

PERFECCIONAMIENTO DE LAS ACCIONES PARA CAPACITAR DIRECTIVOS DE MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS COOPERATIVAS Y PRIVADAS

IMPROVEMENT OF TRAINING ACTIONS FOR MANAGERS OF MICRO, SMALL & MEDIUM –SIZED COOPERATIVES & PRIVATE ENTERPRISES

Erwin O. Aguirre de Lázaro

Observatorio de los Emprendimientos en Cuba
erwinal2018@gmail.com

Resumen

Se parte del discurso de clausura del presidente cubano en el último Congreso de la *Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba*, y documentos del Partido Comunista de Cuba. El objetivo es reseñar resultados de investigaciones científicas que puedan servir de insumo para diseñar, impartir y evaluar acciones de capacitación a quienes administran micro, pequeñas y medianas empresas cooperativas y privadas. Para ello, se revisaron 785 documentos, de los cuales se citan aquí los 31 con mayor pertinencia y relevancia. Se identificaron aportes en 7 áreas; aunque discrepancias entre modelos teóricos y hallazgos empíricos, que requieren investigar más, a fin de refinarlos y validarlos en contextos diversos; así como la necesidad de una cultura de administración, desarrollando diferenciadamente competencias en emprendedores, combinadas con otros servicios; en lo cual los gobiernos deben actuar en 5 direcciones y crear un entorno favorecedor en otras 8; con las consiguientes recomendaciones.

Palabras claves: *Educación emprendedora; Entrenamiento a directivos; Micro, pequeñas y medianas empresas; Competencias emprendedoras; Políticas públicas.*

Abstract

The start point is the closing speech of Cuban President in the last Congress of the *Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba*, and documents of Cuban Communist Party. The aim is the review of the

upshot of academic literature which could be useful for the design, teaching & evaluation of training actions for managers of micro, small & medium –sized cooperatives & private enterprises in Cuba. To do so, 785 documents were reviewed, from which the 31 more pertinent & relevant are quoted here. Contributions were identified on 7 fields; although discrepancies between theoretical models & empirical findings, which require more research, to refinement & validation in different contexts. Also, the need of a managerial culture, developing in different ways competences in entrepreneurs, combined with other services; in which governments should act in 5 directions & create a becoming environment in other 8, with the resulting recommendations.

Key words: *Entrepreneur education, Managers training, Small & medium sized enterprises, Entrepreneurial competences, Public policies*

Introducción

El Presidente Miguel Díaz - Canel Bermúdez, en su discurso de clausura del Congreso de la *Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba* (ANEC), el 14/06/19, solicitó a esta y sus miembros, contribuir al cumplimiento de políticas, regulaciones y demás decisiones gubernamentales, entre otras vías, aportando a la preparación de los presidentes de los Consejos Populares y otros funcionarios a nivel local, entrenando a cooperativistas y trabajadores por cuenta propia en temas de control económico y responsabilidad fiscal y social, así exhortó a que la Asociación no se canse de impartir cursos de administración, contabilidad y costos, a las pequeñas, medianas y grandes empresas” (Díaz – Canel, 2019).

El *Partido Comunista de Cuba* (PCC) aprobó en su 7º Congreso los “Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución para el período 2016–2021”, entre los cuales: “Perfeccionar y garantizar un programa de capacitación de directivos, ejecutores directos y trabajadores”, así como “avanzar en la aplicación de métodos participativos en la dirección (...) que impliquen a todos los trabajadores” (PCC, 2017, lineamientos 255 y 6, respectivamente).

En el 5º Pleno del Comité Central, según (Martínez y Puig, 2018), se dijo que “debe desplegarse (...) un proceso de capacitación que incluirá a los 580 000 trabajadores por cuenta propia y a más de 30 000 funcionarios públicos”.

Es **objetivo** del presente trabajo, reseñar hallazgos de investigaciones científicas que puedan servir de insumo para el diseño, impartición y evaluación, de acciones de capacitación a quienes administran micro y pequeñas empresas privadas (negocios de “trabajo por cuenta propia”) y cooperativas en Cuba.

1. Método de investigación

Se revisaron 523 documentos sobre micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y capacitación de los emprendedores, más otros 262 acerca de cooperativas y *economía social y solidaria*, para un total de 785; de los cuales aquí se citan los 31 de mayor pertinencia y relevancia para el objetivo del presente trabajo, publicados desde 2013, considerando la novedad de sus contenidos, rigor teórico y metodológico, e impacto de sus publicaciones. Se consideraron otros 4 documentos, para un total de 35.

2. Resultados del estudio

La capacitación de quienes administran micro, pequeñas y medianas empresas en el mundo (MIPYMES), cooperativas y privadas, ha devenido tema de moda en estudios académicos (Oliveira, 2016), cuyos objetos de investigación más frecuentes son (Valerio et al., 2014, p.50, p.127):

Papel, redes y alianzas de los actores: Administraciones públicas y sus dependencias, escuelas de negocio, universidades y otras entidades no estatales nacionales, extranjeras e internacionales; al igual que sus directivos, funcionarios, docentes, asesores y consultores; incluyendo, tanto académicos, como personas emprendedoras con dotes para esos roles (*quiénes hacen qué*) – (Anderson et al., 2018; Cooney, 2015; Lerena y Miozzi, 2015; Lerena y Miozzi, 2017; Rodrigo et al.; Samaniego, 2015; Vera, 2014; Vera, 2015; Zubeldia et al., 2015).

Cursantes: Caracterización (De Barros y Kafrouni, 2014; Cooney, 2015; Lerena y Miozzi, 2015); menor éxito como emprendedores de quienes tienen experiencias previas, en especial en el sector público (estatal), por reducir su capacidad de adaptación, en particular en contextos turbulentos y de alta incertidumbre, donde tales experiencias pueden ser menos importantes y necesitan desaprenderlas (Cooney, 2015); enfoque de género (Cooney, 2015; Lerena y Miozzi, 2015; Lerena y Miozzi, 2017) y a personas con necesidades especiales (Poblete y Jiménez, 2013; Vera, 2014); efectos de la interacción de condiscípulos (Cooney, 2015) y variables en su entorno (Cooney, 2015), así como selección y cantidad (*a quiénes y cuántos*).

Diagnóstico de necesidades de capacitación (*por qué*) (Vera, 2014).

Diseño curricular (Brito, 2015; Carnota, 2017; Carnota y Arocha, 2019; Cooney, 2015; Durán et al., 2015; INTECH, 2015; Lerena y Miozzi, 2015; Lerena y Miozzi, 2017; Vera, 2014): Objetivo y resultados esperados (*para qué*); orientación al desarrollo de competencias mediante una estrategia pedagógica de aprender

haciendo (Blackwood, 2014; Cantón et al., 2014; Catellaro et al., 2016; Cooney, 2015; Lerena y Miozzi, 2015; Lerena y Miozzi, 2017; Vera, 2014) contenidos (*sobre qué*), en particular acerca de la responsabilidad social y valores (Cooney, 2015; INTECH, 2015; Lerena y Miozzi, 2015); forma, incluyendo modos de comparecencia y dedicación, duración y horarios (*cuándo*), métodos (*cómo*) predominantemente productivos, incluyendo estudios de caso (Lerena y Miozzi, 2017) e innovaciones educativas (Carnota y Arocha, 2019), medios (*con qué* literatura docente, locales, su equipamiento y mobiliario, demás recursos) y evaluación docente.

Evaluación de impactos, en particular relación costo – beneficios, para comprobar, y coadyuvar a, que la capacitación sea una inversión y no un mero gasto; siendo este asunto el más complejo (Aguirre, 2014; Chura, 2017; Cooney, 2015; FINTECH, 2015; Lerena y Miozzi, 2017; Valerio et al., 2014; Vera, 2014).

Condicionantes de fracasos en programas de capacitación de directivos (Brooks, 2017; Carnota y Arocha, 2019; Gurdjian, 2014).

Experiencias nacionales (Cooney, 2015; Valerio et al., 2014) y comparaciones entre países o regiones (Carnota, 2017; Cooney, 2015).

Una reseña crítica de la literatura encontró discrepancias crecientes entre modelos teóricos y hallazgos empíricos; lo cual no implica que deban desestimarse aquellos, sino investigar más, para refinarlos y validarlos en contextos diversos (McMullen & Dimov, 2013. Ver además Lerena y Miozzi, 2015: 17).

3. Discusión

Las MIPYMES tienen internacionalmente una contribución creciente a un desarrollo económico y social sustentable, mediante la compra, leasing o alquiler de recursos; la producción de bienes y servicios, en particular innovadores, que satisfacen necesidades de sus clientes; la creación de empleos; y el pago de obligaciones tributarias. Sin embargo, no bastan declaraciones oficiales a fin de lograr esas contribuciones: Condición necesaria (pero insuficiente) es una cultura de administración, tanto pública (estatal), como cooperativa y privada; la cual debe comenzar a desarrollarse desde la enseñanza general (González, 2015; Lerena y Miozzi, 2015), en particular secundaria y universitaria (pregrado y posgrado).

Si educar es preparar al ser humano para la vida (Martí, 1975: T-VIII, pp. 281-282) y esta se desarrolla en sistemas organizacionales que necesitan ser administrados con participación de sus miembros en la dirección de aquellos, entonces las personas requieren *competencias instrumentales genéricas, así como en valores y actitudes*, que les permitan ser gerentes, o subordinados partícipes en la conducción de sus

entidades de pertenencia, con éxito y responsabilidad social.

Según Aguirre y Calderón (2015), para quienes presiden cooperativas o son gerentes de negocios de trabajo por cuenta propia, resultan:

Competencias instrumentales genéricas:

- ◇ Tener dotes de liderazgo, carisma.
- ◇ Conocer y mantenerse actualizado sobre su negocio, así como las regulaciones jurídicas y administrativas que conciernen a su entidad.
- ◇ Comunicarse persuasivamente y ser receptivo, con métodos eficientes de: Comunicación oral, lectura de textos y elaboración de informes.
- ◇ Saber trabajar en grupo.
- ◇ Tener capacidad de implementación, de traducir ideas en acciones, de llevar aquellas a la práctica, de transformar recursos en resultados.
- ◇ Conocer de administración empresarial; en particular: toma de decisiones, mercadotecnia, negociación, organización del trabajo, asignación de responsabilidad y delegación de autoridad, sistemas de calidad, dirección de personal y finanzas.
- ◇ Combinar enfoque sistémico y capacidad de síntesis, por una parte y, de la otra, no perder de vista los detalles.

Competencias en valores y actitudes:

- ◇ Ser emprendedor, tener motivación, deseo de triunfar, e iniciativa.
- ◇ Estar centrado en las prioridades, enfocado.
- ◇ Ser decidido; tener confianza y seguridad en sí mismo.
- ◇ Tener interés en desarrollar sus competencias y las del personal.
- ◇ Ser responsable.
- ◇ Ser capaz de mantener buenas relaciones humanas y equidad en el trato.
- ◇ Tener consagración y perseverancia en su labor.
- ◇ Resiliencia: Capacidad de recuperación y reinicio, aprender y actuar consecuentemente ante fracasos y errores; transformar barreras y crisis, en potencialidades y éxitos.
- ◇ Tener profesionalidad: Actuar con atención, cuidado, exactitud y rapidez.
- ◇ Ser creativo, de pensamiento abierto, flexible.

Pero no basta con tales competencias: Se precisan, además, *competencias instrumentales específicas*; que dependen, entre otras variables, de la forma de propiedad, tamaño y tipo de la institución.

Un caso particular es el de micro y pequeñas empresas cooperativas y privadas, que son muy heterogéneas, en función de la cantidad y composición de sus activos y RR.HH., cartera de productos, cuantía de sus ventas y utilidades, concentración o dispersión geográfica, sector y nichos de mercado en que operan, tecnología que usan, ubicación, etc.

La medida de cultura de administración y en particular *competencias instrumentales específicas*, es una (y solo una) de las condicionantes del éxito – fracaso de micro y pequeñas empresas. En el caso particular de las cooperativas, “Educación, formación e información” es uno de los principios que *Alianza Cooperativa Internacional* proclama.

Las *competencias instrumentales genéricas*, así como en valores y actitudes, deben empezar a ser desarrolladas, como ya se dijo, en el sistema educativo; así como reforzadas y complementadas con las *competencias instrumentales específicas* aprendidas en acciones de capacitación (Cooney, 2015), dirigidas a dos tipos de personas emprendedoras:

Potenciales: Quienes necesitan saber de modo adecuado y rápido cómo *poner en marcha e iniciar operaciones en empresas de su interés*, mediante los estudios de factibilidad, trámites legales, acceso a crédito y planificación de negocio, entre otros.

En funciones, Quienes necesitan saber de modo adecuado y rápido cómo *consolidar y expandir negocios ya iniciados*, mediante la elevación de su eficacia y eficiencia, mejorando prácticas gerenciales, administración de la producción de bienes y servicios e inversiones, manejo de recursos humanos y financieros, e innovaciones, entre otros. Las acciones de capacitación a ese último tipo son más eficaces cuando se combinan con servicios de asesoría, consultoría, crédito, etc. (Cooney, 2015: 714-715; Lerena y Miozzi, 2015: 803-821, 889-901; Valerio et al., 2014: 7-9).

Dada la heterogeneidad, tanto de las micro y pequeñas empresas cooperativas y privadas, como de las personas emprendedoras (disponibilidad de dinero, edad, experiencia laboral previa, lugar de residencia, motivación, sexo, así como niveles de apoyo de familiares, amistades y conocidos, e instrucción; etc.), ambos tipos han de ser estratificados; por lo que no se debe diseñar e impartir acciones iguales para todos esos individuos, ni siquiera del mismo tipo, sino particularizarse según sus necesidades, con la dificultad de que muchas veces no saben lo que desconocen (Carnota, 2016). De lo contrario, puede pasar que contenidos genéricos basados en investigaciones excelentes, sean cada vez menos pertinentes a sus cursantes (Anderson et al., 2018: 426).

Los gobiernos deben promover la capacitación de tales personas, para lo cual:

- Trazar estrategias nacionales y sistemas tanto sectoriales como territoriales.
- Introducir en el sistema educativo la enseñanza de *competencias instrumentales genéricas*, así como en *valores y actitudes*; en particular, según (Aguirre, 2017), la responsabilidad social acorde con la norma ISO 26000:2010.
- Auspiciar (financiar, inclusive) programas de desarrollo de *competencias instrumentales específicas*, por entidades públicas y no estatales (nacionales, extranjeras e internacionales); previa certificación de, tanto instituciones, como docentes, asesores y consultores.
- Evaluar impactos.
- Encargar proyectos de I+D+I, así como actividades científicas informativas (bibliotecas digitales y publicaciones especializadas, inclusive), que sustenten lo anterior.

Pero en el entendimiento de que la capacitación será eficaz y eficiente, solo si es parte de políticas, regulaciones jurídicas y administrativas, al igual que otras decisiones y acciones públicas, que creen un entorno favorable para las MIPYMES (Camiletti, Flores, 2015; Lerena y Miozzi, 2017; Valerio, et al.; 2014), junto a otras variables contextuales (Martínez et al., 2017); las cuales, según Vázquez (2017: 64–65), son:

Establecer un marco político, jurídico y mediático, que favorezca el desempeño de tales MIPYMES, en correspondencia con las estrategias de desarrollo del país y sus niveles sub – nacionales, y no sean una barrera para, tanto esas empresas, como el avance de las fuerzas productivas; el cual incluya la puesta en vigor de una ley que codifique las regulaciones sobre las empresas en general y en particular acerca de las MIPYMES, considerando su heterogeneidad.

Asignar en la ley del presupuesto u otra, fondos para fomentarlas, en los niveles, tanto nacional, como sub – nacionales.

Reducir y simplificar trámites administrativos.

Crear un órgano estatal u ONG, que funja como facilitador de la identificación, agregación y satisfacción de las demandas legítimas de dichas MIPYMES; al igual que la canalización de su participación en el diseño de la agenda, el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas, e iniciativa legislativa; mediante acciones de coordinación con órganos estatales, administraciones locales, empresas públicas, banca, e instituciones académicas, entre otras; desarrollo de proyectos de I+D+I,

divulgación jurídica y de buenas prácticas, capacitación, asesoría, consultoría y otros servicios a emprendedores.

Facilitar el acceso de tales MIPYMES a: Operaciones de importación y exportación, uso de Internet, venta de bienes y servicios a dependencias estatales, mercados mayoristas, así como servicios bancarios modernos, incluyendo el otorgamiento de microcréditos, subsidios en forma de capital semilla y capital de riesgo, tarjetas de crédito, comercio on – line, operaciones de factoring y leasing, sociedades de garantía, etc.

Desarrollar programas, en particular locales, de articulación productiva e incentivos a la innovación, que incluyan a esas MIPYMES.

Promover la responsabilidad social de dichas MIPYMES, acorde con la Norma ISO 26000:2010.

Dar a los emprendedores, participación real y efectiva en el proceso de preparación, adopción y control, de las decisiones públicas que les conciernen.

Conclusiones

La capacitación de quienes administran MIPYMES cooperativas y privadas, ha devenido tema de moda en estudios académicos y sus objetos de investigación se clasifican en 7 áreas. Se constata la necesidad de una cultura de administración, desarrollando desde la enseñanza general competencias instrumentales genéricas, así como en actitudes y valores, como las enumeradas; que se refuercen y complementen en acciones de capacitación diferenciadas con competencias instrumentales específicas para emprendedores tanto potenciales como en funciones, combinadas con otros servicios; en lo cual los gobiernos deben actuar en 5 direcciones y crear un entorno favorecedor en otras 8.

Se recomienda considerar lo antedicho en el diseño, impartición y evaluación de acciones de capacitación y otras decisiones públicas.

Referencias bibliográficas

Aguirre, E. (2014). “Evaluación del impacto de la capacitación: estado del arte y práctica cubana”, en *Memoorias electrónicas de GESEMAP 2014*, MES, La Habana.

- Aguirre, E. + Y. Calderón (2015). *Perfil de competencias administrativas de President(a)(e) de cooperativa / Gerente de negocio de trabajo por cuenta propia (TPCP)*, Centro Loyola Reina, La Habana.
- Aguirre, E. (2018). "Responsabilidad social empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas (MI-PYMES) según la Norma ISO 26000:2010", *Memorias electrónicas del Tercer congreso internacional de gestión económica y desarrollo*, pp. 1887-1900.
- Anderson, L.; P. Hibbert; K. Mason, K. & C. Rivers (2018). "Management education in turbulent times", *Journal of Management Education* № 42:4, 423-440.
- Blackwood, A. (2014). "La capacitación como motor de impulso para emprendedores con una propuesta por competencias: experiencia práctica con un grupo de mujeres de la comunidad de Naranjo, Costa Rica", *Revista Nacional de Administración* № 5:1, 103-114.
- Brooks, K. (2017). "Reason why leadership training programs fail", *ILPworldwide Australia*. Consultado en <http://ilpworldwide.org/3-reasons-why-leadership-training-programs-fail/>, el 03/02/2018.
- Camiletti, R. + H. Flores (2016). "Programa de jóvenes emprendedores", en *Revista de estudios regionales* № 11, 157-171.
- Cantón, L.; A. García y M. Iuit (2014). "El enfoque de competencias para formar emprendedores: evaluación del modelo de la Universidad Autónoma de Yucatán, México", en *TEC Empresarial* № 8:2, 29-40.
- Carnota, O. (2016). *Informe preliminar del proyecto "Didáctica específica de la capacitación de presidentes de cooperativas, dueños de negocios de trabajo por cuenta propia y gerentes intermedios en ambos tipos de organizaciones"*, Centro Loyola Reina, La Habana.
- Carnota, O. + C. Arocha (2019). *Informe anual correspondiente a 2018 del proyecto "Didáctica específica de la capacitación de presidentes de cooperativas, dueños de negocios de trabajo por cuenta propia y gerentes intermedios en ambos tipos de organizaciones"*, Centro Loyola Reina, La Habana.
- Castellaro, M.; L. Zanitti y L. Zingaretti (2016). "Experiencia curricular de innovación y emprendedorismo en ingeniería", ponencia presentada en *III Congreso Argentino de Ingeniería – IX Congreso de Enseñanza de la Ingeniería*, Universidad Tecnológica Nacional Santa Fe (Argentina).
- Chura, E. (2017). "Impacto de desarrollo de capacidades en el ingreso de las familias alpaqueras de la región noreste de Puno, período 2010-2012", en *Semestre económico* № 6:1, 60-79.
- Cooney, T. (2015). *Proceedings from ICSB 2014 World Conference*, Dublin Institute of Technology, Dublin (Ireland).
- De Barros, F. + M. Kafrouni (2014). "O ensino do empreendedorismo como complementação para o desenvolvimento do perfil profissional do jovem em seu primeiro emprego", *Organização Sistêmica* № 5:3.
- Díaz – Canel, M. (14/06/2019). "Discurso de clausura del Congreso de la Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba (ANEC)", *sitio web del Ministerio de Economía y Planificación*. Consultado en <https://www.mep.gob.cu/es/noticia/discurso-de-miguel-diaz-canel-bermudez-en-la-clausu->

- ra-del-congreso-de-la-asociacion el 17/06/2019.
- Durán, S.; M. Parra y V. Márceles (2015). "Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto universitario", en *Opción* № 31:77, 200-215, Universidad del Zulia, Maracaibo (Venezuela). Consultado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31041172012> el 05/12/2017.
- González, A. (2015). "Aprendizaje para el espíritu emprendedor: una mirada desde la educación y el proceso formativo", en *Innovación empresarial* № 1:1, 19-34.
- Gurdjian, P.; T. Halbeisen & K. Lane (January / 2014). "Why leadership development programs fail?", *McKinsey Quarterly*. Consultado en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/why-leadership-development-programs-fail> el 1º/06/2018.
- INTECH (2015). *Entrepreneurship Education and Training*. Consultado en <http://www.intechopen.com/books/entrepreneurship-educationand-training>.
- Lerena, R. + P. Miozzi, eds. (2015). *IX Workshop Red EMPRENDESUR*, Mar del Plata (Argentina): Universidad FASTA.
- Lerena, R. + P. Miozzi, eds. (2017). *XI Workshop Red EMPRENDESUR*, Coyhaique (Chile): Universidad Tecnológica de Chile – INACAP
- McMullen, J. & Dimov, D. (2013). "Time and the entrepreneurial journey: the problems and promise of studying entrepreneurship as a process", *Journal of Management Studies* № 50, 1-52.
- Martí, J. (1975). *Obras completas*, Ciencias Sociales, La Habana.
- Martínez, M.; G. Palos y J. Vargas – Hernández (2017). "Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí", *Revista Escuelas de Administración de Negocios* № 82, 95-122. Consultada en <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1650> el 05/12/2017.
- Martínez, L. + Y. Puig (27/03/2018). "Analiza V Pleno del Comité Central del Partido importantes temas de la actualización del modelo socialista cubano", en CUBADEBATE. Consultado en <http://www.cubadebate.cu/noticias/2018/03/27/analiza-v-pleno-del-comite-central-del-partido-importantes-temas-de-la-actualizacion-del-modelo-socialista-cubano/#.WunM36Qvypo> el 28/03/2018.
- Oliveira, D. (2016). "A evolução conceitual da educação para o empreendedorismo como um campo científico", *Revista Alcance – Eletrônica* № 23:4, 547-567. Consultado en www.univali.br/periodicos el 07/08/2017.
- Partido Comunista de Cuba, PCC (2017). *Lineamientos de la política económica y social del Partido y la revolución para el período 2016–2021*, PCC, La Habana.
- Poblete, Y. + A. Jiménez (2013). "Propuesta de intervención psicosocial en autodeterminación, habilidades sociales y capacidad emprendedora: contribución desde la psicología a la integración de mujeres microempresarias con discapacidad intelectual", en *Psicología: Avances de la disciplina* № 7:2, 55-67.

- Rodrigo, L.; F. García e I. Rodrigo (2014). "Creatividad y nuevas tecnologías: Las claves de la cultura emprendedora. El papel de la universidad en la formación de intelectuales con espíritu emprendedor", *Revista de estrategias, tendencias e innovación en comunicación* Nº 8, 23-37. Consultado en <http://dx.doi.org/10.6035/2174-0992.2014.8.3> el 12/12/2017.
- Samaniego, F. (2015). "Propuesta estratégica universitaria para el despliegue de los emprendimientos empresariales sostenibles: Caso Cantón Riobamba, Ecuador", en *European Scientific Journal* Nº 11:7, 136-145.
- Valerio, A.; B. Parton y A. Robb (2014). *World entrepreneurship education and training programs around the world*, World Bank, Washington D. C.
- Vázquez, Y. (2017). *El trabajo por cuenta propia, y las micro y pequeñas empresas privadas*, Centro Loyola Reina, La Habana.
- Vera, P.; ed. (2014). *VIII Workshop Red EMPRENDESUR*, Universidad Presbiteriana Mackenzie, Sao Paolo (Brasil).
- Vera, P. (2015). "Red EMPRENDESUR: universidad, educación, emprendimiento e innovación", en *Ingeniería solidaria* Nº 11:18, pp. 57-63. Consultado en <http://dx.doi.org/10.16925/in.v11i18.991> el 1º/08/2017.
- Zubeldia, M.; et a. (2015). "La cultura emprendedora: impacto socio – cultural de una experiencia de capacitación en emprendedorismo", en *Memorias de las Vigésimas Jornadas de Investigaciones en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas*, Universidad Nacional de Rosario, Argentina.