

ACADEMIA & DESARROLLO

AÑO 2, N° 3

Junio 2025

RENTA DIGNIDAD: una de las políticas vigentes de lucha contra la pobreza en el país



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DEL BENI
"JOSÉ BALLIVIÁN"

FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS



Staff

COORDINADOR GENERAL

Lic. Roberto Kreidstein Confessori

COMITÉ EDITORIAL

Lic. Cynthia Vargas Melgar, M.Sc.

Lic. Carlos Navia Ribera, M.Sc.

Lic. Wilder Molina Argandoña, M.Sc.

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Ing. Freddy Melgar Suárez

ENCARGADO ADMINISTRATIVO

Lic. Edwin Cáceres Chávez

LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN

Lic. José Humberto Tineo, M.Sc.

En portada

Fotografía de *urgente.bo*

Publicación del

02/06/2025

Contraportada

Fotografía de *datos-bo.com*

Publicación del

22/02/2023



Presentación

Es un honor presentar ante la comunidad universitaria y nacional, el tercer número de la revista **Academia & Desarrollo**, realizada por esta Facultad de Ciencias Económicas. Este es un espacio académico que busca promover entre la comunidad facultativa, una cultura investigativa orientada a comprender la realidad socioeconómica de nuestra región y del país, y contribuir a su desarrollo sostenible. A través de esta revista, buscamos también fortalecer la relación entre la academia, el sector público y el sector privado, en el proceso de generar y debatir propuestas de políticas públicas adecuadas a la realidad del país.

En esta edición, la revista se estructura en dos segmentos principales: el primero de ellos presenta artículos de investigación y análisis académico elaborados por docentes de nuestra facultad, sobre temas relevantes de la realidad económica y social del Beni y del país. En él se incluye un estudio revelador sobre el sistema de financiamiento de la Renta Dignidad, que es una de las políticas vigentes más importantes de reducción de la pobreza en Bolivia. También se presenta un estudio sobre la importancia del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) en el sistema de financiamiento del Gobierno Departamental del Beni, y el impacto sobre el mismo de decisiones políticas del gobierno nacional. Finalmente, se incluye un análisis de la evolución del sistema organizacional interno de la Gobernación del Beni, y de cuáles son los factores que lo determinan. Todos estos estudios buscan ofrecer insumos valiosos para la formulación (y reformulación) de políticas públicas y estrategias de desarrollo de relevancia para el departamento.

El segundo segmento está dedicado a estudios realizados por docentes y estudiantes respecto a la realidad y dinámica interna de nuestra facultad. En él se incluyen trabajos valiosos sobre la deserción de estudiantes en la carrera de Administración de Empresas en Trinidad, sobre las tendencias históricas en las modalidades de graduación asumidas por los estudiantes también en esta carrera, y sobre la realidad en cuanto al dominio y uso de herramientas tecnológicas computacionales entre los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública en Riberalta. Todas estas contribuciones reflejan el espíritu de compromiso y la capacidad de análisis de nuestra comunidad facultativa.

Con este tercer número, reafirmamos nuestro compromiso de continuar facilitando espacios de reflexión y discusión académica que tengan un impacto positivo en nuestra sociedad. Agradecemos profundamente la confianza y el apoyo de todos los colaboradores: autores, revisores, editores y diseñadores, quienes hacen posible la existencia de esta publicación y aportan a su concreción periódica.

Asimismo, extendemos una cordial invitación a todos a seguir participando activamente, enviando sus investigaciones, ideas y propuestas. Solo con su compromiso y participación constante podemos fortalecer a **Academia & Desarrollo** como un referente de conocimiento, análisis y compromiso con el desarrollo de la región y del país.

Lic. Roberto Kreidstein C.

Decano Facultad de Ciencias Económicas
Presidente Mesa Técnica Censo y Pacto Fiscal

Tabla de Contenido

Aportes regionales y financiamiento de la Renta Dignidad: el caso del departamento del Beni 2008-2015	04
<i>Carlos Navia Ribera</i>	
Modificaciones a la distribución del IDH y su afectación al Gobierno Departamental del Beni	12
<i>Edwin Cáceres Chávez</i>	
De la concentración a la dispersión y la duplicidad. Evolución de la estructura organizacional de la Prefectura al GAD Beni	19
<i>Wilder Molina Argandoña</i>	
La deserción de los estudiantes en la carrera de Administración de Empresas de la UABJB, visto desde el modelo psicopedagógico.	24
<i>Roxana Rivero Chávez</i>	
Impacto socioeconómico del comercio informal en la plaza "El Ganadero" - Trinidad, Beni, Bolivia 2024	30
<i>Daniel Bogado Egüez</i>	
Desarrollo de habilidades tecnológicas en la formación profesional de estudiantes universitarios. Carrera Contaduría Pública en Riberalta	36
<i>Bernardo Navarro Arias</i> <i>Cristhian Brayan Montaña Nina</i>	
Modalidades de graduación de la Carrera de Administración de Empresas	40
<i>Fernando Aguilar Nuñez Vela</i>	

RENTA DIGNIDAD

Aportes regionales y financiamiento de la Renta Dignidad: el caso del departamento del Beni 2008-2015

Carlos Navia Ribera*

Antecedentes

El pago de la Renta Dignidad se ha convertido en un mecanismo importante de combate a la pobreza y de beneficio directo a un sector vulnerable de la sociedad boliviana.

La Renta Dignidad es una transferencia universal, no contributiva y no condicionada. Es decir, que lo reciben todas las personas de 60 años o más, sin considerar ninguna contribución previa realizada y sin ningún condicionamiento para los beneficiarios (como lo hacen los bonos Juancito Pinto y Juana Azurduy).

Constituye un pago mensual que fue establecido en el año 2007 mediante la Ley 3791. Su monto inicial era de 200 bolivianos mensuales, y actualmente es de 350, más un pago de aguinaldo, aunque el monto es menor para quienes reciben una pensión del sistema de seguridad social de largo plazo (SSSLP).

Evolución del monto recibido por beneficiarios de la Renta Dignidad

Fecha	Norma	Objeto	C/ renta del SSSLP		S/ renta del SSSLP	
			Bs. Mes	Bs. Año	Bs. Mes	Bs. Año
nov-07	Ley 3791	Crea y fija monto de la RD	150	1.800	200	2.400
may-13	Ley 378	Incrementa la RD	200	2.400	250	3.000
ago-14	Ley 562	Incluye aguinaldo de RD	200	2.600	250	3.250
may-17	Ley 953	Incrementa la RD	250	3.250	300	3.900
jun-19	Ley 1196	Incrementa la RD	300	3.900	350	4.550

FUENTE: Elaboración propia

Fuentes de financiamiento

La renta dignidad se financia a través de dos mecanismos: a) el 30 por ciento de los recursos del IDH (Impuesto Directo a los Hidrocarburos) que perciben los gobiernos departamentales, los gobiernos municipales y el Tesoro General de la Nación, y b) los dividendos de las empresas públicas capitalizadas, "en la proporción accionaria que corresponde a los bolivianos". Estos recursos son transferidos al Fondo de Renta Universal de Vejez (FRUV), a través del cual se realiza el pago de la renta dignidad y la gestión financiera de dichos recursos.

*Economista. Docente investigador de la FCE.

RENTA DIGNIDAD

De esa forma, desde la gestión 2008, los gobiernos departamentales y municipales de los nueve departamentos de Bolivia destinan obligatoriamente para el pago de la Renta Dignidad, el 30 por ciento de sus ingresos por IDH. Es decir, siendo la renta dignidad un beneficio definido y pagado por el nivel central del Estado, una parte importante de su financiamiento proviene de los recursos asignados por ley a los gobiernos departamentales y municipales, sin tomar en cuenta la cantidad de beneficiarios que reciben este bono en cada departamento y municipio.

Beneficiarios de la renta dignidad en Bolivia y el Beni

La población adulta mayor

En las últimas décadas existe la tendencia demográfica mundial de una reducción de las tasas de natalidad, lo que va aparejado a una disminución de las tasas de crecimiento poblacional global y un aumento creciente, por tanto, de la incidencia relativa de los grupos etáreos de mayor edad. Ello puede observarse con claridad en la población de Bolivia y el Beni, de acuerdo a los datos censales.

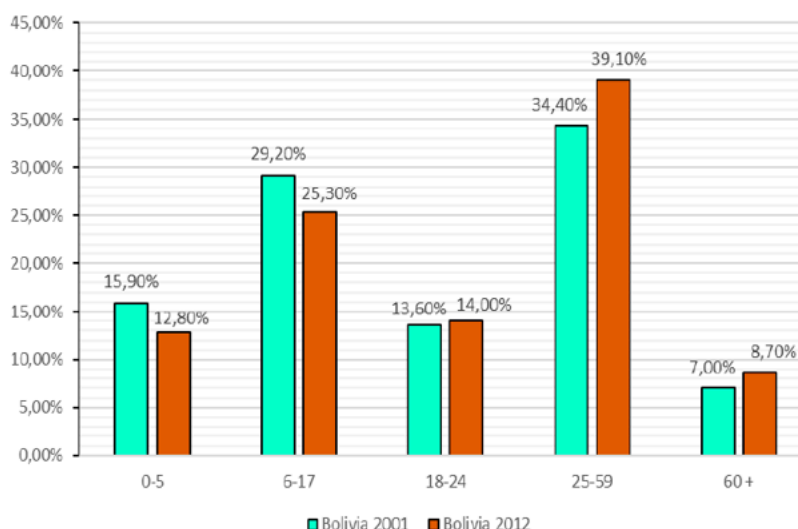
Población total de Bolivia y Beni 2001 y 2012, por rangos de edad

Años	BOLIVIA					BENI				
	2001	%	2012	%	TC	2001	%	2012	%	TC
0-5	1.313.799	15,9%	1.284.306	12,8%	-0,20%	66.678	18,4%	64.292	15,2%	-0,32%
6-17	2.416.473	29,2%	2.548.071	25,3%	0,47%	119.245	32,9%	117.207	27,8%	-0,15%
18-24	1.121.524	13,6%	1.413.279	14,0%	2,06%	46.690	12,9%	59.160	14,0%	2,11%
25-59	2.843.270	34,4%	3.936.188	39,1%	2,90%	112.269	31,0%	152.673	36,2%	2,74%
60 +	579.259	7,0%	878.012	8,7%	3,71%	17.639	4,9%	28.676	6,8%	4,33%
Total	8.274.325	100,0%	10.059.856	100,0%	1,74%	362.521	100,0%	422.008	100,0%	1,35%

FUENTE: Censos Nacionales de Población y Vivienda - 2001 Y 2012. Instituto Nacional de Estadística - INE, Bolivia

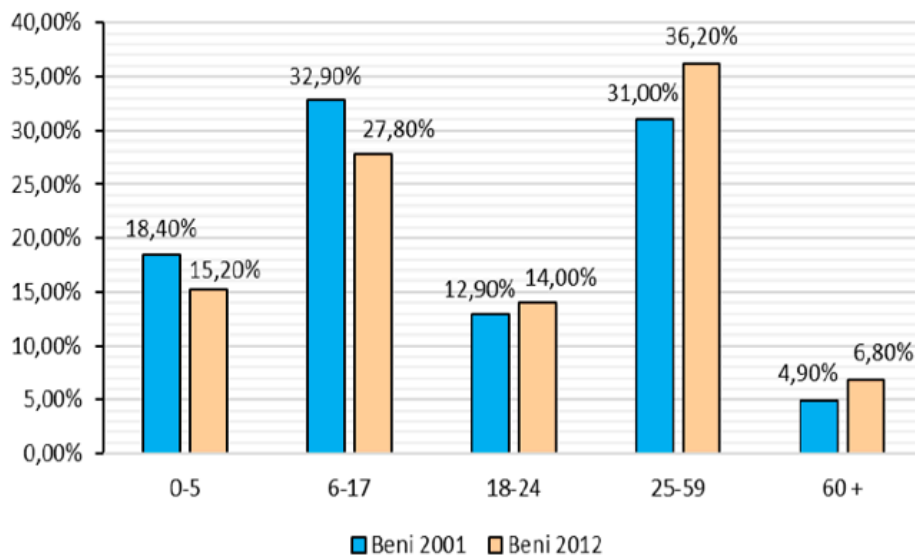
La tabla anterior indica que el Beni está viviendo un proceso de "envejecimiento poblacional" más acelerado que a nivel nacional, debido a lo cual el segmento de 60 y más años pasó de significar el 4,9 por ciento del total poblacional del Beni en 2001, a constituir el 6,8 por ciento en el 2012.

Población total de Bolivia 2001 y 2012, por rango de edad



RENTA DIGNIDAD

Población total del Beni 2001 y 2012, por rango de edad



Estas tendencias demográficas tanto a nivel nacional como del Beni, significan igualmente que aumenta con rapidez la cantidad de beneficiarios de la Renta Dignidad, con la consiguiente necesidad de mayores recursos para financiarla.

Los beneficiarios de la Renta Dignidad

La cantidad de personas que recibieron la Renta Dignidad en todo Bolivia aumentó en 28 por ciento entre el 2008 y el 2015, mientras que en el departamento del Beni ese incremento fue del 36 por ciento. Esto tiene que ver fundamentalmente con la característica ya señalada de un crecimiento más acelerado de la población adulta mayor en el Beni, en relación a la de todo el país.

Beneficiarios de la Renta Dignidad de Bolivia y Beni. 2008-2015

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Crec. %
BOLIVIA	752.338	779.624	801.861	823.353	855.418	887.117	919.358	954.930	27,9%
BENI	23.765	24.811	25.792	26.669	28.186	29.558	30.884	32.238	35,7%

FUENTE: Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros - Boletín Mensual Sistema de Pensiones, Diciembre 2023.
Boletín N° 213, año 17

Magnitud financiera de la Renta Dignidad en Bolivia y el Beni

En conjunto, considerando la Renta Dignidad y los Gastos Funerarios, se ha utilizado en todo Bolivia un total de 16.840,06 millones de Bolivianos en los 8 años del periodo 2008-2015, equivalente a 2.400,16 millones de dólares americanos.

En lo correspondiente al Beni, el monto total utilizado en ese periodo fue de Bs. 561,58 millones de Bolivianos, equivalente a 80,06 millones de \$us.

RENTA DIGNIDAD

Pagos Renta Dignidad y Gastos Funerarios en Bolivia y el Beni (periodo 2008-2015, en millones de Bolivianos)

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
BOLIVIA	1.639,93	1.720,87	1.779,43	1.832,36	1.895,22	2.306,17	2.780,65	2.885,43
BENI	52,46	55,91	58,17	60,20	63,46	77,93	94,71	98,75

FUENTE: Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros - Boletín Mensual Sistema de Pensiones, Diciembre 2023.
Boletín N° 213, año 17

Aportes de las ETAs del Beni para la Renta Dignidad

En base a los porcentajes definidos de distribución del IDH, y de acuerdo a datos oficiales, el Gobierno Autónomo Departamental y los 19 Gobiernos Autónomos Municipales del Beni efectuaron un aporte total de 1.409,67 millones de Bs (201,31 millones de \$us) de sus ingresos por IDH para el financiamiento de la Renta Dignidad, durante el periodo de estudio 2008-2015, según el siguiente detalle.

Aporte de IDH para la Renta Dignidad por GAD y GAMs del Beni (Gestiones 2008 - 2015, en Bolivianos)

Mes	GOB. DPTAL.	GOB. MCPALES.	TOTAL
2008	26.787.239,62	72.007.390,87	98.794.630,49
2009	29.494.937,71	81.011.311,16	110.506.248,87
2010 (*)	30.814.372,15	84.635.292,82	115.449.664,97
2011	41.132.796,60	112.976.057,54	154.108.854,14
2012	55.385.858,07	152.123.765,28	207.509.623,35
2013	71.042.643,63	194.807.871,23	265.850.514,86
2014	71.349.259,76	195.969.122,86	267.318.382,62
2015	50.747.191,01	139.383.121,31	190.130.312,32
TOTAL	376.754.298,55	1.032.913.933,07	1.409.668.231,62
Porcentaje	26,73%	73,27%	100,00%

(*) De enero a mayo 2010 como Prefectura y de junio a diciembre 2010 como Gobernación

FUENTE: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas

Balance financiero de la Renta Dignidad en el Beni

El balance global en el Beni en los 8 años del periodo de estudio, permite identificar un exceso de 848,09 millones de Bolivianos (121,25 millones de \$us.) de los aportes de IDH de la gobernación y las alcaldías, respecto a los gastos efectivos en el pago de la Renta Dignidad y gastos funerarios en el departamento.

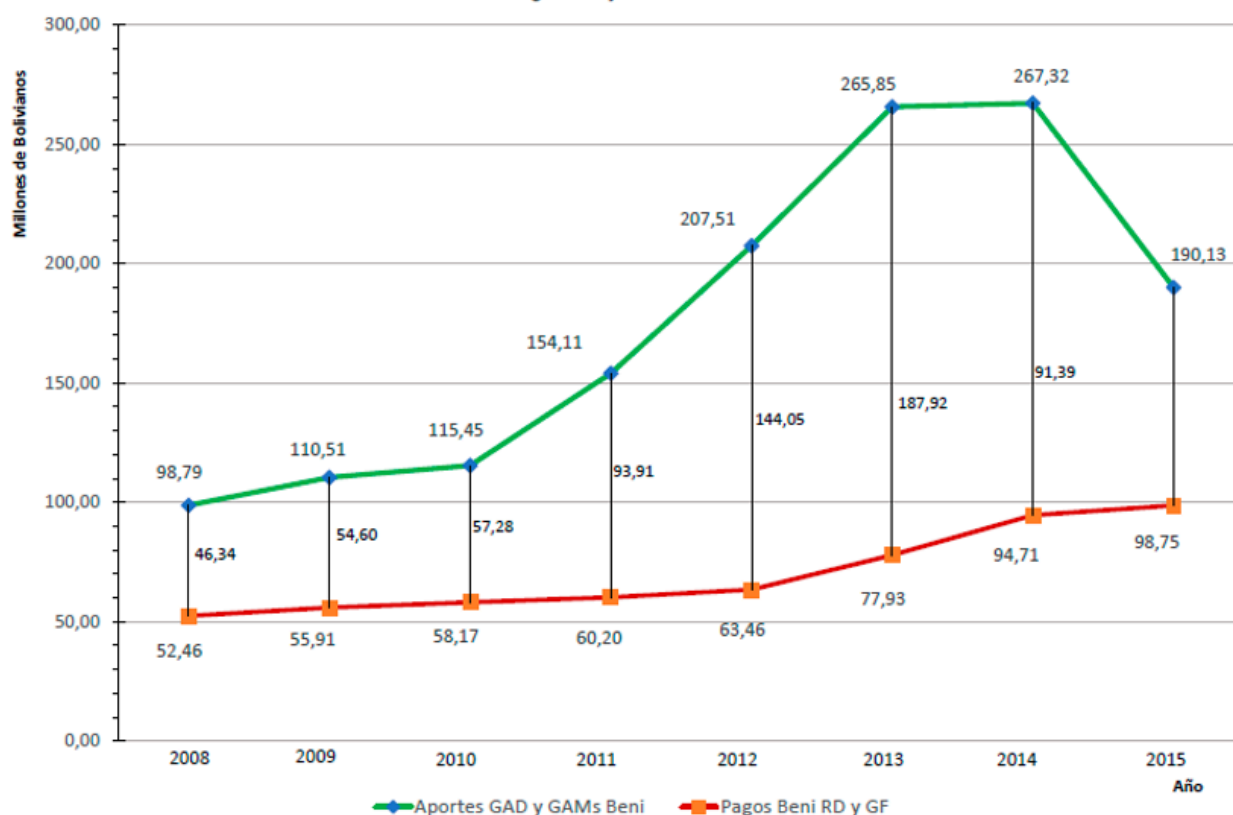
RENTA DIGNIDAD

BENI: Balance de financiamiento y pago de la Renta Dignidad (Gestiones 2008 - 2022, en Bolivianos)

AÑO	Aportes IDH de GAD y GAMs	Pagos Beni Renta Dignidad	Pagos Beni Gastos Funer.	DIFERENCIA
2008	98.794.630	51.879.350	576.000	46.339.280
2009	110.506.249	55.008.900	896.400	54.600.949
2010	115.449.665	56.967.905	1.200.600	57.281.160
2011	154.108.854	58.895.900	1.305.000	93.907.954
2012	207.509.623	61.916.650	1.544.400	144.048.573
2013	265.850.515	76.336.150	1.598.400	187.915.965
2014	267.318.383	93.107.550	1.598.400	172.612.433
2015	190.130.312	97.222.200	1.522.800	91.385.312
TOTAL	1.409.668.232	551.334.605	10.242.000	848.091.627

FUENTE: Elaboración propia

BENI: Aportes del GAD y GAMs, y pagos de
Renta Dignidad y Gastos Funerarios



RENTA DIGNIDAD

Este excedente significa, de hecho, un subsidio no voluntario del Beni a los departamentos de mayor desarrollo. Es decir, recursos públicos del Beni que se destinaron para pagar a beneficiarios de este bono de otros departamentos. El departamento más pobre del país (el Beni, con el PIB per cápita más bajo de Bolivia), subvencionó el pago de la Renta Dignidad a los departamentos más “ricos”.

Pero en realidad, el monto del “subsidio” a otras regiones fue aún mayor de esa suma, ya que los recursos debitados del IDH de las ETAs se depositan en el Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV), para ser administrados por la Gestora y obtener la mayor rentabilidad posible. Considerando los niveles de rentabilidad promedio generados por el Sistema Integral de Pensiones en el periodo de estudio, se estima en 175 millones de Bs las rentas que se dejaron de percibir, lo que eleva a más de mil millones de Bs los fondos que el Beni dejó de disponer en ese periodo debido al sistema inequitativo de financiamiento de la Renta Dignidad.

Balance y transferencias de la Renta Dignidad en Bolivia

El desbalance entre aportes IDH y pagos de la Renta Dignidad, no es exclusivo del departamento del Beni sino que se reproduce en uno u otro sentido en los demás departamentos.

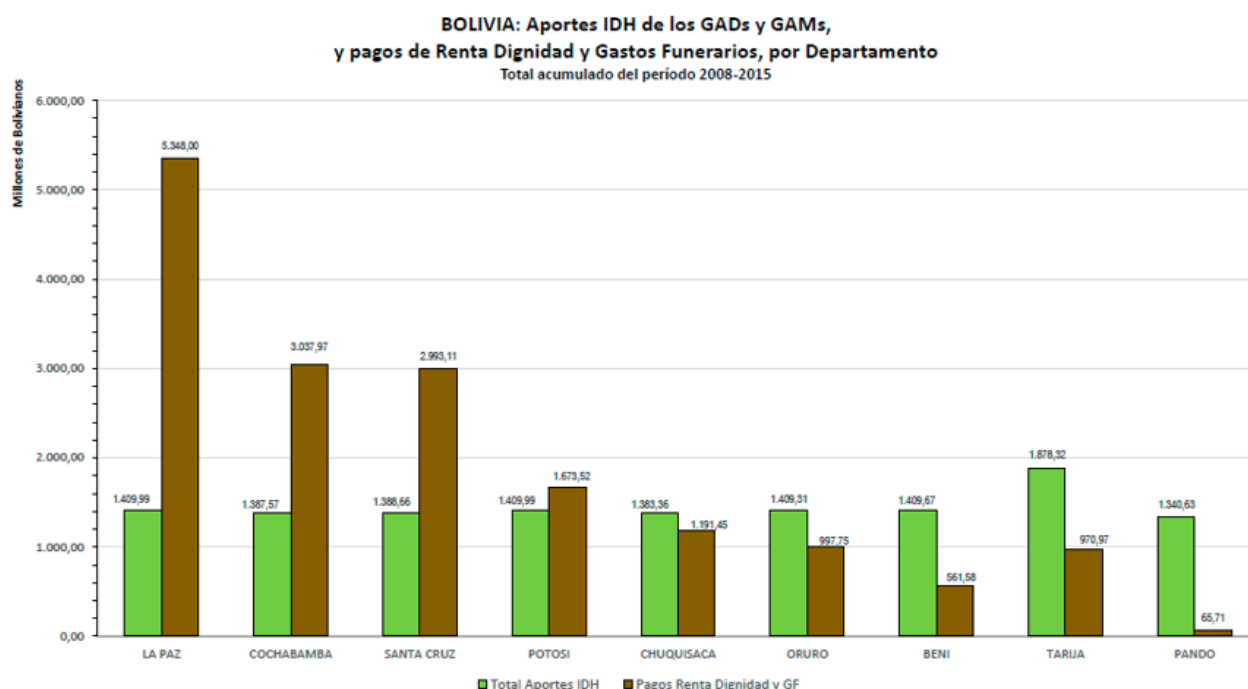
BOLIVIA: Aportes y pago de la Renta Dignidad, por departamento (Gestiones 2008 - 2015, en Bolivianos)

DEPARTAMENTO	Aportes IDH Gov. Dptales.	Aportes IDH Gov. Mpaes.	Total Aportes Renta Dignidad	Pagos Renta Dignidad	Pagos Gastos Funerarios	DIFERENCIA
LA PAZ	376.754.299	1.033.233.030	1.409.987.328	5.242.009.295	105.994.800	-3.938.016.767
COCHABAMBA	370.476.458	1.017.090.302	1.387.566.760	2.975.188.960	62.785.800	-1.650.408.000
SANTA CRUZ	370.186.159	1.018.475.593	1.388.661.752	2.929.385.810	63.723.600	-1.604.447.658
POTOSI	376.754.299	1.033.233.028	1.409.987.327	1.651.072.085	22.446.000	-263.530.758
CHUQUISACA	369.300.724	1.014.062.203	1.383.362.927	1.169.589.530	21.864.600	191.908.797
ORURO	376.754.299	1.032.556.708	1.409.311.006	977.634.565	20.111.400	411.565.041
BENI	376.754.299	1.032.913.933	1.409.668.232	551.334.605	10.242.000	848.091.627
TARIJA	503.551.993	1.374.771.062	1.878.323.055	953.900.250	17.065.800	907.357.005
PANDO	376.754.299	963.878.877	1.340.633.176	64.716.600	995.400	1.274.921.176
TOTAL	3.497.286.826	9.520.214.736	13.017.501.563	16.514.831.700	325.229.400	-3.822.559.537

FUENTE: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas

En conjunto, durante 2008 a 2015, los 3 departamentos del eje central (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz) más Potosí, tuvieron un déficit de 7,46 mil millones de Bolivianos en el financiamiento de los pagos de Renta Dignidad y Gastos Funerarios respecto a sus aportes del 30 por ciento del IDH. Ese déficit fue cubierto en primer lugar con 3,63 mil millones de Bolivianos que aportaron en exceso los otros 5 departamentos, y con 3,8 mil millones de aportes del TGN y de los dividendos de las empresas capitalizadas.

RENTA DIGNIDAD



Considerando esta relación durante el periodo 2008 – 2022 para el conjunto del país, resulta claro que durante la primera etapa (2008-2015) el aporte del IDH de los gobiernos departamentales y municipales del país financió una gran parte de los pagos de la renta dignidad y los gastos funerarios en todo Bolivia, llegando incluso a significar más del 100 por ciento en algunos años (2012 y 2013). Sin embargo, este porcentaje fue disminuyendo en la segunda etapa (2016-2022) por la reducción del IDH y el aumento de los beneficiarios, llegando en los hechos a partir del año 2019 a representar menos del 20 por ciento.

Conclusiones

- 1.- La población total de Bolivia ha tendido al envejecimiento en las últimas dos décadas. El segmento de la población de adultos mayores (de 60 y más años) creció más rápido que la población total. Una de las consecuencias de ello fue el incremento acelerado de los beneficiarios de la Renta Dignidad y, por tanto, de los recursos necesarios para financiar este bono.
2. Esos recursos tuvieron inicialmente como principal fuente de financiamiento los aportes del 30 por ciento de sus ingresos de IDH que realizan los gobiernos departamentales y municipales de los nueve departamentos del país. Sin embargo, este aporte fue disminuyendo aceleradamente debido a la caída en el valor de las exportaciones de hidrocarburos y, por tanto, de los ingresos en el IDH.
- 3.- En el caso del Beni, la mayor parte del tiempo los aportes de IDH de su gobierno departamental y 19 gobiernos municipales han sido superiores a los recursos utilizados en el pago de la Renta Dignidad y Gastos Funerarios a los beneficiarios de este departamento.
- 4.- Lo anterior significa, en concreto, que el Beni ha subvencionado el pago de la Renta Dignidad en otros departamentos. Durante el periodo 2008-2015, el monto de esa subvención fue de 121,3 millones de \$us (848,1 millones de Bs.), lo que llega a constituir una deuda nacional hacia el departamento del Beni.

RENTA DIGNIDAD

5.- El caso de Pando es aún mucho más dramático, ya que el exceso del aporte de IDH sobre los pagos de la Renta Dignidad alcanza a 182,1 millones de \$us (1.274,9 millones de Bs.) en el periodo 2008-2015, es decir, ese es el monto de los recursos de IDH de los pandinos que se ha utilizado para pagar la Renta Dignidad en otros departamentos.

6.- La asignación legal de los fondos del IDH para cada departamento fue definida en mayo del 2005 mediante la Ley 3058 de Hidrocarburos. La creación de la Renta Dignidad se realiza en noviembre del 2007, mediante la ley 3791, es decir, cuando ya estaba consolidado legalmente el derecho de cada departamento a percibir una parte del Impuesto Directo a los Hidrocarburos.

7.- El pago de la Renta Dignidad y Gastos Funerarios en Bolivia enfrenta crecientes dificultades en su sostenibilidad financiera, debido a los siguientes factores principales:

- a) El carácter universal de este beneficio para los pobladores de 60 y más años, lo que significa un alto costo financiero para el Estado, siendo Bolivia el único país latinoamericano que tiene un bono de esta naturaleza;
- b) El crecimiento acelerado de la población adulta mayor en Bolivia, y por tanto, de los beneficiarios de este bono.
- c) Los problemas estructurales que ocasionan una reducción progresiva del valor de las exportaciones de gas en Bolivia, y por tanto de los recursos por el IDH que se usan para financiar el bono.



TRANSFERENCIAS IDH AL BENI

Modificaciones a la distribución del IDH y su afectación al Gobierno Departamental del Beni

*Edwin Cáceres Chávez**

Introducción

Uno de los ingresos nacionales de mayor relevancia que reciben las universidades, gobiernos municipales y departamentales, es el Impuesto Directo a los Hidrocarburos, más conocido por IDH. Sin embargo, su origen, forma de distribución y modificaciones a lo largo de los años son muy poco conocidos por la población en general, y en especial por autoridades y personas del ámbito político y académico, a pesar de su importancia como fuente de financiamiento del presupuesto de esas entidades.

El presente trabajo busca esclarecer la magnitud de esta fuente de financiamiento, y el impacto de los cambios en la normativa sobre ella, particularmente en lo referido al Gobierno Autónomo Departamental del Beni.

Metodología

Para lograr los objetivos de la presente investigación se realizó la revisión y análisis de documentos, boletines e informes económicos del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, así como también la revisión e interpretación de las normativas relacionadas a la vigencia y distribución del IDH a lo largo de la historia de Bolivia.

Marco histórico legal

El Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH) fue creado mediante la Ley 3058, del 17 de mayo de 2005 (Ley de Hidrocarburos), estableciendo una alícuota del 32 por ciento que se grava al total de la producción fiscalizada de hidrocarburos (petróleo, gas natural y gas licuado de petróleo), medida en los puntos de fiscalización en la primera etapa de comercialización.

Posteriormente, se emitieron diversas normas destinadas a regular la manera cómo se distribuye el IDH entre los departamentos y las entidades nacionales y subnacionales:

- DS Nro. 28223, del 27 de junio de 2005 (establece distribución entre departamentos y TGN)
- DS Nro. 28333, 12 de septiembre de 2005 (compensa a departamentos productores)
- DS Nro. 28421, del 21 de octubre de 2005 (establece distribución del IDH al interior de los departamentos, entre municipios, universidades y gobernaciones)
- Ley Nro. 3322, del 16 de enero de 2006 (Ley del Fondo de Compensación)
- DS Nro. 29322, del 24 de octubre de 2007 (modifica la distribución del IDH al interior de los departamentos, entre municipios, universidades y gobernaciones).

**Economista. Docente investigador de la FCE.*

TRANSFERENCIAS IDH AL BENI

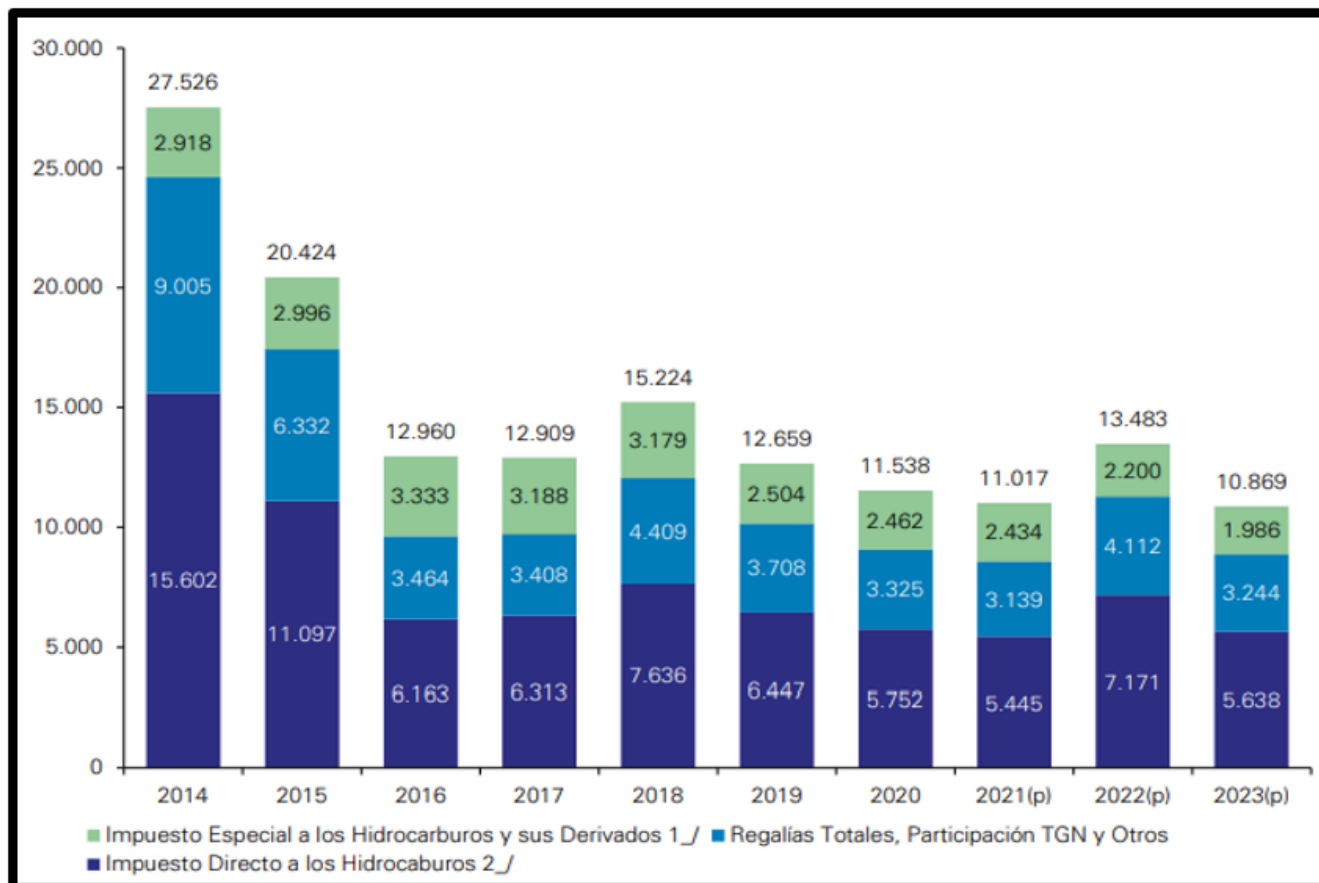
- Ley Nro. 3791, del 28 de noviembre de 2007 (Ley de la Renta Universal de Vejez), que establece la Renta Dignidad y su mecanismo de financiamiento que involucra al IDH.
- DS Nro. 859, del 29 de abril de 2011 (crea el Fondo de Fomento a la Educación Cívico Patriótica)
- Ley Nro. 767, del 11 de diciembre de 2015 (Ley de Promoción para la Inversión en Exploración y Explotación Hidrocarburífera).

Resultados

1. Desde la promulgación de la Ley de Hidrocarburos el año 2005, los ingresos captados por el Estado de la actividad hidrocarburífera (la llamada “renta petrolera”) aumentaron significativamente, logrando su mayor nivel en la gestión 2014. En este año la recaudación global del sector hidrocarburífero fue de 27.526 millones de bolivianos, de los cuales el 57 por ciento correspondió al IDH (15.602 millones de bolivianos), seguido por las Regalías con 9.005 millones de bolivianos (33%), y el IEHD que solo contribuyó con 2.918 millones de bolivianos (10%).

Posterior a la gestión 2014, estos ingresos tuvieron una tendencia decreciente, debido principalmente a la disminución de los volúmenes de producción y exportación de gas natural, así como a la baja de los precios internacionales del gas natural.

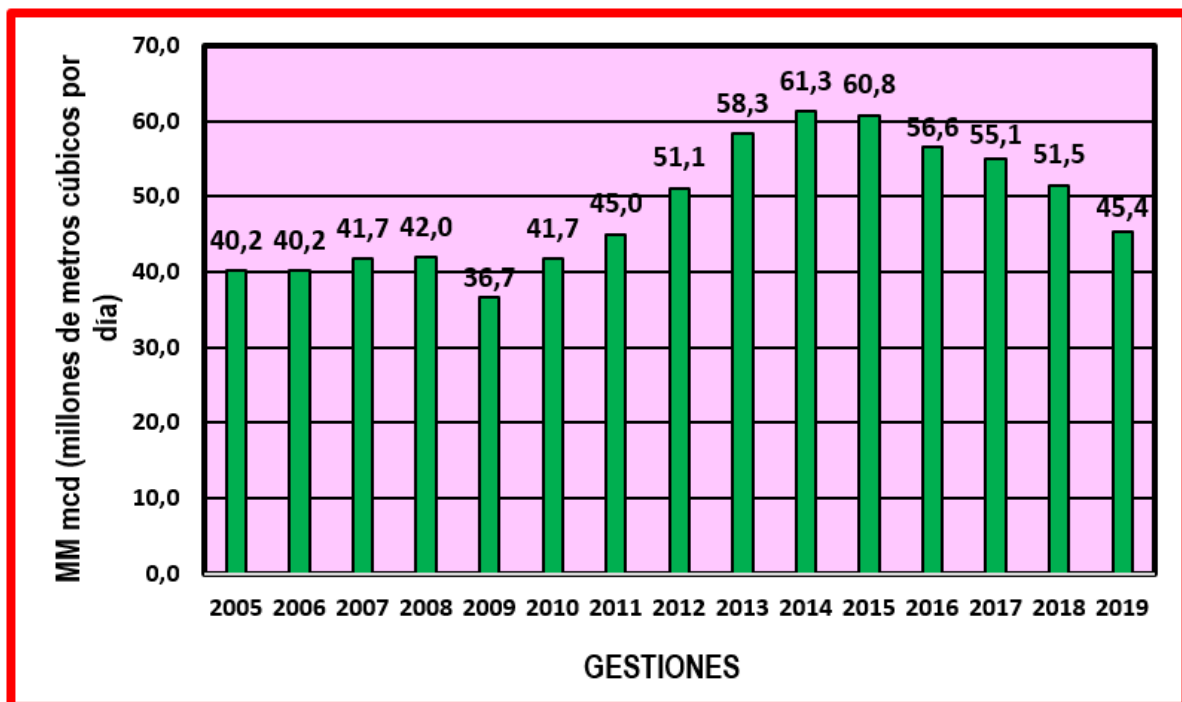
GRAFICO 1: Ingresos fiscales por hidrocarburos, gestiones 2014 – 2023
(expresado en millones de bolivianos)



FUENTE: MEyFP-VTCP-Dirección General de Administración y Finanzas Territoriales

TRANSFERENCIAS IDH AL BENI

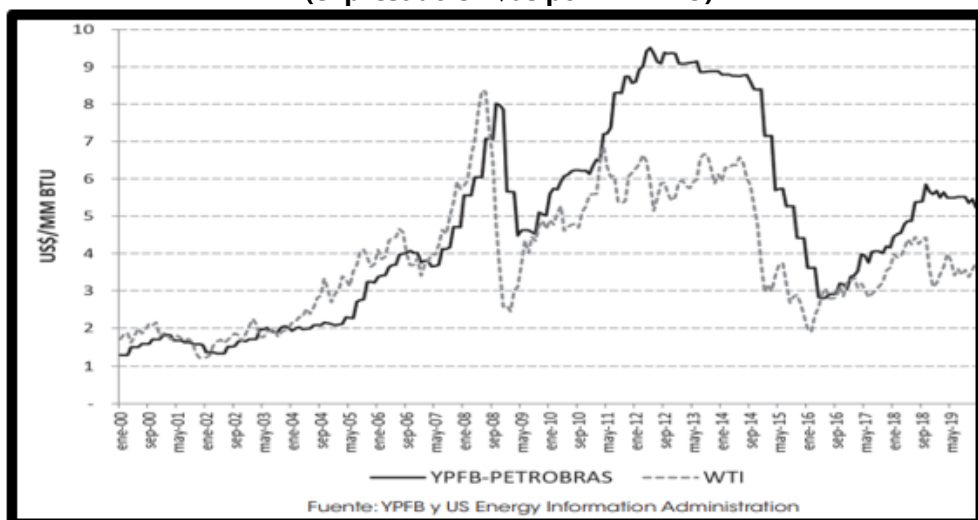
GRAFICO 2: Volúmenes anuales de producción de gas natural, 2005 – 2014
(en Millones de Metros Cúbicos por Día)



FUENTE: YPFB

El gráfico 3 muestra las variaciones de los precios de exportación del gas natural (medidos en dólares por MM BTU) al país de Brasil (de enero/2000 a mayo/2019), con contratos suscritos entre YPFB-PETROBRAS, donde se puede observar que los precios más favorables para nuestro país se dieron en los años 2008, 2012, 2013 y 2014, alcanzando precios mayores a los 8 dólares/MM BTU por exportación de gas natural, sufriendo una disminución significativa el año 2016, llegando a bajar hasta a 3 dólares/MM BTU, teniendo una ligera recuperación durante los años 2017 a 2019. Similar tendencia se dió con los precios de exportación de gas natural a la Argentina, cuyos contratos se suscribieron entre YPFB-ENARSA.

GRAFICO 3: Precio de exportación del gas natural, contrato YPFB-PETROBRAS
(expresado en \$us por MM BTU)

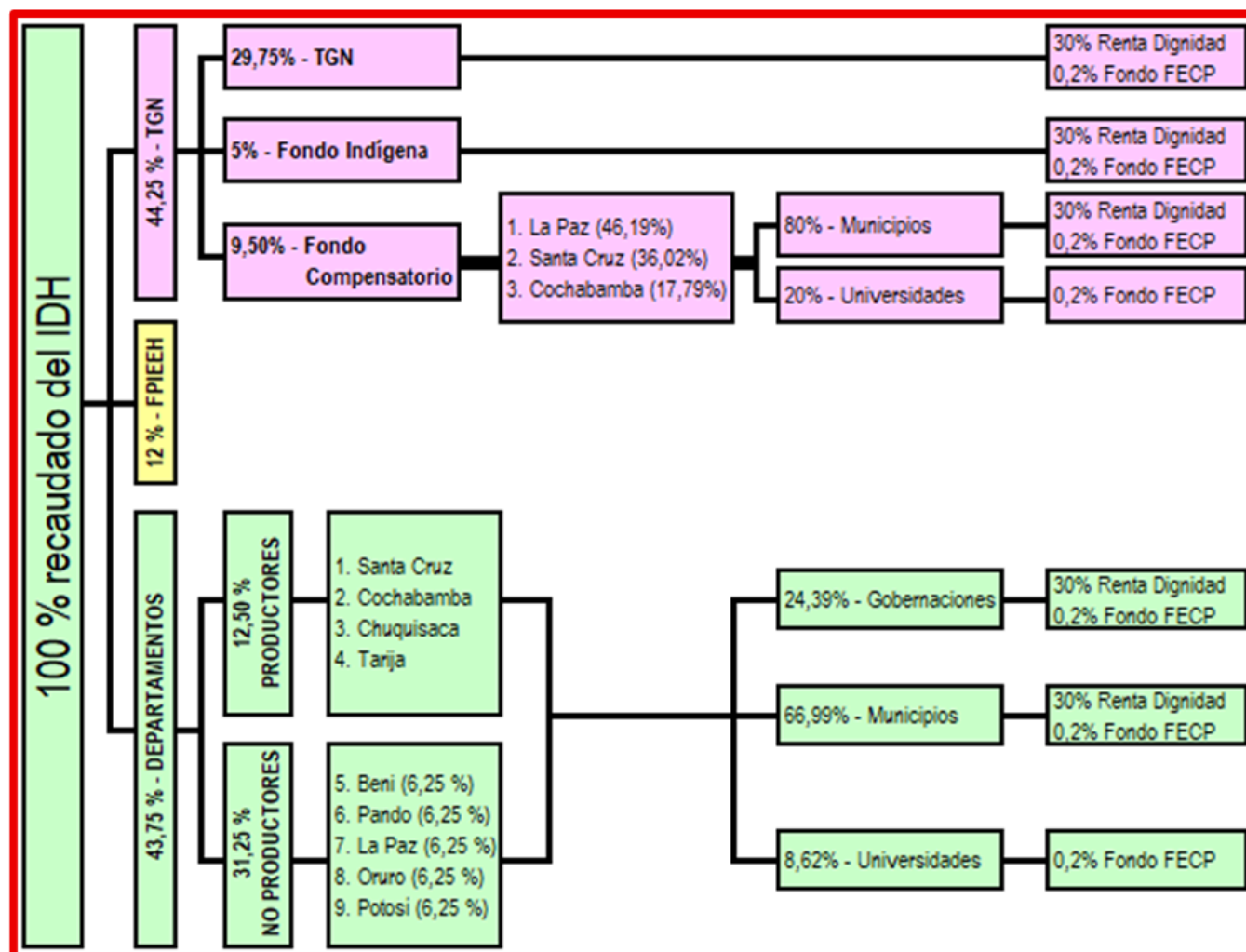


NOTA: El año 2023 el precio promedio de exportación a Brasil fue de 6,6 U\$/MM BTU (Millón de Unidades Térmicas Británicas)

TRANSFERENCIAS IDH AL BENI

2. La distribución del IDH es un sistema complejo que muchos desconocen. Un primer nivel de distribución es entre departamentos productores, departamentos no productores y el TGN. Un segundo nivel, distribuye estos recursos al interior de los departamentos (gobiernos departamentales y municipales, y universidades públicas), y así también las asignaciones establecidas de los recursos que van al TGN.

GRÁFICO 4: Distribución actual del IDH



FUENTE: Elaboración propia con base en normativa legal vigente

TRANSFERENCIAS IDH AL BENI

3. Una de las normas más importantes sobre la distribución del IDH, fue el DS Nro. 29322, del 24 de octubre de 2007, que aumentó el porcentaje asignado a los gobiernos municipales, reduciendo en consecuencia lo que va a los gobiernos departamentales.

CUADRO 1: Modificación a la distribución departamental del IDH

BENEFICIARIOS	Anterior distribución DS Nro 28421 de 21/10/2005	Nueva distribución DS Nro 29322 de 24/10/2007
Universidades	8,62%	8,62%
Municipios	34,48%	66,99%
Prefecturas / Gobernaciones	56,90%	24,39%
TOTALES	100,00%	100,00%

FUENTE: Elaboración propia con base en normativa legal vigente

4. Del total de recursos del IDH, el Beni recibe el 6,25% como “departamento no productor” de hidrocarburos, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

- 8,62 por ciento para la universidad pública, correspondiente a la UAB-JB
- 66,99 por ciento para los gobiernos municipales, distribuido según la cantidad de habitantes de cada municipio, utilizando datos censales.
- El restante 24,39 por ciento para el Gobierno Autónomo Dptal. del Beni

CUADRO 2: Distribución del 6,25% de IDH asignado al departamento del Beni según DS Nro. 29322 (expresado en millones de bolivianos)

Año	Ingresos Anuales por IDH	Base de cálculo del IDH para asignar a departamentos		Asignado al Dpto. del BENI DS Nro. 28223 (27/junio/2005)	DISTRIBUCIÓN DEL 6,25% DS Nro. 29322 (24/octubre/2007)		
		%	Bs.		Universidad	Municipios	Gobernación
				6,25%	8,62%	66,99%	24,39%
2008	6.644	100%	6.644	415	36	278	101
2009	6.465	100%	6.465	404	35	271	99
2010	6.744	100%	6.744	422	36	282	103
2011	8.996	100%	8.996	562	48	377	137
2012	12.111	100%	12.111	757	65	507	185
2013	15.543	100%	15.543	971	84	651	237
2014	15.602	100%	15.602	975	84	653	238
2015	11.097	100%	11.097	694	60	465	169
2016*	6.163	88%	5.423	339	29	227	83
2017	6.313	88%	5.555	347	30	233	85
2018	7.636	88%	6.720	420	36	281	102
2019	6.447	88%	5.674	355	31	238	86
2020**	5.752	88%	5.062	430	37	288	105
2021	5.445	88%	4.791	299	26	201	73
2022	7.171	88%	6.311	394	34	264	96
2023	5.638	88%	4.961	310	27	208	76
TOTALES				8.095	698	5.423	1.974

* Desde el año 2016, debido a la vigencia de la Ley Nro. 767 se calcula el 6,25% asignado a los departamentos no productores, sobre el 88% del monto total recaudado del IDH.

** EL año 2020 la universidad, los gobiernos municipales y el gobierno departamental del Beni recibieron recursos extraordinarios mayores al 6,25% correspondiente según norma.

Fuente: Elaboración propia en base a información del MEyFP-VTCP-Dirección General de Administración y Finanzas Territoriales.

TRANSFERENCIAS IDH AL BENI

5. Respondiendo al objetivo principal del presente trabajo, se estimó la cantidad de recursos que la Gobernación del Beni dejó de percibir durante el periodo 2008-2023, debido a la reducción del porcentaje asignado a los gobiernos departamentales.

Se puede concluir con certeza (sin considerar los débitos que le hacen del 30% para la Renta Dignidad y el 0,2% para el Fondo de Fomento a la Educación Cívico Patriótica) que el Gobierno Departamental del Beni dejó de percibir 2.632 millones de bolivianos en 16 años de gestión gubernamental (164,5 millones de bolivianos anuales en promedio), recursos que en su lugar fueron percibidos por los gobiernos municipales, según su peso poblacional.

Tomando en cuenta que el costo de construcción de 1 km. de carretera asfaltada en Bolivia oscila entre 7 a 10 millones de bolivianos, se puede deducir que la gobernación del Beni perdió la posibilidad de construir 263 km. de carretera asfaltada (16 km. por año) debido a esa reducción en el porcentaje del IDH que se asigna a los gobiernos departamentales.

Pérdida de recursos IDH por la gobernación del Beni debido a la modificación del DS Nro. 28421 (expresado en millones de bolivianos)

Año	Asignado al Dpto. del BENI DS Nro. 28223 (27/junio/2005)	Lo que hubiese recibido la Gobernación con DS Nro. 28421 (21/octubre/2005)	Asignación actual a la Gobernación con DS Nro. 29322 (24/octubre/2007)	DIFERENCIA (Pérdida de recursos de la Gobernación)
	Bs.	56,90%	24,39%	Bs.
2008	415	236	101	135
2009	404	230	99	131
2010	422	240	103	137
2011	562	320	137	183
2012	757	431	185	246
2013	971	553	237	316
2014	975	555	238	317
2015	694	395	169	225
2016	339	193	83	110
2017	347	198	85	113
2018	420	239	102	137
2019	355	202	86	115
2020	430	245	105	140
2021	299	170	73	97
2022	394	224	96	128
2023	310	176	76	101
TOTALES		4.606	1.974	2.632

TRANSFERENCIAS IDH AL BENI

Conclusiones

1. La decisión tomada por el gobierno nacional en octubre del 2027, mediante el DS 29322, ocasionó un impacto negativo muy grande en el financiamiento de los gobiernos departamentales, y, por tanto, afectó su capacidad de gestión. Debido a ello, el gobierno departamental del Beni dejó de percibir 2.632 millones de bolivianos del IDH entre el 2008 y el 2023.
2. El departamento en su conjunto no perdió recursos de IDH, sino que los 2.632 millones de bolivianos que dejó de percibir el gobierno departamental del Beni, se destinaron a los 19 gobiernos municipales del Beni, en proporción a la población de cada uno de sus municipios.
3. La facultad de cambiar normas (Decretos Supremos) por parte del órgano ejecutivo del nivel central del estado, puede afectar significativamente los recursos que disponen los gobiernos subnacionales, tal como se evidencia en el presente trabajo de investigación con la aprobación del DS 29322, ya que con una simple decisión ejecutiva del gobierno nacional, y más aún, de manera inconsulta y no consensuada con las autoridades y actores afectados de los gobiernos subnacionales, se afectó negativamente a la gobernación del Beni, lo que demuestra la vulnerabilidad del sistema de financiamiento de los gobiernos departamentales y municipales.
4. Esta realidad, plantea la necesidad de debates a fondo sobre la estructura institucional-territorial del estado boliviano, y en particular sobre los roles institucionales y políticos de los distintos niveles subnacionales, y su importancia estratégica de éstos dentro de la estructura estatal, debate que debe contemplar nuevas formas de generación y distribución de recursos fiscales, que sea más justa y equitativa, en función a las competencias otorgadas a cada nivel de gobierno, con el objetivo de que sus autoridades prioricen y asignen sus recursos en función a sus roles y competencias debidamente demarcadas.



Fuente: El Andaluz, periódico digital de Tarija.

INSTITUCIONALIDAD EN EL BENI

De la concentración a la dispersión y la duplicidad. Evolución de la estructura organizacional de la Prefectura al Gobierno Autónomo Departamental del Beni

*Wilder Molina Argandoña**

Introducción

La Gobernación del Beni tenía hasta principios de año de 2021 el récord de secretarías respecto a otras gobernaciones del país, aunque sus ingresos y su población se cuentan entre las menores. Contaba entonces con 13 secretarías, mayor cantidad incluso que Santa Cruz.

Los criterios de organización en que se basa su estructura de secretarías son diversos y contradictorios entre sí. Entre los criterios de estructuración priman los cupos corporativos, los cálculos políticos, criterios eclécticos y la necesidad de suspensión pasajera de conflictos.

En las épocas de la Prefectura, cuando el auge de la demanda de autonomía, se introdujo primero la secretaría de desarrollo indígena campesino. Durante el primer gobierno autónomo 2010-2014 se crean, por separado, la secretaría para pueblos indígenas y la secretaría para organizaciones campesinas. También en esa etapa, se localiza la secretaría de desarrollo amazónico en Riberalta, en respuesta a presiones de grupos políticos de esa región.

La estructura organizacional se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las unidades encargadas de ejercer las funciones dentro de una organización. Según Robbins y Judge (2009), la estructura organizacional define la jerarquía, la distribución del trabajo y la coordinación de las tareas para lograr los objetivos de la organización, existiendo tres tipos de estructuras organizacionales:

- La Estructura Funcional: Organiza la empresa en departamentos basados en funciones específicas, como marketing, finanzas o producción. Cada departamento se especializa en el ejercicio de una tarea particular.
- La Estructura Divisional que agrupa las unidades de la organización en función de productos, mercados o regiones geográficas. Cada división opera de manera independiente, con sus propios recursos y personal.
- La Estructura Matricial: Combina la estructura funcional y divisional, donde los empleados tienen dos jefes: uno funcional y otro divisional. Se utiliza cuando se necesita una mayor coordinación entre funciones y divisiones.

La estructura organizacional en tiempos de la Prefectura

Con el Decreto Supremo 24206 del 29 de diciembre de 1995, se reglamenta la estructura de las prefecturas de los departamentos del país, poniendo en vigencia desde enero de 1996 la Ley 1654 de Descentralización Administrativa. El decreto supremo referido es el que reglamenta la estructura y el funcionamiento del poder ejecutivo a nivel departamental.

**Sociólogo y Abogado. Consultor en la Dirección de Investigación y Extensión. UAB*

INSTITUCIONALIDAD EN EL BENI

Tanto las Secretarías como el Tesoro Departamental dependían de la Secretaría General, cada una con su propia organización interna, conformadas por Direcciones y entidades descentralizadas y desconcentradas encargadas de ejecutar las atribuciones señaladas por la Ley 1654. En esta estructura, definida por el gobierno nacional, no existía ni una unidad que estuviera referida a un sector social o actor de base, todas las unidades respondían a determinadas áreas o materias de gestión pública.

El DS 25060 de junio de 1998 establece una nueva estructura de direcciones como máximas instancias ejecutoras. Se complementa la estructura con los Servicios Departamentales: Salud, Educación, Caminos, Gestión Social y Agropecuario. Como se observa, se mantiene el criterio de unidades por funciones o áreas competenciales. Cabe aclarar que la estructura organizacional y la creación de unidades específicas se determinaban según las directrices que provenían del gobierno nacional, toda vez que la prefectura formaba parte del mismo, dentro el modelo de estado centralizado.

1996	1998	1999
Secretaría general	Dirección general de coordinación.	Director general de coordinación
Secretaría departamental de desarrollo sostenible,	Dirección de recursos naturales y medio ambiente.	Director administrativo y financiero
Secretaría departamental de desarrollo económico,	Dirección de desarrollo productivo.	Director de recursos naturales y medio ambiente
Secretaría departamental de desarrollo humano,	Dirección de desarrollo social.	Director de desarrollo productivo
Secretaría departamental de desarrollo humano,	Dirección de desarrollo de infraestructura.	Director de infraestructura
Secretaría departamental de participación popular,	Dirección administrativa y financiera.	Director de desarrollo social
Tesoro departamental.	Dirección jurídica.	Director de fortalecimiento municipal y comunitario

La estructura organizacional en tiempos de autonomía

Con la inauguración del primer gobierno autónomo departamental en el 2010, la estructura organizacional introduce algunos cambios, siendo dos los más importantes:

- La integración de las subgobiernaciones y corregimientos como unidades ejecutoras en el nivel provincial y municipal, cada una con su respectivo personal técnico administrativo.
- El establecimiento de las secretarías de desarrollo indígena, de desarrollo campesino y de desarrollo amazónico (esta última localizada en Riberalta)

La reforma organizacional del 2017

En enero del 2017 se aprueba una reforma del organigrama administrativo de la Gobernación, buscando priorizar la eficiencia y la optimización de recursos públicos. Ello incluyó la desaparición de las secretarías de pueblos indígenas y la de campesinos, con el propósito de que la atención a dichos sectores sea un componente transversal de todas las secretarías. Sin embargo, algunos dirigentes sectoriales o territoriales de la sociedad civil vieron en esta reforma una afectación a sus aspiraciones, y surgieron declaraciones de oposición y amenazas de bloqueos, cuestionando la desaparición de algunas secretarías y la fusión de otras.

INSTITUCIONALIDAD EN EL BENI

Con la designación de Fanor Amapo, de origen cavineño, como gobernador, en respuesta a demandas de espacios por apoyos recibidos, se vuelven a crear las secretarías para pueblos indígenas y para campesinos. En esta etapa, por primera vez se promulga una ley departamental de organización del órgano ejecutivo, con lo cual se introduce desde entonces la tuición del órgano legislativo en la aprobación de la estructura organizacional de la gobernación a nivel de secretarías, en cuanto al número y tipo de las mismas, quedando a su vez como potestad del ejecutivo la creación y distribución de direcciones y unidades menores.

Dicha ley promulgada en marzo del 2020, ordena la creación de una secretaría de minería y establece que se trabaje una nueva de estructura organizacional en base a 13 secretarías. Dicho trabajo técnico fue realizado por un equipo de la Secretaría de Planificación con una propuesta orientada reducir la duplicidad, dispersión y yuxtaposición de funciones.

Al respecto, estos son algunos testimonios sobre el tema expresados por ex funcionarios que trabajaron en la Gobernación:

- *Subsiste la costumbre de crear unidades y cargos por respuesta a personas que tienen una influencia o poder de presión política.*
- *No se quiso asumir un cambio técnico, prefieren dejarlo así como se encuentra, más bien hubieron disputas entre facciones pequeñas con el rótulo de movimientos sociales que se opusieron por cuidar sus espacios.*
- *Hay quienes asumen que ciertos cargos son propios de personas y que un cambio supone que se quiere hacer daño a la persona*

La estructura actual de la Gobernación

La Gobernación del Beni tenía, hasta principios de año 2021, el record de la mayor cantidad de secretarías respecto a otros departamentos del país, aunque sus ingresos y su población se cuentan entre los más bajos. En el diseño actual de la gestión 2021 – 2025, se mantiene el mismo modelo y la misma lógica de diseño de las secretarías y direcciones, con la única novedad de haberse reducido el número a 10 secretarías.

2017	2025
Secretaría general	Secretaría general de gobernación
Secretaría de planificación y desarrollo económico	Secretaría de planificación integral para el desarrollo
Secretaría de obras públicas	Secretaría de infraestructura y servicios públicos
Secretaría de administración y finanzas	Secretaría de administración y finanzas
Secretaría de desarrollo humano	Secretaría de desarrollo humano
Secretaría de desarrollo productivo y economía plural	Secretaría de desarrollo productivo, recursos naturales y medio ambiente
Secretaría de medio ambiente	
Secretaría de justicia	Secretaría de justicia
Secretaría de desarrollo amazónico	Secretaría de desarrollo amazónico y fronteras
Secretaría de transparencia y lucha contra la corrupción	
	Secretaría departamental de desarrollo campesino
	Secretaría de desarrollo indígena

INSTITUCIONALIDAD EN EL BENI

La composición de secretarías vigente es una estructura que se basa en criterios diversos y contradictorios entre sí, en respuesta a coyunturas políticas, prácticas de corporativismo, escapes parciales de conflicto, antes que a criterios estratégicos. No existe un criterio ordenador básico como marco de referencia de la creación de secretarías, y de hecho se combinan tres criterios: sectoriales (materia o competencias), actores sociales (corporativo) y territoriales (grupos de poder regional), dando lugar a dispersión, duplicidad, eclecticismo y mayor gasto.

Criterios eclécticos

Se hizo ya costumbre que actores sociales y políticos presionen para la creación de una secretaría con el propósito de administrar recursos y proyectos a favor de su sector, o visibilizar la situación de su gremio, como si ese fuese el modo más efectivo de aplicar políticas de gestión pública para el desarrollo. La creación de secretarías por demanda social de actores, implica que cada una tiene que ejecutar proyectos productivos, sociales, ambientales, a su respectiva base social, dando lugar a una duplicación de funciones con otras unidades y a una dispersión que debilita la creación de capacidades estratégicas de gestión.

Desde los inicios de su funcionamiento, el gobierno autónomo departamental mantuvo una estructura basada en criterios eclécticos:

- Secretarías para actores sociales: se instituyen secretarías para dar respuesta a demandas de espacio a actores sociales y “salir del paso” o deshacerse de presiones sociales, generando duplicación de funciones e invasión de competencias entre secretarías. Aquí se ubican las secretarías de desarrollo indígena y secretaría de desarrollo campesino, donde se ejecutan programas y proyectos de alcance limitado.
- Secretarías por condiciones territoriales: asignación de secretarías por referencia a áreas territoriales o por respuestas a condicionantes geográficas y ecológicas. Ese es el caso de la secretaría amazónica que responde a las legítimas aspiraciones de desarrollo y de presión desde Riberalta, pero que, al final, tampoco contribuye a ello. Por un lado, es una secretaría localizada en un radio de acción municipal, donde se ubica la Sub gobernación de Vaca Díez, con la que mantienen disputas respecto a sus roles y campos de acción, así como también con el corregimiento de Riberalta. En suma, se localizan en el mismo sitio tres unidades ejecutoras de la Gobernación, con tareas similares.
- Secretarías que reflejan áreas o materias competenciales. Otro grupo de secretarías se organizan por áreas estratégicas de acción, como ser obras públicas, desarrollo humano o medio ambiente.

La estructura actual provoca varios efectos no favorables a una mejora de la gestión pública departamental en un nuevo proyecto político de gobernación. Estos son algunos antecedentes que justifican la necesidad de impulsar una reforma institucional de la Gobernación, que tome como criterio central de su composición al menú de áreas competenciales que define la CPE y la ley marco de autonomías, y que las desarrolla el estatuto autonómico departamental.

INSTITUCIONALIDAD EN EL BENI

Al 2025 no se ha generado un cambio radical del diseño organizacional que se fundamente en el marco competencial determinado por la CPE y la ley marco de autonomías, ya que la estructura en los últimos 15 años aún mantiene la sobre posición, eclecticismo y dispersión.

- Las secretarías, las entidades desconcentradas, las subgobiernaciones y los corregimientos no diseñan ni proyectan su labor según un plan de desarrollo, un PEI y un manual de funciones.
- Las sub gobernaciones y corregimientos hacen o tienden a hacer de todo, sin un marco de referencia de sus acciones ni teniendo capacidades técnicas suficientes. Los campos de acción de las subgobiernaciones no tienen una definición y delimitación que determine su alcance, sus áreas y sus responsabilidades técnicas.
- Los servicios desconcentrados actúan o tienden actuar como entes autárquicos, generando sus propios instrumentos y decisiones, sin comunicación directa con las secretarías rectoras del sector correspondiente.

Conclusiones

1. La implementación de la autonomía departamental no ha dado lugar, a 15 años de su vigencia, al cumplimiento de las finalidades sustanciales de la misma; más bien su estructuración actual y forma de funcionamiento es una de las causas que impiden una gestión institucional articulada que reporte resultados tangibles para los ciudadanos.
2. Un nuevo diseño organizacional requiere de una reforma institucional como compromiso de cambio, pero entre los grupos políticos de influencia no parece existir ninguno comprometido a impulsar un proceso de modernización. A muy pocos actores del departamento con influencia en la gestión de la política les interesa el cambio institucional y una nueva forma de pensar la gestión pública.

Bibliografía

Gobernación del Beni, Plan territorial de desarrollo integral 2016-2020, GAD Beni, Trinidad, 2016.

Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2009). **Comportamiento organizacional**. Decimotercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009

Leyes:

- Constitución Política del Estado, Febrero 2009
- Ley 031, Marco de Autonomías y Descentralización, julio 2010
- Ley de descentralización administrativa
- Ley del funcionario público
- Ley SAFCO

DESERCIÓN ESTUDIANTEL

La deserción de los estudiantes en la carrera de Administración de Empresas de la UABJB, visto desde el modelo psicopedagógico.

Roxana Rivero Chávez*

En una anterior investigación sobre la deserción de estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas en las gestiones del 2021 al 2024, se identificó como causas, diversas variables relacionadas con el modelo psicopedagógico, tales como: sobre carga de contenidos de aprendizaje, limitación temporal para responder a tareas y trabajos académicos exigidos, excesiva concentración temporal de exámenes, relación entre docentes y estudiantes, adaptación al nuevo entorno, etc. Sobre la base de dicho trabajo, se realizó la presente investigación para identificar las causas de la deserción desde la visión del estudiante.

Objetivo General

Identificar las necesidades de apoyo a los estudiantes, para disminuir el índice de deserción en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Beni José Ballivián, con sede en Trinidad.

Cabrera, Tomás, Álvarez y Gonzales (2006) proponen un modelo psicopedagógico para analizar el problema del abandono en las carreras universitarias, y lo conciben haciendo un análisis de los modelos de adaptación y estructural. Proponen que este problema debe analizarse desde una perspectiva más global, incluyendo factores institucionales, personales y sociales.

Introducción

Estos autores, en su estudio denominado “El problema del abandono de los estudios universitarios” (2006), concluyen que el abandono de la carrera en las universidades se debe estudiar desde la perspectiva de la institución y la del estudiante, tomando como base variables psicológicas y educativas. Asimismo, las universidades deben atender este problema desde adentro de sus aulas. Consideran que las soluciones a este problema se encontrarán combinando tres dimensiones: la psicológica, la sociológica y la organizacional. Este aspecto está siendo ya desarrollado en universidades europeas, donde se han implementado programas que incluyen acciones dirigidas a apoyar directamente al alumnado, apoyándolos con materiales, o cubriendo algunas carencias, para así también lograr una mejor y rápida adaptación a la vida universitaria, logrando con ello despertar su interés, motivarlo por la carrera, aplicar estrategias de estudio innovadoras e implementar gabinetes de ayuda psicológica que le ayude a enfrentar obstáculos que se le presenten.

Bernardo, Ana; Esteban, María; Fernández, Estrella; Cervero, Antonio; Tuero, Ellián y Solano, Paula (2016), en su estudio “Comparación de variables personales, sociales y académicas relacionadas con el abandono y la persistencia universitaria”, entre una de sus conclusiones mencionan que las relaciones generadas entre docentes y alumnos, cuando son relaciones percibidas por el estudiante como buenas, contribuyen a mejorar el rendimiento académico y garantizar que el estudiante culmine satisfactoriamente sus estudios de grado. Este hallazgo de Bernardo y colaboradores, coinciden también con estudios realizados por otros autores como McPartland y Jordan, 2001; Willcoxson, 2010 y Gilardi y Guglielmeti, 2011.

**Administradora de Empresas. Docente investigadora en la FCE.*

DESERCIÓN ESTUDIANTEL

Enfoque metodológico

El enfoque metodológico utilizado para la presente investigación es de carácter cualitativo, de tipo descriptivo narrativo.

La población de estudio son los 725 estudiantes de la carrera Administración de Empresas, inscritos en la Gestión 2025. Se trabajó con una muestra aleatoria simple de 147 estudiantes, a quienes se les aplicó una encuesta virtual que contenía 27 preguntas relacionadas a la vida universitaria.

Resultados

Luego de procesar las respuestas recibidas, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

¿Qué debería hacer la carrera para evitar que los estudiantes abandonen la carrera?

RESPUESTAS	FREC.	PORC.
Más tolerancia para con los estudiantes con prácticas y exámenes	16	10,88%
Modificar el horario	15	10,20%
Apoyo psicológico permanente a los estudiantes	15	10,20%
Docentes más comprensivos	13	8,84%
Implementar talleres de motivación	12	8,16%
Docentes más respetuosos, con mejor relación con los estudiantes	11	7,48%
Mayor cantidad de prácticas con casos reales	11	7,48%
Apoyo con clases de reforzamiento en asignaturas difíciles	10	6,80%
Que las clases sean más dinámicas	9	6,12%
Docentes más preparados y actualizados	9	6,12%
Brindar mayor información sobre la carrera y sus beneficios	9	6,12%
Apoyo permanente al estudiante con auxiliares de docencia	9	6,12%
Clases virtuales	8	5,44%
TOTALES	147	100,00%

A esta pregunta un 10,20% de los estudiantes respondieron que la carrera podría modificar el horario de las clases, retornando al horario antiguo donde las clases iniciaban a las 5pm, el 10,80% de los estudiantes piden que se tenga más tolerancia con prácticas y exámenes, el 10,20% expresan que es necesario que exista un apoyo psicológico permanente. Asimismo, los estudiantes expresan que necesitan docentes más preparados y actualizados, que las clases sean más dinámicas, desarrollo de más prácticas con casos reales. En general, se puede observar que las respuestas obtenidas a esta pregunta abierta, están relacionadas con los docentes, el método de enseñanza aprendizaje y la necesidad de un apoyo psicológico.

DESERCIÓN ESTUDIANTIL

¿Hasta el momento, qué problemas se le han presentado en la carrera?

RESPUESTAS	FREC.	PORC.
Metodología de la enseñanza	25	17,01%
Trabajo	25	17,01%
Horario	22	14,97%
Tiempo para presentar prácticas	22	14,97%
Problemas atribuibles al docente	19	12,93%
Cuidado de hijos	19	12,93%
Falta de computadora	15	10,20%
TOTALES	147	100,00%

A la pregunta de qué problemas se le han presentado, sus respuestas están en un 17% relacionadas al trabajo que les impide llegar a tiempo a las clases y la metodología de la enseñanza que aplica el docente. Con un 14,97% están las respuestas relacionadas con el horario de las clases, acá ratifican lo mencionado en la anterior pregunta, donde consideran que es mejor el horario antiguo donde las clases se iniciaban a partir de las 5pm; asimismo con este porcentaje está la respuesta de que tienen problemas con el tiempo que se les da para presentar las prácticas. Con un 12,93% están las respuestas de problemas atribuibles al docente, al cuidado de los hijos y un porcentaje menor, mencionan que son problemas por falta de equipos de computación.

Se les preguntó si hasta el momento han sentido algunas frustraciones en la carrera. Las respuestas de los estudiantes fueron variadas. Como se puede observar, hay aspectos frustrantes para ellos, que son atribuibles a su estilo de aprendizaje, autocontrol, resiliencia, como también hay aspectos relacionados con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje por parte de la carrera y aspectos relacionados con los docentes y su metodología de enseñanza.

Si ha sentido frustraciones, explíquenos brevemente por favor
No logro entender bien la materia
Por temas de trabajo y a veces falta de tiempo
Mucho estrés
De no poder asistir para cumplir con las tareas y pensar perdido las primeras notas
En los parciales
Choca todas las prácticas con las demás materias
El tema de no contar con computadora a veces seme complica mucho el entregar algunos trabajos
En no tener el tiempo fuera de la universidad para hacer mi trabajo o tareas
Por falta de tiempo ya que tengo que atender a mi hijo
El año pasado, con los proyectos o defensas

DESERCIÓN ESTUDIANTEL

Si ha sentido frustraciones, explíquenos brevemente por favor
Algunos docentes pedían la tarea en horario que no podía llegar a tiempo
No entender ejercicios prácticos
Que algunos docentes son exigentes y no explican las tareas
Porque tengo otras responsabilidades aparte de la universidad
No me agrada mucho lo que son las materias teóricas
Temas largos de estudiar teóricamente
Por el trabajo llego cansada y no me da para hacer las tareas o exámenes
Dificultad para exponer, muy nervioso
No poder asistir por la economía que tengo
Porque tenemos exámenes todos los días o 2 al mismo día y no hay mucho tiempo para estudiar
Al no poder entender algunas prácticas que mencionan los docentes
En el transcurso de estudiar y trabajar es muy difícil, sé que no es culpa de la carrera y son problemas de nosotros, pero hay veces que ya no se puede estudiar ni hacer las prácticas por el tiempo limitado que tengo
Al intentarlo y no poder lograrlo
Acumulación de tareas, exposición y parciales
Me estreso intentando aprenderme los temas
La semana de exámenes frustra demasiado
En asistir a las prácticas o clases de la última hora
El choque de horarios para la toma de exámenes
Mejorar la modalidad de expresarse
Por razones de trabajo se llega tarde y algunas veces no se pasan las clases, y pocos compañeros se prestan para explicar
Si, cuando no entiendo nada del tema que se va dar examen
Estrés, trabajo y problemas familiares
Por no aprender rápido
Sí, me he frustrado para los exámenes, ya que a veces nos ponen varios conceptos y solo cambian algunas palabras o quizás palabras que no conocemos donde se nos complica un poco en ese aspecto
Temas muy extensos, múltiples conceptos, clases muy recorridas, poco descanso de clase a otra, etc.
Creo que siempre he cumplido con mis presentaciones, pero si a veces no son lo que yo quisiera es porque la forma ambigua de explicar los detalles que algunos docentes manejan
El no poder cumplir al 100% con la adecuada respuesta a cada una de las preguntas formuladas en cada examen es bastante frustrante, aun así, se hace lo mejor.
Solo para poder organizarme, a veces los exámenes son seguidos y el tiempo para estudiar cada materia cada día dificulta poder aprender bien la materia

DESERCIÓN ESTUDIANTIL

¿Quisiera dejar alguna opinión adicional, para mejorar la gestión académica en la carrera?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Los docentes deben mejorar la comunicación con el estudiante	25	17,01
Cambiar metodologías de enseñanza, Actualización docente en metodología de la enseñanza	22	14,97
Horario volver al antiguo y dar opciones a los estudiantes	19	12,93
Aplicación de métodos de enseñanza más dinámicos	18	12,24
Desarrollar más prácticas	14	9,52
Mejorar la infraestructura	12	8,16
Flexibilidad para quienes trabajan	12	8,16
Clases virtuales	9	6,12
Promover becas trabajo, vivienda y alimentación	8	5,44
Mayor interacción social con otras instituciones	8	5,44
TOTALES	147	100,00

Interpretación de los resultados

Al analizar la información obtenida a través de las encuestas virtuales a los 147 estudiantes de los cursos de segundo, tercero y cuarto, se puede observar que en general existen tres tipos de problemas:

1. Los atribuibles al docente, donde los estudiantes piden una mejor comunicación y la aplicación de metodologías de enseñanza más dinámicas, desarrollar más prácticas e incrementar la interacción social con otras instituciones.
2. Desde el punto de vista de los estudiantes, por trabajo, por cuidado de hijos, por falta de recursos para el traslado y gastos de materiales y equipos, como también el estilo de aprendizaje, ya que expresan en muchos casos que tienen dificultades en la comprensión de los temas.
3. El tercer tipo de problemas está relacionado con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje en la carrera. Los estudiantes expresan que los exámenes parciales se concentran en un período corto y que hay fechas en las que tienen programados más de un examen. Los estudiantes también piden relacionar más lo teórico con lo práctico.

Interpretación de los resultados

De los resultados obtenidos, se puede observar que los estudiantes presentan dificultades relacionados con el enfoque psicopedagógico. Expresan dificultades en el relacionamiento con los docentes, el aspecto colaborativo con sus propios compañeros, dificultades en comprender los contenidos que se les imparten. Piden de manera reiterada la aplicación de metodologías de enseñanza más dinámicas. En los resultados obtenidos en otras preguntas, piden que la institución les apoye con auxiliares de docencia, apoyo con vivienda, alimentación y contar con equipos de computación que les permita elaborar sus trabajos dentro de la Universidad.

DESERCIÓN ESTUDIANTIL

Conclusiones

1. Existen problemas de relacionamiento entre alumnos y docentes. Se han observado respuestas donde se refleja que hay poca conexión. Los estudiantes expresan que hay una falta de empatía y comprensión de los docentes hacia los estudiantes
2. Los estudiantes manifiestan tener problemas de tiempo y dificultades en el aprendizaje.
3. Respecto a las características de los estudiantes, se observa que son personas que trabajan y que tienen responsabilidades del cuidado de sus familias.
4. Los estudiantes reiteran la necesidad de relacionar lo teórico con la aplicación práctica en casos reales. Piden mayor interacción social con otras instituciones donde se les permita también trabajar
5. Los estudiantes piden mejorar la infraestructura de la Facultad y dotar de más equipamiento, principalmente salas de computación que les permita realizar sus trabajos.

Recomendaciones

- Gestionar ante las instancias respectivas, el incremento de becas de alimentación y vivienda para estudiantes de escasos recursos.
- Gestionar el incremento de equipos de computación en el centro de cómputo o habilitar otra sala de cómputo, especialmente para el desarrollo de tareas para los estudiantes.
- Desarrollar eventos de actualización docente en metodologías de aprendizaje dinámicas y colaborativas, que les permita a los estudiantes una mayor participación en el PEA.
- Atender de manera especial el problema de relaciones de comunicación de los docentes con los estudiantes. Este aspecto ha sido reiterativo en todas las preguntas con opción de respuestas abiertas. Los estudiantes piden una relación más positiva con algunos docentes.
- Implementar un gabinete de apoyo psicopedagógico, para brindar apoyo permanente a los estudiantes.
- Analizar el tema de horario de las clases.

Referencias

1. Cabrera Pérez, Lidia; Bethencourt Benítez, José Tomás; Alvarez Pérez, Pedro; González Afonso, Míriam. 2006. *El problema del abandono de los estudios universitarios* RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, vol. 12, núm. 2, 2006, pp. 171-203 Universitat de València Valencia, España
2. Bernardo, A., Esteban, M., Fernández, E., Cervero, A., Tuero, E., & Solano, P. 2016. *Comparación de variables personales, sociales y académicas relacionadas con el abandono y la persistencia universitaria*. Frontiers in psychology, 7, 1610. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01610>. 18 de octubre de 2016
3. McPartland, J. y Jordan, W. (2001). *Componentes esenciales de las reformas para la prevención del abandono escolar*. UCLA: Proyecto Derechos Civiles. Recuperado de <https://escholarship.org/uc/item/0g10k4nz>
4. Willcoxson, L. (2010). *Factores que afectan la intención de abandonar la universidad en el primer, segundo y tercer año: una investigación semestre a semestre*. Investigación y Desarrollo en Educación Superior, 29 (6), 623-639. <https://doi.org/10.1080/07294360.2010.501071>
5. Gilardi, S., y Guglielmetti, C. (2011). *Vida universitaria de estudiantes no tradicionales: Estilos de participación e impacto en la deserción*. The Journal of Higher Education, 82 (1), 33-53. <https://doi.org/10.1080/00221546.2011.11779084>

COMERCIO INFORMAL

Impacto socioeconómico del comercio informal en la plaza “El Ganadero” - Trinidad, Beni, Bolivia 2024

Daniel Bogado Egüez*

Introducción

Las plazas públicas son espacios importantes para la vida social, cultural y económica de las personas. En el caso de Trinidad, la plaza El Ganadero es un lugar central que alberga una gran variedad de actividades comerciales. Estas actividades tienen un impacto significativo en la comunidad, la economía local y el medio ambiente. Sin embargo, no existe información suficiente sobre este impacto, lo que dificulta la toma de decisiones sobre la gestión de la plaza.

La presente investigación, analizó el impacto socioeconómico de las actividades comerciales en la plaza El Ganadero en Trinidad. Los resultados del estudio nos permitieron corroborar el impacto socio económico que generan las familias que prestan un servicio y a través de sus actividades comerciales generan ingresos económicos y contribuyen al desarrollo local. Se identificaron desafíos, oportunidades y expresamos algunas recomendaciones para potenciar el crecimiento económico y social de la región.

Para obtener los resultados, se aplicaron 21 encuestas preferentemente a las familias que venden alimentos (Lomo, charque, queperí, pollos, parrillada y hamburguesas). También se aplicaron 38 entrevistas mayormente a mujeres emprendedoras que venden ropa, artesanías, bisutería, personas que alquilan bicicletas y venteros ambulantes.

En cuanto a la metodología utilizamos el método deductivo pues de una premisa general de la informalidad, llegamos a un lugar particular, la Plaza “El ganadero” de la ciudad de Trinidad-Beni. También utilizamos el método inductivo pues de esta experiencia particular nos permitirá conocer experiencias de otras partes del país, del continente y del mundo entero. Como técnicas aplicamos encuesta, entrevista y a observación.

Como marco teórico las Teorías del desarrollo económico social, entendida como el crecimiento económico y desarrollo humano, *“que es una visión de desarrollo más amplia e integra variables tanto cuantitativas como cualitativas”* [1] (Gloria E Cardenas Gomez, 2018). **Como marco conceptual** utilizamos la economía informal que es una actividad económica al margen de la economía formal o regulada y del sistema tributario. En Bolivia más del 70% de los trabajadores están bajo este sistema como los venteros ambulantes, los taxistas, las vivanderas, cuida motos y otros. También utilizamos el concepto de emprendedurismo *entendido éste como al proceso por el que pasa una idea hasta convertirse en un negocio rentable.*

[1] Cárdenas, Estela. *Descripción de las Teorías del Desarrollo Económico y Desigualdad*. Tiempo Económico. [Internet]. 2018 [consultado 13 oct 2021]; 53-64. Disponible en: <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2020/01/40te3.pdf>

COMERCIO INFORMAL

Resultados principales

Los resultados obtenidos son productos de la encuesta y entrevistas a 21 personas dedicadas a la venta de alimentos y 38 personas emprendedoras que ofertan diferentes productos:

1. Edad de los encuestados

De las 21 familias encuestadas, dedicadas a la venta de alimentos, el 33, % son personas que tienen más de 55 años. En el lugar Las Chafras, las familias son mayores de edad y llevan muchos años trabajando en la venta de alimentos. En cuanto a los (as) emprendedores la mayoría son más jóvenes, fluctúan entre los 26 a 35 años con el 34% .

2. Nivel de Educación

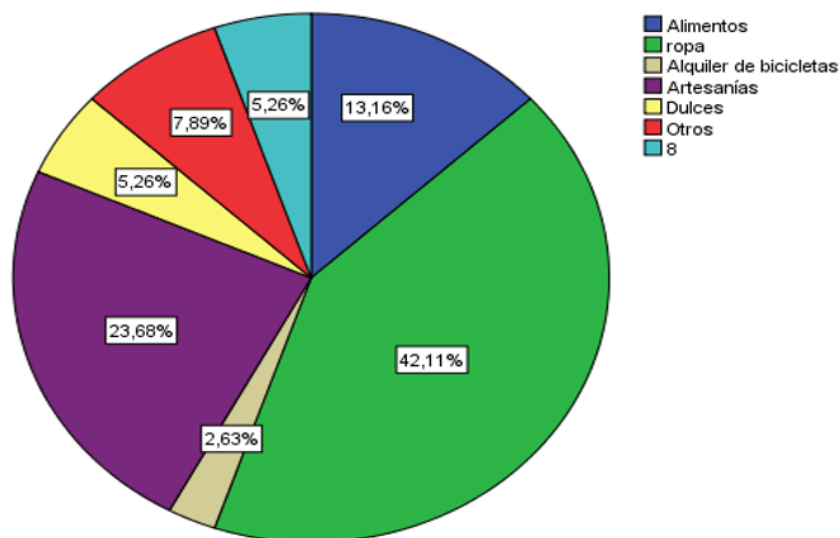
La mayoría de los encuestados, indicaron que tienen educación universitaria, el 57,14% y que abandonaron la universidad por problemas económicos y familiares. Algunos, sobre todo los jóvenes quieren proseguir estudios dependiendo del horario de estudios formales. Casi el 10% de los encuestados que se dedican al expendio de comidas, tienen educación técnica. Es bajo el porcentaje de los que tienen educación secundaria incompleta el 4,76 tienen educación primaria completo, es decir la primaria completa.

De la misma manera, la mayoría de los emprendedores y emprendedoras, el 45% tienen nivel universitario, también tienen la secundaria completa (26%) y aumenta el nivel técnico al 21% respecto a las personas que se dedican a la venta de comida que llega a un 9%.

3. Actividad comercial

El 95,24% de los encuestados se dedican a la venta de alimentos, mientras que el 4,76% se dedican a otros negocios (como venta de artesanías). Respecto a los emprendedores y emprendedoras, su actividad comercial es más diversificada: El 42% se dedican a la venta de ropa, el 24% se dedica a la venta de artesanías, el 13% a la venta de comidas rápidas (hamburguesas, hot dog) y el 5% a la venta de dulces y el 3% a alquilar bicicletas muy requerida por los niños, así lo expresa el siguiente gráfico:

¿Qué tipo de productos o servicios ofrece en su actividad comercial?



COMERCIO INFORMAL

4. Tiempo en la actividad comercial

La mayoría llevan trabajando entre 1 y 3 años en la actividad comercial, sin embargo, manifestaban que en las Chafras están más de 10 años. Lo que pasó fue que en la pandemia, por las restricciones de salud, muchos se retiraron y varios ya no regresaron, y los que regresaron lo hicieron después de la pandemia desde el 2021, por eso solo cuentan estos 3 últimos años (entrevista a la señora Victoria Quispe, Tdd 15-09-24).

Por su parte, los emprendedores y emprendedoras llevan entre 1 a 3 años en su actividad (42%). Un 23% llevan menos de un año, y el 21% están en su actividad comercial entre 4 a 6 años. Solamente un 13% lleva más de 6 años en su actividad.

Deducimos que las actividades comerciales en la Plaza el Ganadero se intensificaron por las últimas refacciones e implementaciones que ha realizado la H. Alcaldía Municipal, como la creación del parque infantil con motivos costumbristas, el espacio especial para hacer caminatas, las diversas actividades culturales y las oportunidades que ofrece a los emprendedores y emprendedoras. La señora Julia indicaba que cuando se presentan las emprendedoras hay mayor afluencia de personas, por tanto, mayor consumo de comidas y refrescos. Es decir, que estas actividades comerciales que benefician a los emprendedores también benefician a los otros sectores que realizan otras actividades comerciales, en especial a quienes venden alimentos.

5. Motivo por el cual inicia su actividad comercial

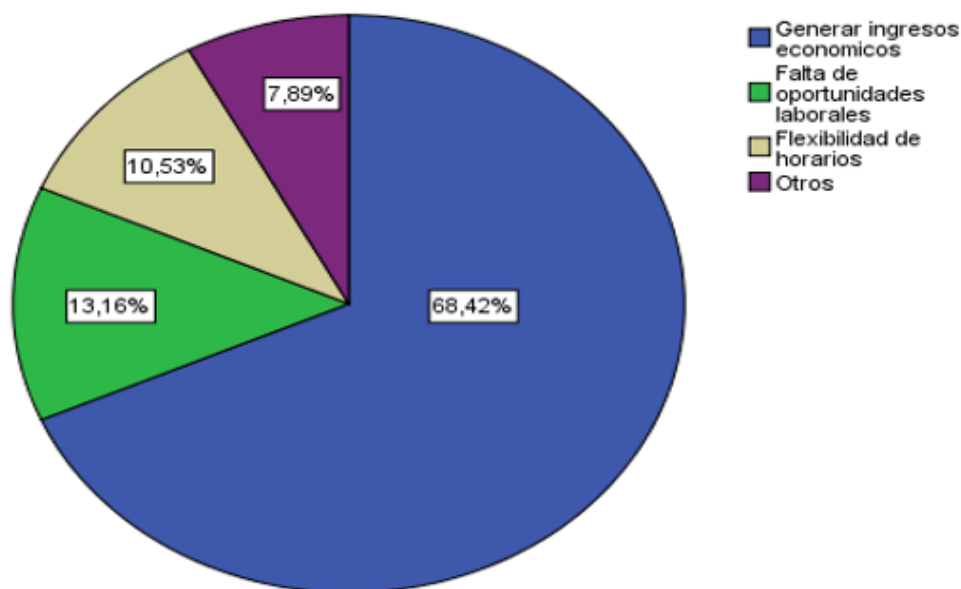
Este dato es muy importante porque deducíamos que quienes trabajan en el sector de venta de comidas era por falta de trabajo en el sector formal, pero los entrevistados manifestaron que adquieren este trabajo como un **complemento a los ingresos que obtienen, sobre todo los esposos**. Pero además la señora Victoria indicó que la mayor parte de las veces les va mejor a ellas que a sus maridos, peor si trabajan en instituciones públicas como la Gobernación y la Alcaldía que tienen que esperar su sueldo varios meses.

Aunque también hay desempleo, lo manifestó el 19%, pero la creatividad les obliga a crear nuevos emprendimientos, así lo manifiesta el 23,81%. El 14,76% sostuvo que el motivo fue que se le presentaron nuevas oportunidades laborales. Mientras que el 4,76 por ciento, es decir una minoría, continúa este trabajo como una tradición familiar, así lo manifestó una señorita: *“estoy trabajando en la venta de comida porque mi papá falleció y yo me estoy haciendo cargo del negocio. También algunas personas que iniciaron el negocio sufren de alguna enfermedad y ya son los hijos que se hacen cargo del negocio”*.

Por su parte, para las emprendedoras y emprendedores su motivación es diferente, pues el 68,42% emprenden un negocio como único generador de ingresos. El 13% emprende un nuevo negocio por falta de oportunidades laborales. Con estas afirmaciones se constata la falta de empleo en la ciudad de Trinidad. El 10,53% manifestaron que la flexibilidad en el horario les permite realizar este tipo de actividad comercial y el 7,89% manifestaron otras motivaciones. Así lo expresa el siguiente gráfico:

COMERCIO INFORMAL

¿Cuál es tu principal motivación para participar en el comercio informal?



6. Ingresos generados por la venta de alimentos

Los ingresos van en relación a los egresos. Las personas que venden alimentos en la Chafra indican que antes se tenía un buen margen de ganancia y que valía la pena el desvelo. Doña Julia y su hijo Mauricio, indicaron que antes se hacía entre 1.000 y 2.000 Bs al día, sobre todo los fines de semana que es donde hay mayor flujo de personas. Sin embargo, se quejaban que en los últimos meses, los precios de la canasta familiar han aumentado hasta en un 100% y el margen de ganancia es poco. También hay que restar el pago a personas que trabajan con ellos, como cocineras y meseras(os).

Se observa que el 33,33% de las personas que venden alimentos en la Chafra, tienen un ingreso entre 1.001 bs a 2.000 Bs semanal. Sumados por cuatro semanas tienen un ingreso de unos 7.000 Bs mensual. El 23,81% tienen un ingreso entre 3.001 a 4.000 Bs. El 19,05% tienen un ingreso entre 4.001 a 5.000 Bs. Estos ingresos son de los que venden almuerzo y cena, que son unas 4 familias en la Chafra, los demás solo venden cena. Hay que tomar en cuenta que estas pensiones tienen mayor número de trabajadores y que pagan a cada trabajador 80 Bs el día.

El 14,29% tienen un ingreso de menos de 1.000 Bs.

El 9,52% tienen un ingreso entre 2001 bs a 3000 bs como lo expresa el siguiente cuadro.

INGRESO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
menos de 1000 Bs	3	14,3	14,3	14,3
Entre 1001 a 2000	7	33,3	33,3	47,6
entre 2001 a 3000	2	9,5	9,5	57,1
Entre 3001 a 4000	5	23,8	23,8	81,0
Entre 4001 a 5000	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

COMERCIO INFORMAL

En el local “Los amigos” de Las Chafra, un estudiante consultó sobre los ingresos e indicaba que generaba unos 300 Bs por día, multiplicados por 30 días, suman a 9.000 Bs el mes. Pero también los egresos como la compra de carne, aceite, huevos, papa, cebolla, aceite y pago de servicios básicos suman unos 5.000 Bs y su ganancia neta eran unos 4.000 Bs al mes.

También indican que en las Chafra pagan un alquiler de 400 Bs a la Alcaldía y el costo del consumo de energía eléctrica es muy elevado. Además, la venta es muy relativa, pues hay días en que se vende bien, otras noches de manera regular y ahora por la falta de circulante, las ventas son malas (entrevista del estudiante Georgino Soruco).

También el estudiante realizó una entrevista al local Super Pollo 2, diagonal a la Plaza el Ganadero, donde obtuvo los siguientes datos:

ITEM	DESCRIPCIÓN	MONTO
1	Pago de empleados 4 X 500 semanal = 2000 x 4 semanas	8.000
2	Pago de servicios básicos por mes (luz y agua)	2.500
3	Compra de 20 pollos x día x 30 días	24.000
4	16 kg de arroz x día al mes	4.800
5	1 @ de papa al día por mes	2.250
6	Fideo (espagueti) por mes	2.400
7	Garrafa de gas por mes	1.500
8	Aceite x mes	7.200
9	Detergente x mes	150
10	Alquiler de una sala x mes	2.500
TOTAL BOLIVIANOS		55.300

Nº	CONCEPTO	MONTO
1	Ingresos	60.000
2	Egresos	55.300
UTILIDAD EN BS.		4.700

Como observamos, los ingresos son elevados, así mismo los egresos. También hay que tomar en cuenta que en estos últimos días los precios de la canasta familiar se han incrementado en un 50, 60 hasta 100%. Entonces el margen de ganancia es poco para el gran esfuerzo que realizan las personas que se dedican a la venta de alimentos.

Por su parte, las emprendedoras(es) indicaron los siguientes ingresos: El margen de ganancia del 40% de los emprendedores(as) es menos de 1.000 Bs. Mientras que el 32% obtienen ganancias entre 1.000 y 2.000 Bs. El 13% tienen una ganancia entre 2.000 a 3.000 Bs y unos cuantos (el 8%) tienen un ingreso entre 3.000 a 4.000 Bs.

COMERCIO INFORMAL

También hay que tomar en cuenta que los emprendedores (as) solo ofertan sus productos 2 veces a la semana, pero circulan su negocio en las otras plazas como Fátima y Pompeya.

7. Impacto socioeconómico de las actividades comerciales en la Plaza el Ganadero

Al finalizar el estudio, se les consultó tanto a los venteros de alimentos como a los emprendedores, si la actividad comercial que realizan en la Plaza el Ganadero, les ha cambiado o mejorado sus ingresos y su nivel de vida. El 33% indicó que se mantiene igual. El 24% indicó que aumentó moderadamente. El 19% indicó que les aumentó los ingresos significativamente. Sin embargo, el 23,81% indicó que los ingresos disminuyeron.

Se puede concluir que si bien las actividades comerciales en la Plaza el ganadero en los años anteriores tenían un efecto positivo en las familias, en estos últimos años han disminuido considerablemente porque los precios de la canasta familiar aumentaron hasta un 100% y las ventas se han reducido. Por tanto, el impacto económico es negativo y las familias se ven afectadas, pues aumenta la tasa de desempleo y tiene un efecto multiplicador con los sectores marginales que se ven seriamente afectados y que tienen que acudir al trabajo informal como única salida a su crisis económica y vivir el día a día.

Bibliografía

1. CARDENAS, Estela. Descripción de las Teorías del Desarrollo Económico y Desigualdad. Tiempo Económico. [Internet]. 2018 [consultado 13 oct 2021]; 53-64. Disponible en: <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2020/01/40te3.pdf>
2. CARRERA ECONOMÍA UAB, Diagnóstico Socioeconómico del Distrito 8 de la Ciudad de Trinidad, Beni- Bolivia, Tdd, 2023
3. FOXLEY Alejandro, Estrategia de Desarrollo y Modelos de Planificación, Fondo de Cultura económica, 1975. Pág.29
4. INE, Censo Nacional de Población y Vivienda, La Paz, 2012
5. OIT. INFORME ECONOMICO, BOLIVIA, 2023
6. MUÑOZ Oscar, Distribución del Ingreso en América Latina. Número especial de World Development. Noviembre 1979, Pág 104
7. RAMIREZ, Guillermo, Lectura sobre Desarrollo Económico. Editorial Universal, S.A. México 1970. Pág 85
8. <https://www.monografias.com/docs/Economia-Formal.Wikipedia>
9. https://es.wikipedia.org/wiki/Economía_informal
10. <https://www.shopify.com/blog/emprededurismo>
11. DOCENTES Y ESTUDIANTES 1ER AÑO DE ECONOMÍA: Encuestas y Entrevistas físicas, Trabajo de recolección de datos en la Plaza el Ganadero, Trinidad 15 de septiembre de 2024.

DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS

Desarrollo de habilidades tecnológicas en la formación profesional de estudiantes universitarios Caso: Carrera Contaduría Pública en Riberalta

*Bernardo Navarro Arias**
*Cristhian Brayan Montaña Nina**

Introducción

Durante el proceso formativo de los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública, se observa una carencia en el dominio adecuado de herramientas y equipos tecnológicos relevantes para la profesión.

Esta situación genera una brecha significativa entre los conocimientos académicos adquiridos en el aula y las habilidades prácticas necesarias para desenvolverse con eficacia en entornos laborales que exigen una constante actualización tecnológica.

La falta de integración de tecnologías modernas en los programas de estudio puede afectar la competitividad y el desempeño profesional de los futuros contadores públicos, limitando su capacidad para adaptarse a las innovaciones del sector y responder a las nuevas exigencias laborales.

Más allá de la preparación académica, la labor del docente es fundamental para impartir conocimientos que faciliten el desarrollo de habilidades tecnológicas en los estudiantes. Sin embargo, muchas veces los estudiantes no muestran interés en aprender estas habilidades, a pesar de contar con una gran cantidad de información accesible y herramientas disponibles, como teléfonos móviles, computadoras con acceso a internet y otros recursos. La falta de motivación o interés puede limitar la adquisición de competencias tecnológicas esenciales para su formación profesional, lo que afecta su capacidad para afrontar los desafíos del mercado laboral actual.

El contexto de la investigación

En ese marco, el problema planteado es el siguiente: ¿De qué manera las habilidades tecnológicas afectan el proceso de formación profesional de los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública?

El objetivo general fue analizar la influencia de las habilidades tecnológicas en el proceso de formación profesional de los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública en Riberalta.

Los objetivos específicos fueron: 1) Identificar las principales habilidades tecnológicas requeridas en la formación de los Contadores Públicos; 2) Analizar la percepción de los estudiantes sobre la importancia y el impacto de las habilidades tecnológicas en el proceso de aprendizaje; 3) Evaluar la integración de competencias tecnológicas en los planes de estudio de la carrera, identificando posibles brechas

**Docente Tutor y Universitario de la Carrera Contaduría Pública Riberalta.*

DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS

formativas; 4) Proponer estrategias y acciones educativas para fortalecer el desarrollo de habilidades tecnológicas en la formación de futuros contadores públicos, considerando las exigencias del entorno profesional actual.

El tema se justifica plenamente, ya que la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el campo de la contabilidad ha transformado significativamente los procesos y las funciones del profesional contable. La competencia en habilidades tecnológicas se ha convertido en un requisito esencial para garantizar la calidad, eficiencia y precisión en la gestión de la información financiera. Sin embargo, en muchos contextos educativos, como en la formación de los estudiantes de Contaduría Pública en Riberalta, se ha identificado una brecha entre la adquisición teórica de conocimientos y la aplicación práctica de habilidades tecnológicas.

Esta situación puede limitar la preparación adecuada de los futuros profesionales, afectando su competitividad en un mercado laboral cada vez más exigente y tecnológico. La falta de dominio de herramientas y sistemas contables modernos impide que los estudiantes puedan desempeñarse con eficacia. Por tanto, resulta crucial realizar esta investigación para identificar las causas de esta problemática y determinar cómo las habilidades tecnológicas influyen en la formación profesional del estudiante. Los resultados permitirán diseñar estrategias y acciones pedagógicas que fortalezcan el desarrollo de competencias tecnológicas en la formación académica, promoviendo así una preparación más completa, actualizada y alineada con las necesidades del sector laboral. Esto contribuirá a mejorar la calidad educativa, el desempeño profesional y la inserción exitosa de los futuros contadores en el mercado laboral.

La hipótesis planteada es como sigue: La adquisición y dominio de habilidades tecnológicas tienen un efecto positivo en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública, mejorando su capacidad para aplicar conocimientos en el uso de sistemas contables y en los entornos laborales.

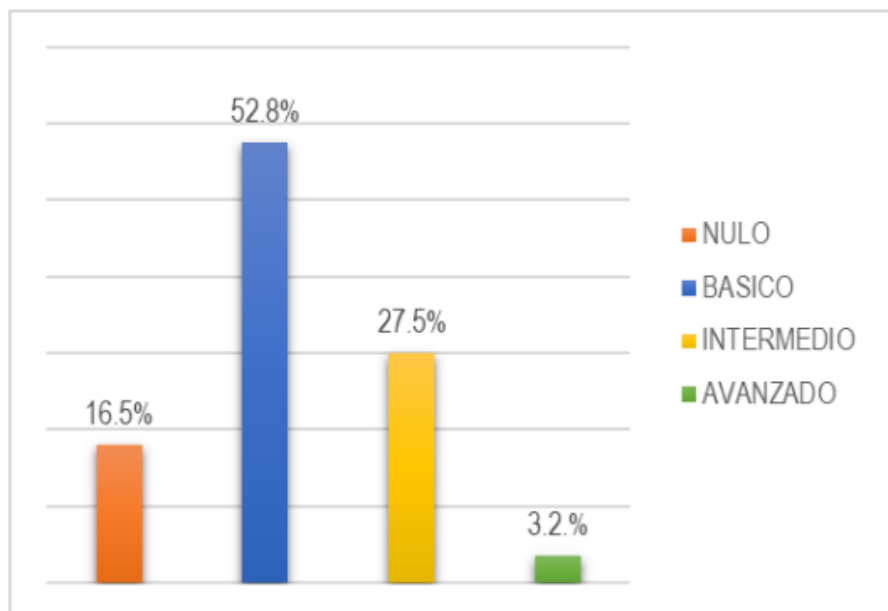
En cuanto a la metodología, el enfoque de esta investigación es mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral del problema. Se utilizó el método estadístico en la tabulación y graficación de resultados, así como el método analítico, para analizar las relaciones entre las habilidades tecnológicas, la infraestructura tecnológica disponible y la calidad de la formación profesional.

Recopilación de datos y resultados

Para la recopilación y verificación de datos, se diseñó y aplicó una encuesta en formato virtual, dirigida a los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública. Este proceso tuvo como finalidad realizar un diagnóstico integral que permita comprender la realidad académica y profesional de los futuros contadores, así como los desafíos que enfrentan en su formación.

DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS

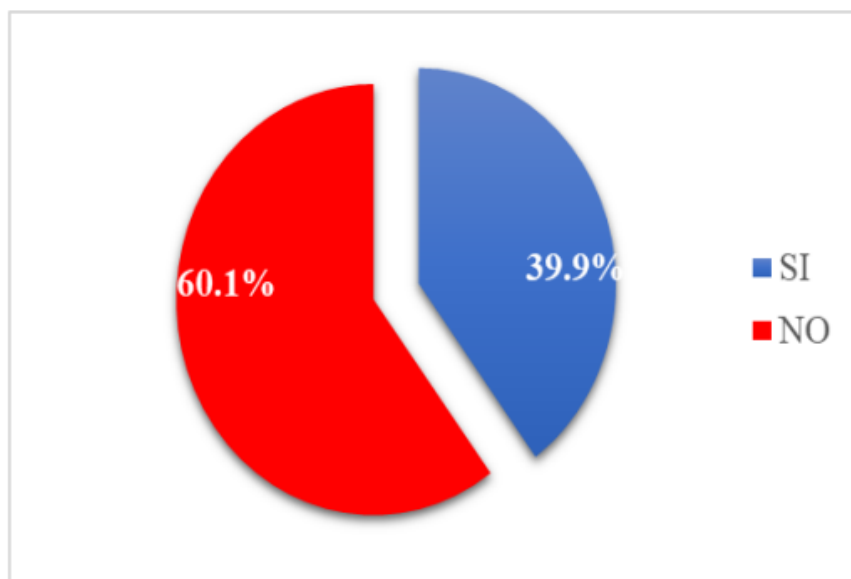
Figura 1 - Nivel de dominio en Excel



Los resultados obtenidos durante la investigación muestran que la mayoría de estudiantes (53%) tienen un nivel de dominio básico en Excel; también es importante el porcentaje que tiene un dominio intermedio (28%). Lo preocupante es que existen estudiantes que señalan tener un conocimiento limitado o nulo de esta herramienta, generando una brecha tecnológico-educativo con implicaciones significativas en un futuro.

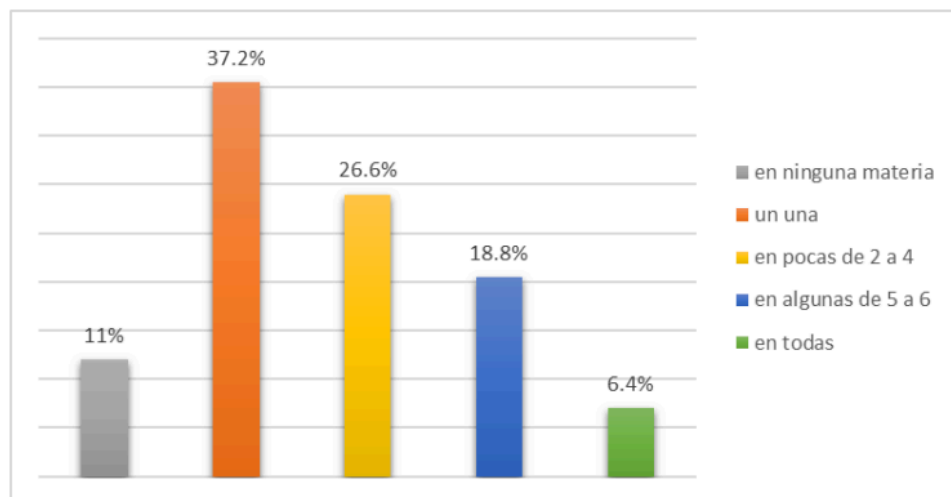
Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los estudiantes consideran que los planes de estudio de su carrera no integran suficientes contenidos tecnológicos. Este resultado refleja una percepción de insuficiencia en la formación tecnológica dentro del currículo académico de la carrera de Contaduría. El hecho de que más del 60% de los encuestados perciban una carencia en este aspecto sugiere que el plan de estudios podría no estar alineado con las exigencias del mercado laboral actual, donde la tecnología juega un papel fundamental en la contabilidad.

Figura 2 - Integración Planes de estudio y contenidos tecnológicos



DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS

Figura 3 - Capacitación en herramientas tecnológicas en el desarrollo de las materias



Los resultados exponen una irregularidad en la integración de herramientas tecnológicas dentro de las asignaturas, lo que nos indica desafíos críticos en la formación digital de los estudiantes, marcando más de un tercio de los estudiantes (37%) que no recibe capacitación en herramientas tecnológicas adecuada en las materias de la carrera.

Conclusiones y recomendaciones

Las principales conclusiones del estudio exponen que:

1. Los datos recopilados respaldan la hipótesis planteada, evidenciando que las habilidades tecnológicas tienen un efecto directo en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de Contaduría Pública.
2. Existe una influencia significativa de las competencias tecnológicas en el desempeño académico y la preparación efectiva para el ejercicio profesional en el área contable.
3. La limitada incorporación de contenidos tecnológicos en los planes de estudio está restringiendo el desarrollo de competencias digitales esenciales, lo que puede afectar la empleabilidad y actualización profesional de los contadores públicos.

En ese marco, se recomienda:

1. Promover el uso regular de software contable especializado en las actividades de las asignaturas.
2. Mejorar la infraestructura tecnológica de la institución educativa, asegurando que los estudiantes tengan acceso a equipos y herramientas modernas necesarias para su capacitación en herramientas digitales.
3. Implementar programas de capacitación y talleres de actualización tecnológica dirigidos tanto a docentes como a estudiantes, con el fin de fortalecer la competencia digital.

Estas acciones contribuirán a reducir la brecha entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, garantizando una preparación más adecuada y actualizada para los futuros profesionales

MODALIDADES DE GRADUACIÓN

Modalidades de graduación de la Carrera de Administración de Empresas

*Fernando Aguilar Nuñez Vela**

El Instituto de Investigación y postgrado (INIP-FCE) presenta el siguiente resumen de las modalidades de graduación de la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas, elaborado a partir de la base de datos disponibles, que incluye Tesis de Grado (TG), Proyectos de Grado (PG), Trabajos Dirigidos (TD), Ensayos Profesionales (EP), Exámenes de Grado (EG) y Excelencia Académica (EA) registrados entre 1992 y 2024. La tabla 1 a continuación presenta un resumen general de las modalidades de graduación, incluyendo los periodos de registro, los años más productivos de cada modalidad y la cantidad de ponentes diferenciados por género.

Tabla 1.- Resumen general de las modalidades de graduación de la Carrera de Administración de Empresas.

	Tesis de grado	Proyecto de grado	Trabajo dirigido	Ensayo profesional (PTEAE)	Exámen de grado	Excelencia académica	Total
Cantidad	255	417	59	56	151	1	939
Periodo	1992-2024	2002-2024	2001-2024	2000-2023	2002-2024	2024	
Año más productivo	2000 (37 TG)	2022 (47 PG)	2005 (15 TD)	2022 (16 EP)	2023 (44 EG)	2024 (1 EA)	
Ponentes mujeres	125	230	30	19	75	1	480
Ponentes hombres	130	187	29	37	76	0	459

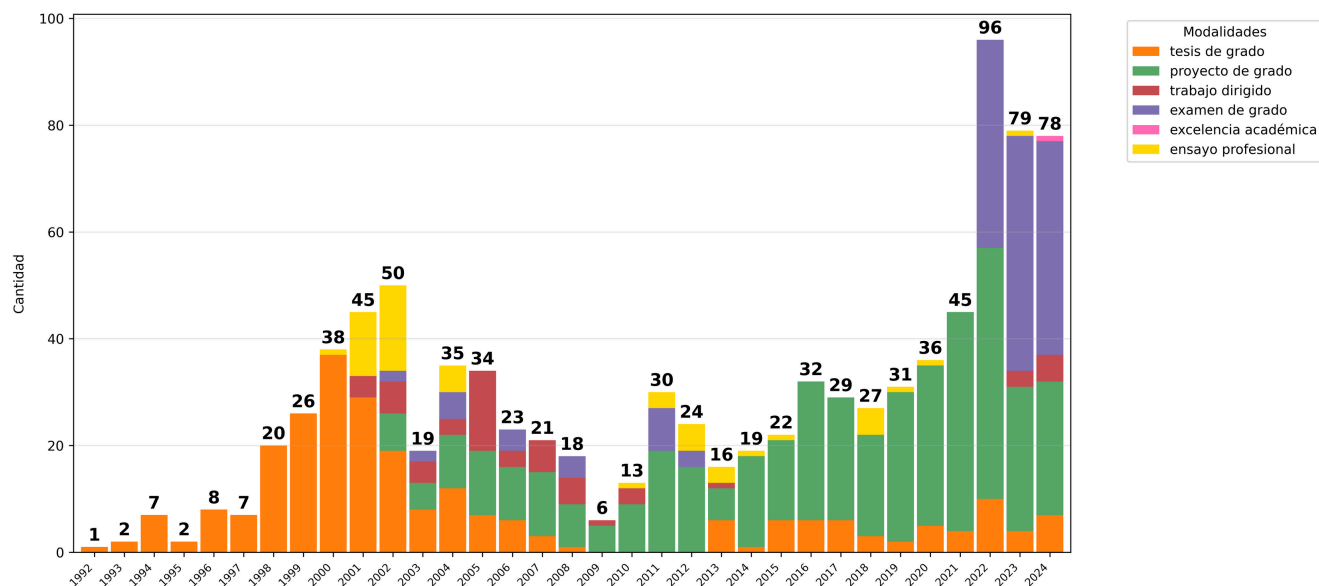
FUENTE: Elaboración propia con datos de la Carrera de Administración de Empresas.

La figura 1 muestra la evolución histórica de todas las modalidades de graduación en un período de 33 años, que se extiende desde 1992 hasta 2024, destacándose, por una parte, un marcado incremento del total de titulados en los últimos 3 años, período en que se registra el 27% del total. Inicialmente, las Tesis de Grado fueron la única modalidad de graduación entre 1992 y 1999. Luego surgieron otras modalidades como el Ensayo Profesional a partir del año 2000, el Trabajo Dirigido a partir de 2001, el Proyecto de Grado y el Examen de Grado a partir de 2002. Adicionalmente en 2004 se registra la primera graduación por Excelencia Académica. La frecuencia de las Tesis de Grado comienza a disminuir a partir del año 2002, mientras que los Proyecto de Grado muestran una creciente importancia hasta el 2022, año en que se inicia una nueva tendencia, caracterizada por la predominancia de los Exámenes de Grado. Esta modalidad constituye actualmente la opción preferida de graduación.

**Economista agrícola. Docente investigador de la FCE.*

MODALIDADES DE GRADUACIÓN

Fig. 1. Evolución de las modalidades de graduación de la Carrera de Administración de Empresas.



FUENTE: Elaboración propia con datos de la Carrera de Administración de Empresas.

Las modalidades de graduación pueden diferenciarse por el nivel de investigación que requieren, siendo la Tesis de Grado la modalidad que tiene una mayor exigencia investigativa, porque implica una investigación original, con planteamiento de hipótesis, marco teórico sólido, metodología rigurosa, análisis de resultados y conclusiones, y su publicación contribuye al conocimiento en el campo de estudio. Por otra parte, los Proyectos de Grado, Ensayos Profesionales y Trabajos Dirigidos tienen un menor nivel de exigencia investigativa y se enfocan en la resolución de problemas prácticos. En contraste, los exámenes de grado no tienen ninguna exigencia investigativa. La figura 1 anterior muestra una tendencia hacia esta modalidad en los últimos 3 años, cuyas implicaciones se discuten en la sección de conclusiones y recomendaciones.

Modalidades de graduación por categorías temáticas

A partir de los títulos de los trabajos de graduación se llevó a cabo una categorización de las tesis de grado, proyectos de grado y trabajos dirigidos en diversas áreas temáticas, como la gestión de recursos humanos, gestión comercial y de marketing, gestión financiera y organizativa, gestión estratégica, Innovación y tecnología y otros. La figura 2 a continuación muestra la predominancia de 3 áreas temáticas que concentran el 75% de las modalidades mencionadas: Gestión de Recursos Humanos, Gestión organizativa y Gestión comercial y de marketing.

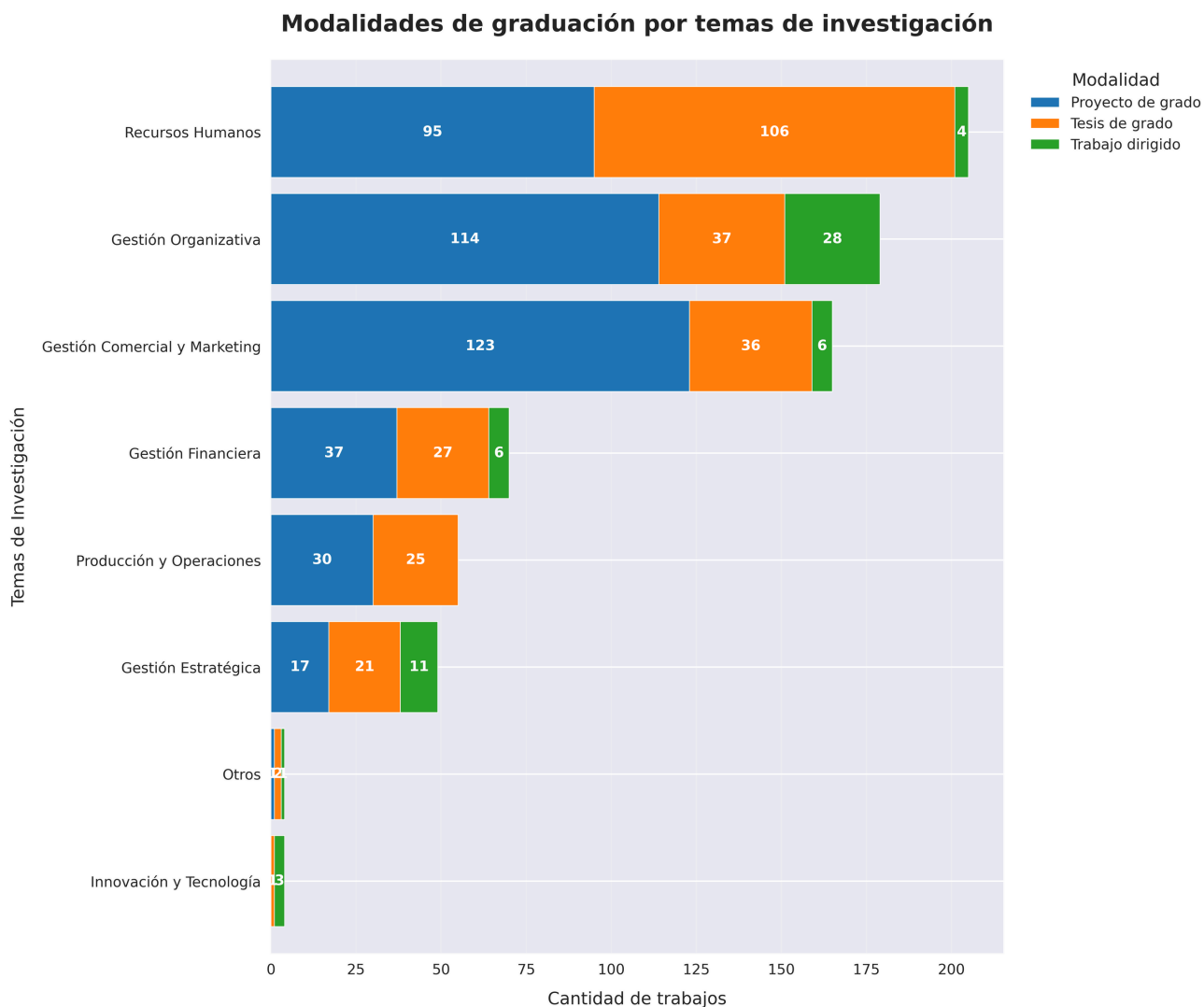
Modalidades de graduación en organizaciones públicas y privadas

La figura 3 muestra las proporciones de organizaciones públicas y privadas (incluyendo comunidades campesinas) que fueron beneficiadas con las tesis de grado, los proyectos de grado y los trabajos dirigidos.

MODALIDADES DE GRADUACIÓN

Cabe añadir que el 51% de las Tesis de Grado, Proyectos de Grado y Trabajos Dirigidos se llevaron a cabo en el municipio de Trinidad y el restante 49% en otros municipios.

Fig. 2. Cantidad de Tesis de Grado, Proyectos de Grado y Trabajos dirigidos en diferentes categorías temáticas

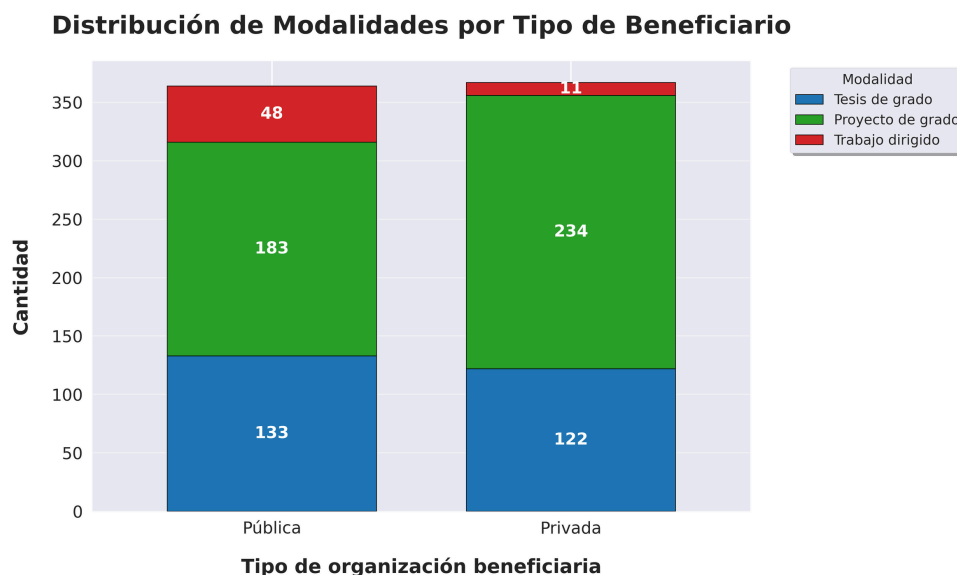


FUENTE: Elaboración propia con datos de la Carrera de Administración de Empresas.



MODALIDADES DE GRADUACIÓN

Fig. 3. Cantidad de Tesis de Grado, Proyectos de Grado y Trabajos dirigidos realizados en instituciones públicas y organizaciones privadas



FUENTE: Elaboración propia con datos de la Carrera de Administración de Empresas.

Conclusiones y recomendaciones

1. Las tendencias actuales de las modalidades de graduación de la carrera de Administración de Empresas apuntan a incrementar las modalidades no-investigativas de graduación, como los exámenes de grado. Históricamente, la tesis de grado ha sido una modalidad fundamental para desarrollar y consolidar competencias investigativas en los futuros profesionales universitarios. La diversificación de modalidades de graduación con otras opciones que requieren poca o ninguna actividad investigativa, como es el caso de los exámenes de grado, permite incrementar las tasas de graduación y disminuir la duración promedio de estudios, pero trae consigo un aspecto negativo en lo referente a la formación y desarrollo de capacidades investigativas, con la consecuente disminución del pensamiento crítico, analítico y de resolución de problemas complejos de los nuevos profesionales y la menor preparación para estudios de posgrado o carreras académicas. Por otra parte, la disminución de capacidades investigativas ampliará la desconexión que ya existe entre la Universidad y la producción científica local.
2. Diversos estudios realizados en universidades Latinoamericanas muestran que el contenido investigativo de las modalidades de graduación ayudan a desarrollo de competencias profesionales, el pensamiento crítico, el desarrollo de pensamiento complejo e innovador, la adaptabilidad profesional y las habilidades de resolución de problemas (Navarro et al., 2024; Guzmán-Valenzuela et al, 2023; Ramírez-Montoya & Quintero Gámez, 2024 y Hernandez-Diaz & Polanco, 2021).
3. El nuevo modelo académico de la UABJB promueve la flexibilización curricular y el desarrollo de capacidades en investigación académica, investigación aplicada, investigación formativa e investigación pedagógica y didáctica. Para avanzar hacia el desarrollo de dichas capacidades, es recomendable implementar estrategias que permitan integrar la formación investigativa transversal en el currículo desde etapas tempranas, desarrollando en los estudiantes las competencias y actitudes investigativas en forma progresiva, promoviendo semilleros de investigación, implementando políticas de incentivos de investigación para docentes y estudiantes y fortaleciendo las capacidades de asesoría y acompañamiento en el plantel docente, para que los estudiantes superen las dificultades y complejidades del proceso de investigación.

REVISTA INFORMATIVA



ACADEMIA & DESARROLLO



La exportación de hidrocarburos constituye la principal fuente de financiamiento de los gobiernos departamentales



[FACEBOOK.COM/UABJBBENI](https://www.facebook.com/UABJBBENI)



68967783