y en las mujeres la idea del suicidio, las necesidades de ser escuchados es común entre ambos grupos, los hombres por su parte buscan afecto, reconocimiento y atención, las mujeres sólo ayuda.

La autoestima en los hombres es alta en comparación con las mujeres, ellas se definen por su aspecto físico y heridas internas, ellos por sus capacidades. En relación a los anhelos, los hombres desean tener un trabajo y una relación de pareja que le brinde estabilidad y las mujeres desean tener una casa y recuperar a su familia.

---

El tema de las adicciones es común en ambos grupos, con sus excepciones, así como el alcoholismo. La relación de las personas en situación de calle con algunas instituciones como los cuerpos de seguridad del estado y el gobierno local y nacional es desfavorable, el trato de la policía y la guardia nacional hacia ellos ha sido en la mayoría de los casos de abuso y violación de sus derechos y libertades, así como de parte de las instituciones gubernamentales, de rechazo y omisión. Otras instituciones como el Hospital y la Iglesia por el contrario se asoman en los relatos como entes de ayuda y solidaridad.

Las relaciones familiares que se evidencia en los relatos, son desfavorables, el vínculo afectivo con la figura materna se mantiene en el caso de los hombres, no así en las mujeres, la madre se muestra como la principal causante de la huida a la calle. La relación con el padre es diversa en todos los casos, solo en dos casos de los hombres y dos de las mujeres es efectiva, del resto esta figura está ausente o sustituida por un padrastro ofensivo o abusador. Las situaciones de maltrato y rechazo en el seno familiar en el caso de los hombres provienen de figuras como los hermanos, las esposas y los hijos, en el caso de las mujeres son las madres, padre, padrastros y los hermanos.

La relación con los hijos por parte de los dos grupos también es diversa, en el caso de las mujeres hay una relación de afecto y de desarraigo hacia los hijos, solo una vive con ellos en la calle. En el caso de los hombres muestran tener afecto por sus hijos, sin embargo, los hijos son los que se muestran distanciados afectivamente de ellos. Tanto hombres como mujeres tienen un nivel de instrucción bajo en su formación académica. La economía del país, repercutió en la economía personal de algunos de los entrevistados, quienes poseían bienes y estabilidad laboral antes del declive

económico del país, lo que unido a los problemas familiares generó la situación de calle.

Las relaciones sociales de este grupo, por lo general se da entre personas de igual condición de calle, salvo para practicar la mendicidad, obtener alguna ayuda interactúan con otras personas, son muy diversas las concepciones que tienen las personas en situación de calle acerca de cómo son vistos socialmente, la mayoría se consideran excluidos.

Haciendo un contraste de lo expresado en los relatos de vida y las teorías que sustentan esta investigación se puede evidenciar como lo afirma Herber Blumer en su teoría del interaccionismo simbólico que las personas se definen de acuerdo a lo que significa ser parte de un contexto, en este caso los “indigentes” se definen como tal porque su relación con el ambiente social en el que se desarrollan es de exclusión y privación de las necesidades básicas para la vida, así lo refieren tópicos como la estructura psicológica, situación de calle y las relaciones familiares.

En sus relatos se autodefinen como rechazados sociales, incluso algunos tienen baja autoestima por ello. También Blumer, afirma que cada ser social, va a serlo en la medida en que interactúe con las demás personas, en los relatos de vida estudiados, se puede conocer que la interacción social de este grupo se da entre personas de iguales condiciones, más bien por el descarte social que por sus propias decisiones y esas relaciones son variadas.

La teoría de Blumer que indica que los seres humanos guían su actuación hacia las cosas, de acuerdo a las significaciones que los objetos, las circunstancias o realidades tienen para ello, así vemos a un indigente que dejó su casa y se adaptó a la vivencia callejera, a los vicios y adicciones e incluso psicológicamente está adaptado a la calle por el significado que este contexto tiene en su vida, la calle, es su estilo de vida.

---

Según Serrano en su teoría de las mediaciones sociales expresa que la forma de ver el mundo está influenciado por la cultura, contrastándolo con los relatos de vida, la influencia cultural en los indigentes están en los tópicos: relaciones familiares y sociales y sus creencias religiosas, donde la persona en situación de calle van construyendo sus propios criterios de vida afectados por la cultura que le ha tocado vivir, en este caso con marcada influencia del descarte social, aunque también de esperanzas en lo que respecta a la religiosidad que profesan.

Otro contraste que se puede obtener es entre los relatos de vida de los indigentes y la cultura del descarte expresada por el Papa Francisco, en la cual este ser humano, no solo se siente descartado, por ser improductivo económicamente, como afirma las base de esta teoría, sino desprovisto de las herramientas para alcanzar su desarrollo social, debido a que el descarte inicia en las instituciones más esenciales como lo es la familia, y aunado a ella las demás instancias, una de ellas con marcada responsabilidad es el gobierno regional y nacional y finalmente la sociedad en general.

### ***Conclusiones/ reflexiones finales***

La “Sociedad del Descarte”, es un crudo retrato de la sociedad valenciana, que no se refiere solo a un grupo específico de excluidos sociales, sino que engloba la dinámica de toda una dinámica donde las principales instituciones: familia, gobierno, órganos de seguridad, comunidad, presentan graves fracturas y nefastas consecuencias. El descartado pasa por muchas etapas, no es de la noche a la mañana que una persona pasa a ser un excluido, muchas instituciones, muchas instancias, muchos sucesos, hacen que una persona llegue a este estado.

El primer descarte ocurre en la familia, en el primer eslabón está la institución responsable de brindar seguridad, protección y afecto, la cual se encuentra desestructurada y

fracturada. En los relatos de las personas en situación de calle, el seno familiar mostraba grandes tendencias a la disfuncionalidad, la separación de las figuras parentales, discordias entre hermanos, abuso, maltratos y abandono, una lista de factores que favorecen la desestabilización y el caos personal de sus miembros.

La familia en la sociedad del descarte muestra a una madre en decadencia, quien es una mujer hostil, que maltrata o abandona, drogada en unas historias, agobiada con la cría de muchos hijos en otras; quien habría resuelto poner en primer lugar ser “la pareja de alguien” que ser “la madre de alguien”. Una mujer que se auto descarta, se ha negado la posibilidad de ser “madre de unas hijas” y se ha quedado con la de “ser mujer, para sus parejas y para sus hijos varones” y ha descartado a las hijas, las ha maltratado y las ha lanzado a las calles. La consecuencia de tener esta “madre” es la construcción de unas vidas errantes: mujeres que han vivido toda su vida en las calles de Valencia, huyendo de un patrón matriarcal que a fin de cuentas han imitado cabalmente, pues ellas, como madre, también están en decadencia.

También en la institución familiar de la “Sociedad del Descarte” el padre o padrastro es el gran “ausente” en unos casos, el maltratador en otros, más aún en algunas historias son los que seleccionan el grado de productividad del individuo y echa a la calle, al “improductivo”, al que “no está aportando nada”, este papel en algunas de las historias también lo jugaron hermanos e hijos.

En la “Cultura del Descarte” se excluye a toda persona que no esté en capacidad de producir según los términos del liberalismo económico exagerado, el valor está ligado a términos de producción y consumo. La cultura del descarte se lleva por medio a todo lo que no es productivo, no solo los ancianos o los que no puede trabajar los convierten en residuos, también a discapacitados, indigentes, drogadictos.

Otro eslabón de esta cadena del descarte lo representan las etiquetas sociales, lo que afecta la psicología, el autoestima, la autodefinición, aunque esto no lo dicen los relatos abiertamente se nota en los “significados” que resultaron de ellos: “el viejo”, “la mujer usada”, “el drogadicto”, “la puta” “los huele pegas” “el ladrón” “la enferma” “el loco”, son etiquetas que a veces se dicen a la cara y otras con las actitudes y van causando el desconocimiento del ser humano, más allá de los errores cometidos o las circunstancias por las que ha pasado. La persona en situación de calle, es un descartado, en sí mismo, por su condición y negación de derechos, pero también es un descartado en la forma que es visto socialmente.

El descarte institucional es evidente, muestra un rostro de abuso y violación de los derechos fundamentales como la libertad, la justicia y la dignidad. El descarte del Estado venezolano se une a la larga lista de los responsables de la construcción de esta sociedad excluyente.

El estado es, en cierta forma el más implicado, por ser el principal ente encargado de subsanar la negación del derecho y como un “padre irresponsable” ha delegado a la caridad su función principal. En los relatos la gran pregunta ¿has recibido ayuda del gobierno? ¿El Estado te ha garantizado tus derechos? se respondía sola, con un gesto de negación en la cara, pero más lo respondía la propia existencia desatendida.

La violencia y el abuso de poder por parte de algunos organismos de seguridad del estado, también se pudo ver en la sociedad de los descartados. El abuso es en sí mismo un tipo de descarte, porque lleva impreso la sobrevaloración del “poderoso” por encima de la vida, los sentimientos, la dignidad y el derecho de “otro” que por el hecho de ser persona ya lo merece. El cuento del abuso policial y de otras fuerzas de seguridad, en la boca de un indigente pueden ser un grito en el vacío; sin embargo, algunas estadísticas como el Observatorio de Violencia señalan a las fuerzas de

seguridad del Estado como uno de los responsables de la gran cantidad de muertes que se han producido a lo largo y ancho de la nación en el último año.

El último eslabón es el propio auto descarte, cuando el ser humano se desconoce como persona y como ser social y comienza la aventura del “errante”, de ser un hombre primitivo en una urbe moderna. El indigente en Valencia se siente y está descartado de todo, y en muchas ocasiones de sí mismo, con una autoestima golpeada, pero en medio de todo ese rechazo, no se siente excluido de Dios, la creencia religiosa de estas personas, es muy arraigada, así como los anhelos y las esperanzas de ser y vivir mejor, lo que deja entrever debajo del sucio y las heridas a un auténtico ser humano, que todos deberían conocer.

## ***Referencias***

- Barreat Montero, Yariani (2002) Indigencia: Un Síndrome Biopsicosocial. Saber ULA Repositorio Institucional de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Libro en Línea. Recuperado: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/14897/capitulo16.pdf?sequence=1>
- Pallares G (2004) Conjugando el presente. Personas sin hogar en la ciudad de Buenos Aires (primera Edición) Buenos Aires: Sociedad Argentina de Antropología
- Papa Francisco (2019) Papa Francisco: “La cultura del descarte es una ruina”. Homilía en Santa Marta. Revista Aleteia. Vatican News



julio - diciembre 2020

Recibido: 12-5-2020

Aceptado: 10-10-2020

# **CAPITAL SOCIAL, EMPODERAMIENTO FEMENINO Y ASOCIATIVIDAD, FACTORES DEL DESARROLLO TERRITORIAL SOSTENIBLE EN LOS ANDES ECUATORIANOS.**

Autor (a) <sup>1</sup>Patricia Hernández Medina<sup>1</sup> y Gabriel Ramírez Torres<sup>2</sup>

Dirección electrónica: [patricia.hernandez@unach.edu.ec](mailto:patricia.hernandez@unach.edu.ec)

Adscripción: Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador

**Resumen:** El empoderamiento femenino, a través de la modificación de los roles de género, determina mayores niveles de empoderamiento, igualdad de género y superación de la pobreza. Mejorar el empoderamiento podría ser posible a través del fortalecimiento del capital social y de la asociatividad. El objetivo de la presente investigación fue identificar la vinculación existente entre el capital social y el empoderamiento a través de actividades económicas colectivas en una asociación de mujeres indígenas rurales del Cantón Latacunga en los andes ecuatorianos. Para ello, se aplicó un instrumento con cuatro secciones, la primera, sobre las características socio-demográficas; la segunda relativa a

---

<sup>1</sup> Economista, especialista en Economía empresarial y Doctora en Ciencias Económicas de la Universidad Católica Andrés Bello – Venezuela (UCAB). Docente – Investigadora de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. ORCID: 0000-0001-8527-5158; <sup>2</sup> Economista por la Universidad Central de Venezuela (UCV), Caracas – Venezuela, Licenciado en Educación mención Ciencias Pedagógicas de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Caracas – Venezuela, Magíster en Gestión de Riesgos Financieros por la Universidad Francisco de Vitoria, en Madrid y Doctor Europeo en Educación por la Universidad de Salamanca, España. Docente - Investigador de la Universidad Nacional de Chimborazo. ORCID: 0000-0003-1844-4278.

la valoración del empoderamiento, la tercera, para valorar el capital social horizontal (bonding y bridging) y la última, para el perfil emprendedor y sus factores determinantes. Los resultados muestran que el capital social horizontal se ubica en el cuadrante IV en el cual las relaciones externas son sólidas y la asociación está cohesionada, el nivel de empoderamiento se encuentra en el rango alto y se ubica por encima del empoderamiento promedio de la zona rural del cantón. Adicionalmente, el perfil emprendedor de las mujeres de la asociación también es superior al de las mujeres de las zonas rurales. De esta forma, un capital social fortalecido es una ventaja competitiva que facilita la sostenibilidad de la organización y con ello la independencia económica de sus socias y al mismo tiempo mejora la valoración de las dimensiones psicológicas y cognitivas del empoderamiento, modificando los roles de género y contribuyendo con la igualdad.

**Palabras clave:** capital social, empoderamiento femenino, asociatividad, desarrollo territorial sostenible.

### **SOCIAL CAPITAL, FEMALE EMPOWERMENT AND ASSOCIATIVITY, FACTORS OF SUSTAINABLE TERRITORIAL DEVELOPMENT IN THE ECUADORIAN ANDES**

**Abstract:** : Female empowerment determines higher levels of empowerment, gender equality, and poverty eradication through the modification of gender roles. Improving empowerment could be possible through the strengthening of social capital and associativity. This research aimed to identify the relationship between social capital and empowerment through collective economic activities in an association of rural indigenous women from Latacunga Canton in the Ecuadorian Andes. For this purpose, an instrument with four sections was applied: the first, on socio-demographic characteristics; the second on the assessment of empowerment; the third, to assess horizontal

social capital (bonding and bridging); and last, for the entrepreneurial profile and its determinants. The results show that horizontal social capital falls in quadrant IV in which external relationships are solid and the association is cohesive, the level of empowerment is in the high range and is above the average empowerment of the rural area of the canton. In addition, the entrepreneurial profile of the women in the association is higher than that of women in rural areas. Therefore, a strengthened social capital is a competitive advantage that facilitates the sustainability of the organization and thus the economic independence of its members, at the same time, improves the valuation of the psychological and cognitive dimensions of empowerment, modifying gender roles and contributing to equality.

**Keywords:** Social capital, female empowerment, associativity, sustainable territorial development.

## ***Introducción***

La mayoría de los países han colocado su acento en generar desarrollo económico como centro de las políticas públicas, pero en las últimas décadas, producto de la incapacidad para dar respuesta a los grandes problemas que aquejan a la sociedad actual como la pobreza, el deterioro del suelo, la pérdida de biodiversidad, las brechas y desigualdades existentes, el objetivo ha dejado de ser la maximización de ganancias y producción, para convertirse en la satisfacción de las necesidades de la población y el bien común o buen vivir, en conjunto con la preservación del medioambiente, dando lugar al desarrollo sostenible.

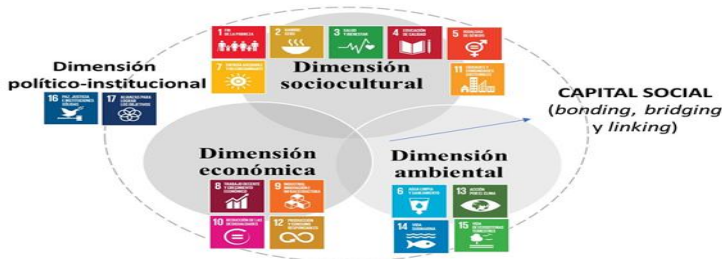
Estos dos objetivos de bienestar y preservación del medioambiente o servicios ecosistémicos, se convierten en los fines del desarrollo sostenible, mientras que el crecimiento económico, así como los avances tecnológicos y el marco regulatorio se transforman en los medios para contribuir a la consecución de estos objetivos. De tal manera,

que el desarrollo sostenible si bien inicialmente Brundtland (1987) abordó la propuesta desde un enfoque intergeneracional, Sachs (2015) plantea que “la definición del desarrollo sostenible evolucionó hacia un enfoque más práctico, menos centrado en las necesidades intergeneracionales y más holístico, que enlaza el desarrollo económico, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental” (pp. 22-23).

Este enfoque más pragmático se refleja en la Agenda 2030 suscrita por 197 países, en la cual se detallan los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y sus 169 metas. Estos ODS contemplan las cuatro dimensiones que componen el desarrollo sostenible, tal como se muestra en la figura 1. La dimensión socio cultural está vinculada con el logro de la igualdad de género y el empoderamiento como meta puntual (ODS 5), acceso a la salud y educación de calidad, así como a la erradicación de la pobreza.

La dimensión ambiental guarda relación con el uso de energías limpias que reduzcan las emisiones de carbono, la preservación del agua y del uso, además de la biodiversidad.

Figura N° 1. Dimensión del Desarrollo Sostenible y ODS. Relación entre las dimensiones, los ODS y el capital social



Fuente: CEPAL (2019)

La dimensión económica trata la necesidad de genera trabajo digno, de generar una producción y consumo

responsable, a través de modelos de negocios diferentes, que incluyen la asociatividad de micro y pequeñas empresas, estimulando la creación de clusters, distritos industriales o estrategias conjuntas para el fortalecimiento de actividades de la cadena de valor. A su vez, incluye la generación de emprendimientos colectivos a través de organizaciones como asociaciones o cooperativas, o en forma general a través de la economía colaborativa y las formas alternativas de producción como la economía circular, con los principios de recoger, reciclar y reutilizar.

La dimensión político – institucional o normativa es la que permite generar la regulación necesaria para lograr una gobernanza democrática que garantice el logro de los objetivos de cada una de las dimensiones, a través de la participación ciudadana y el capital social.

Es así como uno de los factores dinamizadores de estos procesos es el capital social, pues sirve como engranaje entre el empoderamiento como parte de la igualdad de género y las posibilidades de asociatividad, a través de emprendimientos colectivos que propendan a la independencia económica de las mujeres y transformen los roles de género, pasando de un rol reproductivo a un rol productivo. En este contexto, el capital social es el conjunto de relaciones y redes, lo que Islam, Merlo, Kawachi, Lindström y Gerdtham (2006) denominan el capital social en la dimensión estructural y confianza o reciprocidad en la dimensión cognitiva. En el primer caso se habla de capital social vertical como las relaciones de jerarquía (linking), en el segundo o capital social horizontal se vinculan con las relaciones con la familia o el entorno cercano (bonding), o las relaciones con grupos (bridging).

De esta forma, al concepto de capital social se han ido agregando consideraciones, desde un capital social individual en donde las relaciones y redes eran fundamentales Bourdieu (1985), pasando por el capital social comunitario (Coleman,

1990; Fukuyama, 1995) vital para la gobernanza, para la gestión comunitaria y la participación política (Putnam, 1993), hasta el capital social organizacional visto como una ventaja competitiva generadora de valor en lo que se ha considerado como capital intangible (Fernández, Unamuno y Urkidi, 2005; Román, Gómez y Smida, 2013).

Las relaciones, redes, confianza y colaboración se vinculan con el empoderamiento femenino bajo esa concepción de poder, en la cual no solo se incluyen elementos de independencia económica, sino factores psicológicos o personales asociados a la autoestima, la superación personal, la toma de decisiones, además de elementos sociales y culturales vinculados a los roles de género, en los cuales la mujer únicamente se dedica a los roles reproductivos y de gestión comunitaria, manteniendo los de producción y política a actividades masculinas (Schuler, 1997; Stromquist, 1997; Aguayo y Lamelas, 2012; Sánchez, 2017).

Esta división de roles debe ser superada para lograr la igualdad de género, lo cual puede lograrse a través de la generación de iniciativas emprendedoras especialmente colectivas que refuercen el empoderamiento y el capital social, más aún en zonas rurales donde las oportunidades laborales son escasas y en el caso de los andes ecuatorianos, están vinculada fuertemente con la presencia de diferentes etnias indígenas, en las cuales la división de roles por género, los sistemas patriarcales y la “feminización de la agricultura” son indiscutibles (Mosquera, 2018).

Es así como la economía colaborativa, mediante asociaciones o cooperativas (que en el caso de Ecuador integran lo que se conoce como el sector de economía popular y solidaria consagrado en su constitución como la vía para el logro del buen vivir), se constituye en un mecanismo para contribuir a la independencia económica, con ello a mejores niveles de empoderamiento y cambios en los roles de género,

necesarios para la igualdad, apoyado en el desarrollo y fortalecimiento del capital social.

Esta relación entre empoderamiento, capital social y asociatividad o emprendimientos colectivos, es esbozada por Hernández, Ramírez y Peñaherrera (2020), en donde se determina una vinculación entre el empoderamiento y los emprendimientos en especial en las zonas rurales, así como por Arriagada, Miranda y Pávez (2004) que muestran que el capital social es un factor importante en la superación de la pobreza, dado que las redes y relaciones permiten acceso a recursos, a medios de vida y alternativas de generación de ingresos.

Akter, Imtiaz, Reaz, Bagum, Tabash y Mahbub (2020), también identifican una relación significativa entre el capital social, el empoderamiento económico y la participación, de tal manera, que concluyen su estudio indicando que “el capital social y la participación mediante actividades generadoras de ingresos tienen un efecto directo y significativo en el empoderamiento social y económico de las mujeres rurales de Bangladesh” (p. 1921).

Esta necesidad de generar ingresos como mecanismo para superar las brechas de género, a través de las acciones colectivas de asociatividad, la plantean Ramírez, Martínez y Caderón (2016), quienes determinan que estas acciones se fundamentan en el capital social, que a su vez permite fortalecer los niveles de empoderamiento en las mujeres y la superación de la pobreza. Destacan “la importancia de impulsar el capital social en diferentes grupos poblaciones excluidos por razón de etnia, edad, discapacidad y otras formas culturales que han predominado y que exigen un cambio que aporte en la eliminación de brechas sociales” (p. 707).

En el caso de los Andes ecuatorianos donde el componente cultural determina las relaciones, la confianza, la

colaboración y las redes, es decir, marca los niveles de capital social de manera particular en las zonas rurales donde predominan las etnias indígenas y con ello las posibilidades de asociatividad y su impacto en el empoderamiento de las mujeres, es importante determinar las diferencias en los niveles de empoderamiento y de capital social que podrían lograrse a través de estos emprendimientos colectivos.

En esta investigación se pretenden analizar los niveles de capital social horizontal, de empoderamiento y el perfil emprendedor, en una asociación de 17 mujeres indígenas en la zona rural del Cantón Latacunga, en los andes ecuatorianos. La Asociación Unión y Progreso lleva realizando un trabajo conjunto por más de 10 años en actividades agrícolas, mediante la producción de papas, habas, maíz, frejol, chochos, cebolla, zanahoria y la crianza de animales mayores y menores, cuya comercialización se realiza en ferias generalmente organizadas por los gobiernos locales.

Estos resultados se compararán con los obtenidos en investigaciones previas en entornos rurales, de tal manera, que se esperaría que la asociatividad haya generado un mejor perfil emprendedor y mayores niveles de empoderamiento, articulados a partir del capital social que se ha consolidado entre las mujeres participantes.

### ***Análisis – Disertación***

Para dar respuesta a la propuesta de investigación, se aplicó un instrumento estructurado en cuatro secciones a dieciséis de las diecisiete mujeres que forman parte de la Asociación y que asistieron a la reunión. En primer lugar, se consultó sobre las características socio-demográficas de las mujeres, en segundo lugar, para estimar los niveles de empoderamiento en la Asociación Unión y Progreso, así como de cada uno de los factores determinantes, se empleó la metodología desarrollada por Hernández y García (2008),

considerando 34 planteamiento valorados en una escala tipo Likert del 1 al 4, donde 1 representa estar totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

En tercer lugar, el capital social se analizó a partir del modelo propuesto por Mujika, Ayerbe, M., Ayerbe, O., Elola y Navarro (2010), para lo que se considera la autoevaluación de organizaciones, incluyendo en el instrumento 40 planteamientos, también en una escala tipo Likert para el nivel de aceptación o no del planteamiento.

En cuarto lugar, se consideraron 20 planteamiento propuestos por Flores (2003), igualmente valorados en una escala del 1 a 5, para evaluar el perfil emprendedor de las mujeres de la asociación. Los resultados alcanzados en el perfil emprendedor, así como los de empoderamiento se compararon con los niveles en el sector rural determinados por Hernández, Ramírez y Peña-herrera (2020), de manera de identificar posibles diferencias entre ambos.

Los resultados de la primera sección muestran que las mujeres residen en la zona rural, la edad promedio es de 46,81 años, 50% están casadas, un 37,5% separadas y el 12,5% son solteras. Al observar el nivel de educación de las encuestadas, dentro del grupo hay una mujer que reporta no tener ningún nivel de escolaridad, otras que tienen entre 6 y 12 años de estudios y sólo ocho de las encuestadas poseen más de 13 años de escolaridad (50%).

Con respecto a la segunda sección relativa al empoderamiento, los resultados agregados muestran una valoración de 106,56 lo que ubica al empoderamiento en un rango alto, de acuerdo a la propuesta planteada por Hernández y García (2008), que está determinada a su vez, por la valoración de cada una de las dimensiones que lo conforman: participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social y seguridad, tal como se muestra en la tabla 1:

Tabla N° 1 Empoderamiento de las mujeres en la Asociación Unión y Progreso

	<b>Unión y Progreso</b>	<b>Rango</b>
<b>Nivel de empoderamiento</b>	106,56	Alto
<b>Participación</b>	23,81	Medio
<b>Temeridad</b>	12,37	Alto
<b>Influencias externas</b>	19,12	Alto
<b>Independencia</b>	12,00	Alto
<b>Igualdad</b>	13,38	Medio
<b>Satisfacción social</b>	13,00	Medio
<b>Seguridad</b>	10,06	Bajo

Fuente: elaboración propia

Tal como se muestra, el nivel de empoderamiento de la Asociación Unión y Progreso es el resultado de la alta valoración recibida por los factores de temeridad, influencias externas e independencia, de tal manera que las mujeres revelan una alta capacidad de tomar decisiones, que no están vinculadas al entorno y que efectivamente son tomadas sin miedos a consecuencias o represalias familiares.

En menor medida la valoración se ve impactada por la igualdad, la satisfacción social y la participación, con lo cual las mujeres no perciben que se enfrenten a las mismas oportunidades, que exista una valoración del entorno sobre el trabajo realizado y que puedan participar en la gestión comunitaria de manera similar que los hombres. La dimensión que se ubicó en el rango bajo fue la de seguridad, que se relaciona con la autoestima, la valoración parcial y la seguridad en sí misma.

Si comparamos estos resultados con los presentados en Hernández, Ramírez y Peña-herrera (2020), se evidencian diferencias a favor del empoderamiento mostrado por las mujeres de la asociación, pues si bien éste se ubica en 106,56 el promedio de las mujeres de la zona rural fue de 93,46, tal como se muestra en la figura 1:

Figura N° 2 Empoderamiento de las mujeres. Comparación entre la Asociación Unión y Progreso y el promedio de la zona rural



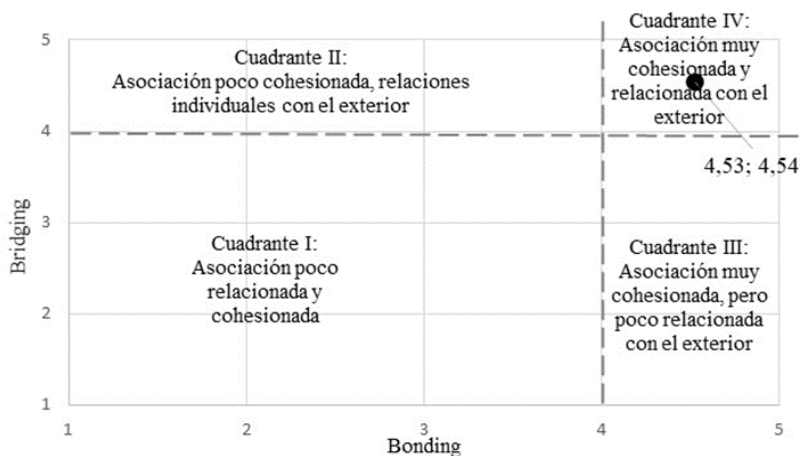
Fuente: elaboración propia en base a Hernández y otros (2020)

En la mayoría de las dimensiones que conforman el empoderamiento los resultados son superiores en la Asociación Unión y Progreso, salvo en el caso de la seguridad en sí mismas que es ligeramente superior en el promedio de la zona rural del Cantón Latacunga. La mayor diferencia a favor de la asociación se evidencia en la independencia económica y en las influencias externas, esto guarda relación con el mismo proceso asociativo, en el sentido que, al pertenecer a él, se generan ingresos que fortalecen el proceso de independencia y adicionalmente el trabajo colectivo refuerza la idea de conjunto que mitiga la influencia negativa del entorno.

Estos resultados del trabajo colectivo deberían evidenciarse en la evaluación del capital social, por lo tanto, en la tercera sección se consultó sobre el capital horizontal tanto en las relaciones internas (bonding), como en las del entorno cercano (bridging). Las estimaciones revelan que el capital social en las dos dimensiones se ubica en el rango

superior entre 4 y 5 puntos, en el primer caso es de 4,53 y en el segundo la valoración reportó una estimación de 4,54, tal como se muestra en la figura 3.

Figura N° 3. Capital social en la Asociación Unión y Progreso. Resultados por dimensiones: *bonding y bridging*.



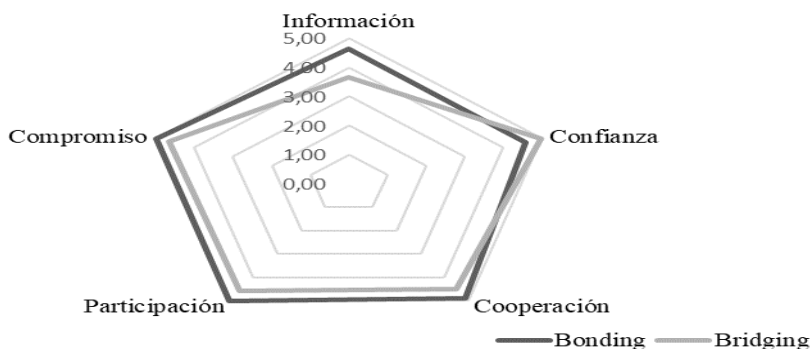
Fuente: elaboración propia

De acuerdo con autores como Woolcock y Narayan (2000) y Esparcia, Escribano y Serrano (2016), los resultados alcanzados podrían ser graficados considerando el valor a partir del cual el nivel de capital social es bueno (4 puntos), lo que permite segmentar el análisis en cuatro cuadrantes, el primero en el cual los valores son bajos y la asociación es poco cohesionada y relacionada con el entorno, el segundo en la cual es poco cohesionada pero mantiene relaciones individuales con el exterior, el tercero que logra una mayor cohesión pero poca relación y por último, cuando las relaciones y la cohesión son estables y sólidas. En el caso de la Asociación Unión y Progreso los resultados se ubican en el cuarto cuadrante, con lo cual se muestra un nivel de capital social horizontal que permite el trabajo colectivo, como se evidenció en la medición del empoderamiento y fortalezas en

las relaciones con el entorno, lo que ha permitido la sostenibilidad de la organización por más de 10 años.

Con relación a los componentes tanto de las relaciones internas como externas, las valoraciones superan los cuatro puntos. En el primer caso la información y comunicación, el compromiso, la participación, la confianza y la cooperación por parte de cada asociada se encuentran en el rango de 4 a 5 y salvo en el caso de la confianza son más valorados que en las relaciones externas, tal como se muestra en la figura 4

Figura N°4. Dimensiones del capital social horizontal. Comparación de las relaciones internas y externas



Fuente: Elaboración propia

Mientras que, para las relaciones externas, la confianza es la única dimensión que supera a las relaciones internas, a su vez, la información y comunicación se ubica por debajo de los 4 puntos, con lo cual se evidencia una posible oportunidad de mejora para suministrar más y mejor información a las asociadas sobre la vinculación con el entorno. En cualquier caso, los niveles de compromiso, cooperación, participación y confianza son los que generan una fortaleza como activos intangibles de la organización.

Por último, la cuarta sección está relacionada con el perfil emprendedor de las mujeres de la asociación y su

comparación con los resultados encontrados por Hernández, Ramírez y Peñaherrera (2020) para el sector rural del Cantón. Las estimaciones indican que el promedio del perfil arrojó un valor de 4,17 siendo superior al promedio rural del cantón que fue de 3,58, ubicándolo en el rango superior propuesto por Flores (2003).

Si detallamos los planteamientos evaluados, asociados con los factores del perfil emprendedor, se evidencia que todas valoraciones son superiores en la Asociación con respecto al sector rural identificándose las mayores diferencias en la motivación al logro y la planificación, tal como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Factores del perfil emprendedor. Comparación entre las estimaciones de la Asociación y el sector rural

	<b>Rural</b>	<b>Asociación</b>
<b>Perfil emprendedor</b>	3,5818	4,1750
<b>Factores del perfil emprendedor</b>		
<b>Conocimiento de sí mismo y autoconfianza</b>	3,5497	4,1094
<b>Visión de futuro</b>	3,6540	3,9688
<b>Motivación de logro</b>	3,6879	4,5000
<b>Planificación</b>	3,6043	4,3438
<b>Persuasión</b>	3,4156	3,9531

Fuente: elaboración propia

Los demás factores como conocimiento de sí mismo y autoconfianza, visión de futuro y persuasión si bien son más valorados en la Asociación, las diferencias son menores. Efectivamente, la visión de futuro y la persuasión no superan los 4 puntos, en ninguno de los dos casos. Los factores mejores evaluados fueron la planificación, la motivación al logro y la confianza en sí misma, mientras que en los dos últimos casos son factores vinculados al empoderamiento y al capital social.

## ***Conclusiones – Reflexión final***

La evidencia empírica encontrada pareciera mostrar que los niveles de empoderamiento y el perfil emprendedor tienen mejores valoraciones en la Asociación Unión y Progreso al compararlos con los resultados encontrados en el sector rural del Cantón Latacunga en la investigación de Hernández, Ramírez y Peñaherrera (2020).

En cuanto a los resultados del capital social, tanto para las relaciones internas (bonding) como para las relaciones externas (bridging), muestran valores que se sitúan en la escala superior de la evaluación propuesta por Mujika, Ayerbe, M., Ayerbe, O., Elola y Navarro (2010), con lo cual se posiciona como una fortaleza para la organización, en el sentido que es cohesionada y presenta relaciones estables con el entorno, que como activo intangible se constituye en una ventaja competitiva.

De esta forma contar con un capital social consolidado contribuye a la sostenibilidad de la asociación (Fernández, Unamuno y Urkidi, 2005; Román, Gómez y Smida, 2013), además de impactar positivamente en el empoderamiento (Ramírez, Martínez y Caderón, 2016; Akter, Imtiaz, Reaz, Bagum, Tabash y Mahbub, 2020). Dicho impacto viene dado por dos vías, al contribuir con la sostenibilidad de la asociación y al fortalecer las relaciones, la confianza, la cooperación y el compromiso, mejorando las dimensiones psicológicas y cognitivas del empoderamiento.

En la primera vía, la permanencia de la asociación genera ingresos que fomentan la independencia económica y la superación de la pobreza, que conlleva a la modificación de los roles de género, pasando de roles reproductivos a roles productivos, necesario para lograr la igualdad de género establecido en el ODS número 5 (Arriagada, Miranda y Pávez 2004; Hernández, Ramírez y Peñaherrera, 2020).

En la segunda vía, el capital social al fortalecer las relaciones internas y externas, les proporciona a las mujeres más poder, en tanto que, mejora las dimensiones de temeridad, seguridad, influencias externas, participación, satisfacción social e igualdad.

En el caso de las zonas rurales de los andes ecuatorianos y en particular de la provincia de Cotopaxi, donde el componente indígena es importante en términos de su peso en la totalidad de la población local, considerar un estudio de empoderamiento y más aún de las mujeres indígenas rurales que conforman una asociación que se ha mantenido por más de 10 años, permite evaluar, al compararlo con los resultados de la zona, si existen diferencias en ambos niveles de empoderamiento.

Pensar en mayores niveles de empoderamiento en mujeres que conforman actividades económicas, además de corresponderse con la literatura, es una puerta para la generación de políticas públicas que fomenten la igualdad de género, a través de iniciativas de negocios especialmente las colectivas y del fortalecimiento del capital social, de manera que generen independencia económica y a su vez, apoyen el desarrollo de otros ODS, como la erradicación de la pobreza, la producción y el consumo responsable, con nuevos modelos de negocios como la economía circular, o la preservación de la biodiversidad y el cuidado del suelo, pues la mujer a través de su actividad agrícola tiende a la conservación de las especies.

## ***Referencias***

- Aguayo, E., & Lamelas, N. (2012). Midiendo el Empoderamiento femenino en América Latina. *Regional and Sectoral Studies*, 123-132.
- Akter, A., Imtiaz, M., Reaz, M., Bagum, T., Tabash, M. y Mahbub, A. (2020). Impact of Demographics, Social

Capital and Participation in Income Generating Activities (IGAs) on Economic Empowerment of Rural Women in Bangladesh. *Test Engineering and Management*, 82 (January – February), 1911-1924

Arriagada, I., Miranda, F. y Pávez, T. (2004). Lineamientos de acción para el diseño de programas de superación de la pobreza desde el enfoque del capital social. Santiago de Chile: División de Desarrollo Social CEPAL.

Bourdieu, P. (1985). The forms of capital. En: *Handbook of Theory and Research for the sociology of education* (págs. 241-258). New York: Greenwood.

Brundtland, G. (1987). *Nuestro Futuro Común*. Nueva York. EEUU: Organización de las Naciones Unidas (ONU).

CEPAL. (2019). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Obtenido de CEPAL.org: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>

Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.

Esparcia, J., Escribano, J., & Serrano, J. (2016). Una aproximación al enfoque del capital social y a su contribución al estudio de los procesos de desarrollo local. *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, 34, 49-71.

Fernández, C., Unamuno, A., y Urkidi, I. (2005). Capital social organizacional: la capacidad auto-regenerativa de las organizaciones. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, 59 (2), 48-69.

Flores, P. (2003). *Capacidad emprendedora en estudiantes ingresantes a la Universidad Inca Garcilazo de la Vega (Tesis de Maestría)*, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Perú.

- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press.
- Hernández, J., & García, R. (2008). *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Hernández, P., Ramírez, G. y Peñaherrera, S. (2020). *Empowerment and female entrepreneurship, a rural-urban comparison, Canton Latacunga, Cotopaxi Province*. *Revista de Estudios Regionales*, N° 118.
- Islam, M., Merlo, J., Kawachi, I., Lindström, M. y Gerdtham, U. (2006). *Social capital and health: Does egalitarianism matter? A literature review*. *International Journal for Equity in Health*, 5 (3), doi: 10.1186/1475-9276-5-3
- Mosquera, V. (2018). *Comunidad, Estado y subjetivación. La participación de mujeres indígenas en Ecuador*. Quito: Editorial FLACSO Ecuador.
- Mujika, A., Ayerbe, M., Ayerbe, O., Elola, A. y Navarro, I. (2010). *Manual para la autoevaluación del capital social en las organizaciones*. España: Orkestra – Instituto Vasco de Competitividad, Fundación Deusto – Universidad de Deusto.
- Putnam, R. (1993). *What makes democracy work?* *National Civic Review*, 101-107.
- Ramírez, C., Martínez, L. y Calderón, L. *Capital Social Empoderamiento en mujeres para disminución de pobreza en Colombia*. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 21, núm. 76, octubre-diciembre, 2016, pp. 693-708
- Román, R., Gómez, A., y Smida, A. (2013). *El capital social organizacional de la pequeña empresa innovadora. Un ensayo de medición en las ciudades de Cali y Medellín*. *Estudios Gerenciales*, 356-367.

Sachs, J. (2015). *La Era del Desarrollo Sostenible*. Barcelona – España: Deusto.

Sánchez, A. (2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. *Psychosocial Intervention*, 26(3), 155-163.

Schuler, M. (1997). Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional de empoderamiento. En M. León, *Poder y empoderamiento de las mujeres* (págs. 29-52). Bogotá: Tercer Mundo Editores.

Stromquist, N. (1997). La búsqueda del empoderamiento: En qué puede contribuir el campo de la educación. En M. León, *Poder y empoderamiento de las mujeres* (págs. 75-97). Bogotá: Tercer Mundo editores.

Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). Social Capital: Implications for development theory, research and policy. *The World Bank Research Observer*, 15 (2), 225-249.



julio-diciembre 2020

Recibido: 12-6-2020

Aceptado: 20-10-2020

# **RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA ANTE LAS NUEVAS CATEGORIAS LABORALES SURGIDAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN**

Autor (a) <sup>1</sup>Diony José Alvarado Pinto

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

Adscripción: <sup>1</sup> Universidad de Carabobo

**Resumen:** La presente investigación de tipo documental, tiene como objetivo general abordar desde la hermenéutica jurídica, los retos que comportan para el Derecho del Trabajo en el contexto venezolano, las nuevas categorías laborales surgidas a raíz del desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Partiendo del marco teórico doctrinario del elemento subordinación de Barassi, se hace mención al marco regulatorio del trabajador autónomo en la ley sustantiva del trabajo; algunas implicaciones de la TIC's en el ámbito laboral; el Teletrabajo y el Trabajo en Plataformas; los riesgos que comporta estas nuevas categorías para la simulación o fraude laboral, y un breve análisis de la naturaleza jurídica de los trabajadores repartidores a domicilio mediante plataformas digitales, utilizando indicadores de subordinación y ajenidad del test de laboralidad. Llegando a modo de conclusión, que dentro de esas modalidades del trabajo en plataformas digitales

---

<sup>1</sup> Docente adscrito a la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. C.I.-V-12.316.629. [dionyalvarado@gmail.com](mailto:dionyalvarado@gmail.com)

existen trabajadores dependientes amparados por el Derecho del Trabajo, pese a que no existe marco normativo ni jurisprudencial laboral entorno a las TIC's, lo que constituye un rezago con respecto a otros países de la región.

**Palabras claves:** Derecho del Trabajo; Tecnologías de la Información y la Comunicación; Teletrabajo; Trabajo en Plataformas Digitales; Esquema UBER, Esquema GLOVO.

## **CHALLENGES OF LABOR LAW IN VENEZUELA REGARDING THE NEW LABOR CATEGORIES EMERGING FROM INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES**

**Abstract:** The general objective of this documentary research is to address, from a legal hermeneutic perspective, the challenges posed to Labor Law in the Venezuelan context by the new labor categories arising from the development of Information and Communication Technologies. Starting from the doctrinal theoretical framework of Barassi's subordination element, mention is made of the regulatory framework of the self-employed worker in the substantive labor law; some implications of the ICTs in the labor field; Telework and Platform Work. The risks involved in these new categories for labor simulation or fraud, and brief analysis of the legal nature of home delivery workers through digital platforms, using indicators of subordination and alienation of the labor test. By way of conclusion, it is concluded that within these modalities of work in digital platforms there are dependent workers protected by Labor Law, although there is no normative or jurisprudential labor framework around ICTs, which is a lag for other countries in the region.

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

### ***Introducción***

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), al igual que todas las que impacten significativamente en los procesos productivos y de prestación de servicios, generan nuevas categorías laborales que, por sus particularidades, entrañan un desafío para el Derecho del Trabajo, ya que el mismo se construyó entorno al trabajo asalariado surgido en la revolución industrial. Es por ello que los elementos para distinguir las relaciones de trabajo subordinadas que están bajo su tutela, de las relaciones autónomas reguladas por el derecho civil o mercantil, como la subordinación y la ajenidad, se vuelven cada vez más difusos a la hora de precisarlos dentro de las relaciones de trabajo atípicas, debido al alto grado de autonomía que poseen las nuevas formas de prestación de servicios personales, como el trabajo coordinado a través de plataformas digitales.

Por lo antes expuesto, poder distinguir entre trabajador dependiente y autónomo resulta de vital importancia, ya que el tratamiento jurídico en ambos casos es muy distinto. Tal precisión se vuelve compleja en un contexto laboral donde el factor autonomía cobra mayor fuerza, y el elemento subordinación entendido como la sujeción del trabajador al poder discrecional del patrono, conforme a la doctrina de Lodovico Barassi de principios del siglo XX, se muestra aparentemente débil ante las categorías laborales atípicas surgidas de la TIC's.

### ***El Derecho del Trabajo y la regulación de los trabajadores autónomos.***

El marco regulatorio de los trabajadores autónomos parte del artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que preceptúa que la ley establecerá las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes. A nivel legislativo, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley

---

Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, pese a que centra su contenido y desarrollo en el trabajador dependiente como el sujeto primordial de su tutela, también pasa a definir en su artículo 36 al trabajador no dependiente o por cuenta propia, que sería “aquel que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno”. Igualmente, el artículo 17 del DRVFLOTTT establece que: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social (...). Los trabajadores sean o no dependientes de patrono, disfrutarán ese derecho”.

Lo anteriormente mencionado permite a los trabajadores no dependientes disfrutar de todos los beneficios de la Seguridad Social, incluyendo la eventual pensión de vejez del Seguro Social, que no puede ser menor al establecido como salario mínimo nacional, conforme a lo establecido en el artículo 80 de la Constitución Nacional, que en la actualidad es equivalente a menos de un dólar mensual según la tasa de cambio oficial. Además, los trabajadores no dependientes conforme al artículo 329 del DRVFLOTTT, gozan también de derechos sobre invenciones, mejoras u obras de carácter intelectual o artístico, y al nombre de la misma, con una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

Con respecto al Derecho Colectivo del Trabajo, el artículo 371 del DRVFLOTTT establece el derecho a los trabajadores no dependientes a formar sindicatos profesionales, sectoriales e industriales, o adherirse a los mismos; y el artículo 377 del decreto-ley in situ, establece que podrán formar sindicatos de ámbito local o estatal con un número mínimo de 40 de la misma profesión, oficio o actividad.

Como se podrá observar, los derechos reconocidos a los trabajadores autónomos o no dependientes, resultan exiguos en comparación con los que perciben los trabajadores dependientes, limitando sus condiciones de trabajo a lo acordado contractualmente en el ejercicio de la libre voluntad de las partes, mientras que a los trabajadores dependientes

bajo la tutela del Derecho del Trabajo, se le establecen heterónomamente condiciones mínimas sobre salario, jornada, descanso, condiciones de higiene y seguridad, etc., para resguardar su dignidad en razón de estar bajo dependencia y subordinación del patrono (Caldera, 1982).

### ***Implicaciones de la TIC's en el ámbito de los derechos laborales.***

En Venezuela existe profusa normativa vinculada a las tecnologías de información y comunicación como medio o herramienta facilitadora de los procesos, que se desprende de la propia Constitución de 1999, que en su artículo 110 consagra el interés público de la ciencia, la tecnología, y la innovación, de la cual se promulgaron normas como la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Simplificación de Trámites Administrativos, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Registro Público y Notariado, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas, entre otras normas, que tienen apartados sobre sistemas de información y transmisión electrónica de datos. Pero paradójicamente en materia concretamente laboral, no existe una legislación que regule de forma directa y específica la prestación de servicios personales por medios digitales, ni jurisprudencia que aborde concretamente su tratamiento como forma de organización emergente en cara a los derechos de los trabajadores.

Como ya se indicó, se ha promovido a nivel legislativo las "TIC's" como medios para facilitar el acceso de los administrados a los procesos burocráticos, o de información pública en las distintas instancias del Estado, y también se ha regulado sobre la seguridad y valoración del contenido digital que se transmite a través de las mismas, como por ejemplo

con la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas; que tienen un impacto en el ámbito probatorio laboral, pero no concretamente en los derechos sustantivos de los trabajadores.

Aunque existe un marco jurídico que reconoce el valor de dichas tecnologías como herramientas para el ejercicio de la administración pública, del Estado, o de la vida económica y productiva en general, la realidad es que el mercado laboral venezolano impactado por la aguda crisis económica, no ha forzado la adopción de normas jurídicas en la materia, producto de la acción colectiva de los trabajadores, cuya negociación es fuente del Derecho del Trabajo. Sin embargo, la emergencia social provocada por la pandemia del Covid-19, con una cuarentena restrictiva para los centros productivos y limitación para el libre tránsito, aunado a la escasez de combustible para el transporte automotor, acompañado de la orden vía decreto de emergencia de ejecutar teletrabajo como sustituto del presencial, ha provocado un repunte importante en la demanda o búsqueda de alternativas tecnológicas, para sustituir la presencia física del trabajador en los centros de trabajo, que hace más visible estas nuevas manifestaciones laborales. Pero aún falta camino por recorrer para que se refleje de manera sólida en el ordenamiento jurídico venezolano, y se aborde concretamente por las instituciones jurisdiccionales laborales.

Esta ausencia normativa específica, podrían incluso facilitar la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, ante una posible extralimitación del patrono en su poder de vigilancia o de acceso a datos de su propiedad, conforme al artículo 28 de la constitución, referido al Habeas Data. Esa falta de límites claros del poder de dirección y vigilancia del patrono, constituye un problema relevante si se configura una vulneración al derecho del trabajador a la privacidad e intimidad, ya que se trata de un derecho humano

consagrado en el artículo 60 de la Constitución, que es instrumentalizado en el artículo 48 constitucional, que garantiza el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Esa inviolabilidad incluye los contenidos de los correos electrónicos y herramientas similares, que suelen ser usados por los trabajadores para funciones tanto laborales como privadas, creando conflictos de intereses que pudieran exponer indebidamente el contenido privado del trabajador al conocimiento del patrono.

Igualmente se manifiesta un problema con la localización física inmediata del trabajador por parte del patrono mediante GPS, o la exigencia de teledisponibilidad fuera de una jornada de trabajo preestablecida, aprovechando la inmediatez de los medios de comunicación digitales, a través de programas como Whatsapp y similares, porque pueden afectar el derecho al descanso y vida privada del trabajador, el cual debería tener “derecho a la desconexión”, una nueva denominación jurídica surgida a raíz de los cambios efectuados por las TIC’s en el campo laboral, que ha sido reconocida en la legislación de varios países, como Ecuador o Argentina, pero no se ha consagrado aún en Venezuela, y que su ausencia puede coadyuvar al fomento de riesgos psicosociales que vulneren la salud del trabajador, y deriven en enfermedades ocupacionales.

### ***Teletrabajo en Venezuela.***

El Decreto 4.160 del 13 de marzo de 2020, que declara el Estado de Alarma en Venezuela, suspende las actividades laborales no esenciales exceptuando las que se pueden desarrollar de forma remota, lo que llevó a la adaptación de algunos trabajadores a la modalidad de teletrabajo, figura que no se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico venezolano, ni ha sido tratado a nivel jurisprudencial. Lo más cercano por analogía sería el Trabajo a Domicilio, contemplado en el artículo 209 del Decreto, con Rango, Valor

---

y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, que son aquellos que prestan un servicio remunerado bajo dependencia de uno o varios patronos, desde su propio domicilio, pero esta noción resulta insuficiente para suplir dicha falta, ya que la modalidad del teletrabajo resulta un fenómeno más complejo, que implica a toda prestación de servicios personal que se realiza fuera del centro productivo bajo medios tecnológicos.

En el ámbito de la educación pública, de forma intempestiva, se le exigió a los trabajadores docentes laborar bajo condiciones de teletrabajo, pero sin aportar los medios o herramientas necesarias para ejercer esa función; algo que en los países donde se regula el teletrabajo constituye una obligación del patrono como en Argentina o Brasil, recayendo en el caso venezolano en el propio trabajador, que ante el nulo poder adquisitivo de su salario para obtener equipos informáticos y servicios asociados, y la precariedad del sistema de telecomunicaciones y suministro eléctrico en general, se le hizo cuesta arriba poder concretar la modalidad virtual con la plenitud necesaria. En ese contexto hubo tentativas de retomar las actividades docentes presenciales, ante la imposibilidad de masificar debidamente la del teletrabajo, aunque el gremio docente advirtió que con ello se estaría violando las disposiciones de los artículos 83, 87, 91 de la Constitución Nacional, sobre el derecho a la salud, al trabajo y al salario digno, y el 53 numeral 5 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sobre el derecho a evitar condiciones inseguras.

### ***Trabajo en plataformas digitales en Venezuela.***

Con respeto al trabajo en plataformas digitales a través de la llamada “economía colaborativa”, una de las más emblemáticas a nivel mundial es UBER, que no extiende sus aplicaciones para el caso venezolano. Sin embargo, existen

empresas como Easy Taxi o Nekso, o asociaciones cooperativas de transporte tradicionales, que se valen de las redes sociales de comunicación para facilitar la intermediación entre clientes y prestadores de servicios, pero no se puede hablar de un esquema “UBER” propiamente.

También se encuentran otros nichos vinculados a las “TIC’s”; pequeños pero existentes, que aprovechan los esquemas organizativos que nacen con los medios digitales y las redes sociales, como es el caso del “SHOPPER”, en el sector Inmobiliario, donde el trabajador busca el inmueble a requerimiento del potencial comprador, no de una cartera de inmuebles disponibles por parte del vendedor, como es el caso de la tradicional empresa inmobiliaria. En Venezuela se puede citar a Subranca (Suárez y Branger) como pionera en el ramo.

También dentro de ese esquema de “economía colaborativa”, surge la modalidad de los repartidores a domicilio, o también llamada esquema “GLOVO”, que es otra empresa emblemática en el ramo. En este caso dicho esquema de organización digital del trabajo ha tenido un crecimiento más visible en Venezuela, debido a las necesidades surgidas de las restricciones de movilidad que trajo la pandemia de Covid-19; que ordena el confinamiento y restringe el libre tránsito en un contexto de escasez combustible, lo que he permitido generar diferentes emprendimientos donde los “mensajeros” o repartidores a domicilio han proliferado, pero sin alcanzar el volumen y nivel de desarrollo que se observa en otros países.

Muchos de estos nuevos emprendimientos adoptan esquemas similares de trabajo, donde el factor subordinación se difumina entre diversas expresiones de autonomía de parte del prestador de servicio personal, pero con límites. Empresas como “Todo Delivery”, “Vivery”, “Ochotelolleva”, “Toc delivery”, etc., ofrecen servicios de entregas a domicilio a pedido, donde cobran un importe que suele ser el 10% del

valor de objeto transportado, hasta un máximo de 15 kilogramos, con un recargo si se trata de productos de comercios no afiliados al servicio, y que remuneran al mensajero semanalmente con un monto fijo calculado en bolívares, que puede variar según las rutas que se asumen; si es corta o larga dentro o fuera de municipios.

Siguiendo con ese esquema de trabajo, en algunas empresas de envíos la remuneración a los repartidores es dolarizada, equivalente a 1,10\$ por envío, algo importante dada la realidad de la devaluación del bolívar frente al dólar, donde estos trabajadores pueden llegar a perder hasta el 40% del valor real del monto en una semana, cuando son remunerados en bolívares. Para el ingreso se exige la posesión de una motocicleta, antecedentes penales, en algunos casos carta de residencia, y la tenencia de un dispositivo móvil con WhatsApp o Telegram como medio de contacto. Es común la fijación de un día de “descanso” en la semana, generalmente entre lunes y miércoles, donde el repartidor no es molestado con requerimientos por parte de la empresa; pero en otros se le exige presencia física en determinadas horas en la sede de la misma, para estar a disposición inmediata de los pedidos, algo equivalente a una jornada de trabajo. La negativa de atender pedidos en un determinado día, se sanciona con la pérdida del “día libre” de la semana, y la reincidencia se castiga con la exclusión del registro de repartidores. Igualmente, su servicio de transporte se realice a riesgo del trabajador, sin el amparo de las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en caso de un accidente de trabajo, e incluso se le cobra la pérdida total o parcial de la mercancía que transporta, en caso de robo o daño en el trayecto.

Es menester señalar que las personas jurídicas o naturales encargadas de organizar el trabajo de estos repartidores por medio de las plataformas digitales, los consideran

trabajadores autónomos o no dependientes, con las consecuencias jurídicas que eso implica.

### ***Nuevas categorías laborales con antiguos riesgos.***

Se comprende que las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado nuevas modalidades de prestación de servicios y formas de organización empresarial flexibles y desconcentradas, que han impactado en las relaciones de trabajo en el mundo (Lucena, 2007), y que esto a su vez genera una zona gris o ambigua desde la perspectiva jurídica, donde se puede poner en duda la existencia de una relación de trabajo subordinada o dependiente, y por tanto que esté bajo el amparo de la legislación laboral (Goizueta, 2019).

Como era de esperarse, encubiertas en medio de esos cambios tecnológicos, persisten viejas maniobras con ropajes nuevos, que aprovechan el uso de estos medios sofisticados para obtener una justificación jurídica que permita el incumplimiento de las obligaciones de las relaciones de trabajo; y es el conocido y antiguo fraude laboral, que se puede entender como “el conjunto de maniobras o procedimientos impuestos por el patrono tendentes a eludir la aplicación de la legislación imperativa laboral, a fin de evitar sus costos y limitaciones” (Hernández, 2019).

En ese sentido, para evitar el fraude laboral, a la hora del tratamiento jurídico sobre las expresiones de teletrabajo y trabajo en plataformas digitales, estas serían avaluadas bajo el mismo marco de otras relaciones ortodoxas de prestación de servicios personales, para la determinación de su naturaleza jurídica, y precisar si se trata o no, de una relación de trabajo bajo dependencia o subordinación, y, por tanto, de los derechos que le corresponden a esa relación. Jurisprudencialmente, la sentencia 489 del 13 de agosto de 2002, dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal

---

Supremo de Justicia, en ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, resulta emblemática, por adoptar por vez primera el llamado Test de Laboralidad o Haz de Indicios en Venezuela, citando como fuente la doctrina de Arturo S. Bronstein, que a su vez cita a la propia Organización Internacional del Trabajo, donde Enrique Marin Quijada fue uno de sus principales proponentes (Hernández, 2019).

En dicho test se toma en cuenta: a) La naturaleza jurídica del pretendido patrono, y si se trata de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa; si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc. b) La propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio; c) La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio, máxime si el monto percibido es manifiestamente superior a quienes realizan una labor idéntica o similar; y d) Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena (Carballo, 2019).

Igualmente, la aplicación de dicho test en las sentencias judiciales ha sido amplia, pacífica y reiterada en Venezuela, como en el caso de la sentencia del 2 de octubre de 2013 del Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Carabobo, en el caso de Huhg Guillen contra General Motors Venezolana. Incluso ya entrada la vigencia del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012, que incorpora la figura de la tercerización en su artículo 47 como una forma de fraude o simulación de la relación laboral, al pretender crear un tercer sujeto distinto al trabajador y el beneficiario, surgieron sentencias como la del 26 de marzo de 2016 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el caso de María Di Martino contra Clínicas Rescarben y Grupo de Especialidades Odontológicas Alto Centro, que desvirtuó la pretensión de tercerización aplicando dicho test de laboralidad, determinado que el demandante prestó

servicios para una contratista, pero la relación jurídica que existió con la beneficiaria no era de naturaleza laboral. Igualmente, en el caso de los trabajadores a domicilio, en la sentencia 152 del 04 de junio de 2019, de La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se desvirtúa la naturaleza laboral de un trabajador que prestaba servicios desde su domicilio o residencia.

### ***Naturaleza jurídica de los “repartidores” de plataformas digitales.***

Ya existe un insipiente pero importante acervo jurisprudencial a nivel internacional, que analiza y dictamina sobre la naturaleza jurídica de los trabajadores que prestar servicios a través de esas plataformas digitales, en países como España, Reino Unido, Australia, o en el caso de Uruguay con la sentencia contra UBER del 03 de junio de 2020 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Uruguay, o con la sentencia contra Mercadoni del 29 de septiembre de 2020 del Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá Colombia, que coinciden en arrojar una misma naturaleza jurídica de la relación, que es de carácter laboral. En el caso venezolano, no existe aún un referente nacional jurisprudencial que resuelva la incógnita, sobre la naturaleza jurídica de estas nuevas modalidades de prestación de servicios personales mediante plataformas digitales. Sin embargo, apoyados en la tradición de criterios doctrinarios e indicadores jurisprudenciales ya existentes, como el test de laboralidad para evaluar el trabajo típico, se puede llegar a analizar de manera preliminar la naturaleza jurídica de los repartidores a domicilio coordinados por plataformas digitales. En este sentido, el caso del llamado esquema “Glovo”, que, pese a que permite rechazar de forma limitada algunos requerimientos, y el propio trabajador proporciona las herramientas de trabajo, lo que ilustra una mayor autonomía y elementos del trabajo por cuenta propia, se puede considerar también que:

- 1) Prestan un servicio personal que no permite el intercambio con otro trabajador, siendo una relación *Intuito Personae*.
- 2) Están sometidos a límites horarios y de días específicos de la semana para estar a disposición de requerimientos, con “días de descanso” consistentes en desconexión, aunque sean intermitentes.
- 3) Perciben una remuneración calculada a destajo, pero pagada semanalmente de forma regular y permanente, siendo su quantum no desproporcionado con respecto a otros trabajos de similar naturaleza.
- 4) No existe la posibilidad de negociar porcentualmente el valor de cada requerimiento, siendo una cantidad fija unilateralmente establecida, a diferencia de porcentaje que percibe el intermediario que es calculado en base al valor del bien transportado, siendo éste ajeno al trabajador.
- 5) Se encuentran sometidos a sanciones disciplinarias de pérdida de “días descanso” por “desconexión prolongada”, o amonestados por la prestación de un mal servicio, que puede acarrear una exclusión temporal o permanente de la plataforma.

Del peso de los indicadores de subordinación y ajenidad, se puede establecer que existe una relación de trabajo dependiente, y que se trata de trabajadores precarizados. Sin embargo, la realidad del mercado laboral venezolano, hace poco atractivo el reclamo de derechos laborales, debido a la precariedad general del trabajador dependiente en Venezuela.

### ***A modo de conclusiones.***

Venezuela a pesar de poseer distintos instrumentos legales que abordan el tema de las TIC's, en lo que respecta a su

impacto en el ámbito laboral, se encuentra rezagada en la materia de la tendencia mundial, tanto a nivel legislativo como jurisprudencial. La crisis económica prologada ha impactado significativamente en el mercado de trabajo, y el sector de los emprendimientos basados en las TIC's, pese a su mayor visibilidad, no ha tenido el mismo auge que en otros países. No obstante, existen manifestaciones relevantes que necesitan ser atendidas, como es el caso de los servicios de repartidores a domicilio mediante plataformas digitales, que requieren eventualmente un abordaje normativo y jurisprudencial, para evitar la precarización o encubrimiento laboral, aunque predomine la informalidad y sea poco atractivo por el momento, el reclamo por el reconocimiento de una relación tutelada por el Derecho del Trabajo.

## ***Referencias***

- Barassi Lodovico (1949) *Ehmenti di Dirifilo del Lavoro*. A. Giufiré. Milán, Italia.
- Caldera Rafael (1982) *Derecho del Trabajo*. Editorial El Ateneo, Argentina.
- Coriat Benjamín (2006) “Trabajo, Trabajadores y Competitividad”, Consultado: 08-06-2020. Disponible: <http://www.atal.org/trabajo/2.html>
- Carballo César (2019) *Test de Laboralidad o Haz de Indicios en la era del trabajo digital*. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.
- Dean, Matteo y Bueno Rodríguez, Luis (2011) *Outsourcing, conceptualización e interrogantes*, Centro de Centro de Investigación y Asesoría Sindical, México
- Ermida U, Oscar y Orsatti, Álvaro. (2011) *Outsourcing/tercerización, un recorrido entre definiciones y aplicaciones*, en *Outsourcing: modelo en expansión de*

simulación laboral, y precarización del trabajo Centro de  
Centro de Investigación y Asesoría Sindical, México

Goizueta Napoleón (2019) Discriminación y empleo.  
Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

Guzmán Rafael (2001) Nueva didáctica del derecho del  
trabajo. Editorial Melvin. Caracas.

Hernández Oscar (2019) El Fraude Laboral en la Era Digital.  
Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

Lucena, Héctor, (2007). Lo Laboral en Tiempos de  
Transición. Universidad de Carabobo. Valencia,  
Venezuela.



julio - diciembre 2020

Recibido: 12-5-2020

Aceptado: 20-10-2020

# **DESEMPEÑO ECONÓMICO ACTUAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA VENEZOLANA. UNA MIRADA DESDE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

Autor (a) Francis Lagardera Chacín<sup>1</sup> y Mariela Coello Alvarado<sup>2</sup>  
Dirección electrónica: Francislagardera@gmail.com  
Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** El presente trabajo tiene como objetivo la descripción teórica de la administración financiera y el desempeño económico de las Pequeñas y Medianas Empresas PYME en Venezuela. Los tiempos actuales obligan a las PYME a contar con medios necesarios para poder subsistir en un ambiente económico y social muy competitivo y en constante evolución. Es donde surge la necesidad que los directores de las PYME, cuenten con herramientas apropiadas que les permitan encausar a las empresas a un mundo donde quienes ganan no son los mejores, sino son los que dominan el juego de los negocios. A partir de un estudio teórico de investigación, el cual contempla temas relacionados a la administración financiera, desempeño económico y las PYME venezolanas, que permita el establecimiento de mecanismos que proporcionen ayuda para la toma de decisiones empresariales. Esta investigación

---

<sup>11</sup> Lic. Relaciones Industriales, Especialista en Gerencia de Calidad y Productividad, Especialista en Docencia en Educación Superior, Doctorando en Estudios Culturales de la Universidad de Carabobo. Prof. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo, PPEI A-1. <sup>2</sup> Economista. Universidad de Carabobo. Magister en Gerencia opción Finanzas. Universidad Tecnológica del Centro. Docente ordinario dedicación tiempo convencional. Coellomayela@hotmail.com.

es de tipo documental, con un marco metodológico cuantitativa de carácter descriptivo.

**Palabras clave:** Descriptores Administración Financiera, Desempeño Económico, PYME.

## **CURRENT ECONOMIC PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED VENEZUELAN COMPANIES. A LOOK FROM THE FINANCIAL ADMINISTRATION**

**Abstract:** The objective of this paper is the theoretical description of the financial administration and economic performance of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Venezuela. Nowadays, SMEs must have the necessary means to survive in a very competitive and constantly evolving economic and social environment. This is where the need arises for the directors of SMEs to have the appropriate tools that allow them to lead the companies to a world where the winners are not the best, but those who dominate the business game. The research is based on a theoretical study, which includes topics related to financial management, economic performance, and Venezuelan SMEs, which allows the establishment of mechanisms that, assist in business decision-making. This research is of documentary type, with a descriptive quantitative methodological approach.

**Keyword:** Description Financial Administration, Economic Performance, SME.

### ***Introducción***

En América Latina y el Caribe, las PYME desempeñan un papel estratégico. Su habilidad para adaptarse rápidamente a los cambios y para identificar nichos de mercado, además de su potencial innovador, las ha colocado en un punto esencial dentro del mercado laboral. A ello se le agrega el crecimiento que han experimentado como consecuencia del incremento

del desempleo y de la pobreza que hace que hombres y mujeres se vean forzados a entrar a este sector como único medio de sobrevivencia, más que como nuevas oportunidades laborales.

Organismos internacionales como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo proyectan que el crecimiento de América Latina dependerá no tanto de las grandes multinacionales sino más bien de las PYME, muchas de las cuales se destacan como punta de lanza en sus áreas y abren mercados locales e internacionales.

En Venezuela sería interesante prestar atención a la evolución económica que registran las PYME, las cuales pueden ser un factor clave para dirigir al país hacia la vía del desarrollo económico, dado que estas empresas pueden ofrecer una contribución relevante en el desarrollo del país.

Las nuevas tendencias del mercado obligan a las PYME a disponer de medios necesarios para poder subsistir en un ambiente muy competitivo y en constante evolución, por ende, las nuevas tecnologías y aptitudes laborales junto con las nuevas relaciones mercado – producción y la situación política – económica que está presente en el país, han contribuido a generar cambios muy dinámicos en el entorno económico. Debido a los anteriores planteamientos surge la necesidad de estudiar el fenómeno de las PYMES. El estudio presenta una mirada documental retrospectiva a la situación económica industrialista de las PYMES en Venezuela, para luego tener soportes teóricos y así comprender su actual desempeño ya que actualmente no se discute sobre la importancia que tienen las pequeñas y medianas empresas para el desarrollo económico de nuestro país y el proceso de apertura que estas generan.

En este sentido, resultaría valioso para la nación recabar información que haga análisis de estudios anteriores, que brinde a los directores de las PYME conocimientos que les

ayuden a mejorar sus procesos en el área de la administración financiera, siendo esta área clave para que las empresas puedan alcanzar un buen desempeño económico. El presente estudio pretende aportar una herramienta documental que tiene como objetivo la descripción teórica de la administración financiera y el desempeño económico de las pequeñas y medianas empresas en Venezuela. Siendo un estudio innovador, enfocado a ayudar los directores para la toma de sus decisiones empresariales.

La investigación se enmarca en tres ramas de contenidos bases teóricas como lo son: administración financiera, el desempeño económico y la pequeña y mediana empresa en Venezuela.

### ***Miradas desde lo teórico: Administración Financiera.***

Gallagher y Andrew (2014) definen la administración financiera como el área de la administración que cuida de los recursos financieros de la empresa, centrándose en dos aspectos importantes, como lo son la rentabilidad y la liquidez". Esto significa que la administración financiera busca hacer que los recursos financieros sean lucrativos y líquidos al mismo tiempo.

La administración financiera es una combinación de la contabilidad y la economía. En primer lugar, utiliza la información contable; balances generales, estados de resultados, flujos de caja, estados de fuentes y usos, con fin de describir, analizar, planear y distribuir recursos financieros para las empresas. En segunda instancia, se emplean los principios económicos, basándose en la racionalidad como guía para la toma de decisiones financieras que favorezcan los intereses de las organizaciones. Según Frank (2014): "ser racional significa tomar decisiones con el criterio de coste-beneficio, es decir,

realizar una actividad si y sólo si los beneficios son superiores a los costes” (p.19).

Para respaldar estas ideas Cleri (2013) señala:

Las relaciones entre el mundo de los negocios y la disciplina económica no fueron muy estrechas ni precisas, pero la teoría económica dio rigor analítico y sistematización a la dirección de empresas y ésta le devolvió un realismo que a aquella le faltaba (p.35)

El objeto de toda empresa debe ser crear valor para sus accionistas. Según Van Horne (2010): “el valor se representa por el precio en el mercado de las acciones comunes de la empresa, lo cual a su vez es una función de las decisiones sobre inversiones, financiamiento y dividendos de las organizaciones” (p.2). Entre las competencias de la administración financiera, está en orientar a las empresas a adquirir e invertir en nuevos productos y servicios, donde la rentabilidad esperada exceda sus costos, financiados con instrumentos que ofrezcan ventajas y posteriormente promover una política de dividendos para los accionistas, donde salga beneficiada tanto la empresa como los accionistas.

La administración financiera, brinda a los directores de las empresas la capacidad de comunicar, describir, analizar y tomar decisiones con base a la información recopilada a partir de muchas fuentes. Según (Gallagher y Andrew, 2014) el administrador financiero es quién proporciona la información fundamental de la empresa a través del diagnóstico financiero, para lo cual toma la contabilidad el ayer, interpreta los datos existentes en los estados financieros y elabora la información que requiere la empresa para conocer su situación actual, y con base a esta información proyecta a la empresa a una situación futura y factible a través

de la planeación prospectiva y la planeación estratégica financiera.

Un administrador financiero debe estar en capacidad de contestar; ¿Adónde puede ir un negocio de continuar su rumbo actual? ¿Adónde puede llegar si lo modifica? ¿Cuándo se debe invertir o reinvertir? ¿Cuánto se debe invertir o reinvertir? ¿Qué fuentes de financiamiento se deben utilizar? ¿Cómo se deben utilizar los activos de una empresa? ¿Qué retorno sobre la inversión podrían esperar los inversionistas en determinada inversión?

### ***Funciones de la Administración Financiera.***

Van Horne (2010), señala que las funciones de la administración financiera abarcan tres grandes decisiones que debe tomar la empresa: decisión sobre las inversiones, las decisiones sobre los financiamientos y las decisiones sobre el reparto de dividendos. La combinación óptima de estas tres decisiones debe estar dirigida a un objetivo principal, el cual es la creación del valor de la empresa.

- La decisión sobre las inversiones.

Las inversiones es la decisión más importante en toda empresa, cuando se trata de la creación de valor. Invertir en capital es asignar recursos a los proyectos de inversión que reportan un beneficio económico en el futuro. Dado que no se conoce con certeza los beneficios futuros, los proyectos de inversiones implican riesgos, por tanto, se debe evaluar con detalle la relación de los rendimientos esperados de los proyectos de inversión con el riesgo esperado de los mismos.

- La decisión sobre financiamiento.

La decisión del financiamiento de las inversiones (o reinversiones), es la segunda gran decisión de la empresa. El administrador debe establecer la estructura de capital (la mezcla financiera). Si una empresa puede cambiar su

evaluación total al variar su estructura de capital, existiría una mezcla financiera óptima, en el cual se podría maximizar el precio por acción del mercado.

- La decisión sobre los dividendos.

La política de reparto de dividendo representa la tercera decisión importante de la empresa. La decisión de reparto de dividendo involucra el porcentaje de utilidad (ganancias) que se les paga a los accionistas. La relación dividendo – pago determina la cantidad de ganancias retenidas en la empresa y se deben evaluar a la luz del objetivo de maximizar la riqueza de los accionistas.

### ***Segunda Mirada teórica: Desempeño Económico.***

El desempeño económico, es el resultado que produce una empresa durante un ejercicio contable. Para su evaluación, el analista requiere de algunos criterios. Estos se utilizan frecuentemente como razones, o índices, que relacionan datos financieros entre sí. El análisis e interpretación de varias razones debe permitir un mejor conocimiento de la situación y desempeño financieros de la empresa.

Longenecker, Moore y William (2014) señala que los métodos exactos que se utilizan para interpretar los estados financieros pueden ser diferentes, pero cualquiera que sea el punto de vista que se adopte, los temas son fundamentalmente los mismos y se presentan en las siguientes preguntas: ¿Tiene capacidad la empresa para cumplir sus compromisos financieros? ¿La empresa está produciendo utilidades de operaciones adecuadas sobre sus activos? ¿Cómo financia la empresa sus activos? y ¿Los propietarios están recibiendo un rendimiento aceptable sobre su inversión? Para dar respuestas a estas interrogantes es necesario reexpresar los datos del estado de resultados y el estado del balance en términos relativos o razones

financieras. Para lo cual se pueden agruparse en cuatro tipos; de liquidez, actividad o gerencia, deuda o apalancamiento y de rentabilidad.

#### Razones de Liquidez.

Mide la capacidad que tiene una empresa para cubrir sus obligaciones ante sus acreedores en un corto plazo (un año o menos). Entre este tipo de razones (Ross, Westerfield y Jordan, 2013) señalan las siguientes:

- **Razón Circulante:** compara los pasivos con los activos de la empresa que pueden convertirse en efectivo en el corto plazo.
- **Prueba o Razón Ácida:** esta razón se deriva de la anterior, aunque excluyen los inventarios por ser los activos circulantes menos líquidos.
- **Capital de trabajo:** representando la inversión en recursos circulante, productos de las decisiones de inversión y financiamiento a corto plazo.

#### Razones de Deuda o Apalancamiento.

Miden el porcentaje en que los activos de la empresa son financiados, con deuda y con contribución de los propietarios (patrimonio). Sánchez (2013) señala las siguientes razones:

- **Razón de Endeudamiento:** mide la proporción de la inversión de la empresa que es financiado con deuda.
- **Razón de Autonomía:** mide la proporción de la inversión de la empresa que ha sido financiada por los propietarios.
- **Razón de Apalancamiento Externo:** mide la relación entre la utilización del endeudamiento como mecanismo de financiación y la utilización de los fondos del propietario.

- Razón de Apalancamiento Interno: indica lo opuesto de la razón del apalancamiento externo, es decir el porcentaje de financiación ha sido aportado por los propietarios.

#### Razones de Actividad.

Este grupo de razones miden la habilidad con que la gerencia de la empresa utiliza los recursos que dispone. Para este grupo (Ross, Westerfield y Jordan, 2013) señalan las siguientes:

- Días de Inventario: indica cuantos días la empresa puede funcionar sin hacer reposición en sus inventarios, manteniendo sus niveles de ventas.
- Rotación de Inventario: muestra el número de veces en que el inventario de la empresa es repuesto.
- Días de Cuentas por Cobrar: muestra el número de días en que en promedio la empresa trata de recuperar sus ventas.
- Rotación de Cuentas por Cobrar: muestra el promedio del número de veces en que la empresa renueva sus cuentas por cobrar.
- Días de Cuentas por Pagar: indica el promedio del número de días que la empresa está tomando de sus proveedores para cancelar sus compras.
- Rotación de Cuentas por Pagar: muestra el promedio del número de veces en que la empresa renueva sus cuentas por pagar.
- Rotación de los Activos Fijos sobre las Ventas: Este índice mide en que proporción los activos fijos están generando ingresos.
- Rotación de los Activos Totales sobre las Ventas: este índice mide la proporción en que los activos totales de la empresa están generando ingresos.

- Rotación del Capital de Trabajo sobre las Ventas: este índice mide en que proporción el capital de trabajo de la empresa está generando ingresos.

#### Razones de Utilidad.

Los índices de rentabilidad de la empresa permiten medir la capacidad que tienen la empresa para generar utilidades, a partir de los recursos disponibles con que cuenta. Van Horne (2010), señala las siguientes razones con la que se puede evaluar la utilidad de la empresa:

- Margen de Utilidad Bruta: indica la ganancia de la empresa en utilidad bruta en relación con las ventas.
- Margen en Utilidad en Operaciones: permite medir si la empresa está generando suficiente utilidad para cubrir sus actividades de financiamiento.
- Margen de Utilidad antes de Impuesto: mide cuanto es la utilidad de la empresa antes de cancelar impuestos.
- Margen de Utilidad Neta: mide que porcentaje de las ventas, se generó en utilidad neta.

**Cuadro N°1 Matriz de evaluación de desempeño**

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ECONÓMICO			
	Razones	Unidad de medición del índice	Fórmula
Razones de Liquidez	Razón Circulante	Bs. (Miles)	Activos Circulante + Pasivos Circulantes
	Prueba Ácida	Veces	(Activos Circulantes – Inventarios) + Pasivos Circulantes
	Capital de Trabajo	Veces	Activo Circulante – Pasivo Circulante
Razones de Deuda o Apalancamiento	Endeudamiento	%	Total Pasivo + Total Activo
	Autonomía	%	Total Patrimonio + Total Activo
	Apalancamiento Externo	Veces	Total Pasivo + Total Patrimonio
	Apalancamiento Interno	Veces	Total Patrimonio + Total Pasivo
Razones de Actividad	Días de Inventario	Días	(Inventario x 360) + Ventas
	Rotación de inventario	Veces	Ventas + Inventarios
	Días Cuentas por Cobrar	Días	(Cuentas por Cobrar x 360) + Ventas
	Rotación de Cuentas por Cobrar	Veces	Ventas + Cuentas por Cobrar
	Días Cuentas por Pagar	Días	(Cuentas por Pagar x 360) + Ventas
	Rotación de Cuentas por Pagar	Veces	Ventas + Cuentas por Pagar
	Rotación de Activos Fijos sobre las Ventas	Proporción	Ventas + Activo Fijo
	Rotación de Activos Totales sobre las Ventas	Proporción	Ventas + Activo Totales
	Rotación de capital de Trabajo sobre las Ventas	Proporción	Ventas + Capital de trabajo
Razones de Utilidad	Margen de Utilidad Bruta	%	(Ventas – Costo de Ventas) + Ventas
	Margen de Utilidad en Operaciones	%	Utilidad en Operaciones + Ventas
	Margen de Utilidad ante de Impuesto	%	Utilidad antes de Impuesto + Ventas
	Margen de Utilidad Neta	%	Utilidad Neta + Ventas
	Rendimiento sobre los Activos (ROA)	%	Utilidad Neta + Total Activos
	Rendimiento sobre el Patrimonio (ROE)	%	Utilidad Neta + Patrimonio
	Rendimiento sobre el Capital Empleado (ROCE)	%	Utilidad Neta + (Patrimonio + Deuda a Largo Plazo)

Fuente: Coello y Lagardera (2017)

De forma complementaria para evaluar la rentabilidad de las empresas, Sánchez (2013) presenta las siguientes razones financieras:

- Rendimientos Sobre los Activos: conocido también por los siguientes indicadores; el indicador Basic Earning Power

(capacidad para generar utilidades), ROA (Return on Assets) y ROI (Return on Investment). Mide la proporción de los activos totales de la empresa generan utilidades netas.

- Rendimiento sobre el Patrimonio: conocido como ROE (Return on Equity), mide la rentabilidad que están obteniendo los accionistas de la empresa.
- Rendimiento sobre el Capital Empleado (ROCE): mide la rentabilidad de la capitalización de la empresa, por lo que tiene una amplia relación con el Valor Económico Añadido (EVA).

En el cuadro N° 1 se presenta la Matriz de Desempeño Económico, donde se ilustra cómo se reexpresan los datos del estado de resultados y el estado del balance en términos relativos o razones financieras, con la finalidad ofrecer una herramienta descriptiva teórica de la administración financiera y el desempeño económico para las PYME venezolanas.

### ***Tercera mirada teórica: La pequeña y mediana empresa***

Las PYME son empresas, que agrupan un conjunto de personas para cumplir un propósito común y alcanzar un beneficio económico. Entre las virtudes y debilidades de las PYME, Cleri (2013) señala en cuanto a las virtudes de las PYME se encuentran:

- Flexibilidad: son capaces de adaptarse más rápidamente a los cambios del entorno.
- Carácter Pionero: revitalizan la sociedad con sus emprendimientos novedosos.
- Proveedoras de bienes y servicios: cubren necesidades en el mercado.

- Innovadoras y Creativas: especialización y diferenciación de productos.
- Empleadores de la mano de obra: son agentes de contratación laboral en los países.
- Contribuyentes a la demanda agregada: dan vida a nuevos negocios.
- Contribuyentes fiscales: cancelan impuestos al Estado de manera directa o indirecta.
- Ayudan a la movilización social de los ciudadanos: personas abren sus propios negocios, pasando de empleados a empleadores, revitalizando la economía del país.

En cuanto a las Debilidades de las PYME.

- Volatilidad: una idea nueva no probada con alta probabilidad de fracaso.
- Vulnerables a los entornos negativos: vulnerables a amenazas del mercado.
- Información limitada: la información tiene un alto costo para las PYME.
- Capacidad instalada limitada: esta debilidad les impide competir en más mercados.
- Rezago tecnológico: vulnerables ante grandes competidores que están en constante innovación tecnológica.
- Dificultad de acceso al financiamiento: por lo general las PYME se inician con grandes ideas y capital financiero. Adicionalmente, el sector financiero le exige una amplia documentación para tramitar un crédito monetario a las PYME.
- Carencia de estrategias: funcionamiento anárquico y no planificado, basado en el instinto y la improvisación. No

poseen una estrategia que ordene y facilite el alcance de los objetivos propuesto. Por lo general muchas PYME presentan un crecimiento no planificado y controlado.

### ***Las PYME en Venezuela.***

En las últimas dos décadas en nuestro país se han creados negocios y fuentes de trabajo que constituyan el sustento para núcleos familiares, desarrollando la creación de PYME. En algunos de los casos exitosos, crecen con un sólido criterio administrativo, convirtiéndose también en generadores de empleo para la zona donde se encuentran ubicados, contribuyendo con la economía nacional.

Culshaw (2012), señala que si algo caracteriza a los venezolanos es su flexibilidad, capacidad de respuesta ante las dificultades y creatividad. Las fortalezas del talento nacional ha permitido desarrollar PYME innovadoras en el país, sobre todo en las áreas de tecnología (software, servicios de valor agregado para celulares e infraestructura de telecomunicaciones), petróleo (nuevas propuestas para la industria), comercio (negocios adaptados a las necesidades de mercados tecnificados), mercadeo y publicidad (en alianza con empresas colombianas, que dominan la logística y se complementan con las venezolanas) y entretenimiento (propuestas vinculadas al negocio del espectáculo y la belleza).

En el mercado local, al comienzo del auge de las “puntocom”, la empresa líder absoluta era Tucarro.com. Luego se destacó Open English y han ido surgiendo varias pymes tecnológicas o con servicios de software aplicados, que han mostrado gran capacidad de entrada a toda América Latina” (p.37)

(Medina y Naranjo, 2014) resaltan variables relevantes que deben ser tomadas en cuenta por las PYME venezolanas a la

hora de formular estrategias que le permitan ser más competitivas, entre las cuales indican: aspectos macroeconómicos, disponibilidad de recursos financieros, formación del personal, apoyo por parte de los entes gubernamentales, y dialogo entre los diferentes actores de la sociedad. Al hacer referencia al nivel administrativo de las empresas en el país, estas no cuentan con adecuadas practicas gerenciales aplicadas a sus procesos administrativos, esto pudiera deberse al bajo nivel educativo que las caracteriza.

### ***Consideraciones finales.***

La presente investigación argumentó documentalmente la descripción teórica de la administración financiera y el desempeño económico de las PYME en Venezuela. Generando retos para los directores de las empresas, en cuanto al diseño de políticas que permitan dirigir a las empresas hacia la obtención de resultados económicos favorables, haciendo uso de herramientas que impliquen un entendimiento de los aspectos financieros específicos de su problemática y la generación de mecanismos que satisfagan sus expectativas, propiciando escenarios de generación valor para los accionistas y la sociedad.

Adicionalmente brinda a los directores de las PYME conocimientos que les ayuden a mejorar sus procesos en el área de la administración financiera, siendo esta área clave para que las empresas puedan alcanzar un buen desempeño económico. Se presentó la Matriz de Desempeño Económico como un instrumento financiero, donde se ilustra cómo se reexpresan los datos del estado de resultados y el estado del balance en términos relativos o razones financieras, con la finalidad ofrecer una herramienta de análisis descriptivo de la administración financiera y el desempeño económico para las PYME venezolanas.

### ***Recomendaciones.***

Como recomendación, se sugiere a los directores de las pequeñas y medianas empresas que cuiden la calidad de los datos financieros de sus negocios, pues es relevante asegurar que los datos financieros de la empresa sean creíbles, a pesar de que ello implique un gasto significativo para la empresa. Adicionalmente este estudio recomienda a las instituciones financieras, clasificar la cartera de las PYME del sector manufacturero, por rama de actividad económica, a fin de permitir realizar análisis que emitan resultados más confiables.

### ***Referencias***

- CLERI, C (2013). *El Libro de las PYMES*. Buenos Aires, Ediciones Granica S.A.
- CULSHAW, F (2012). *Pymes venezolanas con potencial de «punta de lanza»*. Debates IESA. N° 4, Volumen XVII. Páginas 36-40. Caracas, Venezuela.
- FRANK, R (2014). *Microeconomía y Conducta*. Madrid, Editorial MacGraw Hill.
- Gallagher, T y Andrew, J (2014). *Administración Financiera*. México, Editorial Pearson Educación.
- Longenecker, J; Moore, C y William, J (2014). *Administración de Empresas. Un Enfoque Emprendedor*. Madrid. Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Medina, M y Naranjo I (2014). *Variables relevantes en el diseño de estrategias para la competitividad en PYMES*. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, N° 37. Páginas 116-129. Venezuela. Obtenido en la Red Mundial el 14 de Noviembre de 2017. <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/27/art6.pdf>.
- Ross, S; Westerfield, R y JORDAN, B (2013). *Fundamentos de Finanzas Corporativas*. México, Editorial MacGraw Hill.

Sánchez, I (2013). Razones o Índices Financieros. Obtenido en la Red Mundial el 31 de Octubre de 2017. <https://entorno-empresarial.com/articulos/pagina/326/>.

Van Horne, J (2010). Administración Financiera. México, Editorial Pearson Educación.

<https://www.aboutspanol.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 2020

Recibido: 12-5-2020

Aceptado: 20-10-2020

## **DIVISAS FIDUCIARIAS: SUPERVIVENCIA O CONVIVENCIA FRENTE A LAS CRIPTOMONEDAS**

Autor (a) Andrés Chirivella <sup>1</sup>

Dirección electrónica: andreschirivella.ve@gmail.com

Adscripción: FUNDACELAC

**Resumen:** El siguiente artículo tiene por propósito analizar el presente de las divisas fiduciarias, a partir del surgimiento y masificación de las criptomonedas en la economía global, cuya estructura de mercado e inversión se ha venido modificando, producto de las crisis generalizadas ocurridas en los últimos años con la quiebra de entidades bancarias, principalmente en los Estados Unidos de América, como sucedió en su momento, por ejemplo, con Lehman Brothers y Stanford Bank, lo cual condujo a un espiral de depreciación de la moneda más importante del comercio mundial; a decir, el dólar. En este sentido, se establece acá un trabajo enmarcado en el octavo objetivo perteneciente a la agenda 2030, relacionado a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, propuesto por la Organización de Naciones (ONU) en el año 2015. El tipo de investigación es de corte cualitativo-documental, considerando la influencia de los mecanismos electrónicos generadores de ingresos, tanto para ciudadanos como industrias u organizaciones. Se incluye en la temática aquí esbozada, diversos aportes, acerca de los puntos positivos

---

<sup>1</sup> Licenciado en Educación. Mención Ciencias Sociales. Magíster en Historia de Venezuela. Profesor de la Fundación Centro de Estudios de las Américas y el Caribe (FUNDACELAC) ORCID: 0000-0003-3432-5842

---

derivados de la usabilidad del sistema de transacciones comerciales, basado en criptomonedas.

**Palabras clave:** Divisas fiduciarias, economía global, criptomonedas, recesión, mercado internacional.

## **FIAT CURRENCIES: SURVIVAL OR COEXISTENCE AGAINST CRYPTOCURRENCIES**

**Abstract.** The purpose of this article is to analyze the current state of fiat currencies, starting from the emergence and massification of cryptocurrencies in the global economy. The corresponding market and investment structure have been changing as a result of the widespread crises that have occurred in recent years with the bankruptcy of banking institutions, mainly in the United States of America, as was once the case, for example, with Lehman Brothers and Stanford Bank, which led to a spiral of depreciation of the most important currency in world trade, i.e., the dollar. In this sense, a work framed in the eighth goal belonging to the 2030 agenda, related to the promotion of sustained, inclusive, and sustainable economic growth, proposed by the United Nations (UN) in 2015, is established here. The type of research is qualitative-documentary, considering the influence of electronic revenue-generating mechanisms, both for citizens and industries or organizations. Several contributions about the positive points derived from the usability of the commercial transaction system, based on cryptocurrencies, are included in the topic outlined here.

**Keywords:** Fiat currencies, global economy, cryptocurrencies, recession, international market.

### ***Introducción***

Tras la explosión de la crisis bancaria sobrevenida en el año 2008, se corroboraba una vez más, que el comercio sustentado en la libre competencia, no ofrecía las garantías necesarias, para que el capital monetario de los ahorristas estuviese a buen

resguardo. Dicha crisis hizo que muchas personas perdieran sus empleos, por cuanto, algunos de los involucrados, al no contar con liquidez suficiente no pudieron honrar tampoco la deuda acarreada, por concepto de hipotecas. La medida económica de reducir las tasas de interés implementada, por parte del gobierno estadounidense no resultó del todo efectiva, pues la Unión Americana entró en una prolongada recesión, y la confianza en su moneda quedaba en entredicho.

A partir de esa coyuntura, el sistema financiero global ha evolucionado de forma vertiginosa, al punto tal, que las divisas fiduciarias<sup>2</sup> perdieron protagonismo en el plano internacional, a expensas de la irrupción de las criptomonedas, lo cual ha provocado, que en el mundo se estimule el ahorro y la inversión, principalmente en bitcoin, por su constante revalorización, respecto del dólar y el euro. El empuje de las criptomonedas produjo nuevas fuentes de ingresos, mejorando las condiciones de vida para la sociedad, cambiando a su vez, las estructuras del mercado de trabajo, atrayendo empresas, y proporcionando estabilidad al comercio mundial.

En ese contexto, se pretende en el siguiente estudio, abordar la condición de continuidad, supervivencia o convivencia de las divisas fiduciarias frente al aluvión financiero representado en las criptomonedas. Desde el punto de vista metodológico, el enfoque cualitativo, que se le otorga a la investigación, radica en la revisión minuciosa de diversas teorías económicas, así como de la consulta de literatura vinculada con la temática propuesta. Ahora bien, la importancia del estudio se refleja en la necesidad de aportar orientaciones oportunas, sobre el desenvolvimiento y pertinencia de los nuevos modelos de producción de riqueza, amparados en las criptomonedas, que

---

<sup>2</sup> Divisas fiduciarias: Dinero representado, mediante la emisión de monedas y billetes del Banco Central de un país, basado en la confianza (fiducia), que le otorga su valor, dentro de su economía. Por colocar un ejemplo, la Reserva Federal emite dólares, el Banco Central Europeo emite euros, el Banco de Inglaterra emite libras esterlinas

---

quizá sus mecanismos de operatividad o manejo, no son conocidos a profundidad en los países en vías de desarrollo.

## ***El historicismo hacia las teorías económicas***

Muchos intelectuales han caído en el presentismo<sup>3</sup>, para intentar dar respuestas a las crisis económicas acontecidas en el mundo postmoderno; otros por su parte, tratan de justificar el mantenimiento de los viejos postulados económicos, que aún imperan en algunos países desarrollados, cayendo así en el historicismo. Tanto el presentismo, como el historicismo representan un arma de doble filo al momento, que un Estado aplique determinada política económica, pues los problemas, que imperan a escala planetaria, ya no pueden ser vistos solamente desde esas dos perspectivas.

En este sentido, el sistema financiero actual requiere adecuación, creación de nuevos paradigmas, que solventen o al menos puedan atenuar las afectaciones trepidantes, como inflación, depreciación de la moneda o la falta de poder adquisitivo, no obstante, algunos gobiernos se han visto imposibilitados en hacer frente a esas afectaciones, muchas veces ocasionadas por deudas asumidas o por insuficiencia de reservas internacionales. Los desequilibrios en las finanzas de un país son de vieja data, en donde, la forma más común de alivianar los pesares, es solicitando empréstitos, siempre teniendo a los bancos como intermediarios.

Sin embargo, la medicina de los empréstitos agravó esos problemas, dejando huellas incurables en los presupuestos de los Estados-Nación. Si echamos un vistazo al pasado, antes de la aparición de la Gran Depresión de 1930, se decía, que la mano invisible del mercado, encarnaba la estabilización de los precios, a través de la oferta o la demanda de bienes y servicios, pero a raíz de la Gran Depresión de 1930, se originó la teoría de

---

<sup>3</sup> Presentismo: Análisis de un hecho del pasado interpretado con ojos del presente

la ocupación, el interés y el dinero auspiciada por el inglés John Maynard Keynes, la cual cuestionaba la mano invisible, aludiendo a la intervención del Estado, como una entidad imprescindible, a objeto de regular las transacciones comerciales, estableciendo la imposición del cobro de impuestos, encaje legal y el control de los precios, en beneficio de los consumidores. Al respecto, González y Maza Zavala (1992) en la obra: Tratado Moderno de Economía, la teoría de Keynes:

(...) fue recibida con escepticismo por muchos (los antikeynesianos); pero no tardó en crearse una escuela de pensamiento económico (los keynesianos) que se dio a la tarea de estudiar y revisar críticamente los postulados esbozados por Keynes, con miras a adaptarlos al estudio de los problemas de estabilidad e inestabilidad del sistema económico. Keynesianos y antikeynesianos terminaron por aceptar como punto de partida, que los cambios ocurridos en la estructura económica de la sociedad capitalista moderna exigían un reexamen de los viejos postulados económicos. (Pág.272).

Obviamente, la historia demostró que las naciones más poderosas en términos económicos, continuaron en la misma dirección, apostando por la teoría de la libre competencia, sin valorar las advertencias esgrimidas por Keynes. Incluso, en los Estados Unidos durante la gestión de gobierno de Richard Nixon, se aprobó mediante Decreto Presidencial el abandono del patrón oro, como soporte de su moneda, bajo el pretexto elemental, que el dólar era una divisa confiable, de alto valor y la más utilizada en el concierto comercial mundial. Conway (2010) en su libro: 50 cosas que hay que saber de economía; justificaba esa medida financiera, diciendo:

Los billetes de papel y las monedas de latón o níquel que llevamos en nuestros bolsillos sólo valen

---

una fracción de su denominación, y las transferencias electrónicas de efectivo de una cuenta bancaria a otra tienen aún menos valor intrínseco. Lo cual explica por qué debe estar respaldado por la confianza. Confianza en el dinero que entrega el pagador, y confianza en que el gobierno garantizará la validez del dinero en un futuro. (Pág. 69)

A simple vista, esa afirmación parece muy cónsona, pero en realidad es contradictoria, ya que si bien a mayor circulación de billetes en una economía, se incrementaba ostensiblemente la capacidad de compra de las personas, para cubrir sus necesidades, a través de créditos promocionados en la banca, al mismo tiempo, se reducía la capacidad de pago, que aumentaba el nivel de endeudamiento, conllevando paulatinamente a la pérdida del poder adquisitivo del ciudadano común, lo cual estimularía una posterior inflación, por tal motivo, al dejar de lado la norma del patrón oro, se generaba un irremediable un déficit fiscal.

Los efectos de esa medida no se notaron en lo inmediato, pero le otorgaron la plena potestad al Presidente Nixon, de emitir billetes y monedas, muy por encima del valor de sus reservas internacionales, sin tomar en cuenta, que de esa forma se ampliaría la brecha del déficit presupuestario para los presidentes sucesores.

Entre tanto, Estados Unidos en los años siguientes aprovechando la cotización del dólar en el mercado internacional, fue adquiriendo deuda, mediante los activos de renta fija, a objeto de financiar varios proyectos de gran envergadura, con miras a la consecución de la carrera espacial, cubrir los sueldos de la plana mayor del ejército en misiones militares en el extranjero, dotación e innovación de equipamiento armamentístico, así como brindar aportes monetarios en el desarrollo de la medicina.

Aparentemente, todo marchaba muy bien, hasta que en el año 2001 aparecieron síntomas de una ligera recesión, que tuvo un impacto en el bolsillo de la población, a raíz de los ataques terroristas del 11 de septiembre, pero a juicio de Parkin (2006) en el libro: *Macroeconomía. Versión para Latinoamérica*. “La recesión no se originó por algún choque externo muy evidente (...). La recaudación de impuestos disminuyó y el déficit aumentó, mientras los estabilizadores automáticos normales empezaron a operar”. (Pág. 377).

En ese escenario, se fue gestando un ambiente de incertidumbre, respecto a la política monetaria norteamericana, dicho sea de paso, el 2001 fue el último año que se abrieron las bóvedas de la Reserva Federal a los bancos del mundo, principalmente a los de Alemania, para verificar cuanto oro existía, bajo resguardo. Desde entonces comenzó en Estados Unidos, una reducción del gasto del consumo, especialmente en artículos del hogar y en eventos de entretenimiento, pues las salas de cine no recaudaban tanto dinero como antes, y los juegos de béisbol de las Grandes Ligas, ya no contaban, como en otrora con sus gradas tan repletas en aforo de aficionados, dentro del: Yankee Stadium en Nueva York, Safeco Field en Seattle, O.co Coliseum en Oakland ni en Fenway Park en Boston.

En este orden de ideas, la especulación alimentó la caída de la bolsa de valores, incluso las inversiones en la industria de la construcción también se vinieron abajo, de hecho, hubo un aumento considerable de la cantidad de billetes en circulación, a su vez, el volumen, así como los montos de los depósitos en los bancos decayeron.

Por si fuese poco, en el año 2008 se desató la burbuja inmobiliaria y la quiebra de entidades bancarias de resonado prestigio, que no tenían como responderles a sus ahorristas, tal cual, como en el caso de Lehman Brothers y Stanford Bank, viéndose cosas tan insólitas, por ejemplo; personas necesitando casas, sin casa, y bancos ostentando casas

---

hipotecadas, como activos secos, pues el mercado de bienes raíces se había derrumbado. El propio Conway (2010), quien justificaba el abandono del patrón oro en el gobierno de Nixon, reconocía sin aspavientos, lo siguiente:

Hasta 2008, el total de la deuda estadounidense en poder del público ascendía a 5,3 billones, aunque esto no incluye los pasivos de Fannie Mae y Freddie Mac, las instituciones hipotecadas que el gobierno se vio obligado a sacar de apuros en septiembre de ese año, ni tampoco de los bancos a los que después tuvo que nacionalizar temporalmente. (Pág.160).

En consecuencia, romper con la norma del patrón oro, implica a futuro que un Estado tenga que endeudarse, para mitigar los efectos de una recesión. Inclusive, este problema colocó en aprietos a Inglaterra, al depreciarse su moneda en una quinta parte de su valor, por esa razón, en ese año 2008, dicho país implemento una política fiscal, donde ahora sólo es autorizado solicitar préstamos, para inversiones de carácter social y público, que les permitirá a las generaciones del mañana no asumir deudas del presente por gastos de terceros.

De esa problemática, Inglaterra emprendió un nuevo rumbo en su política de mercado, al iniciar los trámites para salir de la zona del euro, pues se avizoraba que el endeudamiento excesivo de países como Grecia, España e Italia podían afectar su economía, y, por ende, su propia moneda; la libra esterlina.

### ***La aparición de Satoshi Nakamoto<sup>4</sup>***

Cuando Barack Hussein Obama asumió la presidencia de los Estados Unidos, se encontró con un panorama para nada alentador. En el año 2009 tuvo que reconocer en una rueda de

---

<sup>4</sup> Satoshi Nakamoto: Es el seudónimo utilizado de la(s) persona(s) responsable(s) de lanzar el bitcoin, como moneda virtual de intercambio comercial. Acerca de la identidad de este personaje existen muchas especulaciones, y es muy difícil dar con su paradero, por ser quien transformó la política económica mundial en un abrir y cerrar de ojos, al ganar adeptos al sistema financiero, quitándole la hegemonía a las inversiones y mercados amparados en el dólar

prensa, que su país aumentaría el déficit presupuestario a un billón de dólares, prometiendo reducirlo a la mitad, al final de su primer periodo de gobierno, no obstante, al año siguiente, en vez de comenzar a reducir el déficit presupuestario, según la Casa Blanca, en informe emitido al Congreso de la República en enero del año 2010, se elevó a la cifra récord de 1,56 billones de dólares.

Ante tal calamidad, era de esperarse un cambio en el orden capitalista internacional, así es como irrumpe una iniciativa inédita en la figura de Satoshi Nakamoto , quien el 21 de marzo de 2010 dio origen al Bitcoin; una moneda virtual descentralizada, sin influencia de ningún gobierno, capaz de revalorizarse, a partir de la confianza que le otorgan sus clientes y en la limitación de su emisión, a objeto de mantener el equilibrio de su valor, con lo cual es muy difícil que se deprecie. El funcionamiento de bitcoin, se produce, a través de una cadena de bloques, mejor conocida en el mundo de los criptoactivos, como blockchain. Desde la óptica de Quirós (2020) en su portal digital Cointelegraph, señala:

La definición de blockchain más básica sería: un registro compartido y digitalizado que no puede modificarse una vez que una transacción ha sido registrada y verificada. Todas las partes de la transacción, así como un número significativo de terceros, mantienen una copia del registro (es decir, la cadena de bloques), lo que significa que sería prácticamente imposible modificar cada copia del registro globalmente para falsificar una transacción. (Párrafo 1).

El andamiaje blockchain se actualiza cada diez minutos de forma automática, conforme se van sucediendo las operaciones comerciales, no depende de entidades bancarias, con ello, se reducen las comisiones por transferencias, teniendo en su haber diversas opciones de recompensas asociado al sistema de minería; éste consiste en realizar actividades, dentro de una

---

plataforma de criptomonedas, que premia visualizando por algunos segundos anuncios de publicidad, contestado encuestas, o haciendo click en un botón cada cierto tiempo, a fin de generar dividendos al cliente.

El sistema de minería tiene dos modalidades de generar ingresos, uno gratuito, mediante la invitación a otras personas, para que se integren al programa de minería o resolviendo acertijos en imágenes o juegos de palabras; el otro es por inversión, de acuerdo a los planes que se puedan ofertar a corto, mediano y largo plazo.

Para acceder al sistema de minería es imprescindible completar un formulario con datos personales y poseer billeteras digitales de criptomonedas, con las cuales el usuario va a operar. Esas billeteras digitales, mejor conocidas como direcciones de wallet, se encuentran disponibles en casas de cambio como Kucoin, AirTM, Binance, Coinbase o Payeer, por mencionar las más populares, que sirven para hacer trading, intercambiar, comprar y vender varias criptomonedas en tiempo real a la tasa del día.

En Venezuela desde hace más de un año, se encuentran disponibles: Criptolago, AmberesCoin, Bancar Exchange, entre otras. Dichas casas de cambio permiten también convertir criptomonedas en Bolívares Soberanos, afiliando en esas plataformas la cuenta bancaria personal de todos sus usuarios. Una vez, que el usuario tenga sus billeteras digitales en las casas de cambio de su preferencia, entonces podrá elegir el sistema de minería, que más le convenga.

En el caso de los principiantes, existen algunos portales interesantes como Coinpayu<sup>5</sup> y Cointiply<sup>6</sup>, en donde se pueden registrar gratuitamente, de esta manera, comenzar a

---

<sup>5</sup> Disponible en: <https://www.coinpayu.com/?r=andresechv>

<sup>6</sup> Disponible en: <http://www.cointiply.com/r/jPKyk>

obtener rápidamente fracciones de bitcoin, es decir, satoshis<sup>7</sup> viendo cierta cantidad de anuncios publicitarios y videos diarios, que oscilan entre los 30 y 45 segundos de duración cada uno.

## ***Divisas fiduciarias: supervivencia o convivencia frente a las criptomonedas***

Es obvio, que las divisas fiduciarias no van a desaparecer de la noche a la mañana, pero no es menos cierto, que poco a poco han venido perdiendo influencia en la economía global, debido a la tendencia alcista de la cotización de bitcoin, bitcoin cash, litecoin, dash y ethereum. De hecho, muchos inversionistas de la bolsa de valores, comenzaron a retirar parte de sus fondos en Wall Street y el mercado de Forex, para convertirlos en bitcoins. Esta situación puso a los Estados Unidos contra la espada y la pared, al verse obligado a ingresar al sistema blockchain de forma directa, ya que esa nación creó su propia criptomoneda, denominada Theter (USDT)<sup>8</sup>, para que sus negocios no se vieran afectados en el comercio internacional.

Por su parte, Rusia hizo que su moneda –El Rublo- tuviese la capacidad de ser minada en cualquier parte del mundo, en la modalidad de gratuito o de inversión, a través de plataformas como Subservrent<sup>9</sup>, donde para registrarse solo es necesario contar con una cuenta en Facebook o Instagram, a fin de reclamar rublos cada 24 horas. De igual modo, China tampoco se ha quedado atrás y tiene un proyecto para en el corto plazo emitir al mundo su propia criptomoneda, que llevará por nombre DC/EP (Digital Currency/Electronic Payment). Actualmente, se encuentra en ensayos en el gigante asiático, basados en transferencias bancarias, para honrar el pago de servicios públicos, a través del teléfono móvil, obviamente el

---

<sup>7</sup> Satoshi representa una unidad monetaria, que se utiliza para fraccionar un bitcoin. Un satoshi, equivale a la cantidad de 0.00000001 bitcoin

<sup>8</sup> Un theter (USDT) equivale en paridad a un dólar.

<sup>9</sup> Disponible en: <http://subservrent.net/?i=364292>

---

objetivo fundamental es que dicha criptomoneda compita en un futuro próximo con el dólar estadounidense.

En este contexto de redefinición del sistema financiero global, las potencias mundiales administradoras de las divisas fiduciarias, lejos de la supervivencia, han optado inteligentemente, por la convivencia frente a las criptomonedas, inclusive las tiendas de comercio electrónico, como Amazon y Alibaba acoplaron su cartera de compra-venta, para recibir criptomonedas y les ha resultado muy rentable.

En América Latina, también existen iniciativas de este tipo, el ejemplo claro es Venezuela, que sacó a la palestra pública hace un par de años el Petro, con la finalidad entre otras cosas, de frenar la inflación galopante y la depreciación de su moneda, a decir, el Bolívar Soberano. Es una criptomoneda respaldada en reservas petroleras, sin embargo, el Petro ha sido sancionado por el gobierno estadounidense, lo cual dificulta mucho que se pueda transar con facilidad en el resto del mundo.

A propósito, el gobierno de Nicolás Maduro se esfuerza por incrementar su poder de uso, al cotizar sus barriles de petróleo a exportar en esa criptomoneda, también implementó para la población el pago de servicios públicos referenciados en petros, incluido el precio de los combustibles. Los fondos de inversión y de gasto social del Estado Venezolano se aprueban en Petros. Sin embargo, eso no es suficiente para darle mayor auge y utilidad, pues el Petro tiene grandes limitantes de por medio.

En primer lugar, el Petro paradójicamente no es minable en la actualidad, con lo cual su importancia para el ahorro e inversión de los usuarios decae bastante, porque no existen incentivos de réditos ni compensaciones, por ende, si no hay absorción de capitales es prácticamente imposible que sea atractivo para ejecutar transacciones, tanto en el plano nacional como en el extranjero.

En segundo lugar, la aplicación PetroApp no tiene suficientes criptomonedas para realizar transacciones. Únicamente cuenta con billeteras digitales de bitcoin, litecoin, dash y por supuesto petro. Si bien en PetroApp se puede convertir los ingresos, que se tengan de bitcoin, litecoin y dash a petros, por otro lado, no se puede ejecutar en viceversa, es decir, convertir petros a las demás criptomonedas.

En tercer lugar, en PetroApp sin previo aviso se ejecutan actualizaciones en su aplicación, pero en ocasiones han cambiado los códigos de las direcciones de billeteras, con lo cual, si un usuario ha registrado algunos de esos códigos en otras plataformas de minería electrónica, entonces seguramente ha perdido sus ingresos, porque su antiguo código de billetera digital en PetroApp quedó invalidado.

En cuarto lugar, en Venezuela no existen suficientes comercios que acepten petros, y aquellos comercios afiliados a PetroApp, ponen todo tipo de excusas o trabas, para no aceptar los petros, en cambio prefieren aceptar sin problemas Bolívares Soberanos o divisas fiduciarias. Esa situación tan denunciada en las redes sociales, le resta importancia y credibilidad a dicha criptomoneda en la población venezolana.

## ***REFLEXIÓN FINAL***

En definitiva, las criptomonedas a lo largo y ancho del mundo llegaron para quedarse, aunque su futuro pudiese ser incierto y causar en Latinoamérica mucho escepticismo, en cuanto a su viabilidad económica o funcionamiento, ahora bien, los experimentos de creación y difusión se mantienen en diversos países, aunado a la seguridad y estabilidad que proporciona al sistema financiero. Entre tanto, el intercambio de criptomonedas continua su curso, y va en constante crecimiento, eso hace que no escape del escenario geopolítico actual, pues unos gobiernos apuestan a la masificación de las criptomonedas, pero otros, apuntan hacia su desarticulación.

---

De cualquier manera, la tecnología blockchain ofrece el acceso a la inversión a todos los sectores de la sociedad, sin distingo de raza, credo o posición económica, lo cual en un futuro podría, sin lugar a dudas acortar la brecha de desigualdad social existente entre ricos y pobres, para beneficio de la humanidad.

### ***Referencias***

Conway, Edmund (2010). 50 cosas que hay que saber sobre economía. Editorial Ariel. Barcelona. España.

González, Antonio y Maza, Domingo (1992). Tratado Moderno de Economía. Editorial PANAPO. Caracas. Venezuela.

Parkin, Michael (2007). Macroeconomía. Versión para Latinoamérica. Séptima Edición. Naucalpan de Juárez, Edo. México.

Quirós, Fernando (Febrero, 2020). Noticias de Blockchain y cadena de bloques. Recuperado de <https://es.cointelegraph.com/tags/blockchain>

.



julio - diciembre 2020

Recibido: 25-9-2020

Aceptado: 20-10-2020

## EL COACHING UNIVERSITARIO Y EL ROL DIRECTIVO EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, FACES LA MORITA

Autor (a) Franklin Darío González Chacón<sup>1</sup>, Egduin Gabriel  
Véliz Lovera<sup>2</sup>

Dirección electrónica: fdarryo@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

**Resumen:** La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita (FACES UC), presenta problemas de integración organizacional, producto de las situaciones que le circundan; no solo el ámbito académico sino general, minimizando el rango de acción y servicios prestados a la comunidad universitaria. El presente estudio persigue evaluar la gerencia universitaria ejecutada en la FACES UC bajo el enfoque del Coaching. La metodología orientada en un enfoque mixto, diseño no experimental, investigación tipo de campo, nivel descriptivo y apoyado en una revisión documental. La población censal estuvo integrada por diez (10) directores, así como tres (3) informantes clave del recinto universitario. Las técnicas de recolección de datos empleadas consistieron en la observación directa participante, la entrevista y la encuesta,

---

<sup>1</sup> <sup>1</sup>Dr. en Ciencias de la Educación (UNERG San Juan de los Morros), Tesista del Doctorado Ciencias Administrativas (UNESR Caracas), Tesista Doctorado Ecología para el Desarrollo Humano (Comunidad de Aprendizaje UNESR Maracay), Magíster en Gerencia Ambiental (UNEFA Maracay), Maestrante Administración de Negocios (UNA Centro Local Aragua), Especialista en Derechos Humanos (UNA Centro Local Aragua), Lcdo. Administración, mención Recursos Materiales y Financieros (UNESR Maracay), Lcdo. Contaduría Pública (UNA centro Local Aragua), TSU Administración, mención Contabilidad y Finanzas (IUTEPAL Maracay). ORCID: 0000-0003-3862-1622

utilizando como instrumentos el registro de observación, un guion de entrevista estructurado con ocho (08) ítems y un cuestionario cerrado de veintidós (22) ítems, tipo Likert, aplicándose la validez de contenido a través del juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, dando resultado 0,86 y la fiabilidad mediante la triangulación por fuentes y por técnicas. Se concluye que dentro de la FACES UC Campus La Morita existen deficiencias en la gestión humana la cual debe ser mejoradas por los Directores para el logro de las metas organizacionales, comprometiendo a los colaboradores y propiciar procedimientos eficientes y eficaces, garantizándoles sus derechos fundamentales y la armonía dentro de la comunidad universitaria, rompiéndose barreras y eliminando conflictos interpersonales que afecten la gerencia universitaria.

**Palabras claves:** Gerencia Universitaria, Talento Humano, Coaching.

## **UNIVERSITY COACHING AND THE MANAGEMENT ROLE AT THE UNIVERSITY OF CARABOBO, FACES LA MORITA**

**Abstract:** The Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo, Campus La Morita (FACES UC), presents problems of organizational integration, as a result of the situations that surround it; not only in the academic field but also in general, minimizing the range of activities and services provided to the university community. The present study aims to evaluate the university management executed in FACES UC under the Coaching approach. The methodology is based upon a mixed approach, non-experimental design, field research, and descriptive level and is supported by a documentary review. The census population was composed of ten (10) directors, as well as three (3) key informants of the university campus. The data collection techniques used consisted of direct participant observation,

interview, and survey, using as instruments the observation record, a structured interview script with eight (08) items and a closed questionnaire of twenty-two (22) items. Likert type, applying content validity through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha statistical coefficient, resulting in 0.86 and reliability through triangulation by sources and techniques. It is concluded that within FACES UC Campus La Morita there are deficiencies in human management, which should be improved by the Directors for the achievement of organizational goals, committing the collaborators and propitiating efficient and effective procedures, guaranteeing their fundamental rights and harmony within the university community, breaking barriers and eliminating interpersonal conflicts that affect university management.

**Keywords:** University Management, Human Talent, Coaching

## ***Introducción***

Las organizaciones son entidades que se caracterizan por no estar aisladas y no ser enteramente autosuficientes, por lo contrario, interactúan con diferentes grupos de interés, bien sea internas o externas a ellas, actuando como sistemas abiertos en una relación de interdependencia, garantizándole su sobrevivencia y competitividad en un mundo complejo. Entre ellas se favorecen con el intercambio de insumos y recursos con los fines de contribuir con su funcionamiento rutinario.

Desde la dinámica interna, todas las organizaciones requieren para su óptimo funcionamiento diversos recursos, siendo por excelencia uno de ellos la existencia del talento humano, activo intangible que representa los conocimientos, habilidades y destrezas propios de las entidades de trabajo y con los cuales se sirven para ejecutar cada una de las funciones que garantizan el cumplimiento de su misión y

visión, produciendo los bienes y servicios requeridos por los clientes y usuarios.

De igual manera, sin importar la naturaleza de la organización, de producción de bienes o servicios, pública o privada, nacional o regional, es necesario que dentro de su estructura organizacional se desarrollen los principios básicos de la gerencia, donde la figura de mayor nivel jerárquico desempeñe una labor capaz de integrar a su capital humano, colaboradores comprometidos y empoderados con los valores y esencia de la entidad de trabajo, facilitando el trabajo de la gerencia.

En este orden de ideas, el coach se ha convertido en una figura que inicialmente se desempeñaba en el ámbito deportivo, estudiando el comportamiento de los equipos, liderándolos para sembrar entre sus integrantes altos niveles de disciplina, responsabilidad y sentido de compromiso, por lo que debe contar con la habilidad de seleccionar a su personal. Entre sus fundamentos, Udiz, (2014) establece que los pilares del coaching corporativo están representados por los objetivos de los colaboradores con los de la organización, una visión holística, presencia de la inteligencia emocional, contribuyendo a la mejora continua, con niveles adecuados de responsabilidad, observando su potencial y manteniendo una comunicación efectiva implicando la retroalimentación permanente.

El coaching gerencial se ha convertido en una herramienta de gran apoyo para los presidentes, gerentes, directores y/o jefes dentro de las entidades de trabajo, por cuanto contribuye con su esfuerzo y el de cada uno de sus colaboradores, al éxito de la organización, fomentando lazos muy estrechos entre ellos, elevando el sentido de compromiso que sobrepone su propio beneficio económico gracias a una remuneración salarial mensual, a la satisfacción que le da el trabajar dentro de ella, donde considera a sus compañeros como una familia, en aras de brindar un servicio de calidad a otras personas, aspectos que le permiten

desempeñarse de manera eficiente, eficaz y proactiva, situación que lo hace ser más exitoso.

Dado a lo expuesto anteriormente, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (FACES de la UC), Campus La Morita, está estructurada por diez (10) direcciones, la Dirección de Ciclo Básico, Dirección de Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, Dirección de Investigación y Producción Intelectual, Dirección de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Postgrado, Dirección de Tecnología de Información y Comunicación, Dirección de Asuntos Profesorales, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Administración Sectorial y Dirección de Biblioteca, lideradas por profesores ordinarios de esta casa de estudios, denominados para objeto de esta investigación coaching universitario. Los cuales son designados por el Decano de la Facultad, atribuciones concedidas por la Rectora en ejercicio de la Universidad de Carabobo.

Asimismo, los Directores que administran las diferentes unidades antes mencionadas, han asumido el reto de cumplir con la misión de la organización pese a las múltiples dificultades que le aquejan, no sólo de índole presupuestario, infraestructuras, condiciones laborales, deserción estudiantil, más grave aún la gestión del talento humano que fungen como colaboradores universitarios (personal docente, personal administrativo y personal obrero), que a causa de la situación país, bajos salarios, ineficiencia y/o escasez con el transporte público y deficiencia de los servicios básicos, carencia de beneficios contractuales que satisfagan sus necesidades y expectativas personales, familiares, laborales y profesionales, aunado a la diáspora, se han tenido que retirar de la universidad, incrementado su ausentismo laboral, solicitado permisos justificados, lo que afecta el cumplimiento de las funciones de cada dirección de la FACES de la UC, Campus La Morita.

En tal sentido, el coaching se ha convertido en una herramienta gerencial, entendiéndolo como una práctica

dentro de las organizaciones donde un coach o mentor se encarga de direccionar, aconsejar e instruir al coachee dentro de las dificultades y vicisitudes que se le presenten dentro de la organización, con la finalidad de amoldarlo a las exigencias de los procesos de la misma, y direccionarlo de la manera correcta al cumplimiento adecuado de sus funciones, permitiendo así un mayor control y por ende rendimiento en la consecución de las metas.

Sin embargo, aunque es una práctica muy nombrada dentro de los últimos años, ha sido menospreciada la importancia que esta atañe para el desarrollo de las organizaciones, dejando a un lado una gran cantidad de beneficios que se adjudican a su aplicación, conllevando así a un ritmo de trabajo lento, poca especialización, niveles de motivación bajos, aislamiento de las personas de la organización, pocas opciones para solucionar los problemas que se puedan presentar y un ambiente laboral tenso.

De dicha realidad no escapa la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita, institución universitaria en la que se observan situaciones similares a las antes descritas. Aun cuando la universidad egresa profesionales con capacidades gerenciales que posteriormente ingresan a formar parte de la plantilla docente, llegan a ocupar cargos de Dirección, es común observar que se evidencien debilidades gerenciales en diversas áreas, impidiendo lograr los objetivos previamente planificados.

No obstante, en la FACES UC Campus La Morita se implementan diversos modelos gerenciales que se complementan entre sí, tales como la administración por objetivos, gerencia estratégica, gerencia del conocimiento, benchmarking, mentoring y en algunos casos el empoderamiento, pero no es recurrente la incorporación del Coaching como herramienta que le facilite al (la) Director (a) de alguna de las unidades administrativas implementar una gestión idónea en su área de trabajo, capaz de maximizar el desempeño de los colaboradores, potencian el cambio de

actitudes cuando así se requiera, aspectos que solo el coach está en la capacidad de generar.

Conviene citar a Manzano (2016) quien expresa que:

En toda comunidad gerencial, empresarial, hablaban del coaching no como la herramienta que es, sino como un acto supranatural y de casi brujería que iba a conducir a las empresas, a los grupos o personas a ser más eficientes, más exitosas y a lograr la excelencia. (p. 79).

En vista de que los investigadores forman parte de la realidad estudiada, a través de sus observaciones cotidianas y la interacción con el personal docente, administrativo y obrero adscritos a la FACES UC Campus La Morita, por intermedio de conversaciones consideradas entrevistas informales, meramente informativas, se pudo conocer que ciertos actores no se encuentran completamente comprometidos, debido a la debilidad que existe desde el mismo momento que ingresan formalmente a la institución, ya que carecen de un proceso de inducción donde se les haga saber los aspectos esenciales como la misión, visión, valores, políticas, procesos, estructura organizacional, entre otros.

También se encuentran directores con una notable confusión con relación a su rol como líder, entendiendo que dentro de la gama de encargados se encuentra una variedad bastante amplia de estilos de liderazgo que corresponden a la personalidad y temperamento de cada persona, lo que conlleva que el trato y relación con los colaboradores sea considerablemente diferente; el problema radica en la incongruencia en la forma de liderar, que armonice el clima laboral, propendiendo a edificar barreras que alejen y desmotiven a los colaboradores, llegando muchas veces a interponerse en la comunicación entre ellos.

De todo ello se desprende el hecho de que tener colaboradores distanciados de los Directores, carentes de sentido de pertenencia, al no sentirse parte importante del proceso de la organización, sino vistos como piezas que solo producen, lo que conlleva a que los mismos sientan desapego

a la universidad y por ende no se identifique con los procesos que se llevan a cabo, trayendo consigo un bajo rendimiento, cumplimiento a medias de sus labores, repercutiendo directamente en la productividad de cada dirección.

Cabe mencionar que en ocasiones los trabajadores son movidos por la rutina, según su día a día, tan monótono y sin un crecimiento progresivo del mismo, no se aprecia una actitud del Director en su rol gerencial que promueva el empoderamiento del colaborador, planificar un escenario de trabajo más ameno que implique estrategias reforzadoras del estilo de liderazgo participativo, humanista y colaborativo. Dentro de esta perspectiva, la investigación persiguió evaluar coaching universitario y el rol gerencial en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus la Morita teniendo como objetivos específicos: a) diagnosticar la situación del proceso gerencial implementado por las direcciones que conforman a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita; b) determinar la influencia que ejerce el coaching en la gerencia de la institución universitaria objeto de estudio; y c) contrastar el rol gerencial aplicado en la FACES UC La Morita con el Coaching universitario.

Por lo tanto la importancia de la presente investigación radica en que puede permitir un engranaje adecuado y lógico, con aplicaciones en las otras áreas del Campus La Morita y de la Universidad de Carabobo, permitiendo la integración de todos los grupos de interés internos y externos a la organización educativa, influyendo directamente en obtener y mantener una productividad eficiente y eficaz, aumentando de igual forma el capital humano, fortaleciendo las relaciones intra e intergrupales, beneficiando de esta manera tanto a la universidad y sus directores, a los trabajadores de los diferentes departamentos y de igual forma a la comunidad.

De tal forma fomentará el cumplimiento de los aspectos normativos que se encuentran enmarcados en la legislación laboral venezolana, dentro de la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, Ley del Estatuto de la Función Pública, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, Ley Orgánica de Educación, Ley de Universidades, entre otras, con respecto a las actividades recreativas, calidad de vida, aprovechamiento del tiempo libre y adiestramiento del personal, condiciones aptas para laborar, desarrollo del trabajador y su familia.

En virtud de ello, el presente estudio está adscrito a la línea de investigación: Prácticas Gerenciales, cuyo propósito es el fortalecimiento de la investigación en el área de gerencia y finanzas, partiendo de la comprensión de los fenómenos organizacionales hasta el desarrollo de prácticas gerenciales, estableciendo las relaciones existentes teoría – praxis. De esta manera, se busca identificar los problemas esenciales de la organización estudiada, así como la apropiación, discusión y desarrollo de estructuras teóricas y metodológicas coherentes con sus problemas.

### ***Metodología***

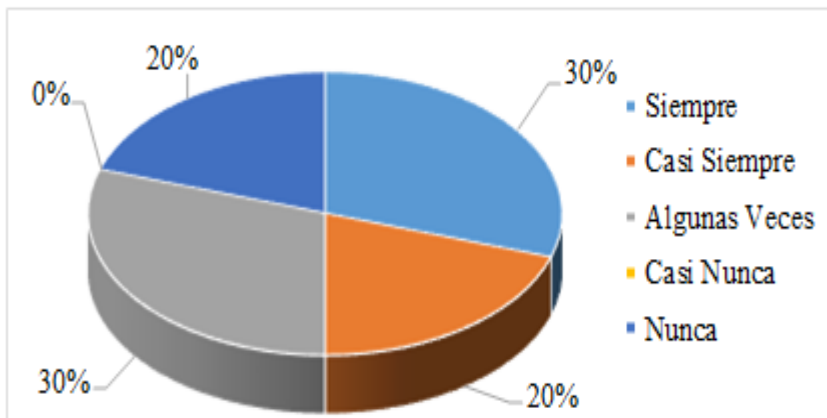
La metodología que se aplicó para la ejecución de esta investigación estuvo enmarcada en un enfoque mixto, diseño no experimental, tipo de campo, apoyado en una revisión documental con nivel descriptivo. Dado a la intencionalidad del presente trabajo investigativo, es pertinente la complementariedad de los enfoques cuantitativo y cualitativo; es decir, implementar un multimétodo o también conocido como investigación mixta. Las técnicas de recolección de datos empleadas se ajustaron a la naturaleza de la investigación, como lo fue la observación directa y la encuesta, por lo que los instrumentos pertinentes fueron un registro de observación y un cuestionario de alternativas múltiples tipo Likert, conformado por veintidós (22) ítems, con alternativas de respuesta muy frecuentemente, frecuentemente, algunas veces, casi nunca y nunca. Para

determinar la validez de contenido, se solicitó el juicio de cuatros expertos, especialistas en metodología, en gerencia pública universitaria y en gestión humana; Por otra parte, la confiabilidad de los datos recopilados se determinó a través del cálculo del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach. Las técnicas de análisis de los datos se enmarcaron en las técnicas cualitativas y cualitativas mediante la estadística descriptiva y fueron presentados en cuadros de distribución de frecuencia y gráficos circulares.

Por último, para el abordaje de la investigación cualitativa se consideró la selección de tres informantes clave o actores universitarios, representados por un Docente, un Personal Administrativo y un Personal Obrero los instrumentos que se utilizaron en la investigación, específicamente en la observación directa participante fue el Registro de Observación Participante, Para el desarrollo de la técnica de la entrevista, se aplicó un guion de entrevista estructurado o también conocido como guion de entrevista formalizada. El instrumento fue diseñado con ocho (8) preguntas abiertas, donde los actores universitarios opinaron abiertamente en relación a la gestión efectuada por parte de los Directores de la FACES UC Campus La Morita, Esta entrevista se complementó con el uso de un grabador de voz para registrar las opiniones de los informantes clave y posteriormente los investigadores procedieron a desgrabar las entrevistas para su tratamiento respectivo según el método utilizado, presentadas en matrices.

## Resultados

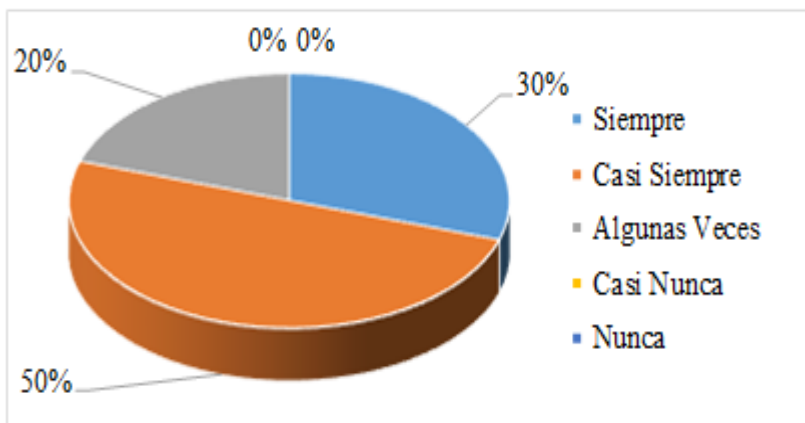
Figura N° 1. Empoderamiento del talento humano fomentado por los valores de la FACES



Fuente: elaboración propia

Los resultados evidencian que algunos directores de la FACES UC La Morita no empoderan los valores organizacionales a sus colaboradores.

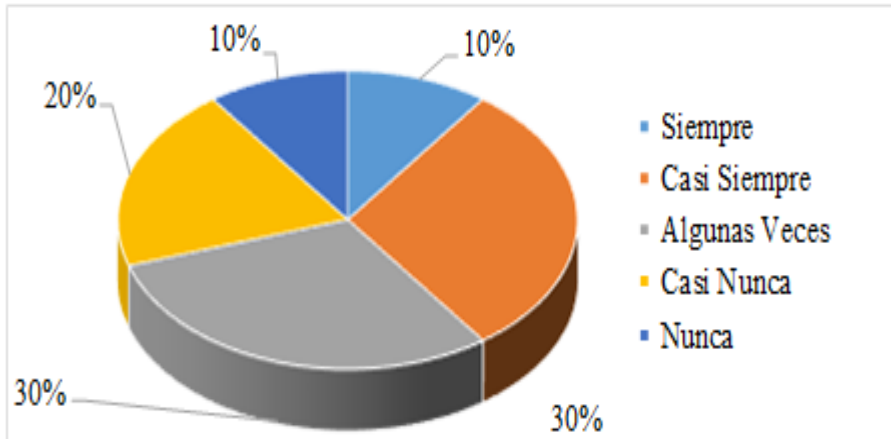
Figura N° 2. Autoridad participativa por los Directores de la FACES a sus colaboradores



Fuente: elaboración propia.

Los directores de la FACES UC La Morita no promueven la participación continua de sus colaboradores, limitando su iniciativa en el contexto laboral.

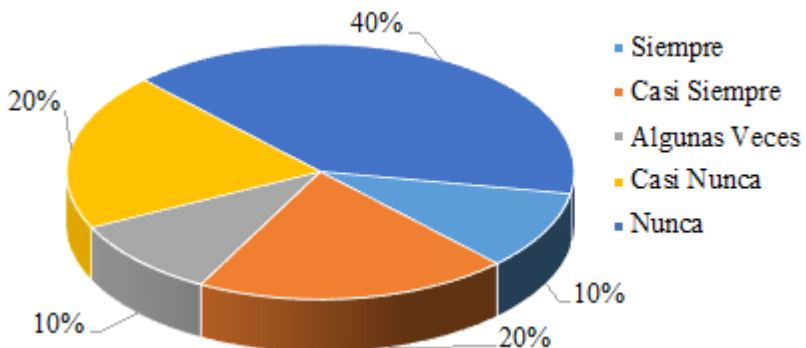
Figura 3. Los directores de la FACES satisfacen las necesidades de los colaboradores



Fuente: elaboración propia

Los colaboradores no sienten garantizadas sus necesidades por parte de la gestión de los directores de la FACES UC La Morita, aspecto que no motiva su desempeño laboral.

Figura 4. Medición del desempeño de las Direcciones de la FACES con indicadores de gestión.



Fuente: elaboración propia

Una gran debilidad de la gestión de la FACES UC La Morita se ve representada en la inexistencia de la medición de su desempeño a través de indicadores de gestión que le permitan a los directores implementar las medidas correctivas necesarias oportunamente.

Tabla N° 1. Contratación de las técnicas observación directa participante, entrevista y encuesta

Categoría	Intersección - Elementos Coincidentes
<b>Conocimientos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso administrativo universitario.</li> <li>- Planificación gerencial.</li> <li>- Misión, visión y valores organizacionales.</li> <li>- Reglamentos y procesos universitarios.</li> <li>- Leyes, reglamentos y procesos laborales.</li> <li>- Gestión del talento humano.</li> <li>- Teorías administrativas y gerenciales.</li> <li>- Comportamiento y cultura organizacional en FACES.</li> <li>- Enfoques gerenciales innovadores.</li> <li>- Relaciones interpersonales y manejo de conflictos.</li> </ul>
<b>Habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoridad y manejo del poder.</li> <li>- Líneas de mando y solución de problemas Organizacionales.</li> <li>- Delegación de Funciones, toma de decisión y empoderamiento.</li> <li>- Mentoría y acompañamiento a colaboradores.</li> <li>- Comunicación asertiva y receptividad laboral.</li> <li>- Entrenamiento e inducción al talento humano.</li> <li>- Productividad con manejo adecuado de recursos y el compromiso de los colaboradores.</li> </ul>
<b>Aspecto de Personalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo democrático y gerencia participativa incluyente de todos los gremios universitarios.</li> <li>- Motivación continua a los colaboradores con empatía y fidelidad.</li> <li>- Seguimiento de las actividades ejecutadas.</li> <li>- Evaluación continua del desempeño y su posterior retroalimentación.</li> <li>- Compromiso y disciplina organizacional en FACES.</li> <li>- Confianza y paciencia hacia el talento humano con actitud humanista, promoviendo su desarrollo organizacional.</li> </ul>
<b>Comportamiento Ético</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño profesional caracterizado por la institucionalidad, menos politizado.</li> <li>- Inteligencia emocional que contribuya a la prestación de servicios más eficientes.</li> <li>- Gerencia ética sin menoscabo de sus derechos y satisfacción plena de los servicios básicos.</li> <li>- Responsabilidad, ante todo, protegiendo los derechos de los trabajadores, con honestidad personal y profesional.</li> <li>- Respeto y dignidad humana, que apropie la lealtad y refleje la excelencia organizacional.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

**Tabla 2. Contraste gerencia universitaria FACES UC Campus La Morita y el Enfoque Coaching**

Enfoque Coaching	FACES UC La Morita	Contrastación por Investigadores
<b>Conocimientos</b>		
Planeación estratégica	Planificación gerencial desvinculada de misión, visión y valores organizacionales	Los directores diseñan sus estrategias gerenciales sin implicar la misión, visión y valores de FACES, que no están visibles en la facultad, no fomentando el sentido de compromiso en los colaboradores.
Procesos administrativos	Proceso administrativo universitario burocrático	Los procesos solicitados por la comunidad son excesivamente burocráticos, requieren múltiples documentos y los tiempos de respuestas tardíos, en ocasiones son improcedentes afectando al usuario.
Leyes, reglamentos y normas académicas	Reglamentos y procesos universitarios	Existe un conocimiento pleno del marco jurídico institucional, el cual tiene una interpretación propia del director y de aquí se procede a tomar las acciones pertinentes según sea el caso.
Leyes, reglamentos y normas laborales	Leyes, reglamentos y procesos laborales	Se evidencian ciertas debilidades en el manejo oportuno del marco legal en materia laboral y la contratación colectiva que protege a los colaboradores, vulnerándose algunos derechos.
Administración de gestión humana	Gestión del talento humano	Es necesario fortalecer la gestión de los colaboradores a través de novedosas estrategias gerenciales que propendan a su empoderamiento, inclusión y humanización progresiva.
Teoría administrativa	Teorías administrativas y gerenciales	Los directores requieren apropiarse de las teorías administrativas pilares de la gerencia moderna, mediante el adiestramiento continuo a fin de ampliarles su visión estratégica y organizacional.
Comportamiento organizacional	Comportamiento y cultura organizacional en FACES	La FACES, es una entidad en la que sus miembros apropian un comportamiento y cultura arraigada, de difícil transformación por los directores, quienes deben involucrarse en un proceso de homeostasis.
Enfoques gerenciales	Enfoques gerenciales innovadores	Es pertinente conocer los nuevos enfoques gerenciales que se ajustan a las realidades universitarias actuales y que contribuyen a identificación del colaborador y su proactividad.
Manejo de conflictos	Relaciones interpersonales y manejo de conflictos	Hay que conocer la heterogeneidad de los colaboradores para comprender sus realidades y de esta manera el director puede asumir una actitud más integradora y conciliadora entre las partes.

<b>Enfoque Coaching</b>	<b>FACES UC La Morita</b>	<b>Contrastación por Investigadores</b>
<b>Habilidades</b>		
Liderazgo y dirección	Autoridad y manejo del poder	Existen directores que apropian un liderazgo autocrático, haciendo un uso excesivo del poder que le fue conferido, sin comprometer a su talento humano y subestimando sus competencias.
Coaching y mentoría	Mentoría y acompañamiento a colaboradores	Al ingresar a la FACES los colaboradores no reciben un proceso de inducción y no cuentan con el acompañamiento debido, situación que les preocupa por no ser tomados en cuenta y prepararlos al cargo.
Comunicación interpersonal	Comunicación asertiva y receptividad laboral	Suele ocurrir que el director no mantiene la comunicación debida con sus colaboradores, creando un clima de desinformación en el área laboral, generando retrasos en los procesos e incertidumbre organizacional.
Selección de personal	Líneas de mando y solución de problemas organizacionales	Los directores no tienen la potestad de seleccionar a los colaboradores que integrarán su equipo de trabajo, sino que son ubicados según las plazas vacantes y los concursos efectuados en la FACES.
Entrenamiento	Entrenamiento e inducción al talento humano	No existe un plan de entrenamiento continuo a la comunidad universitarias, específicamente en la formación dirigida a temáticas que acrecienten la razón de ser de la FACES y excelencia de servicios.
Habilidades de oratoria	Asertividad Gerencial	Debido a su formación profesional, el director posee consolidadas habilidades de oratoria que le facilitan la comunicación interdepartamental, pero que no siempre son acertadas con sus colaboradores.
Delegación y empowerment	Delegación de Funciones y empoderamiento	Se observa la delegación de funciones, sin embargo, no se delega plenamente la autoridad ni la toma de decisiones, aspecto que limita el empoderamiento de los colaboradores y la fluidez de los procesos.
Toma de decisiones	Toma de decisión	Los directores son los que frecuentemente efectúan la toma de decisiones, exigiendo a su colaborador la previa notificación e incluso supervisión, mostrando desconfianza, sin dar oportunidad de empoderarlo.
Saber escuchar y Saber preguntar	Elevación de Solicitudes	Los directores tienen la facultad de escuchar a sus colaboradores acerca de inquietudes, sin embargo, parece que no son efectivamente canalizadas ante las instancias pertinentes para su solución.
Confrontación de desempeño	Productividad con manejo adecuado de recursos y el compromiso de los colaboradores	Una de las maneras de evaluar la efectividad de su gestión es determinando la productividad de sus colaboradores y especialmente el uso racional de los recursos con que se cuenta, asimismo, percibiendo los niveles de compromiso y capacidad de respuesta de las solicitudes efectuadas por los usuarios.

Enfoque Coaching	FACES UC La Morita	Contrastación por Investigadores
Aspecto de Personalidad		
Liderazgo mediante el ejemplo	Liderazgo democrático y gerencia participativa incluyente de todos los gremios	No es frecuente observar un liderazgo democrático, dejando de lado la participación de colaboradores y segregando a los demás gremios, con los cuales existe una marcada diferenciación organizacional
Orientación a los resultados	Seguimiento de las actividades ejecutadas Improvisación y Miedos	Los directores de se preocupan por los resultados de su gestión, pero le dan gran interés a los procesos efectuados, en ocasiones improvisan y tienen temor de ser ineficientes y ser destituidos del cargo.
Trabajador en equipo	Evaluación continua del desempeño y su posterior retroalimentación	Los colaboradores en cada dirección generalmente trabajan en equipo, siguiendo las directrices dadas, pero no son evaluados continuamente y no siempre reciben la retroalimentación debida para mejorar
Automotivación	Motivación continua a los colaboradores	Pese a las condiciones internas y externas a FACES los directores no apropian diversidad de estrategias no monetarias que motiven a los colaboradores y les permita cumplir con sus funciones eficientemente.
Auto actualizador	Individualismo Gerencial	Los directores no cuentan con mecanismos de evaluación que les permita determinar cuáles son sus debilidades gerenciales a fin de promover mecanismos de formación integral en FACES
Humanístico – desarrollador	Actitud humanista promoviendo su desarrollo organizacional	Se han observado actitudes gerenciales que distan mucho de ser humanistas dentro de FACES tales como humillaciones, discriminaciones, maltratos, abusos, subestimación por parte de directores
Afiliativo	Empatía y fidelidad	La gerencia busca ser empática y fiel a sus colaboradores, reconociendo lo importantes que son para la FACES y para el logro de los objetivos propuestos que garanticen un servicio de calidad
Disciplina y compromiso	Compromiso y disciplina organizacional en FACES	Los directores garantizan la disciplina en cada área de trabajo, según sus atribuciones, procurando el compromiso organizacional de cada uno de sus colaboradores dentro de la FACES con su ejemplo
Paciencia	Confianza y paciencia hacia el talento humano, trabajo bajo presión	Los directores no siempre son pacientes ya que ven su gestión entorpecida, generando desconfianza en el colaborador y temen ser censurados por otros directores o por el Decano, por la presión ejercida

Enfoque Coaching	FACES UC La Morita	Contrastación por Investigadores
<b>Comportamiento Ético</b>		
Ejemplo de estilo de vida	Desempeño profesional caracterizado por la institucionalidad, menos politizado	Existe un elevado sentido de pertenencia por parte de los directores, generalmente en los que son egresados de la FACES, sin embargo, los cargos por ser políticos pueden influir en ocasiones en su comportamiento gerencial y parcialización gremial
Respeto por la persona	Respeto que contribuye la lealtad y refleje la excelencia organizacional	Como premisa existe el respeto, pero algunas veces, según sea la situación, existe un abuso de poder por parte del director y tiende a provocar maltratos al colaborador que inciden en su lealtad organizacional
Dignidad humana	Gerencia ética sin menoscabo de sus derechos y satisfacción plena de los servicios básicos	Debido a la situación en la que se encuentra la FACES, no se están garantizando las condiciones necesarias para el desempeño del colaborador, vulnerándose sus derechos fundamentales y laborales, lo que incide directamente en su dignidad
Orientación al servicio	Inteligencia emocional que contribuya a la prestación de servicios más eficientes	Es necesario que el director haga uso de la inteligencia emocional como herramienta gerencial a fin de contribuir asertivamente en la gestión desempeñada y en la prestación de los servicios
Honestidad personal y profesional	honestidad personal y profesional	Se observan niveles favorables de honestidad personal y profesional por parte de los directores y colaboradores de manera recíproca, sin necesidad de ocultamiento de situaciones que afecten las relaciones interpersonales dentro del área de trabajo
Responsabilidad individual y social	Responsabilidad, ante todo, protegiendo a los colaboradores	Se percibe una actitud plena de responsabilidad individual y social por parte del director, quien asume con entereza las consecuencias de sus acciones y se ve reflejado en la conducta de los colaboradores

Fuente: elaboración propia

### Discusión

Con respecto al diagnóstico de la situación del proceso gerencial implementado por las direcciones que conforman a la FACES UC La Morita se puede concluir que la Facultad cuenta con una misión y visión clara que le permite la prosecución a los directores de la gestión universitaria, pero no se promocionan plenamente, aspecto que es de gran importancia para las organizaciones y de esta manera su capital humano pueda alcanzar sus metas y lograr los resultados deseados, deben estar bien definidos, actualizados, ajustados a las realidades del entorno universitario y ser divulgados constantemente entre la comunidad por diferentes

vías, publicados en las zonas de acceso de todo el recinto, así como durante los procesos de inducción y adiestramiento programado del personal directivo, docente, administrativo y obrero que la conforma.

De igual manera, los valores organizacionales de la FACES, no siempre fomentan el empoderamiento del talento humano en el Campus La Morita, situación que afecta la gestión ejercida por los encargados de las diferentes Direcciones, por cuanto influyen en situaciones de clima laboral, en las estrategias de competitividad, prestación de servicios a los usuarios, las relaciones interpersonales de trabajo, los procesos de innovación y en la toma de decisiones gerenciales, a su vez acrecientan los niveles de compromiso en todos los integrantes.

En las Direcciones no se aplican estrategias que le contribuyan en el desarrollo de sus metas a corto, mediano o largo plazo, siendo necesario que sean promovidas la planificación de todas las actuaciones y la toma de decisiones asertivas en beneficio de la organización, especialmente los procesos, procedimientos, presupuestos, en armonía con los colaboradores que participan continuamente. Solo un 30% de los Directores ejercen una autoridad participativa ante sus colaboradores, situación que refleja que no se promueve el empoderamiento del capital humano, quienes en la mayoría de los casos poseen competencias en sus cargos y puestos, pero que no son tomados en cuenta en su totalidad, bien sea por su larga trayectoria en la institución universitaria y por los conocimientos adquiridos a través de su formación profesional, conllevando a disminución de los niveles de participación y el poco aprovechamiento de este talante, que puede ser de gran ayuda para los directores en su gestión.

Por otra parte, los Directores no consideran a sus colaboradores como verdaderos seres humanos, tal situación implica que les sean vulnerados sus derechos fundamentales, que atenten contra su dignidad humana, especialmente al no

protegerse sus derechos laborales y la satisfacción de sus necesidades básicas dentro de las instalaciones del recinto universitario, así como posibles maltratos verbales y/o psicológicos, mediante los diversos tipos de abuso o acoso a los que pueden ser víctimas docentes, administrativos, obreros o estudiantes.

Cabe destacar que no siempre la acción gerencial de los Directores fomenta el liderazgo participativo, necesario dentro de la institución universitaria con miras a generar un clima organizacional ameno, donde todos sus integrantes se encuentren cómodos y desempeñando sus funciones de manera eficaz y eficiente. Es pertinente que los Directores empleen la motivación asertiva entre sus colaboradores que promuevan la satisfacción de sus necesidades básicas, ya que no siempre lo promueve, de esta manera, el talento humano que tiene a su cargo y que debe ser considerado como un equipo de trabajo no es motivado continuamente, lo que se traduce en baja en la productividad, en la calidad del desempeño, sentido de compromiso y genera situaciones posteriores como ausentismo justificado e injustificado, abandono de cargos y puestos, renunciaciones, rotación, entre otras.

La comunicación poco efectiva entre sus miembros afecta la gestión del talento humano y por ende la prestación de los servicios, debiendo ser atendido con celeridad. Asimismo, para que exista una gestión excelente es necesario que sean implementado algunos indicadores de gestión capaces de medir el desempeño de cada uno de las actividades y procesos que allí se efectúan, de esta manera se pueden implementar los correctivos necesarios en los tiempos oportunos, minimizando las fallas y errores y la pérdida de recursos de diversas naturalezas.

Con respecto a la determinación de la influencia que ejerce el coaching en la gerencia de la institución universitaria objeto de estudio se pudo conocer que los docentes poseen

competencias gerenciales para su desempeño profesional, algunas veces su inteligencia emocional es un aspecto de gran preocupación para las Direcciones a sabiendas que hoy en día representa un elemento característico de la gerencia moderna que permite conocer las emociones que siente el capital humano de manera individual y así poder establecer estrategias cónsonas durante la gestión humana, favoreciendo el liderazgo, motivación, empoderamiento y comunicación organizacional. Casi siempre le permiten a los docentes tomar decisiones según el nivel organizacional de sus cargos ocupados. Parte del personal administrativo manifiesta abiertamente un elevado nivel de compromiso organizacional, poco alentador para el Director por parte de sus colaboradores. En otro orden de ideas, casi nunca los obreros cumplen con la productividad requerida por la Dirección.

Finalmente, con respecto a la contrastación de la gerencia universitaria aplicada en la FACES UC La Morita con el enfoque Coaching se puede concluir que en relación al aspecto Conocimientos, los Directores aplican la planificación estratégica durante su gestión universitaria, cumpliendo a cabalidad con los procesos administrativos, sin embargo algunos tienden a ser muy burocráticos y poco expeditos, también existes normativas internar y externas, no obstante hay desconocimiento parcial por parte de la comunidad universitaria.

En relación al aspecto de las Habilidades, los Directores fomentan parcialmente el liderazgo participativo lo que favorece a la organización, pero para ser totalmente exitosa amerita incorporar plenamente la participación de los colaboradores. No actúan como verdaderos Coach por no poseer la formación debida, no contando con las herramientas propias necesarias para inspirar a sus colaboradores y maximizar su rendimiento laboral, sentido de pertenencia y empoderamiento. La comunicación tampoco es totalmente

efectiva en las direcciones, generando fallas en los procesos y en la prestación de los servicios a la comunidad universitaria.

En relación al aspecto de Personalidad, los Directores propenden a dar el mejor ejemplo entre sus colaboradores en aras de generar un clima organizacional armonioso, orientando sus acciones al desarrollo de las metas institucionales de manera colaborativa, trabajando en equipo, por lo que es necesario que más allá de practicar la delegación de funciones, también se motiva al personal docente, administrativo y obrero, considerándolos como un factor humano de gran importancia, con características heterogéneas que deben ser comprendidas adecuadamente para una mejor interpretación de sus personalidades e implementar la inteligencia emocional como herramienta gerencial.

Finalmente, en cuanto al aspecto de Comportamiento Ético, los Directores se esfuerza por mantener su comportamiento ético frente a su equipo y convertirse en un ejemplo para sus colaboradores. De igual manera, en algunas ocasiones, propenden maltratos verbales y/o psicológicos, mediante los diversos tipos de abusos o acosos a los que pueden ser víctimas el personal docente, administrativo, obrero o estudiantes. Tienden a respetar la dignidad humana, pero de cierta manera los trabajadores consideran que se les han vulnerado sus derechos fundamentales, bien sea derechos laborales que no garantizan la satisfacción plena de sus necesidades básicas.

## ***Referencias***

- Manzano, L. (2016). El Coaching en la Gestión del Talento Humano de la empresa C.A. Ron Santa Teresa. Trabajo de Grado no publicado, Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Udiz, G. (2014). Los ocho fundamentos del coaching corporativo. [Blog en línea] Disponible: <https://www.sage.com/es-es/blog/los-ocho-fundamentos-del-coaching-corporativo/#gate-263a5c00->

99e4-4e71-8421-469deda8e674. [Consulta: 2019, Julio 13].

# 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 construidos en el procesador de palabras. Debe indicarse la

fuentes 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

Ángel Emilio Deza Gavidia

## ARTÍCULOS

LA POLÍTICA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA ENTIDAD DE TRABAJO.

Ángel Arvelaiz

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS Y CONSECUENCIAS DEL TRÁFICO DE TRABAJO EN LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN VENEZUELA.

María Yáñez Da Silva

DIVERSAS MODALIDADES DE LEGITIMACIÓN DE CAPITALES, Y LA UTILIZACIÓN DE LAS CRIPTOMONEDAS A TALES EFECTOS.

Andrés Grisanti Belandría

“LA SOCIEDAD DEL DESCARTE”: RELATOS DE VIDA COMO REFLEJO DE LA REALIDAD SOCIOCULTURAL DE VALENCIA.

Massiel M. Rodríguez L

CAPITAL SOCIAL, EMPODERAMIENTO FEMENINO Y ASOCIATIVIDAD, FACTORES DEL DESARROLLO TERRITORIAL SOSTENIBLE EN LOS ANDES ECUATORIANOS.

Patricia Hernández Medina y Gabriel Ramírez Torres.

RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA ANTE LAS NUEVAS CATEGORIAS LABORALES SURGIDAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

Diony José Alvarado Pinto

DESEMPEÑO ECONÓMICO ACTUAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA VENEZOLANA. UNA MIRADA DESDE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA.

Francis Lagardera Chacín y Mariela Coello Alvarado

DIVISAS FIDUCIARIAS: SUPERVIVENCIA O CONVIVENCIA FRENTE A LAS CRIPTOMONEDAS.

Andrés Chirivella

EL COACHING UNIVERSITARIO Y EL ROL DIRECTIVO EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO, FACES LA MORITA.

Franklin Darío González Chacón , Egduin Gabriel Véliz Lovera