

e-ISSN 2545-8566 / ISSN 2250-4087

PERSPECTIVAS

de las Ciencias Económicas y Jurídicas

Vol. 15, núm. 2 (2025) Julio-Diciembre



Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional de La Pampa

e-ISSN 2545-8566 / ISSN 2250-4087

PERSPECTIVAS

de las Ciencias Económicas y Jurídicas

Vol. 15, núm. 2 (2025) Julio-Diciembre



Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UNLPam

Coronel Gil N° 353 (6300) Santa Rosa (La Pampa, Argentina)

investigacionyposgrado@eco.unlpam.edu.ar

Volumen 15 - N° 2- Año 2025

ISSN 2250 - 4087

e-ISSN 2545 - 8566

Cuerpo editorial de la Revista

Dirección de la Revista

Dra. Helga María LELL (CONICET, Universidad Nacional de La Pampa, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Centro de Investigación en Ciencias Jurídicas)

Comité Editorial

Dr. Juan José GILLI (Universidad de Buenos Aires y Universidad Nacional de La Plata)
Dra. Alicia REY (Universidad Nacional de Luján y Universidad Nacional de La Matanza)
Dra. Olga Luisa SALANUEVA (Universidad Nacional de La Plata)
Dra. Patricia KENT (Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco)
Dra. Nancy CARDINAUX (Universidad de Buenos Aires y Universidad Nacional de La Plata)
Dr. José ORLER (Universidad Nacional de La Plata y Universidad de Buenos Aires)
Dra. Stéphanie DE MOERLOOSE (Universidad Austral y Universidad de Ginebra)
Mg. Hernán ALONSO BAFICO (Universidad Nacional de La Plata)
Mg. José PÉREZ CORTI (Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Católica de Córdoba)
Mg. Marta PAZ (Universidad Nacional de La Pampa)
Mg. Silvia RAMPELLO (Universidad Nacional de La Matanza)
Esp. Marcelo LAMOGLIA (Universidad Nacional de La Plata y Universidad Nacional de La Pampa)
Dr. Tomás CHAHÍN (Universidad de Buenos Aires)
Mg. Yamila MAGIORANO (Universidad Nacional de La Pampa)
CPN Abg. Claudio CASADÍO MARTÍNEZ (Universidad Nacional de La Pampa)

Coordinación del proceso editorial

Esp. Andrea DIHARCE (Universidad Nacional de La Pampa)

Colaboradores del proceso editorial

Dra. Yamila JURI (Conicet, Universidad Nacional de Cuyo)
Dra. Gina Paola RODRIGUEZ (Universidad Nacional de La Pampa)
Dra. Paola DRUILLE (Conicet, Universidad Nacional de La Pampa)
Dra. Laura PÉREZ (Conicet, Universidad Nacional de La Pampa)
Dr. Agustín CARLEVARO (Conicet, Universidad Nacional del Nordeste)
Mg. Edith Esther ALVARELLOS (Universidad Nacional de La Pampa)
Mg. Ezequiel STORDEUR (Universidad del Norte de Santo Tomás de Aquino)
Dra. Lucía COLOMBATO (Universidad Nacional de La Pampa)
Abg. Julieta DUEDRA (Universidad Nacional de La Plata)
Dr. Gonzalo ANA DOBRATINICH (Universidad de Buenos Aires; Universidad Nacional de José C. Paz)
Abg. Guadalupe MARTÍN DASSO (Universidad Nacional de La Pampa)
Lic. Camila STIMBAUM (Universidad Nacional de La Plata)
Lic. José Luis DE PIERO (Conicet, Universidad Nacional de Tucumán)
Lic. Melina Denise CORRADO (Universidad Nacional de La Plata, Universidad Nacional de Río Cuarto)
Lic. Soledad ORTEGA (Universidad Nacional de Buenos Aires)
Prof. Carolina Lelia SCHEWE (Conicet, Universidad Nacional de Misiones)
Prof. Giselle Alejandra LAPALMA (Conicet, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco y Universidad de Buenos Aires)
Prof. Pamela MAPELLI (Universidad Nacional de Córdoba y Griffin High, Georgia)
Camila BUSTAMANTE YÁNES (Universidad Nacional de La Pampa)
Ezequiel PUHL (Universidad Nacional de La Pampa)

ISSN 2250-4087
e-ISSN 2545-8566

Responsabilidad por contenidos y pautas éticas

La revista adhiere a las normas COPE sobre ética de la investigación y las publicaciones científicas.

Los autores de los artículos publicados en esta revista son los responsables exclusivos de sus contenidos, con cuyos juicios no necesariamente se identifican las instituciones editoras. Asimismo, declaran haber cumplido con las normas internacionales en materia de conflicto de intereses y normas éticas para la investigación y publicación de material académico y científico.

En caso de detectarse plagio, se rechazará automáticamente el artículo. La revista cuenta con el software iThenticate de detección de plagio.

Evaluadores científicos de los trabajos publicados en este número

Los artículos de Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas son evaluados por Evaluadores Externos del Programa Nacional de Incentivos de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación.

Indizada en:

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas

ERIH Plus

DOAJ

REDIB

Elektronische Zeitschriftenbibliothek

Latindex-Catálogo

vLex (Portal de Información Jurídica)

BINPAR (CAICYT/CONICET)

MIAR

Latinoamericana

LatinRev

CIRC

Repositorio Digital de Acceso Abierto UNLPam

BASE

I2OR

EBSCO

Autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas

Decano: Mg. Francisco Gabriel MARULL

Vicedecana: Mg. Cynthia Adriana DINER

Secretaría de Investigación y Posgrado: Mg. Natalia MONGE

Secretario Económico-Administrativo: Cr. Mauricio Norberto FERRETTI

Secretario Académico: Abog. Agustina CIORDIA

Secretaría de Extensión y Vinculación con Graduados/as: Cra. Agustina MANSO

Secretaría de Consejo Directivo: Abog. Guillermina FALCONE

Consejo Directivo (titulares)

Claustro Docentes:

Subclaustró de Profesores/as

Helga María LELL

Eduardo Raúl PORDOMINGO

Norma Beatriz MARTÍNEZ

Sonia Mirta SCHMIDT

Juan MECCA

Claudio Alfredo CASADÍO MARTÍNEZ

Subclaustró de Docentes Auxiliares:

Hugo Roberto RODRÍGUEZ

Ivana CAJIGAL CÁNEPA

Claustro Graduados/as:

María Antonella MARCHISIO

María Guadalupe QUIROGA CONOVALOFF

Marcelo ALIAGA

Claustro Estudiantes:

Felicitas GARRO ZEIDAN

Violeta KUNTZ

Lucas Darío ARNAUDO

Quequena GANCEDO

Índice

Palabras del Decano	1
----------------------------------	----------

SECCIÓN I. Artículos de investigación científico-académica

Algunas disquisiciones sobre los conceptos de ‘verdad’ y ‘prueba’ en relación con la posibilidad de demostración de hechos futuros. Nathalie Mousist, Facundo Fiant, Mariana P. Vallejo, Milagros M. Yorio, César Osimani y Manuel A. Calderón Meynier	7
---	----------

Evolución jurisprudencial sobre la validez de la firma electrónica en contratos fintech Sandra Sofía Arcos Valcárcel	27
---	-----------

Alcance y delimitación del derecho al honor en la persona jurídica en la esfera penal Henry Stalin Villacis Londoño	51
--	-----------

Immediate effect of leaders’ training on their engagement levels Fernando Troilo	65
---	-----------

Factores personales que motivan el inicio emprendedor: Un estudio de caso de Mujeres emprendedoras de San Francisco, Argentina Hernan Ramón Toniut, María Luciana Diaz, Macarena Mateos, Emiliano Magno	87
--	-----------

Clima organizacional en el sector pyme hotelero de villavicencio - caso hoteles afiliados a cotelco Robert Osorio Perdomo, Daniel Iván Pardo	115
---	------------

Calidad institucional y desempeño económico. Evidencia para latinoamérica 1996-2020 Marcos Ochoa, Maximiliano Albornoz	139
---	------------

Sección II. Reseñas, entrevistas y comentarios críticos

Reseña del libro. Salvi, Nicolás (2024). <i>La Condición Multiparadigmática del Derecho</i>. Tucumán: Bibliotex. Luciana María Fernández	161
---	------------

SECCIÓN III. Información institucional

Guía para la presentación de artículos.....	175
Guidelines for Authors.....	181
Guia de publicação para a revista Perspectivas	187

Palabras del Decano

Vivimos tiempos signados por la violencia, la intolerancia y la guerra, donde los discursos de crueldad y odio gozan de preocupante legitimidad. Hoy, la fraternidad, la defensa de los derechos humanos y la dignidad humana se han convertido en valores imprescindibles y necesarios para seguir construyendo, desde el sistema universitario, un horizonte más justo, humano y solidario.

En este sentido, la declaración conjunta del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y el Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP) (2025), con motivo del fallecimiento de Jorge Bergoglio, expresa con claridad un sentir compartido:

Nos unimos para rendir un homenaje sentido y profundo al Papa Francisco. En su figura hallamos un ejemplo de entrega al diálogo y un firme compromiso con quienes más lo necesitaban. Recordamos su voz constante en favor de la justicia social y su impulso a la paz... Destacamos, también, su llamado al cuidado de la Casa Común, nuestro planeta. Ese llamado nos inspira a asumir la responsabilidad ética de proteger nuestro entorno para las generaciones futuras y a promover el desarrollo sostenible en cada proyecto académico. (párrafos 1º y 3º)

El legado del Papa Francisco, profundamente arraigado en el compromiso ético, la justicia social y el respeto por la dignidad humana, interpela con particular fuerza a quienes desarrollamos nuestra labor en el ámbito universitario, su prédica sobre la fraternidad como deber —y no como lujo— se erige como una guía imprescindible.

En una línea convergente, aunque desde un recorrido distinto, el Dr. Fabián Salvioli (2025) —Profesor Honorario de nuestra Universidad, recientemente distinguido con el título de Doctor Honoris Causa por la Universidad de Valencia— reivindicó en su discurso la centralidad

de los derechos humanos como práctica viva y concreta. Su llamado a rechazar cualquier forma de relativismo frente a las injusticias y a mantener una praxis comprometida con los más vulnerables, dialoga profundamente con el ideal de fraternidad que proponía Francisco.

A partir de perspectivas distintas pero complementarias, ambas voces subrayan que el conocimiento y la formación académica no pueden escindirse del compromiso con la dignidad humana. Como Universidad pública, tenemos el deber de promover una pedagogía crítica, orientada a formar profesionales capaces de pensar y actuar desde el respeto al otro, con vocación transformadora y sensibilidad ante el sufrimiento social.

Salvioli (2025) señala que corresponde, hoy más que nunca, trabajar sin descanso en la protección y promoción de derechos humanos, de forma transversal y holística. Debe hacerse hincapié especial en la educación en derechos humanos, porque la capacidad de aprendizaje es otro de los rasgos que distingue a la humanidad. Para ello, el rol de las universidades deviene crucial y estratégico.

Reafirmamos, entonces, tres deberes esenciales que deben orientar nuestro trabajo universitario en tiempos complejos:

- la defensa de la dignidad humana como principio rector;
- el compromiso irrenunciable con la justicia social y los derechos humanos;
- y la construcción de una cultura del diálogo frente al cinismo, la indiferencia y la fragmentación.

La Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UNLPam renueva este compromiso, pues en épocas difíciles, más que nunca, el quehacer universitario debe estar guiado por principios irrenunciables. Valores que no sólo orienten nuestra tarea académica y formativa, sino que también proyecten un camino de responsabilidad colectiva, justicia y solidaridad al que nos corresponde contribuir como Universidad pública.

Mgtr. Francisco G. MARULL
Decano – Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas
Universidad Nacional de La Pampa

Referencias

Consejo Interuniversitario Nacional y Consejo de Rectores de Universidades Privadas. (26 de abril de 2025). *Declaración CIN-CRUP en homenaje al Papa Francisco*. Consejo Interuniversitario Nacional.

Salvioli, F. O. (2025, 4 de junio). *Solemne acte d'investidura com a Doctor Honoris Causa del Prof. Dr. Fabián Salvioli* [Video]. Universitat de València. https://youtu.be/c_JUpkNrCPs?si=vkn1tViyxW5J0eDd

SECCIÓN I

Artículos de investigación científica y académica



Recepción: 21/10/24 Aceptación: 4/12/24

Mousist, N., Fiant, F., Vallejo, M., Yorio, M., Psimani, C. y Calderón Meyner, M. (2025). "Algunas disquisiciones sobre los conceptos de 'verdad' y 'prueba' en relación con la posibilidad de demostración de hechos futuros". *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 15, N° 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam.



ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566

DOI <https://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2025-v15n2a01>

Algunas disquisiciones sobre los conceptos de 'verdad' y 'prueba' en relación con la posibilidad de demostración de hechos futuros ^{(*(1))}

Some thoughts on the concepts of 'truth' and 'proof' in relation to the possibility of proving future events

Algunas reflexões sobre os conceitos de "verdade" e "prova" em relação à possibilidade de demonstração de fatos futuros

Nathalie Mousist⁽²⁾, Facundo Fiant⁽³⁾, Mariana P. Vallejo⁽⁴⁾,
Milagros M. Yorio⁽⁵⁾, César Osimani⁽⁶⁾ y Manuel A. Calderón
Meynier⁽⁷⁾

1 (*) Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación sobre "Prueba de los Hechos Futuros" financiado por la Secretaría de Investigación y Desarrollo de la Universidad Blas Pascal (UBP)

2 Universidad Blas Pascal, Córdoba, Argentina, nmousist@live.com.ar

3 Universidad Blas Pascal, Córdoba, Argentina, facundofiant@gmail.com

4 Universidad Blas Pascal, Córdoba, Argentina, pvallejo@ubp.edu.ar

5 Universidad Blas Pascal, Córdoba, Argentina, milimyorio@gmail.com

6 Universidad Blas Pascal, Córdoba, Argentina, cosimani@ubp.edu.ar

7 Universidad Blas Pascal, Córdoba, Argentina, manuelcalderon123@yahoo.com

Resumen: Los conceptos de “verdad” y “prueba”, intrínsecamente ambiguos y vagos, son constantemente utilizados en el marco de las discusiones procesales relativas a la demostración de los hechos. En este contexto, a menudo, los operadores judiciales se refieren a uno u otro de manera indistinta o confusa, sin trazar distinciones acerca de si se trata de *hechos del pasado* y *hechos del futuro*. Este trabajo propone mostrar las principales distinciones que existen en relación a ambos conceptos, en cada uno de esos ámbitos, y su potencial impacto. Para ello, nos centraremos, particularmente, en el análisis de riesgo procesal en el marco del dictado de medidas cautelares privativas de libertad.

Palabras Claves: verdad; prueba; hechos futuros; riesgo procesal

Abstract: The concepts of “truth” and “evidence”, intrinsically ambiguous and vague, are constantly used in the framework of procedural discussions related to the demonstration of facts. In this context, judicial operators often refer to one or the other in an indistinct or confusing manner, without drawing distinctions as to whether they are facts of the past or facts of the future. This work proposes to show the main distinctions that exist in relation to both concepts, in each of these areas, and their potential impact. To do this, we will focus, particularly, on the analysis of procedural risk in the framework of the issuance of precautionary measures depriving us of liberty.

Keywords: Truth; proof; future facts; procedural risk

Resumo: Os conceitos de “verdade” e “prova”, intrinsecamente ambíguos e vagos, são constantemente utilizados no âmbito das discussões processuais relativas à demonstração dos fatos. Nesse contexto, muitas vezes, os operadores judiciais se referem a um ou outro de forma indistinta ou confusa, sem fazer distinções entre fatos do passado e fatos do futuro. Este trabalho propõe mostrar as principais distinções que existem em relação a ambos os conceitos, em cada um desses âmbitos, e seu potencial impacto. Para isso, nos concentraremos, particularmente, na análise do risco processual no âmbito da imposição de medidas cautelares privativas de liberdade.

Palavras-chave: verdade; prova; fatos futuros; risco processual

1. Introducción

El presente artículo es el primero de una serie de trabajos que desarrollamos e investigamos en grupo. El interés principal y compartido es profundizar la discusión acerca de la prueba de los hechos futuros en el marco del dictado de medidas cautelares privativas de libertad. Más concretamente, el dictado de la prisión preventiva.

En esta línea, hemos identificado que, al menos los tribunales de Córdoba, tratan conceptualmente las nociones de verdad y prueba, en relación a los hechos pasados, del mismo modo que lo hace en relación con los hechos del futuro. Esto es, eventos que aún no han ocurrido. Sin embargo, consideramos que, cada uno de ellos (pasados y futuros) tiene una naturaleza distinta que se proyecta sobre la posibilidad o no de *probarlos* del mismo modo.

Este uso indistinto o confusión, creemos, ha llevado a consolidar una jurisprudencia en la que habitualmente se utilizan como elementos de prueba de los hechos futuros eventos que nada, o, en el mejor de los casos, muy poco pueden decir acerca de la probabilidad de ocurrencia futura de determinados comportamientos por parte de un imputado. Así, creemos que esos defectos se apoyan, precisamente, en la imposibilidad de apreciar las distinciones conceptuales que propondremos.

La estructura de este trabajo es la siguiente. En la primera parte, se reconstruirán teóricamente las clásicas nociones de verdad. Se mostrará que la literatura procesal utiliza y acepta tradicionalmente el concepto de verdad como correspondencia. Allí, argumentaremos por qué consideramos que esta noción clásica de verdad como correspondencia no logra capturar la idea de “hechos futuros”. Se explorará, a partir de las ideas de riesgo futuro, cómo los jueces justifican la existencia de esa clase de riesgo en las decisiones judiciales. Por último, se proponen alternativas a los problemas identificados en la argumentación de los operadores jurídicos. En la segunda parte, el trabajo se centrará en aspectos vinculados a la prueba de hechos futuros. Inicialmente, se realizarán algunas consideraciones respecto a las ideas de probabilidad; luego, bajo la preocupación central acerca de si ¿es posible probar hechos futuros? se ofrecerán dos posiciones, a partir de las cuales es posible responder afirmativamente, y que se vincula con los conceptos desplegados al inicio.

Finalmente, permítannos hacer la siguiente consideración sobre la propuesta de este trabajo y la continuidad de la investigación. La primera parte de este estudio se centra, como mencionamos anteriormente, en el análisis conceptual y teórico. Sin embargo, una aspiración compartida es que este desarrollo teórico tenga incidencia en la práctica judicial. Por ello, es posible anticipar aquí que, en otra etapa vinculada a trabajos futuros, se buscará articular este marco teórico con la implementación de un sistema de inteligencia artificial. En particular, se desarrollarán técnicas para identificar parámetros y establecer criterios que permitan a los tribunales de Córdoba evaluar el riesgo procesal. Como señala Serventich (2022), la inteligencia artificial puede ser una herramienta clave para el análisis de grandes volúmenes de datos y la predicción de comportamientos, lo que facilita una mejor toma de decisiones judiciales, especialmente en lo que respecta a la valoración del riesgo procesal y la predicción del comportamiento futuro del acusado. El propósito de este sistema es respetar las distinciones conceptuales identificadas en este trabajo y proporcionar una herramienta para analizar casos concretos bajo un enfoque epistémico y probatorio distinto, que permita explicar mejor las razones que justifican la imposición de una prisión preventiva. Esto es, que determinadas circunstancias constituyen mejores elementos para revelar la posibilidad de que, en el futuro, una persona se comporte de manera nociva contra el proceso.

2. Verdad y hechos futuros. Algunas consideraciones conceptuales.

2.1. Nociones de verdad en el proceso penal

Todo sistema procesal que procure aplicar las consecuencias jurídicas determinadas por la ley penal a los autores de los comportamientos descritos por éstas, debe tener también pretensiones de conocer la verdad acerca de las proposiciones fácticas que se refieren a esos eventos. En esta dirección, existen distintos conceptos de verdad que pueden ser aplicados al proceso. A continuación, sin pretensiones de agotar las discusiones que existen al interior de cada una de las teorías acerca de la verdad, nos referiremos brevemente a cada una de ellas.

Verdad como correspondencia. Heidegger (2007) cuando conceptualiza la verdad por correspondencia, sostiene que “verdad

es coincidencia. Tal coincidencia se da porque el enunciado se rige conforme aquello sobre lo cual dice” (p. 14). La reconstrucción más tradicional de este sentido de verdad es aquello que tiene correspondencia con la realidad. Es decir, si el significado de un enunciado o un pensamiento, describe los hechos según la manera en que se interpreta la realidad, entonces dicho enunciado corresponde a los hechos y, en consecuencia, es un enunciado verdadero (Guzmán, 2006, p. 41).

Verdad como coherencia. Se trata de un concepto formulado por primera vez por Hegel (Haack, 1991, p. 115). A diferencia de la verdad como correspondencia, aquí el criterio de corrección de verdad no es la realidad, sino la coherencia o conexión entre el conjunto de proposiciones de un sistema. Así, la verdad como coherencia consistiría en un enunciado que se presenta no por referencia al mundo, sino por la relación entre ese enunciado y otros enunciados (el sistema al que pertenece). Es decir, este enunciado no identifica ni evidencia ningún hecho de la realidad, sino que viene a contribuir con firmeza al relato en su conjunto. Algunos autores, han dicho que esta tesis no puede ser vista como una forma lógica de alcanzar la verdad -como correspondencia con la realidad- en el proceso, sino más bien desempeña una función evidentemente persuasiva, “cuyo objetivo es simplemente crear, en la mente del juez o del jurado, una creencia acerca de la credibilidad de uno de los relatos contados en el curso del litigio.” (Taruffo, 2008, p. 27)

Verdad como utilidad. Se ha dicho que esta noción de verdad es el fundamento de las doctrinas pragmatistas en sentido restringido. El pragmatismo, en este ámbito, afirma que será verdadero aquello que resulta útil. La superación de este tipo de pragmatismo no es posible simplemente mediante la afirmación de que *la verdad es útil de por sí*. En este sentido, hay *verdades* que no son prácticas o útiles, sino puramente teóricas. Esto derriba la afirmación fundamental acerca de una superior utilidad de la noción de verdad como correspondencia. El problema central aquí, no es tanto determinar en abstracto si existen proposiciones cuya afirmación de verdad pueden carecer de importancia para el hombre, sino descubrir qué afirmaciones hemos de considerar verdaderas en razón de resultar las más urgentes, necesarias o útiles.

Verdad como consenso. Esta noción de verdad resulta otra de las aristas propias de las teorías pragmáticas de la verdad. Tiene su

génesis en Sócrates y ha sido desarrollada en el siglo XX por Apel y Habermas (Guzmán, 2006, p. 57). Esta noción destaca la importancia del diálogo como el mejor de los procedimientos para descubrir la verdad, pues se refiere a un diálogo libre, limpio de coacción y de intereses, sin ignorancia de datos relevantes. En esta línea, Apel (1991, p. 24) refiere que “Verdadero es en principio un enunciado para un usuario cuando cree que cualquier otro sujeto racional estaría dispuesto a asignar el mismo predicado al sujeto”. Por lo que, la condición de verdad de los enunciados es el potencial consentimiento de los demás. Cualquier otra persona tendría que poder convenirse de que se atribuye justificadamente al objeto el predicado de que se trate, pudiendo dar por tanto su asentimiento. Por lo tanto, la verdad de una proposición significa la promesa de alcanzar un consenso racional sobre lo dicho (Habermas, 2001, p.121).

En la literatura procesal existe un amplio consenso en considerar que el concepto de verdad que resulta aplicable a sistemas procesales liberales⁽⁸⁾ es el de verdad como correspondencia. Mientras que, el criterio de verdad es el de contrastación del contenido de la proposición con la realidad. Bajo esta idea, una proposición referida a los hechos será considerada verdadera en la medida en que los sucesos descritos por ella hubieran ocurrido en la realidad, y falsa en el caso contrario.

En esta línea, si en un proceso penal se resuelve condenar a Juan por la muerte de Pedro, debe ser plausible -reiteramos, en el marco de sistemas procesales liberales- pensar que dicha consecuencia es aplicada dado que, *en la realidad*, Juan mató a Pedro. Así, la utilización del concepto de verdad como correspondencia en este tipo de casos constituye un límite mínimo de justicia, independientemente de que, en algún ámbito en particular dentro del proceso penal, sea susceptible de utilizarse otros conceptos de verdad diferentes.⁽⁹⁾

8 Aquellos de diseño generalmente constitucional que participan del reconocimiento de una serie de derechos y garantías del tipo principio de inocencia (in dubio pro reo, carga de la prueba en hombros del acusador, prohibición de ficciones probatorias, excepcionalidad y limitación temporal de las medidas de coerción privativas de libertad), derecho de defensa material y técnica, separación entre las labores de investigar y juzgar, juez natural, responsabilidad subjetiva a partir del hecho propio, derivada de una idea de derecho penal de acto, etc.

9 En los juicios abreviados, que imponen la necesidad de la confesión del imputado del hecho tal como se le atribuye en la acusación como requisito para que no se le aplique una pena mayor a la solicitada por el MPF, muy posiblemente y en muchos casos, se admitan -porque resulta útil, por ejemplo, o coherente con el relato general del evento-, eventos que no han ocurrido en la realidad.

Esta idea se relaciona con aquella que identifica al proceso penal con un ámbito de decisión *sólo* relativo a los extremos fácticos determinados por la norma sustantiva. Esto es, por ejemplo, procurar determinar si Juan mató a Pedro, y una vez corroborado dicho extremo, cuál es la consecuencia jurídica que debe aplicarse a Juan por dicha conducta. Este es el contenido clásico del silogismo judicial.

Sin embargo, durante el proceso se dictan también otra clase de resoluciones de carácter intermedio y cautelar, que procuran proteger el normal desenvolvimiento del trámite y que suponen un problema: implican asumir la existencia de un riesgo de ocurrencia de hechos futuros que no admiten la noción de *verdad correspondencia*.

2. II. Por qué la noción verdad como correspondencia no captura la idea de hechos futuros

Las decisiones que se vinculan con el dictado de medidas privativas de libertad de personas imputadas en un proceso penal involucran una discusión fáctica que se irradia respecto a tres extremos: 1) la existencia del evento como delito, 2) la participación del imputado en dicho suceso y, 3) la existencia de peligro⁽¹⁰⁾ para el proceso si el imputado permanece en libertad. La discusión sobre los hechos que enmarca esta clase de resoluciones se extiende, por un lado, a hechos ocurridos *en el pasado* -la existencia del evento como delito y la participación del imputado en el mismo-; y por otro lado, *hacia el presente-futuro* o *hacia el futuro*, según como se interprete la afirmación “existencia de peligro procesal”, que constituye el tercer supuesto

10 Utilizaremos el término “peligro” en razón de que es precisamente ese al que la norma del Código Procesal Penal de Córdoba se refiere cuando expresa: “ARTÍCULO 281.- *Prisión preventiva. Siempre que existieren elementos de convicción suficientes para sostener como probable la participación punible del imputado en el hecho investigado, después de recibida su declaración, bajo pena de nulidad, se dispondrá su prisión preventiva cuando hubiere vehementes indicios de peligro de fuga o de entorpecimiento de la investigación, los que deberán acreditarse en el caso concreto*”. Y en el mismo sentido se expresa el Código Procesal Penal de la Nación, al referir: “Art. 284. - Los funcionarios y auxiliares de la policía tienen el deber de detener, aún sin orden judicial: 1º) ...2º) ...3º) *Excepcionalmente a la persona contra la cual hubiere indicios vehementes de culpabilidad, y exista peligro inminente de fuga o de serio entorpecimiento de la investigación y al solo efecto de conducirlo ante el juez competente de inmediato para que resuelva su detención, y 4º) ...*”. En el mismo sentido se expresa el Código Procesal Penal Federal, de limitada aplicación aún en Argentina: ARTÍCULO 17.- *Restricciones a la libertad. Las medidas restrictivas de la libertad sólo podrán fundarse en la existencia de peligro real de fuga u obstaculización de la investigación. Nadie puede ser encarcelado sin que existan elementos de prueba suficientes para imputarle un delito reprimido con pena privativa de libertad, conforme a las reglas de este Código*”.

de hecho que debe darse en la discusión procesal relativa a medidas cautelares.

Pensar al peligro como un evento del *presente-futuro* implica afirmar que *hoy existe* riesgo de que, si el imputado permanece en libertad, influirá negativamente, *en el futuro*, en el normal desenvolvimiento del proceso. Esta afectación se produciría ya sea porque el imputado se dé a la fuga, -lo que por la imposibilidad del juicio en su ausencia perjudica su normal desarrollo- como alterando pruebas. En dicho contexto, entonces podríamos afirmar que la obligación del operador que pretende aplicar una medida privativa de libertad cautelar es la de *probar que hoy existe* peligro que *en el futuro el imputado entorpecerá la investigación*.

Ahora bien, otra forma de pensar esto, es sostener que, tanto el peligro como las conductas entorpecedoras se refieren a hechos del futuro. Es decir, cuando se discute acerca del peligro se pretende afirmar que la libertad del imputado implicará un *peligro futuro de entorpecimiento*, o en otras, palabras, que hoy no existe ningún peligro, sino que el mismo surgirá *en el futuro*, si al imputado se le permite *recuperar* su libertad. En este caso entonces es que hablaremos, siempre, de hechos del futuro.

La cuestión es que, si nos tomamos en serio el compromiso de decir que solo es verdad el contenido de una proposición fáctica que tiene respaldo en la realidad, cuando nos referirnos al peligro de eventos que aún no han ocurrido, entonces no estaríamos en condiciones de sostener que tal afirmación relativa a la afectación del normal desenvolvimiento futuro del proceso es verdadera en los mismos términos que nos referimos a hechos del pasado o del presente.

En este marco, las afirmaciones sobre hechos del futuro no son susceptibles de verdad o falsedad en términos de verdad como correspondencia, ya que el criterio para predicar dicha condición -que los sucesos hubieran ocurrido en la realidad-, no se hace presente. Esto se debe a que los eventos futuros aún no han ocurrido y por lo tanto no forman parte de lo que normalmente conocemos como “realidad”.

2. III. Cómo justifican los jueces la existencia de riesgo futuro

Cuando los jueces fundamentan la existencia de cualquier evento futuro, ya sea *peligro futuro de entorpecimiento* o peligro actual de

entorpecimiento futuro, sostienen, como parte de su argumento, que la afirmación relativa a que el peligro existe, es *verdad*.

Esta discusión relativa a los hechos suele plantearse en términos de un argumento inductivo, cuya máxima capacidad de rendimiento no puede ser más que el juicio de probabilidad acerca de la verdad del evento al que se refiere la proposición. Incluso, en esas condiciones, es que los operadores jurídicos afirman que es *verdad (probablemente)* la existencia del peligro.

Así las cosas, lo que cabe preguntarse es si la noción de “verdad” que utilizan los jueces, en relación a los hechos futuros, es la misma que cuando se refiere a los hechos del presente o del pasado. En otros términos, si lo que hacen los jueces cuando dictan una prisión cautelar es afirmar que es verdad la existencia del evento futuro en términos de correspondencia con la realidad. A este interrogante es posible dar, al menos, dos respuestas.

Una primera respuesta es sostener, linealmente, que no, por la sencilla razón que “verdad” en términos de los hechos pasados implica la intervención de una condición -la realidad- que no se hace presente con relación a los hechos futuros. Esto no supone ningún problema si asumimos que los jueces son conscientes que no están hablando del mismo significado de “verdad” en uno y otro caso.

Una segunda respuesta, que intuimos es la más acertada, es que los jueces usan la noción de verdad en el mismo sentido -como correspondencia con la realidad- en relación a una y otra clase de hechos. Una razón, puede ser que no logran apreciar la diferencia sustancial que existe entre ellos. Es decir, consideran que la noción de verdad como correspondencia puede usarse con relación a hechos del futuro y a hechos del pasado, toda vez que las proposiciones relativas a cada uno de ellos son susceptibles de verdad o falsedad en términos de su comparación con la realidad.

Si fuera así, es posible advertir otro problema, relativo al uso de herramientas judiciales convencionales para el tratamiento de hechos futuros. Es decir, la posibilidad de que se estén usando herramientas no aptas para la labor, como si lo fueran. Esto implica el uso incorrecto o insuficiente de herramientas conceptuales y epistémicas que no sirven o no alcanzan para abordar las vicisitudes que existen alrededor de los hechos futuros.

En este sentido, Gascón Abellán (2010, p. 59) explica que el método utilizado por quienes conciben la verdad como correspondencia es el de contrastación empírica. Esta actividad posee reglas y particularidades propias, diferentes a las de otros conceptos de verdad. Si estas reglas no son claras para todos los intervinientes, la discusión tiende a transformarse en un diálogo entre sordos, donde uno de los interlocutores expresa algo y el otro le responde sin guardar relación alguna con lo planteado inicialmente.

De manera que, la noción de verdad como correspondencia resulta útil para explicar hechos del presente y del pasado, pero no captura los hechos futuros. En esta línea, en lo que respecta al análisis del peligro, la afirmación relativa a que hablamos de verdad correspondencia del contenido en las proposiciones sólo puede serlo con relación a la primera forma de interpretar el carácter de los hechos relativos a la existencia de riesgo: *riesgo actual de entorpecimiento futuro*. Así, es posible sostener que es verdad la afirmación que predica existencia de un peligro actual, dado que en la realidad dicho peligro se hace presente *en este momento*. Ello es así en razón que la “realidad” abarca tanto lo que ocurrió como lo que está ocurriendo en este mismo instante.

En esta lógica, sobre lo que nunca podrá predicarse verdad como correspondencia es en relación a los hechos vinculados a eventos futuros: el *riesgo futuro de entorpecimiento futuro* o solo el *entorpecimiento futuro*.

2. IV. Posibles soluciones al problema

Frente a estos problemas la pregunta es: ¿para dictar una medida de coerción en un sistema procesal cognoscitivista, es condición necesaria y suficiente probar la existencia de peligro actual de entorpecimiento futuro? ¿Qué podemos decir acerca de las posibilidades de ocurrencia de ese riesgo?

Lo que se plantea aquí es la posibilidad de escindir el análisis entre la discusión del *peligro actual* y la posibilidad de *entorpecimiento futuro* de modo tal que cada una de esas magnitudes pueda ser justificada autónomamente.

En esta dirección cabe hacer una digresión práctica: sólo es posible hablar de *riesgo actual* cuando la persona acerca de cuya situación de

libertad estamos discutiendo, efectivamente se encuentre gozándola. Ello, en tanto que no podría hablarse de *riesgo actual* si la persona ya se encuentra privada de su libertad. Caso contrario, a lo sumo, sólo podrá hablarse *riesgo futuro de entorpecimiento futuro* para el caso que al sujeto se lo ponga en libertad nuevamente.

Ahora bien, sin dudas, una afirmación de estas características en cuanto al reconocimiento de peligro actual, tiene pretensiones hacia el futuro, en el sentido que procura constituir un juicio más o menos estable en relación a lo que ocurrirá en el futuro. De no ser así el análisis de riesgo debería hacerse diariamente por parte del tribunal. Así las cosas, incluso las afirmaciones relativas a la existencia de un peligro actual, son un consistente reflejo de la realidad en el momento en que son formuladas, pero ya no al día siguiente y mucho menos en los sucesivos. Por lo que, al proyectarse hacia el futuro también se ven imposibilitadas de utilizar la realidad como criterio de verdad.

En definitiva, la solución que vislumbramos a este problema -el de cómo predicamos como verdaderas afirmaciones relativas a hechos del futuro- es la de recurrir a otros conceptos de verdad diferentes al de correspondencia.

3. Prueba y hechos futuros. Consideraciones probatorias

3. I. Probabilidad

En el acápite anterior sostuvimos que no es plausible hablar de verdad en términos de correspondencia con la realidad para analizar el peligro procesal y si nos tomáramos en serio esta idea solo podríamos arribar a dos conclusiones posibles: 1) no deben dictarse prisiones preventivas o, 2) debe utilizarse otro concepto y otro criterio de verdad a los fines de sostener el dictado de esta clase de medidas.

Aquí es donde surge la pregunta relativa a si ¿resulta posible prever hechos del futuro? Y la respuesta es que sí, debiendo distinguir dos clases de eventos: 1) los vinculados a la aplicación de leyes causales⁽¹¹⁾, 2) los que se relacionan a comportamientos humanos, y que,

11 Que el agua entre en ebullición a los 100°C, al nivel del mar; que todo objeto que es arrojado hacia arriba, luego cae a partir de la intervención de la fuerza de gravedad; día le sigue la noche y viceversa, etc.

precisamente por revestir dicho carácter, no pueden determinarse causalmente.

Ahora bien, en razón de que las discusiones sobre hechos, especialmente los hechos futuros, en general se dirimen según la lógica de un argumento inductivo, a partir del cual las premisas solo pueden apoyar la conclusión de modo más o menos probable y nunca de manera necesaria, es que se impone la necesidad de realizar algunas consideraciones respecto al concepto de probabilidad y su vínculo con los hechos futuros.

Se puede afirmar que existen dos grandes clases de análisis de probabilidad: la relativa a eventos o sucesos y la relativa a proposiciones (Ferrer Beltrán, 2007, p. 94). El primero, utiliza las herramientas científicas derivadas de estudios estadísticos y mide “la frecuencia con la que un evento se produce en una sucesión dada de acontecimientos, tendencialmente infinita” (Ferrer Beltrán, 2007, p. 94), aunque también se utiliza con el objeto de prever eventos futuros. Un ejemplo de ello se encuentra en la obra de Pérez Barberá (2023). El trabajo citado contiene en una de sus partes un estudio de campo ordenado por el propio jurista en el marco institucional donde desarrolla su labor profesional, según el cual solo casi el 12% de las sentencias recurridas son revocadas o modificadas en instancia de casación⁽¹²⁾. Se trata de un estudio estadístico que pretende prever cuáles son las probabilidades que los jueces de casación revoquen, en el futuro, una sentencia de primera instancia.

Luego, cabe señalar dos problemas que tiene esta clase de análisis y por lo que debe prescindir de él. En primer lugar, los análisis estadísticos no dicen nada en relación a un caso concreto, sino que solo reflejan una regularidad en relación a un universo de casos, sin atender a sus particularidades. Esto lleva a la segunda objeción. Según lo propuesto por Pérez Barberá, cada sentencia que se recurre ante el tribunal de casación sólo tiene un 12% de probabilidad de ser revocada⁽¹³⁾.

12 El trabajo es citado, precisamente, porque el autor discute esta cuestión en el marco de un análisis acerca de si la sentencia de condena no firme constituye un indicio de peso adicional dentro de la prognosis de riesgo procesal para el caso que el imputado que llegó al juicio en libertad permanezca en ese estado mientras se tramitan los recursos respectivos.

13 Eso es lo que plantea el jurista con el objetivo de mostrar por qué el juicio y la sentencia de condena de primera instancia resultan aptas, entre otras razones, para cancelar la presunción de inocencia.

Sin embargo, el análisis es incorrecto en razón de que la pregunta es incorrecta. La cuestión no debería ser qué grado de probabilidad tiene cualquier sentencia de ser revocada en el tribunal de casación, sino qué grado de probabilidad tiene *esta sentencia en particular* de ser revocada en un tribunal de casación. Para mostrar esto sirve el ejemplo de la moneda en el aire. Cuando se arroja una moneda al aire solo caben dos posibilidades: que caiga del lado de la cara o del número. A partir de allí, se puede decir que existe un 50% de probabilidades que caiga de uno u otro lado. Ahora bien, supongamos que arrojemos la moneda muchas veces y podamos encontrar una racha que caiga 10 veces seguidas del lado del número. La pregunta es, en la ocasión siguiente, ¿hay más posibilidades de que caiga del lado de la cara porque antes cayó 10 veces seguidas del lado del número? Por supuesto que no. El grado de probabilidad siempre es del 50%.

Esto mismo es lo que ocurre con las probabilidades de revocar una sentencia: que se confirmen 100 sentencias en línea, no dice nada en relación a la probabilidad que la próxima sentencia pueda ser revocada o no. Frente a esto, la cuestión debería ser otra: ¿a priori, qué posibilidades existen para que la próxima sentencia sea revocada en el tribunal de casación? frente a lo que diríamos, que el 50% (porque solo existen dos opciones de resultado: que sea revocada o que no lo sea). E incluso yendo más allá, ¿qué posibilidades existen que la próxima sentencia sea revocada si reviste los mismos defectos que la última sentencia que fue revocada? Posiblemente la respuesta a esta pregunta muestre que la probabilidad sea cercana al 100%.⁽¹⁴⁾ Lo mismo ocurre con el análisis del peligro procesal, pero con el agravante de que se desconoce -al menos a partir de la investigación que hemos llevado a cabo- una estadística que muestre cuántas personas que hubieran estado imputadas por un delito grave y se mantengan en libertad durante el proceso, se han fugado.

Llegado este punto, nuestro aporte teórico se centra en lo siguiente. En primer lugar, la discusión de la existencia de riesgo procesal respecto de una persona en particular no puede llevarse adelante a nivel de ninguna clase de análisis que exceda al de la situación concreta del propio individuo sobre el que debe decidirse la aplicación de la medida, o no. En segundo lugar, el operador solo puede apoyarse

14 Ahora bien, sí podríamos decir que *históricamente*, solo el 12% de sentencias han sido revocadas en el tribunal de casación donde desempeña su función Pérez Barberá, pero ello, reiteramos, no nos dice nada en relación a la próxima sentencia que ingrese para ser revisada respecto de las posibilidades que *esa* sentencia sea revocada.

para evaluar la existencia de riesgo, en *comportamientos anteriores* llevados a cabo por parte del imputado en ese mismo proceso o en otros y que en sí mismos hubieran resultado entorpecedores del proceso que se trate.

Aquí nos introducimos en la otra clase de probabilidad a la que nos hemos referido antes: la relativa a proposiciones. Es decir, aquella “que gradúa las posibilidades de que una determinada proposición sea verdadera” (Ferrer Beltrán, 2007, p. 95). En este sentido el autor le atribuye contenido epistémico a esta clase de probabilidad. Dentro de esta categoría, Ferrer Beltrán señala la necesidad de distinguir entre la probabilidad subjetiva y la lógica inductiva, como dos subespecies que subyacen a la clasificación. La primera de ellas “mide nuestro grado de (o la fuerza de la) creencia racional en una hipótesis dado cierto elemento de juicio. Comparte con la probabilidad estadística la aplicación de un método de cálculo matemático que permitirá determinar el grado de probabilidad de una hipótesis en una escala que va de 0 a 1” (Ferrer Beltrán, 2007, p. 108). En este sentido, los principales problemas de esta clase de análisis es que, por un lado, necesitan de estudios estadísticos previos que, en general, no existen. Luego, no tienen en cuenta la gran cantidad de variables que pueden existir al analizar un caso concreto que, al no verse incluidas alguna o algunas de ellas en la consideración del caso, impactarán en el nivel de confianza subjetiva a la que se arribe. Luego, finalmente, también el valor de la confianza inicial en la hipótesis también impactará en el análisis, atendiendo que el mismo puede variar de persona a persona⁽¹⁵⁾.

La restante, la probabilidad lógica inductiva, implica la relación entre circunstancias de hecho que, vinculadas entre sí, pudieran derivar mediante una labor inferencial -ya no estadística ni tampoco apoyada en la creencia subjetiva- una conclusión también fáctica. La cuestión aquí es que, las inferencias inductivas son utilizadas, desde nuestro punto de vista, con mayor capacidad de rendimiento para la discusión de hechos del pasado que necesariamente involucran una dimensión de verdad como correspondencia.

Ahora bien, ante la ausencia de estadísticas que impidan a los tribunales remitirse -aunque equivocadamente si lo hicieran- a un análisis como el señalado, no podemos negar que toda discusión de peligro

15 Más sobre la probabilidad bayesiana en Ferrer Beltrán, 2007, p. 108-121.

procesal tiene pretensiones de apoyarse en una valoración de probabilidad lógico-inductiva. Aunque, en muchos casos sustentado en circunstancias que, de hecho, si bien existen no resultan relevantes para poder derivar *prognosis de comportamiento* respecto de la persona sobre la que se irradian.

En esta dirección, lo que se pretende señalar es que, algunos eventos o circunstancias de hecho vinculadas a determinadas personas solo tienen capacidad para constituirse como elementos de análisis estadístico general -inútil para resolver el caso concreto-, y no como elemento para predecir comportamientos futuros de la misma.

En síntesis, no se trata de situaciones objetivas ajenas a los comportamientos de los imputados (no tener trabajo estable, no tener pareja e hijos, no tener domicilio fijo, la gravedad de la escala penal en abstracto, la existencia de una sentencia de condena anterior, la no procedencia de una condena de ejecución condicional frente a una eventual condena futura, que no hubiera transcurrido el plazo del art. 50 CP, la pretendida facilidad para permanecer oculto a partir de una situación económica holgada, el temor que el estado de libertad pudiera infundir a la víctima sólo a partir de dicha circunstancia, etc.) de la que debería derivarse peligro de fuga o de alteración de pruebas de una persona en particular. Por el contrario, tales indicadores sólo resultarían aptos para un estudio general y académico, en caso de que existieran análisis estadísticos que recogieran estas variables. Es decir, para decir qué porcentaje de personas en esas condiciones⁽¹⁶⁾ se fugan o no, pero no para decir si *esta persona en particular* habrá de fugarse.

Sin embargo, dado que nuestro sistema procesal admite la posibilidad de imponer medidas privativas de libertad cautelares respecto de personas en particular y en relación a casos concretos, debemos procurar entonces encontrar alguna clase de circunstancias individuales que permitan prever hechos futuros, a partir de hechos pasados, que pudieran ser analizados en términos de verdad correspondencia.

Desde nuestro punto de vista, estos elementos fácticos son aquellos que se vinculan a comportamientos ya llevados a cabo en el pasado por el imputado durante un proceso particular y concreto -donde se

16 Esto requiere seleccionar adecuadamente las condiciones de manera que garantice la estabilidad del análisis.

discute la medida de coerción u otro-, que puedan vincularse lógicamente-inductivamente al peligro de fuga o de entorpecimiento.

De esta manera, la existencia de una condena, incluso grave, no puede derivarse que el imputado va a fugarse si permanece en libertad mientras se tramita su recurso. Esto solo puede ser derivado de comportamientos por él desplegados que se vinculen con el extremo particular y que pudieran hacer prever razonablemente que las practicará de nuevo, justamente porque ya las desplegó antes. Por ejemplo, no concurrir a las citaciones del tribunal, salir de la ciudad, de la provincia o del país sin solicitar autorización, mudar de domicilio sin ponerlo en conocimiento, haberse intentado fugar del lugar donde se encontraba detenido en los momentos iniciales de la pesquisa, haber ejercido una resistencia grave al momento de ser aprehendido, haber intentado destruir elementos de prueba mientras se tramitaba un allanamiento en su domicilio, haber intentado comunicarse con la supuesta víctima del delito sin permiso del investigador, etc. Solo de esta clase de conductas podrá derivarse una previsión hacia el futuro, en razón de que la misma tiene un anclaje en el pasado y resultan en comportamientos que en sí mismos tienen contenido entorpecedor. Es decir, en circunstancias entorpecedoras que han podido ser contrastadas con la realidad. De aquí, la pretensión de vincular, del mejor modo posible, el análisis de verdad como correspondencia con hechos futuros. En este sentido, como hemos referido arriba, la noción de verdad correspondencia no captura a los hechos futuros precisamente porque aún no han ocurrido, pero, dejando a salvo esto, ello no quiere decir que dicha noción no pueda ser utilizada como *la luz en el camino* que guíe un análisis de riesgo procesal en el sentido que se asiente en la fehaciente demostración de comportamientos [hechos] pasados del imputado en el mismo proceso o en otro que tengan contenido entorpecedor en sí mismos. Por el contrario, utilizar situaciones objetivas que no se relacionan con conductas entorpecedoras demostradas del imputado (como las señaladas) resulta una práctica que aleja aún más las previsiones de eventos futuros de un horizonte epistémico en un sistema procesal cognoscitivista. En esta dirección, *dice menos* de los eventuales comportamientos futuros de una persona algo que no se vincule a sus conductas pasadas que aquello que puede conocerse a partir de ellas.

En esta dirección entonces, el vínculo entre hechos futuros y verdad como correspondencia no resulta *lineal, directo*, sino *elíptico e*

indirecto, en razón que los hechos que aún no han ocurrido no constituyen parte de la realidad, pero sí puede preverse su ocurrencia a partir de otros hechos entorpecedores anteriores [y por lo tanto, con anclaje en la realidad] llevados a cabo por el mismo sujeto.

3. II. Prueba de los hechos futuros

Llegados hasta aquí, nos preguntamos entonces: ¿es posible probar hechos futuros? Una respuesta afirmativa sólo será posible si se asume algunas de las siguientes posiciones:

1) Vincular prueba y verdad, en el sentido que, afirmamos que algo solo puede estar probado en razón de ser verdadero. Si seguimos esta posición, sólo podemos afirmar que los hechos futuros se pueden probar, si consideramos una noción de verdad distinta de la de verdad correspondencia. Por ejemplo, afirmar que debemos considerar probado que Juan intentará fugarse si se le permite mantener su libertad, basándonos en que, en un caso anterior, cuando se le otorgó ese beneficio, efectivamente se fugó, lleva a concluir que su fuga futura es un hecho probable. Esta afirmación podría ser aceptable si sostenemos que es verdad porque se ajusta a un patrón de comportamiento que el imputado ha demostrado previamente.

2) Prueba y verdad no son condiciones que deban vincularse necesariamente, en el sentido que, es posible considerar probado un hecho en razón que existen elementos que justifiquen racionalmente la aceptabilidad de la hipótesis, sin asumir que dicha hipótesis es verdadera (Ferrer Beltrán 2005, p. 35). Es decir, es posible considerar que una afirmación está probada, aunque sea falsa o, incluso, si dicha afirmación no resulta apta para ser analizada directamente en términos de verdad como correspondencia, como es el la discusión acerca de hechos futuros.

4. Conclusión

Este trabajo procuró contribuir y profundizar la discusión acerca de la prueba de los hechos futuros en el marco del dictado de medidas cautelares privativas de libertad. Inicialmente, sostuvimos que, la noción de verdad como correspondencia con la que se compromete la literatura procesal no es suficiente o no captura las consideraciones centrales respecto de los hechos futuros. Para ello, se

reconstruyeron brevemente las teorías de verdad clásicas y se argumentó en favor de la premisa inicial.

Estas consideraciones nos llevaron a sostener que, las afirmaciones sobre hechos del futuro no son susceptibles de verdad o falsedad, ya que el criterio para predicar dicha condición -que los sucesos hubieran ocurrido en la realidad-, no se hace presente. Esto se debe a que los eventos futuros aún no han ocurrido y por lo tanto no forman parte de lo que normalmente conocemos como 'realidad'. A partir de allí, se exploró la vinculación entre eventos futuros y riesgo futuro, y se analizó cómo los jueces lo justifican en sus decisiones. Este análisis tuvo como punto de partida pensar si, cuando los jueces dictan una prisión preventiva, lo que hacen es afirmar que es verdad la existencia del evento futuro en términos de correspondencia con la realidad. Allí, se identificaron los problemas del uso vago o indistinto del concepto 'verdad' y su relación con los hechos futuros. Para superar estos problemas se ofrecieron algunas disgregaciones prácticas que permiten dar cuenta de los asuntos prácticos y problemáticos en cuestión.

En la segunda parte, nos centramos en aspectos probatorios de los hechos futuros. El análisis de hechos futuros requirió hacer consideraciones sobre la 'probabilidad'. Allí, nos referimos a la probabilidad estadística y la probabilidad lógico inductiva. Se sostuvo que los análisis estadísticos no son suficientes para prever hechos individuales; es necesario basarse en comportamientos pasados concretos del imputado. Mientras que, la probabilidad lógica inductiva, solo tiene capacidad de rendimiento para la discusión de hechos del pasado que necesariamente involucran una dimensión de verdad como correspondencia. Finalmente, concluimos que probar hechos futuros es posible si se adopta una noción de verdad distinta de la de correspondencia. Es decir, se puede considerar 'probado' que un imputado intentará fugarse si su comportamiento pasado sugiere un patrón que lo justifique, aunque dicho hecho aún no haya ocurrido.

En síntesis, nuestra afirmación analítica central es que la noción de verdad como correspondencia sólo es aplicable a la discusión sobre la prueba de hechos futuros en la medida en que se pueda demostrar la existencia de comportamientos previos del imputado que, por su naturaleza, impliquen un riesgo de fuga o alteración de pruebas, ya sea en el mismo caso o en otro. Así, afirmaciones sobre hechos futuros como: "Juan se fugará" o "Juan alterará pruebas" solo pueden

inferirse de esos comportamientos pasados, pero no será susceptible de verdad en términos de correspondencia, ya que el evento futuro aún no ha ocurrido. Eventualmente, estas afirmaciones podrían considerarse verdaderas a partir de otro concepto de verdad diferente, como la verdad por coherencia. Finalmente, sostener que una afirmación sobre hechos futuros está probada no debe vincularse con su verdad o falsedad en términos de correspondencia; es decir, no se puede afirmar que algo está probado porque es verdadero, ni que es verdadero porque está probado.

Referencias bibliográficas

- Apel, K.O. (1991). *Teoría de la Verdad y Ética del Discurso*. (N. Smilg, Trad.), Barcelona: Ed. Paidós.
- Ferrer Beltrán, J. (2002). *Prueba y Verdad en el Derecho*, Madrid: Marcial Pons.
- Ferrer Beltrán, J. (2005). *La Valoración Racional de la Prueba*, Madrid: Marcial Pons.
- Ferrer Beltrán, J. (2021). *Prueba sin Convicción. Estándares de Prueba y Debido Proceso*, Madrid [etc.], Marcial Pons.
- Gascón Abellán, M. (2010). *Los hechos en el derecho, bases argumentales de la prueba*. Barcelona: Ed. Marcial Pons
- Guzmán, N. (2006). *La Verdad en el Proceso Penal*, Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Haack, S. (1991). *Filosofía de las Lógicas* (A. Antón, & O. Teresa, Trans.), Madrid: Ed. Cátedra.
- Habermas, J. (2001). *Teorías de la Verdad* (P. Fabra, Trad.), Madrid: Ed. Cátedra.
- Heidegger, M. (2007). *De la Esencia de la Verdad* (A. Ciria, Trad.), Madrid: Ed. Herder.
- Taruffo, M. (2008). *La Prueba* (J. Ferrer, Trad.) Barcelona: Ed. Marcial Pons.
- Pérez Barbera, G. (2023). "El efecto suspensivo del Recurso del imputado contra la condena. Su impacto en la ejecutabilidad de la pena: presunción de inocencia y derecho al recurso" en Maier, J.; Pastor, D.; Pérez Barberá, G; y Sarabayrouse, E. *Derecho Procesal Penal. Tomo IV – Los procedimientos*. Bs. As.: Ed. Ad. Hoc. Pp. 341-385.
- Serventich, C. "Inteligencia artificial en el proceso penal: ¿más vale humano conocido o algoritmo por conocer?". *Revista Jurídica Austral*, Nº 3(2) (2022): 869-880.

Valle, M. "Cambio social y concepto de verdad". *Revista de Filosofía Latinoamericana y Ciencias Sociales* N°7/8, Enero-Diciembre (1978): 98-110.

Zamora Acevedo, M. "La búsqueda de la verdad en el proceso penal". *Acta Académica*, N° 54 (Marzo 2014): 147-186.

Recepción: 6/3/25 Aceptación: 18/6/25

Arcos Valcárcel, S.S. (2025). "Evolución jurisprudencial sobre la validez de la firma electrónica en contratos fintech". Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas. Vol. 15, Nº 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam.



ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566

DOI <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2025-v15n2a02>

Evolución jurisprudencial sobre la validez de la firma electrónica en contratos *fintech*

Case law evolution on the effectiveness of e-signatures in fintech contracts

Evolução jurisprudencial sobre a validade da assinatura eletrônica em contratos fintech

Sandra Sofía Arcos Valcárcel⁽¹⁾

Resumen: Este trabajo analiza la evolución jurisprudencial sobre la validez de la firma electrónica en contratos fintech en Argentina a partir de que a consecuencia de la redacción de dos normas jurídicas que la reconocen, la ley 25.506 y posteriormente el artículo 288 del Código Civil y Comercial de la Nación, los autores discrepan en torno de su eficacia. El gran impacto del uso de las herramientas tecnológicas en las relaciones jurídicas, -particularmente en los contratos con firma electrónica en contratos fintech-, trajo aparejado que la jurisprudencia -en un principio- no le reconociera eficacia especialmente en procesos ejecutivos por cobro de préstamos de dinero.

A través del análisis de casos judiciales, se muestra cómo la jurisprudencia ha evolucionado en su interpretación y aplicación de la firma electrónica, destacando la importancia de

1 Universidad de Buenos Aires, Facultad de Derecho, CABA, Argentina.
sandraarcosvalcarcel@derecho.uba.ar

la seguridad y la autenticación en las transacciones digitales. Finalmente, se concluye que los documentos firmados electrónicamente son susceptibles de tramitar mediante el proceso ejecutivo y deben ser reconocidos judicialmente como instrumentos hábiles para la preparación de la vía ejecutiva.

Palabras clave: Firma electrónica; Firma Digital; Contratos fintech; Contratos de consumo; Jurisprudencia

Abstract: This paper analyzes the evolution of case law on the validity of electronic signatures in fintech contracts in Argentina since the enactment of two legal provisions recognizing them, Law 25,506 and subsequently Article 288 of the Civil and Commercial Code of the Nation, with authors disagreeing on their effectiveness. The significant impact of the use of technological tools in legal relationships, particularly in contracts with electronic signatures in fintech contracts, meant that case law initially did not recognize their effectiveness, especially in enforcement proceedings for the collection of money loans.

Through the analysis of court cases, it is shown how case law has evolved in its interpretation and application of electronic signatures, highlighting the importance of security and authentication in digital transactions. Finally, it is concluded that electronically signed documents are subject to enforcement proceedings and should be legally recognized as valid instruments for the preparation of enforcement proceedings.

Keywords: Electronic signature; Digital signature; Fintech contracts; Consumer contracts; Case law

Resumo: Este trabalho analisa a evolução jurisprudencial sobre a validade da assinatura eletrônica em contratos fintech na Argentina a partir da redação de duas normas jurídicas que a reconhecem, a lei 25.506 e, posteriormente, o artigo 288 do Código Civil e Comercial da Nação, os autores discordam sobre sua eficácia. O grande impacto do uso de ferramentas tecnológicas nas relações jurídicas, particularmente em contratos com assinatura eletrônica em contratos fintech, fez com que a jurisprudência, inicialmente, não reconhecesse sua eficácia, especialmente em processos executivos para cobrança de empréstimos de dinheiro.

Através da análise de casos judiciais, mostra-se como a jurisprudência evoluiu na sua interpretação e aplicação da assinatura eletrônica, destacando a importância da segurança e da

autenticação nas transações digitais. Finalmente, conclui-se que os documentos assinados eletronicamente são passíveis de tramitação através do processo executivo e devem ser reconhecidos judicialmente como instrumentos válidos para a preparação da via executiva.

Palavras-chave: Assinatura eletrônica; Assinatura digital; Contratos fintech; Contratos de consumo; Jurisprudência

1. Introducción: la expresión de la voluntad

La firma no es la simple escritura que una persona hace de su nombre o apellido; es el nombre escrito de una manera particular, según el modo habitual seguido por la persona en diversos actos sometidos a esta formalidad. Regularmente la firma lleva el apellido de la familia; pero esto no es de rigor si el hábito constante de la persona no era firmar de esta manera⁽²⁾. Este es el concepto histórico de “firma”.

Y me refiero a él cuando se la menciona con el término firma ológrafa, húmeda o manuscrita que consiste en un nombre o un signo —principio de exclusividad del trazo— que tiene por finalidad expresar la voluntad del otorgante, quien puede adoptar cualquier grafía, signo o símbolo para firmar, salvo la utilización de facsímiles (Pelosi, 2006, pág. 227).

Sin embargo, la utilización de las herramientas tecnológicas, incrementada mucho más en los últimos años, ha provocado que lo que tradicionalmente era la forma escrita para manifestar la voluntad⁽³⁾ del otorgante de un acto jurídico destinado a acreditar que las declaraciones a las que se refiere son de su autoría, hoy se utilice menos y, en ese marco, la firma digital y la electrónica han suplido en gran medida la forma en que los individuos expresan su voluntad (Altmark y Guini, 2022). Firma digital y firma electrónica son dos modalidades

2 Nota al art. 3639 Código Civil de la República Argentina, Ley 340 con sus modificatorias.

3 Si se habla de firma, el CCyC se ocupa de las formas de manifestación de la voluntad; así el art. 286 se ocupa de la “manifestación escrita” “Expresión escrita. La expresión escrita puede tener lugar por instrumentos públicos, o por instrumentos particulares firmados o no firmados, excepto en los casos en que determinada instrumentación sea impuesta. Puede hacerse constar en cualquier soporte, siempre que su contenido sea representado con texto inteligible, aunque su lectura exija medios técnicos”.

que han sido reconocidas por la ley 25.506 aunque con distintos alcances en cuanto a su eficacia probatoria.

El artículo 288 del Código Civil y Comercial de la Nación, si bien se inserta en un marco normativo que reconoce la evolución tecnológica y su impacto en las relaciones jurídicas, plantea una cuestión interpretativa al prescribir aparentemente la firma digital como requisito para la validez formal de los instrumentos suscritos por medios electrónicos, lo cual generó incertidumbre respecto del reconocimiento y la eficacia jurídica de la firma electrónica y por tanto en el alcance normativo del instrumento en el que esta se incorpora, afectando su eventual oponibilidad y fuerza.

En este trabajo se intentará mostrar la evolución de la jurisprudencia de los tribunales en Argentina en los procesos ejecutivos por cobro de préstamos de dinero en entidades bancarias o en *fintech* cuando la firma del peticionante no ha sido puesta ni en presencia del acreedor ni de manera ológrafa o física.

2. Marco normativo

El artículo 288 del Código Civil y Comercial de la Nación establece que “la firma prueba la autoría de la declaración de voluntad expresada en el texto al cual corresponde”. Como se aprecia, se la define por su efecto principal; probar la atribución y pertenencia de la declaración de voluntad expresada en el texto y el contenido del documento en el que un sujeto la ha estampado o inserto.

La norma de 2015 también se ocupa de los instrumentos generados por medios electrónicos. La última parte del artículo se refiere a la firma en los instrumentos generados en entornos digitales y, para esos casos establece que el requisito de la firma queda satisfecho si se utiliza la firma digital en los términos que establece la ley 25.506 -que ya tenía tres lustros de vigencia-; es decir, aquella que asegure indubitadamente la autoría e integridad del instrumento.

Haciendo un poco de historia, se debe indicar que como en general el legislador del siglo XXI entendió que, debido a los avances tecnológicos, era preciso modificar las normas jurídicas para que se le otorgase plena eficacia jurídica a los nuevos tipos documentales y las nuevas formas de firmar con el auxilio de la tecnología, de modo de hacer más y más ágiles los negocios, fueron apareciendo

en el mundo jurídico reformas normativas con ese objetivo y, desde el punto de vista internacional, la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional aprobó, en 2001, la denominada Ley Modelo de Firma Electrónica, conocida como Ley Modelo de Firma Electrónica de UNCITRAL (Altmark y Guini, 2022), que tuvo por objeto sugerir a los estados la reforma de sus legislaciones internas con el objetivo de aportar, en el nuevo marco, al desarrollo del comercio otorgando niveles adecuados de seguridad que permitan su pleno reconocimiento jurídico y probatorio, estableciendo criterios de fiabilidad técnica para la equivalencia entre las firmas electrónicas y las manuscritas⁽⁴⁾.

En ese contexto, en Argentina se sancionó la ley 25.506⁽⁵⁾, que se ocupa del tema de la firma digital a pesar de que Altmark y Guini (2022) sostienen que, sin perjuicio de aquellas directivas, la ley no aplicó el concepto contenido en la ley modelo de UNCITRAL. Como se adelantó, la norma incorpora dos conceptos: el de firma digital y el de firma electrónica. Nuestro país, al igual que Brasil⁽⁶⁾, optó por un sistema de firma digital —o electrónica avanzada, como se indica en la legislación del hermano país— en la que solo satisfacen el recaudo formal aquellas que contengan claves asimétricas y certificados exclusivamente emitidos por los entes licenciados por la Secretaría de innovación pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación, Volveré a estos conceptos.

En la Unión Europea⁽⁷⁾, en tanto, las firmas electrónicas son legales y se reconocen como válidas en el Reglamento n.º 910/2014, conocido

4 Disponible en el sitio https://uncitral.un.org/es/texts/ecommerce/modellaw/electronic_signatures, visitado el 10.2.2025.

5 Sancionada el 14.11.2001 y promulgada de hecho el 11.12.2001.

6 Ley 14.063, del 23.09.2020, disponible en https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14063.htm. A todo evento, en el documento elaborado por la secretaria General de ALADI en el mes de junio de 2024, inserto en el enlace <https://goo.su/Jlz80>, se recopila la legislación sobre firma digital de los países signatarios del ATIT (Acuerdo sobre Transporte Internacional Terrestre).

7 Su norma antecesora, la Directiva 1999/93/CE, fue la primera norma que reguló los servicios de firma electrónica en la Unión Europea. Esta norma reconocía la validez de las firmas electrónicas, considerándolas equivalentes a las firmas manuscritas y les otorgaba validez en los tribunales. En el artículo 1º se definían tres tipos de firmas electrónicas: 1.- La firma electrónica o firma electrónica simple, “los datos en forma electrónica anejos a otros datos electrónicos o asociados de manera lógica a ellos, utilizados como medio de autenticación”; 2.- La firma electrónica avanzada, “la firma electrónica que cumple los requisitos siguientes: a) estar vinculada al firmante de manera única; b) permitir la identificación del firmante; c) haber sido creada utilizando medios que el firmante puede mantener bajo su exclusivo con-

como eIDAS, que entró en vigor en todo el bloque regional el 1º de julio de 2016. Por el hecho de ser un Reglamento y no una Directiva, el eIDAS es de aplicación directa en todos los estados miembros de la Unión desde su aprobación en Bruselas. La norma estableció una base común para la interacción electrónica segura entre ciudadanos, empresas y autoridades públicas europeas con la intención de incrementar el comercio electrónico en el territorio de aquel continente y acrecentar la confianza en las transacciones electrónicas, lo cual otorga mayor agilidad a los negocios.

De regreso a la norma argentina, la ‘firma digital’, que es como un candado en un documento⁽⁸⁾, es el resultado de aplicar a un documento digital un procedimiento matemático que requiere información de exclusivo conocimiento del firmante, encontrándose esta bajo su absoluto control —todo ello generado a través de un certificado digital emitido por una autoridad certificante licenciada por un órgano público— con el objeto primario de establecer quién es el autor (autenticación) y con el objetivo secundario de determinar que no ha existido ninguna manipulación posterior sobre los datos (integridad); es decir, constituye una herramienta informática que admite la posibilidad de avalar la autoría e integridad de los documentos electrónicos, procurando que usufructúen una cualidad propia que siempre perteneció a los documentos en formato papel.

Se observa que la legislación adoptó un concepto particular de firma digital estableciendo algunos requisitos para su reconocimiento como tal, a saber: a) que utilice tecnología de criptografía asimétrica⁽⁹⁾

trol; d) estar vinculada a los datos a que se refiere de modo que cualquier cambio ulterior a los mismos sea detectable”; y 3.- La firma electrónica avanzada basada en un “certificado reconocido”, conforme el art. 2º. Esta clasificación de firmas electrónicas y sus efectos jurídicos se han mantenido en el nuevo Reglamento eIDAS, pero a esta última ahora se la denomina “firma electrónica cualificada”, por cuanto “se crea mediante un dispositivo cualificado de creación de firmas electrónicas y que se basa en un certificado cualificado de firma electrónica”. Tiene la particularidad de que, en el nuevo Reglamento eIDAS, la firma electrónica cualificada es reconocida en todos los estados miembros, independientemente del estado en el que se haya realizado. El art. 25 del Reglamento establece los efectos de la firma electrónica cualificada: “no se denegarán efectos jurídicos ni admisibilidad como prueba en procedimientos judiciales a una firma electrónica por el mero hecho de ser una firma electrónica o porque no cumpla los requisitos de la firma electrónica cualificada. Una firma electrónica cualificada tendrá un efecto jurídico equivalente al de una firma manuscrita. Una firma electrónica cualificada basada en un certificado cualificado emitido en un Estado miembro será reconocida como una firma electrónica cualificada en todos los demás Estados miembros”.

8 Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/convosenlaweb/situaciones/cual-es-la-diferencia-entre-la-firma-electronica-y-la-firma>

9 Criptografía asimétrica es uno de los tipos de criptografía informática, que utiliza fórmu-

y b) que el certificado de firma digital sea emitido por una entidad previamente licenciada por el Estado. La firma electrónica y la firma digital pueden utilizar la misma tecnología; es decir, la misma tecnología segura y confiable, pero la ley solo reconoce como firma digital a aquella cuyo certificado fue emitido por entidades certificantes licenciadas por el Estado (Altmark y Guini, 2022), certificado que, a su vez, debe estar vigente. El certificado digital es definido como el “documento digital firmado digitalmente por un certificador, que vincula los datos de verificación de firma a su titular” (v.gr. art. 13 LFD); es decir, ese tercero “certificador” verifica y permite identificar al firmante y detectar cualquier alteración del documento digital posterior a su firma. A falta de certificador o certificación vencida, la firma ya no será digital, sino electrónica (Molina Quiroga, 2020).

La firma digital goza de la presunción de autoría e integridad (arts. 7º y 8º de la LFD), de modo tal que se presume, salvo prueba en contrario de quien así lo invoca, que toda firma digital pertenece al titular del certificado digital que permite la verificación de esa firma y que no ha sufrido modificaciones. En cambio, la firma electrónica carece de esta presunción y, en caso de ser desconocida, corresponde a quien la invoca acreditar su validez (art. 5º), y no alude estrictamente a una especie de firma que conocemos (*firma autógrafa u ológrafa*), ya que entrelaza el texto y la autoría en un solo bloque, en una unidad inescindible (Orelle, 2019).

Por otro lado, la firma electrónica es el conjunto de datos electrónicos integrados, ligados o asociados de manera lógica a otros datos electrónicos, utilizado por el signatario como su medio de identificación, pero que carece de alguno de los requisitos legales para ser considerada firma digital —v.gr. art. 5º LFD—; es decir, aunque se apoya en sistemas informáticos para identificar al firmante, no cumple con las exigencias detalladas en el artículo 9º de la ley 25.506. Se observa así que la enunciación del art. 5º es una definición residual, motivo este por el cual, si bien constituye un mecanismo de identificación o individualización del emisor de un documento electrónico,

las matemáticas para crear un par de claves: la clave privada y la clave pública, estableciendo un canal de comunicación seguro entre las partes. La criptografía simétrica, en tanto, también se la conoce como criptografía de clave privada. Se la denomina así porque utiliza la misma clave tanto para cifrar el texto sin formato (mensaje enviado) como para descifrar el texto cifrado (mensaje recibido). En la publicación dispuesta en el sitio <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/70749/norma.htm>, el texto Anexo a la ley 25.506 define “criptosistema asimétrico: Algoritmo que utiliza un par de claves, una clave privada para firmar digitalmente y su correspondiente clave pública para verificar dicha firma digital”.

no deja de ser un concepto netamente legal; es el propio orden jurídico el que indica qué debe entenderse por tal y cuáles son los requisitos técnicos que debe respetar la firma electrónica para ser considerada rúbrica.

En el aspecto formal, el art. 3º indica que “cuando la ley requiera una firma manuscrita, esa exigencia también queda satisfecha por una firma digital”; en ese mismo camino, el segundo párrafo del art. 288 del CCyC establece que “en los instrumentos generados por medios electrónicos, el requisito de la firma de una persona queda satisfecho si se utiliza una firma digital, que asegure indubitadamente la autoría e integridad del instrumento”. En cuanto a la validez probatoria de ambas, el art. 7º establece que “se presume, salvo prueba en contrario, que toda firma digital pertenece al titular del certificado digital que permite la verificación de dicha firma”; y en relación con la de la firma electrónica, la última parte del art. 5º indica que “En caso de ser desconocida la firma electrónica corresponde a quien la invoca acreditar su validez”.

En la firma electrónica se carece de trazos personales de escritura (Cosola y Schmidt, 2021)⁽¹⁰⁾ para cotejar la autoría, por lo cual no hay garantía de integridad por cuanto se puede agregar, modificar y borrar información del documento sin dejar rastros. En consecuencia, deberá evaluarse la confiabilidad de los soportes utilizados y de los procedimientos técnicos aplicados para determinar si razonablemente permiten acreditar la autoría (Bender, 2013).

En el presente cuadro, los principales conceptos y diferencias más notables.

CRITERIO	FIRMA ELECTRÓNICA	FIRMA DIGITAL
DEFINICIÓN	Conjunto de datos electrónicos usados para identificar a una persona (art. 5 Ley 25.506).	Firma basada en criptografía asimétrica con certificación oficial (claves pública y privada), art. 2 Ley 25.506.
VALIDEZ LEGAL	No equivale automáticamente a la firma ológrafa.	Tiene la misma validez que la firma ológrafa (art. 288 CCCN y Ley 25.506).

10 De ahí que algunos autores consideren estar frente a un instrumento particular no firmado, v.gr. art. 287 CCyC. Entre otros, en Cosola y Schmidt, 2021.

CRITERIO	FIRMA ELECTRÓNICA	FIRMA DIGITAL
SEGURIDAD	No ofrece garantía de autenticidad ni integridad.	Garantiza autenticidad, integridad y no repudio.
CERTIFICACIÓN	No requiere certificación oficial.	Requiere certificación por una Autoridad de Registro licenciada.
PRESUNCIÓN LEGAL	No tiene presunción de validez.	Se presume válida y auténtica (art. 7 Ley 25.506).

Del cuadro, se entiende que ambas se generan mediante el empleo de procedimientos matemáticos en los que se integran y se asocian datos de manera lógica que, encriptados, identifican al firmante; es decir, ambas utilizan la misma tecnología; sin embargo, la firma digital debe ser susceptible de verificación por terceros. La autoridad certificante puede ser pública o privada y emite el certificado digital que será susceptible de verificación. Esta verificación permite 1) identificar al firmante y 2) detectar alteraciones en el documento firmado digitalmente. Se podría afirmar a priori, que la firma digital responde a estándares internacionales de seguridad y autenticación, en tanto que la firma electrónica solo tiene validez cuando las partes acuerdan reconocerla como tal en un contrato.

Como se puede observar, la única diferencia desde el punto de vista jurídico entre la firma electrónica y la firma digital es la inversión de la carga de la prueba, al no contar el documento firmado electrónicamente con la presunción del art. 7° se invierte la carga de la prueba y, quien sostenga la validez del documento y la firma, cargará con la prueba de su confiabilidad, inalterabilidad y completitud (Altmark y Guini, 2022).

Otras normas indispensables para el tráfico de los negocios se han ocupado de los instrumentos generados a través del uso de tecnologías: así, en la ley 24.452 de Cheques y en el decreto ley 5965 de letras de cambio y pagaré —reformadas ambas por la ley 27.444—, se establece que “si el instrumento fuese generado por medios electrónicos, el requisito de la firma quedará satisfecho si se utiliza cualquier método que asegure indubitadamente la exteriorización de la voluntad del librador y la integridad del instrumento”.

En el mismo sentido, y en total sintonía, la ley 25.065, de Tarjeta de Crédito, al hacer referencia a los requisitos del contenido del contrato de emisión de tarjeta de crédito establece en su art. 6° inc. k) que uno de dichos requisitos lo configura la firma del titular y de personal apoderado de la empresa emisora. También la reforma introducida por la ley 27.444⁽¹¹⁾, llamada de Simplificación y Desburocratización para el Desarrollo de la Nación determinó que “si el instrumento fuese generado por medios electrónicos, el requisito de la firma quedará satisfecho si se utiliza cualquier método que asegure indubitadamente la exteriorización de la voluntad de las partes y la integridad del instrumento”. Sin embargo, la contemporánea ley 27.349, de Apoyo al Capital Emprendedor, dispuso en su artículo 35 que: “*La SAS podrá constituirse por medios digitales con firma digital...*”, lo cual, dado lo taxativo de dicha afirmación, dejaría fuera de su ámbito a la firma electrónica.

Finalmente, vistas similitudes y diferencias, cabe la pregunta, ¿qué recaudos exige la norma para considerarla definitivamente manifestación de la voluntad? La respuesta es que el requisito de la firma queda satisfecho si se utiliza tecnología que “asegure indubitadamente la autoría e integridad del documento”⁽¹²⁾. Pero, la norma del art. 288 CCyC sólo menciona a la firma digital y omite la electrónica, lo cual puede llevar al error de considerar que los documentos que carecen de firma digital, aún los firmados electrónicamente con una firma validada o reconocida, no son instrumentos privados sino instrumentos particulares o principio de prueba por escrito⁽¹³⁾.

La creación de un clima de confianza en el entorno digital es esencial para el desarrollo económico y social, por lo que resulta conveniente reforzar la confianza en las transacciones electrónicas para lograr interacciones electrónicas seguras entre los ciudadanos, las empresas y la Administración Pública e incrementar, en consecuencia, la

11 BO 18.6.2018.

12 SCBA, en autos “Carnevale, Cosme O. c/Provincia de Buenos Aires s/Pretensión indemnizatoria”, Ac. 74.409 del 08/02/2017: “...en los instrumentos generados por medios electrónicos el requisito de firma queda satisfecho si se utiliza firma digital (art. 288, segundo párrafo, CCC)”. Ibidem: Juzg. 1° Inst. Civ. y Com. N° 2 de Azul, in re “H.V.A. y otro/a c/Poder Judicial”, elDial AAAC11.

13 Bender, Agustín, op. cit.

economía digital, la prestación de servicios en línea públicos y privados y el comercio electrónico⁽¹⁴⁾.

Pero, para que exista confianza, debe existir certeza, y certeza —al menos en doctrina— no había. En ese marco normativo, el debate se centró en si el requisito de la firma como manifestación de la voluntad está cumplido con una firma electrónica, dicho sea, la más utilizada en las transacciones comerciales.

3. El debate doctrinario en torno a la redacción de las normas

Cierta doctrina entendió que frase adicional del art. 288 CCyC “el requisito de la firma de una persona queda satisfecho si se utiliza una *firma digital*, que asegure indubitadamente la autoría e integridad del instrumento” queda suplido si se utilizan “firmas electrónicas avanzadas” por ser un requisito formal (Lamber, 2021).

Otro sector sostuvo que el requisito de la firma solo se cumple si se firma digitalmente, “siendo totalmente inválida la firma electrónica para expresar la voluntad de una persona” (Granero, 2015) (Guini, 2016), sin perjuicio que la contratación por medios electrónicos está admitida en todo el ordenamiento y, particularmente en materia de contratos de consumo, permitida en la medida en que el consumidor sea informado sobre el funcionamiento del medio a través del cual contrata (v.gr. arts. 1106, 1107 y 1108 CCyC). Toda esta información, según la última reforma a la ley 24.240 por la ley 27.250, de 2016, debe estar en soporte electrónico⁽¹⁵⁾.

A la vez que, en materia de contratos bancarios con consumidores y usuarios, —v.gr. 1384 y ss CCyC— se impone la forma escrita e informada, toda vez que la fragmentación de la teoría de los contratos distinguiendo los contratos paritarios de los que no lo son, se proyecta a los diversos tipos contractuales, entre ellos los bancarios (Caramelo, 2016). Desde otro lado, no se podrá dejar de mencionar que en el artículo 1 del decreto reglamentario 2628/2002 que dice: “*En los casos contemplados por los artículos 3º, 4º y 5º de la Ley Nº 25.506 podrán utilizarse los siguientes sistemas de comprobación de*

14 Considerandos Decreto 182/2019 disponible al 10.2.2025 en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-182-2019-320735/actualizacion>

15 Res. 12/2024 de fecha 23.4.2024. Disponible al 10.2.25 en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/306344/20240424>.

autoría e integridad: ...a) Firma electrónica...” Es decir, que la reglamentación equipara la firma electrónica indubitada a la digital, como sistema de comprobación de autoría e integridad a los efectos del artículo 3 de la LFD, lo que equivale a sostener, por el juego armónico de los arts. 3º y 5º LFD y 1º de su decreto reglamentario 2628/2002, que cuando la ley requiera una firma manuscrita, esa exigencia también queda satisfecha por una firma electrónica, siempre y cuando se acredite su validez y autoría.

Mora, por su parte, con quien coincido, consideró que la admisión de que la firma electrónica no es equiparable a la firma ológrafa de ninguna manera significa que la firma electrónica no sirva para acreditar la manifestación de voluntad, o que no sirva para resistir rechazos de autoría e integridad. La firma electrónica efectivamente va a servir para formalizar la manifestación de voluntad de cualquier persona en la medida en que ninguna norma exija una formalidad específica para ello (como, por ejemplo, una firma ológrafa exclusivamente); y también va a servir para resistir rechazos de autoría e integridad en la medida en que la tecnología que utilice la firma electrónica en cuestión sea lo suficientemente avanzada para ello, es decir, no todas las firmas electrónicas van a lograrlo (Mora, 2018).

Entiendo que esta postura aporta claridad al debate, puesto que zanja una discusión en tanto que si la firma electrónica ha sido generada en condiciones de seguridad y adecuada información¹⁶⁾, los negocios serán más céleres, fundamentalmente los de consumo, en los que rige el principio de libertad de formas, con alguna excepción, como la ya indicada, en los contratos bancarios.

4. Firma electrónica y contratos *fintech*, su problemática

En el marco de las relaciones contractuales crediticias, se observa que las *fintech* —abreviatura de la expresión *financial technology* en inglés acuñada en la década de los años noventa del siglo pasado— impactan en el ámbito del Derecho Privado que debe fijar las reglas de validez de la contratación digital, tutelar a los consumidores

16 Punto clave en la generación de confianza y seguridad de los consumidores; máxime la mirada integral de todo operador jurídico -jueces y abogados- a partir de la constitucionalización del derecho privado que genera una interpretación de las normas que trasciende las fronteras del CCyC, en armonía con el deber general de buena fe -v.gr. 9, 961, 1061 CCyC-; el propio texto constitucional -v.gr. art. 42- y la ley de Defensa del Consumidor, en lo atinente a información, arts. 4, 10, 34, 37.

financieros y permitir el ejercicio de los derechos de los acreedores en su ámbito (Favier Dubois, 2022).

En el ámbito de los contratos fintech, la firma electrónica se configura cuando el usuario acepta los términos acordados con la acreedora a través de un clic⁽¹⁷⁾ en la banca electrónica⁽¹⁸⁾, luego de una validación de su identidad de manera remota (Chomczyk, s/d). Para cumplir con ese recaudo de autenticación, es esperable que la firma electrónica cumpla con los estándares de seguridad que hoy exigen la combinación de por lo menos dos factores de validación o autenticación. Esto es, requiere contar con por lo menos dos de las siguientes cosas: contraseña –“algo que sé”–, validación de datos biométricos⁽¹⁹⁾ –“algo que soy”–, y/o un token⁽²⁰⁾ – “algo que tengo”– (Abdelnabe Vila, 2022).

La generalizada utilización de la firma electrónica como medio de exteriorización de voluntad ha generado debate en la doctrina debido a la trascendencia jurídica que implica reconocer o no el carácter de “firmado” a un documento y, por tratarse de un requisito

17 Clic, denominados en inglés *click wrap agreements*. Para la formación del consentimiento es necesaria la concurrencia de una oferta y una aceptación. Se trata de contratos de adhesión a cláusulas generalmente predispuestas.

18 La comunicación A-4609 BCRA establece “la banca electrónica” se define como la entrega de los productos y servicios de las entidades financieras, a través de medios electrónicos, a los usuarios internos o externos (clientes) de la entidad. En esta definición se involucra a las tradicionales sucursales de las entidades financieras -donde la explotación de los servicios electrónicos está destinada a usuarios internos de las mismas- y a los accesos de clientes a los productos y servicios por medio de dispositivos electrónicos de acceso directo, tales como: cajeros automáticos (ATM); dispositivos de auto-consulta; computadores personales en lo tradicionalmente denominado “*home banking*”, aunque en la actualidad los accesos pueden realizarse por computadores personales conectados a la Internet, desde cualquier emplazamiento, no solo desde el hogar del cliente; asistentes digitales personales (PDA); dispositivos móviles de comunicación con capacidad de navegación por Internet (teléfonos celulares, dispositivos móviles con capacidad de conexión a Internet, otros); banca telefónica por dispositivos de tonos, y toda otra tecnología presente o futura que sea de aplicación para que el usuario externo (cliente) acceda a los servicios ofrecidos por las entidades financieras.

19 La biometría nos permite probar con certeza la autoría de un documento electrónico, pero por sí sola no sirve para probar la integridad o inalterabilidad de un documento electrónico. De allí que se la utilice junto con algún otro método de encriptado del documento. El reconocimiento biométrico se refiere al reconocimiento automático de individuos basado en sus características físicas o conductuales. Los datos biométricos no pueden ser robados ni olvidados ni prestados o perdidos. El fraude de credenciales biométricas requiere de un punto de contacto con el titular legítimo de la credencial y la presencia del impostor. (Guini, 2020).

20 La autenticación basada en tokens es una forma de confirmar la identidad de un usuario o dispositivo, sea físico o digital, en este último caso enviado desde un servidor directamente al cliente, y transmite de manera segura información sobre las identidades de los usuarios entre aplicaciones y sitios web.

indispensable para la ejecución de documentos siempre y cuando se constate una obligación exigible de dar cantidades líquidas de dinero o fácilmente liquidables, el uso de la tan utilizada firma electrónica comenzó a ser un dilema.

Existiendo aquel debate en doctrina, la pregunta que sobrevuela el tema es, ¿el documento es autosuficiente y, por lo tanto, ejecutable?

El comercio electrónico y el uso de herramientas digitales crece exponencialmente desde hace una buena cantidad de años, particularmente como consecuencia de la pandemia del año 2020. En ese marco, se facilitaron las transacciones digitales, se generó confianza en el uso de aplicaciones y tecnologías TIC por parte de los consumidores y diferentes normas se han ido implementando para ese fin y los bancos y las fintech adoptaron mayoritariamente para las contrataciones en entornos digitales la modalidad *paperless*, lo que no quiere decir que sean escritos y que no estén firmados.

En ese marco, el decreto 261/2011 otorga validez a la firma inserta en *sign pads* —es la que se dibuja directamente en la pantalla de una tableta; por ejemplo, cuando se lleva a cabo la tramitación de obtención del pasaporte—, llamada firma digitalizada o grafométrica (Alterini, I. y Alterini, F., 2020)⁽²¹⁾; las comunicaciones de BCRA relativas a permitir la apertura de cajas de ahorro a distancia de modo no presencial mientras cumpla con estándares del BCRA, conforme Comunicación A 6059⁽²²⁾, o la comunicación BCRA A 6068 que admite firmas ológrafas efectuadas sobre documentos electrónicos u otras tecnologías en la medida que se permita probar su autoría y autenticidad, todo ello en un marco de seguridad e información⁽²³⁾.

Sin embargo, en el trayecto del recupero judicial de créditos en mora, bancos y empresas *fintech* han experimentado el inconveniente de que la ejecución de estos contratos puede derivar en un juicio de conocimiento, que representa un largo camino para arribar a una

21 La tendencia es a considerar a la firma realizada en un *sign pad* como firma electrónica. (Alterini y Alterini, 2020).

22 El BCRA adoptó un criterio amplio y tecnológicamente neutral al pedir a las entidades financieras que utilicen aquellos medios que les permitan dar cumplimiento en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

23 Al respecto, en CACyC de Gualeguaychú, sala 1ra, autos “*Tajleabue, Petrona Delfina c/Nuevo Banco de Entre Ríos*”, 18/10/2023, se analiza exhaustivamente la normativa del BCRA sobre seguridad y deber de información a los consumidores de servicios financieros por parte de las entidades sujetas los controles del Banco Central. Véase: <https://jur.jusentrerios.gov.ar/>

sentencia, desnaturalizando de ese modo la vía del juicio ejecutivo, en el cual los plazos son más breves.

5. Evolución jurisprudencial

Para los bancos y las *fintech*, la firma electrónica se configura con un simple clic en los términos y condiciones del contrato de mutuo que se perfecciona con la transferencia de fondos a la cuenta del cliente. Ahora bien, cuando los créditos están en mora y las entidades deben ejecutar se han encontrado con un escollo: ¿se trata de un instrumento ejecutable?

La declaración capaz de producir efectos jurídicos contenida en un documento, de nada sirve si no la podemos atribuir a un sujeto (Falcón, 2006), es decir, el documento electrónico para el juicio ejecutivo debe ser un título hábil o susceptible de ser preparado en los términos del art. 523 inc. 1º CCPC, para lo cual debe satisfacer el requisito de estar firmado. Sin embargo, está visto que el entorno digital genera desafíos y la “pretensión informática” constituye una pretensión procesal cuyo objeto está referido exclusivamente a hechos o actos jurídicos ocurridos en o realizados a través de medios informáticos⁽²⁴⁾. ¿Cómo compatibilizar entonces las dos posturas? La jurisprudencia ha mostrado diferentes posiciones respecto a la validez de la firma electrónica en este tipo de contratos; siguiendo un criterio cronológico, veamos cómo ha evolucionado.

En el ya conocido caso “Wenance S.A. c. Gamboa”⁽²⁵⁾, en el que la demandada había contratado un mutuo a través de la plataforma de la actora, el 14/02/2020 la justicia comercial de la Ciudad de Buenos Aires determinó que las operaciones de crédito para consumo están sujetas a las específicas reglas de orden público de la ley consumeril (art. 65, ley 24.240). En ese marco, las presunciones se interpretan a favor de los eventuales deudores-consumidores (arts. 3 y 37 ley 24.240) y por tanto contra el predisponente, y por ello, extrema las

24 CACyC de Mar del Plata, sala I, 16/08/2023, “Banco de la Pcia. de Buenos Aires c. J.L.S. s/ cobro ejecutivo” (con remisión a Veltani, Juan Darío, “Estrategia probatoria electrónica prejudicial”, en *Derecho Procesal Electrónico Práctico*, Camps, Carlos (director), versión digital, Albrema, Bs. As., 2021, capítulo 3, pág. 116; Camps, Carlos, “El Derecho Procesal electrónico, la pretensión informática y la eficacia del proceso”, en *Tratado de Derecho Procesal Electrónico*, La Ley, Bs. As., T. I, 2015, capítulo I).

25 JNCom. 23, 14/02/2020, “Wenance SA c. Gamboa, Sonia Alejandra s/Ejecutivo”, expte. N° 034889/2019, disponible en www.pjn.gov.ar

exigencias del documento al cual se le pretende atribuir carácter ejecutivo requiriendo que sea suscripto con firma digital; de lo contrario, debe estarse al proceso ordinario para este tipo de reclamos, por lo cual, la demanda ejecutiva fue rechazada, debiendo recurrir el proceso ordinario.

Es decir, en esos casos en los que hay desconocimiento de firma, ya será objeto de prueba y de aplicación la previsión del art. 319 CCyC que deja en manos del magistrado la ponderación sobre la validez de la firma⁽²⁶⁾, pero ya desnaturalizando –o no, según la validez que se le otorgue a la firma electrónica– la vía ejecutiva, por cuanto en tales casos se deben activar los mecanismos propios del proceso ordinario con las consecuencias que en el tráfico de los negocios financieros ello implica.

En autos “Banco de la Provincia de Buenos Aires c. Dubois”⁽²⁷⁾ la sala C de la Cámara Nacional en lo Comercial habilitó feria⁽²⁸⁾ y el 20/05/2020 confirmó la decisión de grado que había rechazado el carácter de ejecutivo del crédito instrumentado a través de un contrato electrónico materializado por “*la aceptación de los términos y condiciones mediante el click en el botón ‘Sí, acepto’...*” En ese sentido, la falta de firma, reveló para el Tribunal la falta de autosuficiencia del título, calidad indispensable para que un crédito pueda ser cobrado por una vía que, en principio, resulta refractaria a toda indagación causal.

Idéntica prueba se ofreció en autos “Banco Provincia c. Spíndola”⁽²⁹⁾. La demandada había solicitado un mutuo con firma electrónica y la ejecutante acompañó como prueba las impresiones de pantalla de los movimientos de cuenta, la Cámara 2da de Apelaciones de La

26 Las pautas de valoración del art. 319 CCyC no son excluyentes. “El valor probatorio de los instrumentos particulares debe ser apreciado por el juez ponderando, entre otras pautas, la congruencia entre lo sucedido y narrado, la precisión y claridad técnica del texto, los usos y prácticas del tráfico, las relaciones precedentes y la confiabilidad de los soportes utilizados y de los procedimientos técnicos que se apliquen”.

27 CNCom., sala C, “Banco de la Provincia de Buenos Aires c. Dubois, Christian s/Ejecutivo”, expte. 32.853/2019 (elDial.com-AABC25).

28 Se recordará la feria extraordinaria decretada por la CSJN Ac.6 de 2020, en virtud de la declaración de pandemia global por COVID producido por el virus SARS-COVID2, y la Ac. 4/2020 que autorizaba a pedir habilitación de feria para los casos que requirieran ser resueltos con urgencia.

29 Cám. 2da de Apelaciones de La Plata, 29/09/2020, “Banco Provincia c. Spíndola, Sabrina s/ ejecutivo”, Causa N° 126798, disponible en www.saij.com

Plata, el 29/09/2020, determinó que los documentos acompañados no permitían preparar la vía ejecutiva por no resultar certificados hábiles en los términos de los arts. 1378 y 1384 del CCyC.

Lo propio ocurrió en autos “Afluenta S.A. c. Martín, Sergio”⁽³⁰⁾, caso en que la parte actora pretendía preparar la vía sobre la base de un título electrónico. El juzgado interviniente, en fecha 23/04/2021, dispuso que el alcance y amplitud que da el art. 3ro de la LFD a la firma digital resulta muy importante, toda vez que “cuando la ley requiera una firma manuscrita, esa exigencia también queda satisfecha por una firma digital...” y, el documento digital objeto de esas actuaciones había sido firmado a través de la firma electrónica de la demandada, por lo que carecía de la presunción de validez que establece la norma, razón por la que ordenó citar al demandado en los términos de ley⁽³¹⁾, para que dentro del quinto día de notificado compareciera personalmente a reconocer o desconocer las firmas que se le atribuyen, bajo apercibimiento en caso de silencio o no contestar categóricamente, tenerlo por reconocido.

En el caso “Afluenta S.A. c. Celiz”⁽³²⁾, la Sala 2ª de la Cámara Civil y Com. de San Isidro, el 15/12/2021 desestimó la posibilidad de preparar la vía ejecutiva respecto del instrumento particular no firmado, pues el Código Procesal no contempla la realización de aquel procedimiento excepcional con instrumentos de esa categoría, a los que consideró instrumentos particulares no firmados en los términos del art. 287 CCyC. Es decir, los escollos frente al recupero de créditos están a la vista.

Sin embargo, a poco que pasa el tiempo y los casos se multiplican, se comienza a observar un cambio de criterio.

Un avance importante se produce con la sentencia que dictó la Sala II de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial del Departamento Judicial de La Matanza que, el 08/06/2022, en los

30 Juzgado Nacional de 1º Instancia en lo Comercial N° 10, Secretaría 19, 23/04/2021 “Afluenta SA c. Martín, Sergio Andrés s/ejecutivo”, expte. N° 3812-2021 (elDial.com- AA-C50E).

31 Justamente, la postura expresamente contraria a la expresada por la magistrada en autos “Wenance c/Gamboá”.

32 Cám. Civ. y Com. de San Isidro, sala 2da, 15/12/2021, “Afluenta S.A. c. Celiz, María Marta s/Cobro ejecutivo”, expte. N° 30672/ 2021 (elDial.com- AACA0B).

autos “Afluenta S.A. c/Celentano”⁽³³⁾ reconoció a la firma electrónica como medio legítimo de manifestar la voluntad en los contratos para facilitar las transacciones comerciales y dotarlas de seguridad jurídica.

La Cámara sostuvo que, si bien la presunción *iuris tantum* de la LFD no rige respecto de los documentos firmados electrónicamente, ello no implica su falta de validez, sino que la firma electrónica debe ser acreditada por quien la invoca y en caso de ser desconocida por la persona a quién se le atribuye.

Y, lo más significativo de este fallo es que, de haber hecho una interpretación literal de las normas del CCyC se habría concluido que el mutuo suscripto electrónicamente no es un instrumento privado propiamente dicho, sino un instrumento particular no firmado y, por ende, se habría tratado de un título que no trae aparejada ejecución. Sin embargo, hizo una interpretación más amplia del texto del artículo 288 del CCyC cuando afirmó —citando a Carlos D’Alessio— que “la terminología utilizada en la norma deberá interpretarse inclusiva de cualquier procedimiento que se desarrolle en el futuro que asegure autoría e integridad del documento aun cuando sus características técnicas sean diferentes a la firma digital conocida en la actualidad” (D’Alessio, 2015). Del texto del fallo surge que aun cuando el mutuo electrónico que se pretende ejecutar no encuadre específicamente dentro de los títulos legalmente habilitados, ello no significa que el documento no pueda ser ejecutado preparando la vía ejecutiva, dado que el código procesal de la Provincia de Buenos Aires, en su art. 523, prevé que “*podrá prepararse la acción ejecutiva, pidiendo previamente: 1) Que sean reconocidos los documentos que por sí solos no traigan aparejada ejecución...*” Y la citación al deudor para que se expida acerca de la firma electrónica cuya autoría se le atribuye es lo que permite garantizarle el derecho de defensa en juicio —en virtud de las excepciones que puede oponer y que le permiten negar la firma, la integridad o inalterabilidad del contenido del título—, sin quebrantar la secuencia natural del proceso ejecutivo.

33 Cám. Apel. Civ. y Com. de La Matanza, sala II, 08/06/2022, “Afluenta S.A. c/Celentano Acevedo, Santiago Egidio s/Cobro ejecutivo”, expte N° LM-2645-2022, disponible en <https://www.casi.com.ar/sites/default/files/2023-09/R152.pdf>. La instancia de grado había rechazado la vía ejecutiva pretendida por no haberse acompañado documentación que cumpla con los requisitos impuestos para su preparación (arts. 163, 384, 518, 523 y concs. CPCC).

Así, en el caso “Sift S.A. c. M. C. D.”⁽³⁴⁾, la Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Lomas de Zamora⁽³⁵⁾, el 16/09/2022, determinó que el mutuo con firma electrónica es un documento apto para preparar la vía ejecutiva, dado que el alcance del término “firma digital” del art. 288 del Cód. Civ. y Com. aún no ha sido definitivamente dirimido existiendo una postura que está a la interpretación restrictiva y otra que afirma que puede incluirse en tal concepto a la firma electrónica en tanto y en cuanto satisfaga los recaudos de asegurar “indubitablemente la autoría e integridad del instrumento” aun desde un procedimiento informático distinto. Y, a *contrario sensu* de lo considerado en el fallo “Wenance c/Gamboa”, determina que la ley argentina permite la celebración de contratos a distancia mediante soportes electrónicos u otra tecnología similar, aun en contrataciones con consumidores como es el caso que aquí me ocupa. (arts. 1105, 1106, 1107 y cctes. del Cód. Civ. y Com. de la Nación).

Un poco más adelante en el tiempo, y en materia de ejecución de créditos en sociedades de garantía recíproca, en autos “Crecer SGR c. RJ Viñedos S.A.”⁽³⁶⁾, la Sala B de la Cámara de Apelaciones en lo Comercial, el 14/12/2023, revocó la decisión de grado que había rechazado la ejecución del contrato por no contar con una firma ológrafa o electrónica validable y determinó que la ley 24.467⁽³⁷⁾ y la resolución de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores N° 21/2021⁽³⁸⁾ autorizan a suscribir los contratos mediante instrumentos particulares no firmados y de manera electrónica, razón por la cual se le debe reconocer a la firma electrónica eficacia similar a la ológrafa.

34 Cám. Apel. Civ. y Com. de Lomas de Zamora, 16/09/2022, “Sift S.A. c/MCD s/Cobro ejecutivo”, “, expte N° LZ-1632-2022 (elDial.com - AACFE5).

35 La sentencia de grado había considerado al documento con firma electrónica como instrumento privado no firmado por lo que carecía de la aptitud de título ejecutivo, ni podría a su respecto, prepararse la vía ejecutiva.

36 CNCom, sala B, 14/12/2023, “Crecer SGR c. RJ Viñedos SA s/ ejecutivo”, expte N° 15475/2023 (elDial.com AADD49).

37 Ley de la Pequeña, Micro y Mediana Empresa, Sancionada el 15.3.1995 y promulgada el 23.3.1995 disponible en su texto actualizado en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15932/texact.htm#1> al 10.2.2025.

38 B.O. 16/04/2021.

En autos “Banco Patagonia S.A. c. Barbagallo”⁽³⁹⁾, la Sala E de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, el 29/12/2023 revoca la decisión de la instancia de grado que había rechazado la ejecución sustentada en un contrato en los términos de la ley 25.065 y, si bien tal decisorio no implicó emitir juicio definitivo sobre el asunto, sí lo hizo sobre la procedibilidad objetiva de la acción.

Muy interesante es el cambio que se observa a partir de autos “HSBC c. Escudero, Gabriela”⁽⁴⁰⁾. La Sala F de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial —frente a la ejecución de un mutuo bancario—, el 12/03/2024, determinó que los cambios tecnológicos operan afectando la teoría de los actos jurídicos y sus formas en cuanto la despapelización y digitalización de soportes tradicionales lo cual ya no depende de la ley, sino de los hechos sociales y la confianza que generen esos procesos. En ese marco específico, determinó el tribunal, el derecho procesal luce desenfocado en este tiempo, ya que si el derecho de fondo se *aggiorna*, el operador jurídico debe tener una mirada más amplia en orden a las nuevas realidades de contratación.

La cámara consideró que la LDF le reconoce plena eficacia jurídica tanto a la electrónica como a la digital, precisamente por la ratificación de esos preceptos que hace el CCyC, con reformas a la ley de cheque, letra de cambio y pagaré, ya visto en este trabajo, por lo que el reconocimiento de la plena eficacia de los documentos electrónicos es una derivación natural de los cambios operados en virtud de nuevos hábitos sociales. En ese marco, entendió que resulta impropio cercenar anticipadamente el acceso a la vía ejecutiva a expensas de una eventual negativa de firma impuesta por medios electrónicos a través de “un simple clic” y de “firmas digitalizadas” enviadas por correo electrónico o la “utilización de plataformas para enviar firmas electrónicas”.

Los magistrados, por unanimidad, entendieron que el principio de libertad de formas del documento digital acredita la manifestación de la voluntad y perfecciona el acto en casos que la ley no exige otra formalidad, por lo que la firma es válida mientras no sea desconocida; en su caso, quien la invoca, debe acreditar su validez. Finalmente,

39 CNACom., sala E, 29/12/2023, “Banco Patagonia S.A. c. Barbagallo, Diego Gustavo s/Ejecutivo”, expte N° 21725/2022 (elDial.com AADEB0).

40 CNACom., sala F, 12/03/2024, “HSBC c. Escudero, Gabriela Elisabeth s/ejecutivo”, expte N° 298/2024 (elDial.com AADF43).

para decidir, entendieron que “resulta acorde a estos tiempos” admitir sobre la base de un documento electrónico la preparación de la vía ejecutiva por analogía al proceso de reconocimiento de firma (art. 525 CPCC). Y, lo más importante para el tribunal, el reconocimiento de haberse registrado en la plataforma digital del banco y el haberse autenticado para aceptar la suma de dinero mediante el empleo de una firma electrónica. Con idéntico criterio resuelve en autos “Banco de Galicia c. Sena”⁽⁴¹⁾ y “Banco de Galicia c. Magadan”⁽⁴²⁾ —ambos de fecha 8/08/2024—, entre otros, remitiendo al concepto establecido en “HSBC”.

En autos “Banco de la Provincia de Buenos Aires c. Laborda”⁽⁴³⁾, la Sala II de la Cámara Primera de Apelación en lo Civil y Comercial de La Plata, en fecha 9/05/2024, revocó la decisión de grado y determinó que solicitar un préstamo por medio de la banca Internet constituye un hecho que debe identificarse con la firma electrónica. En ese sentido, el cliente hace clic en la opción que le permite acceder al negocio financiero ofertado por la entidad bancaria y ello constituye la expresión de su voluntad en orden a prestar su consentimiento y conformar el vínculo contractual —art. 5, 6 de la ley 25.506 y 957 y su doctrina del CCC— (cf. CCCom. de MdP, sala II, causa 175.862, resol. de 16/03/2023; CCCom. de Lomas de Zamora, sala I, causa 1632, RSI-632.2022, resol. de 16/09/2022).

En ese marco, la sentencia expresó que tratándose de un documento firmado de ese modo no rige la presunción *iuris tantum* respecto de su autoría e integridad propia de la firma digital (arts. 2, 3, 7 y 8 de la ley 25.506 y art. 288 CCC). Pero ello no importa que carezca de validez, sino que la firma electrónica debe ser acreditada por quien la invoca en caso de ser desconocida por la persona a quien se atribuye (art. 5 de la ley 25.506; CCCom. de La Matanza, sala II, causa 2645, RSI-2015-2022, resol. de 08/06/2022), desconocimiento o impugnación que no se produjo en el caso en análisis (*verbigracia* arts. 314, 957, 979 CCC y arts. 60, 354, 357, 358, 375 CPCC de la Provincia de Buenos Aires).

41 CNACom. Sala F, 8/08/2024, “Banco de Galicia y Bs. As. SAU c/Sena, Mercedes Julia s/ ejecutivo”, exppte. com. N° 353/24).

42 CNACom., sala F, 8/08/2024, “Banco de Galicia y Bs. As. SAU c/Magadan, Gabriela s/ ejecutivo”, exppte. com. N° 12.257/2024. PJN: <https://scw.pjn.gov.ar/scw/expediente.seam?cid=327918>

43 Cám. 1ra Civ. y Com. de La Plata, sala II, 9/05/2024, exppte. N° 280.892 (elDial.com - AAE19E).

El tribunal concluyó que en virtud de los artículos 1, 2, 9, 259, 262, 286, 287, 288, 314, 957, 961, 971, 979, 1019, 1061, 1105, 1106, 1378, 1380 y 1408 del CCC, los arts. 1, 5, 6 y 11 de la ley 25.506 y puntos 1.1.5, 3.4.5 y X sobre Instrumentación, conservación y reproducción de documentos de la Comunicación A-6068 del 16/09/2016 del BCRA en cuanto autorizó la concertación de vínculos jurídicos a través de medios electrónicos, se revocó la decisión de la instancia de grado y se mandó llevar adelante la ejecución.

6. Conclusiones

He partido del análisis de los textos legales que reconocen a la firma electrónica en la legislación argentina y cómo los autores discrepan en torno a su eficacia. El consecuente debate que interpela a la doctrina producto del resultado de la redacción de dos normas dictadas con quince años de diferencia me ha llevado a encontrar una tesis restrictiva y una más amplia respecto de su interpretación y eficacia; esta última, a la que adhiero.

Para ello, —y sin olvidar que los contratos de consumo y aquellos en especial sujetos a cláusulas generalmente predispuestas, se interpretan en contra del predisponente—, he tenido en especial consideración las tendencias en el tráfico de los negocios a partir del uso masivo de herramientas tecnológicas, que llevan a más y más operaciones en línea, con la celeridad que ello requiere.

Para la elaboración de este trabajo se han compulsado sentencias disponibles en los buscadores oficiales de Cámaras de Apelaciones de diferentes jurisdicciones de la Argentina. Claramente, en aquellas jurisdicciones en las que existen grandes conglomerados urbanos, se encuentra concentrado el mayor número de ellas. En el interior del país, se encuentran sentencias en las que el foco de debate pasa por la utilización de los canales informáticos —generalizadamente el uso del ATM y la entrega de claves a terceros—, pero no lo que es el centro del análisis de este trabajo, de allí que no se hagan citas significativas sobre el punto relacionado con la evolución en la aceptación de la firma electrónica en contratos *fintech*. De dicho análisis general se observó que algunas entidades bancarias tradicionales no tienen iniciados casos judiciales en los que se pretenda el cobro de los créditos instrumentados a través del uso de herramientas tecnológicas.

En este trabajo he demostrado que, en poco tiempo —se han analizado sentencias en el período comprendido entre febrero de 2020 y la fecha de elaboración del presente trabajo— se ha hecho camino una importante evolución en la interpretación y aplicación de la firma electrónica en las transacciones digitales en las jurisdicciones del país que más casos presentan en torno a la cuestión.

Si bien no se puede afirmar aún que la jurisprudencia sea unánime, en el período analizado efectivamente ha avanzado, destacando los tribunales la importancia de la seguridad y la autenticación en las transacciones digitales que refieren los casos bajo análisis.

En ese camino de adaptación a la nueva realidad digital y los problemas que plantea, se ha abierto paso —y puedo concluir— que ya no cabe duda entonces, que los documentos firmados electrónicamente son susceptibles de tramitar mediante el proceso ejecutivo y debe ser reconocido judicialmente como instrumentos hábiles para la preparación de la vía ejecutiva⁽⁴⁴⁾.

Referencias bibliográficas

- Abdelnabe Vila, M. C. (2022). Es válido sostener que la firma electrónica satisface el requisito de firma. *RC D 36/2022*, 53.
- Alterini, I. y Alterini, F. (2020). El instrumento ante las nuevas tecnologías. Quid de la firma digitalizada. *AR/DOC/2392/2020*, 2.
- Altmark, D. y Guini, L. (2022). Firma electrónica. Valor jurídico y probatorio. Título ejecutivo. *Revista Código Civil y Comercial*, cita online: *TR LALEY AR/DOC/3106/2022*, 61.
- Bender, A. (2013). El correo electrónico como prueba en la jurisprudencia y en el Proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación. *Doctrina Judicial Procesal 2013* (marzo), Thomson Reuters, Buenos Aires, 1/03/2013, 13 - *DJ27/11/2013*, 91 (cita online: *AR/DOC/5408/2012*).
- Caramelo, G. (2016). Comentario al art. 1386 del CCyC. (M. Herrera, G. Caramelo, & S. (. Picasso, Edits.) *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, 2ª ed., 107 y ss.

44 Una verdadera lección de Derecho en el voto del Dr. A. E. Méndez, como vocal de la sala 1 de la Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial de Mar del Plata, en los autos “*Banco de la Pcia. de Buenos Aires c. J.L.S. s/cobro ejecutivo*”, de fecha 16.08.2023.

- Cosola, S y Schmidt, W. (2021). *El Derecho y la Tecnología*, Tomo I, Parte General, Thomson Reuters, La Ley, Buenos Aires.
- D'Alessio, C. M. (2015) *Código Civil y Comercial de la Nación, comentario*, Lorenzetti, Ricardo L. (Dir.) - T. II - Rubinzal-Culzoni .
- Falcón, E. (2006). *Tratado de Derecho Procesal Civil y Comercial*. 920.
- Favier Dubois, M. (. (2022). Empresas 'Fintech', Sistema financiero y Derecho crediticio. Luces y sombras en la inclusión financiera. *RC D 36/2022*.
- Granero, H. R. (2015). Validez —o no— de los documentos electrónicos sin firma digital en el Código Civil y Comercial de la Nación. *elDial.com-DC1FA*.
- Guini, L. (2016). Aspectos jurídicos del mercado de firma digital en Argentina . *elDial.com-DC215C*.
- Lamber, N. D. (2021). Documento Digital. Certificación notarial de firmas electrónicas (no digitales), Cuaderno de Apuntes Notariales, Fundación Editora Notarial, Año XVII, número 200.
- Molina Quiroga, E. (2020) Documentos digitales y comunicaciones electrónicas. Aspectos técnicos y jurídicos. *SJA 08/07/2020*, Cita digital: *TR LALEY AR/DOC/1997/2020*
- Mora, S. (2018). Análisis de las disposiciones sobre firmas digitales, firmas electrónicas y documentos digitales en el acceso al crédito y la inclusión financiera. Varios aciertos y un desacierto. *La Ley, suplemento especial Decreto de desburocratización y simplificación: Impacto en el mundo empresarial y en la gestión pública*, 214.
- Orelle, J. M. (2019), Comentario al art. 288 del CCyC . Alterini, J. (director), *Código Civil y Comercial: Tratado Exegético*. La Ley.
- Pelosi, C. (2006). El documento notarial. José M. Orelle, *glosas a los artículos 284 a 319 en Jorge H. Alterini (director), Código Civil y Comercial Comentado*, Thomson Reuters, La Ley, Buenos Aires, 2015, tomo II, p. 401, 227.
- Velez Sársfield, D. (1861). *Código Civil de la república Argentina*. Recuperado el 10 de febrero de 2025, de <https://www.rpba.gov.ar/files/Normas/Leyes/CC.pdf>

Recepción: 20/2/25 Aceptación: 13/4/25

Villacis Londoño, H.S. (2025). "Alcance y delimitación del derecho al honor en la persona jurídica en la esfera penal". *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 15, Nº 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam.



ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566

DOI <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2025-v15n2a03>

Alcance y delimitación del derecho al honor en la persona jurídica en la esfera penal

*Scope and delimitation of the right to honor in legal
entities in the criminal sphere*

*Alcance e delimitação do direito à honra na pessoa
jurídica na esfera penal*

Henry Stalin Villacis Londoño⁽¹⁾

Resumen:

La presente investigación tuvo como objetivo analizar si el derecho al honor era atribuible a una persona jurídica en el área penal. Desde esta perspectiva se han observado cambios a través del tiempo en torno al derecho al honor. La metodología utilizada ha sido el análisis documental siendo sus fuentes artículos arbitrados, sentencias y casos de estudio, la cual permitió conocer las características del derecho al honor adscritas a las personas naturales, a las diversas personas jurídicas, o colectivos indeterminados y el acceso de este derecho por parte de las personas jurídicas de derecho público a la administración de justicia, misma que lo ha abordado hasta darle mayor relevancia a un tema complejo pero que necesita ser regulado.

1 Universidad San Gregorio de Portoviejo, Portoviejo, Ecuador.
hsvillacis@sangregorio.edu.ec

Palabras clave: administración de justicia; honor; personas jurídicas; personas naturales; sentencias.

Abstract:

The objective of this investigation was to analyze whether the right to honor was attributable to a legal entity in the criminal area. From this perspective, changes have been observed over time regarding the right to honor. The methodology used has been documentary analysis, with its sources being refereed articles, sentences and case studies, which allowed us to know the characteristics of the right to honor and assigned to natural persons, various legal entities, or indeterminate groups and the access of this right on the part of legal entities of public law to the administration of justice, which has addressed it to give greater relevance to a complex issue but that needs to be regulated.

Keywords: administration of justice; honor; legal persons; natural persons; sentences.

Resumo:

A presente investigação teve como objetivo analisar se o direito à honra era atribuível a uma pessoa jurídica na área penal. A partir dessa perspectiva, observaram-se mudanças ao longo do tempo em torno do direito à honra. A metodologia utilizada foi a análise documental, tendo como fontes artigos arbitrados, sentenças e estudos de caso, o que permitiu conhecer as características do direito à honra atribuídas a pessoas físicas, a diversas pessoas jurídicas ou coletivos indeterminados e o acesso a esse direito por parte das pessoas jurídicas de direito público à administração da justiça, que abordou o tema até lhe dar maior relevância, sendo um tema complexo, mas que precisa ser regulamentado.

Palavras-chave: administração da justiça; honra; pessoas jurídicas; pessoas físicas; sentenças.

1. Introducción

La actual Constitución de la República del Ecuador en su primer artículo señala que el Estado Ecuatoriano es un estado de constitucional de derechos y justicia, reconociendo a toda persona sea nacional o extranjera los mismos derechos, entre ellos el Art. 66 numeral 18 de

la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que “El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona”.

Estas premisas jurídicas, nos hacen cavilar que se deben aclarar los términos de persona, de persona jurídica y a su vez de persona jurídica de derecho privado o público; en esta esfera se notará que por persona debe entenderse al ser humano; por las actividades comerciales u otros, se crean a través de la ley, la persona ficta jurídica y para la administración del Estado en su visión de descentralización y autonomías aparecen personas jurídicas de derecho público; todas reguladas bajo una misma norma rectora que protege derechos.

En ese contexto tomando y las reflexiones de Reyes (1999) plantea la interrogante sobre si las personas, en especial las jurídicas, son titulares de los derechos fundamentales como el de honor; en consecuencia surge la necesidad de dar respuesta jurídica a la problemática planteada en el contexto Ecuatoriano, que como se ha mencionado protege el honor y el buen nombre de la persona y que su norma coercitiva como es el Código Orgánico Integral Penal, más adelante como COIP, sanciona a quien o quienes afecten ese derecho protegido, siendo sancionados sea como un delito o como una contravención.

En la investigación se tomó en cuenta el caso penal 13284-2021-02502 que trata sobre el derecho al honor y prestigio de una persona jurídica de derecho público y a su representante, en este caso, un funcionario público elegido por elección popular; caso en que la justicia ordinaria ecuatoriana dio paso a una sentencia condenatoria, reconociéndole el derecho personalísimo del honor.

En la investigación encontramos artículos que hacen una revisión sistemática de la evolución de derecho al honor de las personas jurídicas en el estado español, donde su jurisprudencia ha ido cambiando hasta llegar a plantear que las personas jurídicas tienen derecho al honor y que pueden ser reclamadas en el área civil y se ha definido que las personas jurídicas de derecho público no pueden acceder a este derecho. Tanto Reyes (1999), como Gómez (2010) son claros autores que abordan lo antes mencionado.

En el Ecuador, en cuanto al derecho al honor la Corte Constitucional en sentencia 048-13-SEP-CC de la acción extraordinaria de protección (2013) ha indicado que el honor es un bien jurídico asociado a la

dignidad humana consistente en el comportamiento social e individual del ser humano en procura de su buen nombre limitando así la libertad de expresión.

Siendo entonces que la Corte Constitucional ha planteado una delimitación al derecho de honor, indicando que ese derecho es inalienable a la persona natural como ser humano haciendo una diferencia entre la persona y la persona jurídica de derecho público conforme se lo identifica en la acción extraordinaria de protección número 282-13-JP/19 (2019), pero dejando de lado a la persona jurídica de derecho privado.

Como se ha expresado en líneas anteriores, existe una problemática en atribuirle o no un derecho fundamental a una persona jurídica, planteando interrogantes jurídicas que nuestra normativa no ha delimitado, como por ejemplo si una persona jurídica puede acceder a la justicia penal para reclamar el derecho al honor, buen nombre o reputación, por tanto, es menester abordar el tema propuesto desde un enfoque académico y en procura de su estudio, exponer las circunscripciones que abonen a la soluciones jurídicas para casos prácticos.

Por lo que se presenta como objetivo general: Analizar el alcance y delimitación del derecho al honor en la persona jurídica en la esfera penal; para lo que es pertinente establecer como objetivos específicos los siguientes: 1. Analizar si la persona jurídica tiene derecho al honor conforme a la legislación ecuatoriana 2. Describir la relevancia del derecho al honor, y, 3. Determinar la relación entre persona jurídica y el derecho al honor.

Cabe señalar que para el desarrollo de la presente investigación se hace uso de la metodología cualitativa y sus técnicas de investigación, siendo necesario una revisión bibliográfica de distintos artículos científicos, libros, revistas y demás fuentes que faciliten la recolección de datos, así como también de doctrina y jurisprudencia.

2. Fundamentación teórica

la dignidad humana según Javier Gomá (2019), es inexpropiable del individuo que se resiste a cualquiera que suponga su deshumanización, pues se fortalece en la democracia y por ende todo humano la posee, pese a la conducta que le preceda. De ahí que, podríamos

colegir que la dignidad humana es intrínseca al ser humano y que pese a la conducta mala o buena que pueda demostrar en la sociedad que se desarrolla, esta jamás podrá ser arrebatada.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2007) ha tomado el criterio jurídico de que “la dignidad es el fundamento de los derechos reconocidos a todos los seres humanos, cuyo conjunto se expresa en el Estado o la Nación” (p.27), por tanto, la dignidad es un valor que debe ser apreciado en sociedad que implica el reconocimiento de un derecho fundamental, como es el derecho al honor.

La dignidad humana ha venido ganado claridad constituyéndose como un elemento fundamental para los derechos humanos; es uno de los derechos más anhelados en algunos países en la actualidad, pues supone una utopía, según afirma Samayoa (2021) de ahí su importancia en el derecho constitucional que identifica como un pilar fundamental de los derechos humanos.

En palabras de Londoño (2010), lo cataloga como un principio y expresa que este principio define la condición del hombre en cuanto entidad ontológica y jurídica, refiriéndose a la racionalidad que tiene el ser humano en cuanto a la capacidad de organizar, producir, socializar y dirigir cuanto produce. Infiriendo la necesidad de normarlo e insertarlo como un principio que nace desde su condición intrínseca o interior del ser humano como tal y a su vez en relación a la actividad que desarrolla en la sociedad.

El derecho al honor identificado desde un concepto normativo señalado por Gómez (2010), expresa que este derecho es inherente a la persona por el simple hecho de ser un ser humano que se tiene honor, por tanto, dignidad personal a juzgar por lo citado, observamos que el honor es una calidad exclusiva del ser humano que tiene capacidad de sentir y razonar de sus actos.

En cuanto al derecho al honor la Corte Constitucional en sentencia 048-13-SEP-CC de la acción extraordinaria de protección (2013) ha indicado que el honor es un bien jurídico asociado a la dignidad humana consistente en el comportamiento social e individual del ser humano en procura de su buen nombre limitando así la libertad de expresión.

Desde la misma postura doctrinal antes mencionada, pero dando un gran avance, la Corte Constitucional ha planteado una delimitación

al derecho de honor, indicando que ese derecho es inalienable a la persona natural como ser humano haciendo una diferencia entre la persona y la persona jurídica de derecho público conforme se lo identifica en la acción extraordinaria de protección número 282-13-JP/19 (2019), pero dejando de lado a la persona jurídica de derecho privado

Desde la visión de Oscar González (2016) después de un análisis a una norma, señala a la persona jurídica como una ficción creada por el legislador, naciendo un ente inasible, etéreo e inmaterial, pero con capacidad jurídica y poder para representarse; en otras palabras, es una persona ficta que nace de la ley, con capacidad para adquirir derechos y obligaciones.

En ese contexto tomando las reflexiones de Reyes (1999) plantea la interrogante sobre si las personas, en especial las jurídicas, son titulares de los derechos fundamentales como el de honor. Lo anteriormente narrado coincide con Tamayo y Salmorán (2016) que identifican a la persona jurídica como:

Persona jurídica no significa “hombre”, “ser humano”. Los atributos de la persona jurídica no son predicados propios o exclusivos de seres humanos. Los predicados de “persona jurídica” son cualidades o aptitudes jurídicas (normativamente otorgadas), por las cuales ciertos actos tienen efectos jurídicos. (p.89)

Visto el enfoque referido anteriormente, debemos también indicar que toda persona tiene derechos y obligaciones, por tanto, una persona jurídica tendría obligaciones y por ende derechos, tanto así que puede ser, en el área penal, sujeto activo del delito o sujeto pasivo y como consecuencia de aquello puede ser sancionada estableciendo una responsabilidad o no; o lo segundo reclamar un derecho vulnerado. (Coria, 2001)

Marc Carrillo (1996) en sus investigaciones en torno al tema planteado, explora la posibilidad jurídica de que las personas jurídicas reclamen derechos singularizados como “reputación social” y que este no es solo para el individuo, sino para las personas jurídicas.

La jurisprudencia española ha reconocido que la actividad ejercida por un profesional de cualquier área se notará afectada cuando los ataques en cierto grado de intensidad vean perjudicado su prestigio profesional; es decir, que toda divulgación de información

correspondiente a la vertiente profesional o laboral puede llegar a ser un ataque al derecho al honor, más cuando según la sentencia STC 9/2007 “constituye una descalificación personal al repercutir directamente en su consideración y dignidad individuales” (Tribunal Constitucional, 2007).

En la misma línea la justicia española, terminó aceptando que la persona jurídica tiene derecho al honor y por ende al prestigio; tal avance se efectúa al no solo considerar el concepto personalista del derecho al honor, sino también un concepto objetivista permitiendo que todo tipo de persona jurídica, sean mercantiles, de base personalista o corporativas, asociaciones o fundaciones tengan derecho al honor, así se evidencia en la sentencia número 139/1995 del Tribunal Constitucional (1995) y también en la sentencia del Tribunal Constitucional (1995) número 183/1995.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009) en el caso *Usón Ramírez Vs. Venezuela*, en el párrafo 63 establece que no puede establecer si una persona jurídica como las Fuerzas Armadas tienen acceso al derecho al Honor, ratificando dicha postura en el párrafo 66 al afirmar que la finalidad de proteger el derecho al honor está regulada en la normativa interna de Venezuela.

Thomas Vidal (2007) al referirse a la persona jurídica de derecho privado, la identifica como las “que son creadas por personas físicas con vistas a la consecución de determinados fines que de otra forma no sería posible conseguir” (p.7), por tanto, constituye un instrumento para lograr los intereses que las personas naturales aspiran.

La reputación comercial de una empresa es de carácter fundamentalmente empresarial, su interés de reputación en juego es de la empresa privada, no así para el individuo que es moral; afirmación establecida por Tribunal Europeo de Derechos Humanos (2016) en sentencia de 22 de mayo de 1990 en el caso *Magyar Tartalomsgéltatás Egysülete y Index. Hu. ZRT contra Hungría*.

3. Metodología

El presente estudio consistió en realizar una exploración para identificar artículos de investigación selectos que se refieran al derecho al honor de una persona jurídica, para ello se utilizaron portales académicos como Google Académico; Scielo y Dialnet y cuya búsqueda se hizo desde el año 2022 hasta el presente; se utilizaron palabras claves como persona jurídica, derecho al honor, derechos fundamentales seleccionando 20 artículos que tenían referencia al tema de investigación; en esta búsqueda se encontraron artículos de 1999, 1996 y 2010 que para este estudio, a criterio del investigador, son necesarios.

También se indagó en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de derechos Humanos bajo las palabras claves derecho al honor y las corporaciones tienen derecho al honor, dando como resultado 21 casos, de ellos se tomó uno que al juzgar por su contenido es relevante para este estudio; se prefirió casos emblemáticos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y también se indagó en la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Ecuador.

4. Resultados

A partir de los aspectos esenciales señalados en la investigación es imprescindible tener en claro que el objeto de estudio del presente trabajo engloba el determinar si la persona jurídica tiene derecho al honor, por lo que, a partir de la revisión bibliográfica y análisis de artículos, documentos y demás fuentes se han encontrado los siguientes resultados:

César Londoño (2010), ha indicado que el derecho al honor ha sido descrito como un factor personalísimo atribuido al ser como persona humana, esto en razón de su carácter ontológico y jurídico en relación a su racionalidad como ser humano cuya característica significativa es la dignidad humana, sin embargo, da la posibilidad que la persona jurídica pueda optar porque se le reconozca tal derecho.

Por ello, para alcanzar esta posibilidad se debe principalmente comprender que el derecho al honor debe ser visto no solo desde el aspecto subjetivo del individuo, es decir, personal e íntimo propio del ser humano como tal, sino más también, como aquel objetivo entendido como parte de la sociedad y de la colectividad del cual emergen

la imagen social formada por la comunidad que lo rodea, así lo deja entrever Baeza (2003), al explicar la clasificación que la doctrina hace al derecho del honor.

Se identifica de igual manera que se dimensiona el alcance del derecho al honor desde el modelo social y político actual puesto que, es justo el medio entendido como sociedad o colectividad el que da el valor que un individuo tiene en sociedad, cuya denominación más amplia del derecho la identifica como consideración social o reputación. (Larrain, 2009)

La Corte Constitucional (2019) en sentencia 282-13-JP/19 se plantea que la persona jurídica tiene derecho a exigir el respeto de sus derechos fundamentales enmarcados en el debido proceso, que permite ejercer ese derecho en igualdad de condiciones, o a plantear acciones cuando sus derechos sean vulnerados.

A su vez la investigación logró evidenciar que los colectivos indeterminados pueden ser objeto de vulneración del derecho al honor, es decir, grupos de personas representan derechos fundamentales a su honor, tales como la comunidad judía que ejerció ese derecho ante las publicaciones de la falsedad del holocausto, jurisprudencia española sentada en la sentencia del Tribunal Constitucional Español (1991) STC 214/1991.

Por último, fue esencial comprender que en el contexto también se encontró que la persona jurídica tiene un carácter general y que basta aclarar que se debe entender que pueden existir personas jurídicas de derecho privado como las mercantiles y personas jurídicas de derecho público, aquellas que pertenecen al estado, tal afirmación la podemos recoger tanto en la sentencia de Usón Ramírez Vs Venezuela de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009), y autores como Reyes (1999), Tenorio (2023), quienes hacen un estudio vasto de la evolución del derecho al honor de las personas jurídicas.

Como corolario de lo anteriormente dicho, se aprecia en las sentencias españolas del Tribunal Constitucional (1995) sentencia STC 135/1995, 25 de septiembre y la sentencia del Tribunal Constitucional (2007) STC 9/2007 de 15 de enero, entre otras, que las personas jurídicas sean o no mercantiles o de asociación ejercen su derecho al honor desde la perspectiva del área civil.

5. Conclusión

El que se defina en primera facie que el derecho al honor es personalísimo por ser atribuido al ser humano, único ente del cual nace o despliega la dignidad humana, tal como lo expresa Javier Gomá (2019), nos orienta a afirmar que el honor solo es valorado en sociedad, evidenciando que el derecho al honor surge del reconocimiento que le atribuye la sociedad en que se desenvuelve el individuo y que por el aprecio, estima o consideración, que subjetivamente cree tener, diría los tiene, le son otorgados atributos tales como el buen nombre o la buena fama o prestigio.

Parece que la postura descrita en líneas anteriores, las acogiera la Corte Constitucional del Ecuador (2013) en la sentencia 048-13-SEP-CC de la acción extraordinaria de protección al indicar “El honor es un bien inmaterial, que se asocia al concepto de dignidad humana que consiste en el buen nombre que tiene una persona por su comportamiento social e individual” (pág. 9), y en su misma referencia, hace una distinción entre un derecho subjetivo como objetivo, concerniente el primero, al asignarle un valor a su personalidad del que se desprende lo moral, profesional o social; y el segundo, lo engloba de una forma tan extensa al indicar un valor “que le atribuyen los demás para valorarlo”.

De lo dicho anteriormente hemos observado qué al derecho al honor, se le ha dotado de muchos significados tales como el buen nombre, buena fama, prestigio, reputación etc., y esto se debe a que el concepto de honor a través del tiempo se transforma, debido a la evolución de la sociedad, así lo recrea Andrea Baéza (2003) al afirmar que el “concepto de honor ha estado presente, expresa o tácitamente, en toda la historia de la humanidad”, afirmando que resultaría imposible no pensar que no estaría presente en toda su historia si el honor es una calidad propia de la persona humana.

De lo expresado anteriormente, si extendemos estos mismos atributos más que todo “el prestigio” generaríamos una ampliación del espectro del derecho al honor lo que implicaría agregar que si bien la persona jurídica no tiene ese derecho personalísimo del honor, lo tendría cuando sea menoscabado su prestigio, su buena fama lo que podría ocasionar lesiones a sus derechos patrimoniales, tal como lo firma en su tesis Cristhian Larraín (2009) esto basado a que se pudiese causar un daño moral, definición esta última, cuya evolución

ha sido expuesta por le citado autor, y no es objeto de la presente investigación.

Evocando a Oscar González (2016) que acertadamente define que la persona jurídica es un ente ficticio creado por el legislador y regulado por la Ley, no es menos cierto que ante el cambio agigantado de la sociedad, este se vea disminuido en su patrimonio cuando su prestigio ganado, digamos en el ejercicio de su fin, se vea mermado ante falaces informaciones que causan perjuicio en su propiedad, tal es el caso de la persona jurídica denominada Real Madrid CF y otros vs el periódico Le Monde en el caso STS núm. 488/2014 donde la Corte estableció que existió un “grave descredito” al Real Madrid por la publicación de la trata de dopaje en el ámbito deportivo llamada “Operación Puerto”, la publicación como tal vulneró el derecho al honor. (Tenorio, 2023)

La Corte Europea de Derechos Humanos, ha sido más clara al dotar a la persona jurídica del derecho al honor, pero en el ámbito civil, así se tiene referencia de los casos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (1997) *Steel and Morris Vs. The United Kingdom*, en la cual analizó “la necesidad de proteger el derecho a la libertad de expresión de los solicitantes y la necesidad de proteger la reputación y los derechos de [una compañía]”. Al igual que en el caso el caso *Kuliś and Różycki v. Poland* (Tribunal Europeo de Derechos Humanos , 2009) señaló que la protección del derecho a la reputación de una compañía era un “fin legítimo”, en los términos del artículo 10.2 del Convenio Europeo; no así la Corte Interamericana de Derechos Humanos que en el caso *Usón Ramírez Vs Venezuela*, optó por no tomar partido por la extensión del derecho al honor a las fuerzas armadas, relegándole a la norma interna de país su tipificación o no.

En el contexto de Ecuador, en su constitución en el artículo 66 .18 reconoce y garantiza “El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de la persona” en tanto que su norma coercitiva, el Código Orgánico Integral Penal castiga toda conducta que vaya en desmedro de aquel derecho sea como delito o como contravención, esto atento a los artículos 182 y 396; en todo caso, en ambas disposiciones se ve referenciado que se alude a “La persona” y aunque existe prohibición expresa de interpretación que no sea literal, entenderíamos que se refiere al ser humano y no a la persona jurídica, dejando de lado en el área penal su posible sanción.

Empero, la Corte Constitucional ha dejado la puerta abierta para que ese derecho sea reclamado, definiendo al derecho al Honor como un derecho inalienable a la persona natural como ser humano haciendo una diferencia entre la persona y la persona jurídica de derecho público conforme se lo identifica en la acción extraordinaria de protección 282-13-JP/19 de la Corte Constitucional (2019) al indicar en el parágrafo 31 lo siguiente:

Toda vez que el fundamento de la noción de derechos es la dignidad de las personas, es claro para esta Corte Constitucional que la titularidad de los derechos recae en los individuos o colectivos, más no en el Estado y sus distintos órganos, que son los llamados a respetar, proteger y garantizar tales derechos. (p.11)

De lo que podríamos colegir que no hay una delimitación al derecho al honor de la persona jurídica de derecho privado, más, sin embargo, en la búsqueda de contrastar lo que ha quedado en evidencia en la presente investigación, encontramos que la justicia ordinaria dio paso a una sentencia condenatoria en el caso de una persona jurídica de derecho público que reclamó su honor, credibilidad y prestigio en la causa número 13284-2021-02502, misma que subió a conocimiento de la Corte Constitucional y esta la ha seleccionado para su posterior análisis, siendo el caso 3001-21-EP. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021)

Podríamos decir entonces que el derecho al honor de una persona bien puede ser reclamado por la vía civil, mientras en materia penal al tenor del principio de taxatividad no podría ejercer ese derecho, conclusión que nos atrevemos a dar pese a que el órgano de interpretación de la Constitución, no se ha pronunciado en el caso de selección.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito: Registro Oficial.
- Baeza, S. (2003). El derecho al honor . Repositorio uchile, 120-144.
- Carrillo, M. (1996). Libertad de expresión, personas jurídicas y derecho al hono. *Derecho privado y Constitución*,, 91-116.

- Coria, D. C. (2001). La responsabilidad de la propia Persona Jurídica en el Derecho Penal peruano e iberoamericano. *Derecho PUCP*, 54,419.
- Corte Constitucional del Ecuador . (2019). *Sentencia: No. 282-13-JP/19*. Obtenido de <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=282-13-JP/19>
- Corte Constitucional del Ecuador . (2021). *Corte Constitucional del Ecuador* . Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pd-GUUnLCB1dWlkOic3MTMwNjYzNS04ODc4LTRiMzktYjRkNC-1jNDZmMjU2NjJmODgucGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. (31 de Julio de 2013). *Acción extraordinaria de Protección*. Obtenido de sentencia 048-13-SEP-CC: <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2cc81e06-01e6-489a-807d-d4744deb0224/0169-12-ep-sen-dam.pdf?guest=true>
- Corte Constitucional del Ecuador. (04 de Septiembre de 2019). *Acción Extraordinaria de Protección*.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2007). El concepto de “dignidad de la persona humana” a la luz de la teoría de los derechos humanos. *Revista especializada de la Comisión de Derechos Humanos, Justicia y Política carcelarias*, 25-38. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R21814.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (20 de noviembre de 2009). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_207_esp.pdf
- European Court of Human Rights. (02 de febrero de 2016). *European Court of Human Rights*. Obtenido de <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Magyar%20>

Recepción: 2/10/2024 Aceptación: 4/12/2024

Troilo, F. (2025). "Immediate effect of leaders' training on their engagement levels". *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 15, Nº 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam.



ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566

DOI <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2025-v15n2a04>

Immediate effect of leaders' training on their engagement levels

Efecto inmediato de la capacitación de líderes sobre sus niveles de compromiso

Efeito imediato da capacitação de líderes sobre seus níveis de comprometimento

Fernando Troilo⁽¹⁾

Abstract

The objective of this study was to analyze the immediate influence of soft skills training on the level of engagement among organizational leaders in Argentina. To achieve this, an adapted version of the Utrecht Work Engagement Scale was used to assess leaders before and after participating in soft skills training programs. The results indicate a positive and significant relationship between the training and the increase in organizational engagement. Leaders showed a 2% improvement in their engagement. This finding suggests that investing in the development of soft skills, in addition to strengthening leadership, can be an effective strategy for increasing leader engagement. This is particularly relevant given the influence leaders have on generating engagement within their teams.

1 UCEMA, CABA, Argentina, ftroilo@ucema.edu.ar

Key words: engagement; leaders; training; soft skills

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar la influencia inmediata de la capacitación en habilidades blandas en el nivel de compromiso de líderes de organizaciones en Argentina. Para ello se implementó un cuestionario de compromiso adaptado del Utrecht Work Engagement Scale. Se evaluó a líderes antes y después de participar en programas de capacitación en habilidades blandas. Los resultados indican una relación positiva y significativa entre la capacitación y el aumento del compromiso organizacional. Los líderes mostraron una mejora en su compromiso del 2%. Este hallazgo sugiere que la inversión en el desarrollo de habilidades blandas, además de fortalecer el liderazgo puede ser una estrategia eficaz para aumentar el compromiso de los líderes. Esto es especialmente relevante dada la influencia que tienen los líderes en la generación de compromiso en sus equipos.

Palabras claves: compromiso; líderes; capacitación; habilidades blandas

Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar a influência imediata do treinamento em habilidades sociais no nível de comprometimento dos líderes de organizações na Argentina. Para isso, foi implementado um questionário de comprometimento adaptado da Escala de Comprometimento no Trabalho de Utrecht. Os líderes foram avaliados antes e depois de participarem de programas de treinamento em habilidades sociais. Os resultados indicam uma relação positiva e significativa entre o treinamento e o aumento do comprometimento organizacional. Os líderes mostraram uma melhora de 2% em seu comprometimento. Essa descoberta sugere que o investimento no desenvolvimento de habilidades interpessoais, além de fortalecer a liderança, pode ser uma estratégia eficaz para aumentar o comprometimento dos líderes. Isso é especialmente relevante, dada a influência que os líderes têm na geração de comprometimento em suas equipes.

Palavras-chave: comprometimento; líderes; treinamento; habilidades interpessoais

1. Introduction

Employee engagement has become a widely used and popular term (Robinson et al., 2004). However, most of what has been written about employee engagement can be found in professional journals where it has its basis in practice rather than theory and empirical research.

A number of definitions have been provided in the academic literature. Kahn (1990) defines personal engagement as the leverage of organizational members for their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performance. This leverage arises from the physical, cognitive, emotional, and mental expression a worker experiences during role performance. Personal disengagement refers to the disengagement of people from work roles; in disengagement, people withdraw and defend themselves physically, cognitively, or emotionally during role performances. Thus, according to Kahn (1990, 1992), engagement means being psychologically present when occupying and performing an organizational role.

Rothbard (2001) also defines engagement as psychological presence, but goes further by stating that it involves two critical components: attention and absorption. Attention refers to cognitive availability and the amount of time one spends thinking about a role, while absorption means being absorbed in a role and refers to the intensity of one's focus on a role.

Burnout researchers define engagement as the opposite or positive antithesis of burnout (Maslach et al., 2001). From this perspective, engagement is characterized by energy, participation, and efficacy, the opposite of the three dimensions of burnout: exhaustion, cynicism, and ineffectiveness. Research on burnout and engagement has found that the core dimensions of burnout (exhaustion and cynicism) and engagement (vigor and dedication) are opposites of each other (González-Roma et al., 2006).

Schaufeli et al. (2002) define engagement as a positive, satisfying, work-related mental state characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a specific, momentary state, engagement refers to a more persistent and influential affective-cognitive state that is not focused on a particular object, event, individual, or

behavior. Vigor (mood) is characterized by a strong willingness to devote effort to work and persistence in the face of difficulties. Dedication refers to being strongly involved in work and experiencing a sense of enthusiasm, inspiration, pride, challenge, and meaning. Absorption is characterized by being totally focused and happily immersed in work, such that time passes quickly and displeasure is experienced at having to leave work.

The engagement model as opposed to burnout comes from the exhaustion literature, which describes work engagement as the positive antithesis of burnout and notes that exhaustion involves the erosion of engagement to one's work (Maslach et al., 2001). Six areas of work life lead to burnout and engagement: workload, control, rewards and recognition, community and social support, perceived fairness, and values. They argue that work engagement is associated with a sustainable workload, feelings of choice and control, appropriate recognition and reward, a supportive work community, fairness and justice, and meaningful and valued work. Like burnout, engagement is expected to mediate the link between these six work-life factors and various work outcomes. Russell and Carroll (1999) proposed a model of engagement in which vigor and dedication are considered the opposite poles of exhaustion and cynicism (components of burnout). Therefore, this model implies a high rate of energy and engagement to the company.

On the other hand, the job demands and resources theory posits the existence of two types of work conditions: demands and resources. Demands and resources involve physical, psychological, organizational, and social aspects of work that do or do not require additional effort, which could predict burnout or engagement, respectively (Bakker and Demerouti, 2008). Essentially, the demands-resources model assumes that work engagement results from the inherent motivational character of resources, in which two types of resources are distinguished; job resources, which are defined as those aspects of work that are functional in achieving work goals, reducing job demands, or stimulating personal growth and development (e.g., performance feedback, job control, and social support from colleagues); personal resources, which are defined as aspects of the self that are associated with resilience and that refer to the capacity to successfully control and impact the environment (e.g., self-efficacy, optimism, and emotional stability).

Role theory considers multiple factors that can determine how people generate or do not generate engagement in their work role. Factors that are considered influential are: the group, the organization, interpersonal and intergroup relationships (Kahn 1990). In his qualitative study on the psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, Kahn (1990) interviewed summer camp counselors and organizational members of an architectural firm about their moments of engagement and disengagement at work. Kahn (1990) found that there were three psychological conditions associated with engagement or disengagement at work: meaning, security, and availability. In other words, workers were more engaged in work in situations that offered them more psychological meaning, psychological security, and when they were more psychologically available.

Psychological meaning refers to the belief about how meaningful it is to carry out a role. It is associated with incentives to participate and the perception that one is receiving a return on investment from one's "self in the role." Psychological meaning is achieved when people feel valued and important. The three factors that Kahn (1990) found influenced meaning were task characteristics, role characteristics, and work interactions.

Psychological safety involves one's perception of how safe it is to bring oneself to the performance of a role without fear of damaging one's self-image, status, or career. It is associated with trustworthy and predictable social environments that have clear boundaries of acceptable behavior in which people feel safe to risk expressing themselves. Kahn (1990) found that the four factors that impact psychological safety are interpersonal relationships, group and intergroup dynamics, management style, and norms.

Psychological availability refers to one's perception of how available one is to take on a role. It is associated with the physical, emotional, and psychological resources that people can bring to the performance of their roles. Kahn (1990) suggested that four distractions affect psychological availability: physical energy depletion, emotional energy depletion, insecurity, and external life.

Conservation of resources theory states that individuals are motivated to acquire and protect resources, which can be categorized as objects, conditions, or personal characteristics; these are acquired

and transformed to generate new additional resources that allow generating a state of engagement with their work (Hobfoll, 2001).

The social exchange model is based on social exchange theory (SET). It maintains that obligations are generated through interactions between parties that are reciprocally in a state of interdependence. A basic principle of SET is that relationships evolve over time into mutual, loyal, and trusting engagements, as long as the parties comply with certain “rules” of exchange (Cropanzano and Mictchell, 2005). The rules of exchange generally imply rules of reciprocity, which mean that the actions of one party, for example the employer, are rewarded by the workers and vice versa.

This is consistent with Robinson’s (2004) description of engagement as a two-way relationship between employer and employee. One way that individuals pay back their organization is through their level of engagement. That is, employees will choose to commit to varying degrees and in response to the resources they receive from their organization. Becoming more fully involved in one’s work roles and devoting greater amounts of cognitive, emotional, and physical resources is a very profound way for individuals to respond to the actions of an organization. Social exchange theory might explain why when employees receive these resources from their organization, they feel obligated to reciprocate for what the organization has done for them with higher levels of engagement, becoming deeply involved in the performance of their roles as payment for the resources they receive from their organization.

The circumplex model of emotions suggests that optimal performance is more likely when high-activation and high-pleasure emotions are present. They conclude that engagement, along with job happiness, are the strongest predictors of job performance (Bakker and Oerlemans, 2011). Engagement is a positive motivational construct linked to work and life, and is closely related to the presence of positive emotions (Bakker et al., 2011). The engaged worker presents positive emotions in relation to his work, which is perceived as entertaining, enriching and challenging. This state leads workers to reach high levels of motivation, interest in learning, desire to take on new challenges, greater proactivity and productivity (Giraldo and Pico, 2012). On the contrary, the disengaged worker presents negative emotions related to his work, appearing apathetic, easily irritable, with low tolerance to frustration and recurrent thoughts

of incompetence; this could generate a higher level of absenteeism, exhaustion and lower productivity (Montoya Zuluaga and Moreno Moreno, 2012). The model of the impact of personal resources on engagement indicates a reciprocal relationship between positive emotions, personal resources and engagement. People who experience positive emotions are more likely to feel optimistic and self-effective. Likewise, personal resources have a significant effect on engagement over time (Ouweneel, Le Blanc and Schaufeli, 2012).

Some research shows that personal, organizational and contextual factors predict work engagement (Schaufeli and Bakker 2004; Suharti and Suliyanto 2012). Individual and personal factors refer to the characteristics, skills, attitudes and competencies of each person, which facilitate engagement and role fulfillment; generating the inner strength to continue their work despite difficulties. Khan (1990) had as a first premise of one of his investigations, that the psychological experience of work drives people's behaviors and attitudes and secondly that individual, interpersonal, group, inter-group and organizational factors simultaneously influence these experiences.

Kobasa's model (1982) emerges as a theoretical approach to the social psychology of stress and health, applying a salutogenic approach aimed at determining the subject and context indicators that favor health processes. The concept of resilient personality is defined by three dimensions: engagement, control and challenge. According to the author, engagement is characterized by the tendency to get involved in all life activities and identify with the meaning of one's own work. This quality assumes that the individual achieves personal recognition of his or her own goals and develops personal skills to make decisions and maintain his or her values. Control is the willingness to think and act with the conviction that one can intervene in the course of events. Individuals with these characteristics can perceive predictable positive consequences in many stressful events because they consider that they can manage the stimuli to their own benefit. The challenge allows individuals to perceive change as an opportunity to increase their own skills, and not as a threatening situation. This provides subjects with a certain cognitive flexibility and tolerance for ambiguity that leads them to consider change as a normal characteristic of history and life. Those people who have the characteristics of a resilient personality seem to induce adaptive coping strategies and come to perceive potentially stressful stimuli as

opportunities for personal growth and development that lead them to improve their skills. They favor the search for social support and develop the willingness to lead healthier lifestyles that reduce the probability of developing diseases.

Organizational factors refer to the tools and resources that the organization offers to the worker to fulfill their tasks, the work environment, the established norms and the guidance they receive from the organization. Organizational and work variables are shown to be important sources of stress that can act as preceding factors in the development of stress and burnout processes. The final effects of stress can only be understood as the result of the interaction between these variables and the resilient personality variables. According to Lee and Ashforth (1996), the organizational variables that are most closely related to the development of burnout were work overload, role stress (role conflict and ambiguity), the demands of the job (including the number of hours worked per week, direct contact with users or clients, and the severity of the issues to be resolved), lack of support from the supervisor and colleagues, little feedback about the performance of the job, poor participation in decision-making, and lack of worker autonomy.

Contextual factors refer to the interaction of the two previous factors, where the result will depend on the situation in which the person and the organization find themselves. In this way, these factors refer to the contextual elements that can influence the level of engagement of a person in their work. The elements include the physical and social environment in which the person works, as well as the organizational culture and the policies and practices of the company.

There are studies that claim that employee engagement is in decline and that there is an increasingly deep disconnection between employees today (Bates, 2004; Richman, 2006). Hence, it is relevant to analyze the different factors that affect engagement, including training, as a practice of companies to develop their human capital. In a highly competitive and constantly changing business environment, the role of leaders is central to the success and survival of any organization. Although technical skills and specific knowledge are important, the need for leaders to develop soft skills, such as communication, negotiation, emotional intelligence and people management, is increasingly recognized. For all the above, it was decided to study the immediate influence of soft skills training on the level

of engagement of leaders of organizations in Argentina, taking into account the special impact that leaders have on the climate and engagement of their teams.

2. Method

To measure the level of engagement before and after participation in the training, a questionnaire adapted from the UWES (Utrecht Work Engagement Scale) version was implemented. The original questionnaire includes three factors (vigor, dedication and absorption) and 17 items, with a scale from 0 to 6. Vigor (VI) includes 6 items. Dedication (DE) includes 5 items. Absorption (AB) includes 6 items (See appendix A: UWES questionnaire). The validation processes showed that the UWES is a unidimensional and three-dimensional instrument, which means that the three factors evaluated, even when they are highly correlated, can be psychometrically differentiated for application purposes and interpretation of results, even when they are highly correlated (Shaufeli and Bakker, 2003). In the adapted questionnaire implemented in the study, the 17 original statements and 3 additional items were included in reference to the leaders' adherence to the company's mission, vision, and values, as contextual factors to be able to specifically identify the influence of training on the leaders' engagement to the culture of their organizations (see table 1).

Leaders of organizations in Argentina at the levels of directors, managers, and chiefs were surveyed before and after receiving a soft skills training program, to identify the immediate variation in their level of engagement to the organization. A non-probabilistic sample was created, with the criterion of availability or accessibility by the researcher, and a total of 255 responses were obtained.

Additionally, 10 semi-structured interviews were conducted with human resources leaders from the companies participating in the training, to obtain their perceptions on the level of influence on engagement and the observed behaviors that underlie it. The interviews consisted of two initial questions related to the perceived level of influence, taking into account the factors of vigor, dedication and absorption, with a four-level scale. To do so, the factors of engagement were first mentioned and explained to the interviewees. In addition, two other questions were asked related to the observed behaviors and situations that show the influence of training on the

engagement of participants. Based on these questions, other additional questions were formulated at the time to delve deeper into the answers or reinforce and clarify the inquiries in some cases (See appendix B: Human Resources interview guide).

3. Results and discussion

The results of the questionnaire administered to the leaders show that the general average of the 20 statements in the questionnaire before receiving the training was 4.8; while the general average after receiving the training was 4.9, which implies a positive variation of 2% taking into account the results of all the statements. It is noteworthy to observe that in 17 statements there are positive variations, given that in only 3 of the statements the score decreased and with very low averages, below 1%. Table 1 presents the results of each of the statements in the questionnaire used, before and after the training.

Table 1. Results by statement

Statement	Before Training	After Training	%Variation
At my work, I feel bursting with energy (VI1)	4,70	4,72	0,43
I find the work that I do full of meaning and purpose (DE1)	4,83	4,91	1,66
Time flies when I'm working (AB1)	5,10	5,09	-0,20
At my job, I feel strong and vigorous (VI2)	4,89	4,93	0,82
I am enthusiastic about my job (DE2)	4,96	5,01	1,01
When I am working, I forget everything else around me (AB2)	4,02	4,32	7,46
My job inspires me (DE3)	4,76	4,86	2,10
When I get up in the morning, I feel like going to work (VI3)	4,44	4,61	3,83

Statement	Before Training	After Training	%Variation
I feel happy when I am working intensely (AB3)	4,76	4,87	2,31
I am proud on the work that I do (DE4)	5,21	5,35	2,69
I am immersed in my work (AB4)	4,79	4,88	1,88
I can continue working for very long periods at a time (VI4)	4,71	4,88	3,61
To me, my job is challenging (DE5)	4,88	4,94	1,23
I get carried away when I'm working (AB5)	4,22	4,34	2,84
At my job, I am very resilient, mentally (VI5)	5,12	5,08	-0,78
It is difficult to detach myself from my job (AB6)	4,02	4,07	1,24
At my work I always persevere, even when things do not go well (VI6)	4,91	4,88	-0,61
I adhere to the Company Vision	5,15	5,32	3,30
I adhere to the Company Mission	5,12	5,32	3,91
I adhere to the Company Values	5,19	5,47	5,39
Average	4,79	4,89	2,16

Table 2 shows the specific results of the vigor factor. Four statements showed positive variations, and two negative variations, although of very low value. Vigor obtained an average positive variation of 1.15%, which reflects an immediate increase in the willingness to devote effort to work and persistence in the face of difficulties, after training. The statements referring to the desire to go to work and the possibility of working for long periods of time obtained the greatest positive variations, with 3.83% and 3.61%, respectively.

Table 2. Results of the vigor factor

Vigor (VI) Statements	Before Training	After Training	%Variation
At my work, I feel bursting with energy (VI1)	4,70	4,72	0,43
At my job, I feel strong and vigorous (VI2)	4,89	4,93	0,82
When I get up in the morning, I feel like going to work (VI3)	4,44	4,61	3,83
I can continue working for very long periods at a time (VI4)	4,71	4,88	3,61
At my job, I am very resilient, mentally (VI5)	5,12	5,08	-0,78
At my work I always persevere, even when things do not go well (VI6)	4,91	4,88	-0,61
Average	4,80	4,85	1,15

Dedication had an overall average increase of 1.75%, with positive variations in all statements referring to being strongly involved in work and experiencing a sense of enthusiasm, inspiration, pride, challenge and meaning. Feelings of pride and inspiration were the aspects with the greatest positive variation, with 2.69% and 2.10% respectively (see table 3).

Table 3. Results of the dedication factor

Dedication (DE) Statements	Before Training	After Training	%Variation
I find the work that I do full of meaning and purpose (DE1)	4,83	4,91	1,66
I am enthusiastic about my job (DE2)	4,96	5,01	1,01
My job inspires me (DE3)	4,76	4,86	2,10
I am proud on the work that I do (DE4)	5,21	5,35	2,69

Dedication (DE) Statements	Before Training	After Training	%Variation
To me, my job is challenging (DE5)	4,88	4,94	1,23
Average	4,93	5,01	1,75

Table 4 shows a total average positive variation of the absorption factor of 2.45%, with the engagement factor of the original questionnaire having the highest positive variation. Only one of the statements had a negative variation, but of a very low value. This reflects an increase in concentration on work after the training, with a special emphasis on the statement referring to forgetting about everything that happens around you when you are working, with a positive variation of 7.46%.

Table 4. Absorption factor results

Absorption (AB) Statements	Before Training	After Training	%Variation
Time flies when I'm working (AB1)	5,10	5,09	-0,20
When I am working, I forget everything else around me (AB2)	4,02	4,32	7,46
I feel happy when I am working intensely (AB3)	4,76	4,87	2,31
I am immersed in my work (AB4)	4,79	4,88	1,88
I get carried away when I'm working (AB5)	4,22	4,34	2,84
It is difficult to detach myself from my job (AB6)	4,02	4,07	1,24
Average	4,49	4,60	2,45

Finally, the cultural factor also registered a positive average variation of 4.20%. This aspect is especially relevant given the influence that leaders have in the creation and transmission of the organizational culture, together with the possibility of transforming it when necessary to achieve the business strategy. Adherence to the company's values is the statement with the greatest positive variation,

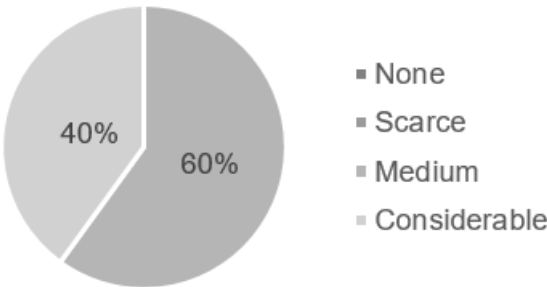
with 5.39%. This influence of training in values is of vital importance due to the constitutive nature that they have in the culture (see table 5).

Table 5. Results of the culture factor

Culture Statements	Before Training	After Training	%Variation
I adhere to the Company Vision	5,15	5,32	3,30
I adhere to the Company Mission	5,12	5,32	3,91
I adhere to the Company Values	5,19	5,47	5,39
Average	5,15	5,37	4,20

The positive influence of training on engagement is also reflected in the results of the interviews conducted with HR representatives from companies whose leaders were trained in soft skills. All of the interviewees perceived a positive influence level between medium and considerable (see figure 1). The results are accompanied by direct quotes from the interviewees, in quotation marks.

Figure 1. Perceived level of influence of training on engagement



One of the positive aspects highlighted after the training is the increase in the feeling of appreciation:

“The personal appreciation that they assume from taking them into account in their professional training, especially when they are working days outside the work environment.”

Another aspect highlighted by human resources professionals is the greater awareness of the impact they have as leaders on collaborators and work teams:

“The main indicators in the behavior of leaders that I observe are being more reflective and analyzing the impact of the actions they carry out, which before the training would not have caught their attention.” “Fundamentally, what we identified is a change of mindset in some leaders on “soft” issues that perhaps were not initially a priority on their agendas and became so.”

Particularly, some changes in the leaders’ behavior after training are highlighted with greater frequency in relation to listening, empathy, feedback and the participation given to collaborators:

“In the way of giving and receiving feedback, some leaders were more open to allowing collaborators to express themselves and build challenges and/or action plans in a collaborative manner.” “In the case of our organization, the quality of leadership increased in terms of listening and empathy.” “I have observed that leaders are more concerned about knowing and considering the opinions of the people on their team and accepting other points of view as natural within the decision-making process.”

4. Conclusion

Soft skills training has been shown to positively influence leaders’ engagement in its three factors: vigor, dedication and absorption. In addition, a positive influence was seen in adherence to the culture, especially in relation to the company’s values. The perception of human resources professionals is aligned with this positive influence.

Regarding the practical implications of the research, the results of this study particularly contribute to reaffirming the importance of leadership training, not only for the acquisition of skills, but as a contextual factor driving engagement. This shows the sense of incorporating measurement indices after training, not only of learning but also of the level of engagement.

In conclusion, this study represents an initial approach to the problem, and it is important to continue analyzing the evolution of engagement over time. In the future, new studies could also be enriched

with longitudinal approaches, additional scopes and sample types, with other organizational position levels.

References

- Bakker, A. B.; Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhnb/9780199734610.013.0014>
- Bakker, A. B.; Albrecht, S.; Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432x.2010.485352>
- Bakker, A.B.; Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209-223. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bates, S. (2004). Getting engaged. *HR Magazine*, 49(2), 44-51.
- Cropanzano, R.; Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, Vol 31, pp874-900.
- Giraldo, V.; Pico, M. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. Universidad de La Sabana. Intellectum. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/3957>
- González Romá, V.; Schaufeli, WB.; Bakker, AB.; Lloret, S. (2006). Burnout y engagement en el trabajo: ¿factores independientes o polos opuestos? *Revista de comportamiento vocacional*, 68 (1), 165-174. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Kahn, WA. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <http://dx.doi.org/10.2307/256287>

- Kahn, W.A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45, 321-349. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kobasa, S.C. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. En G. S. Sanders y J. Suls (Eds.): *Social psychology of health and illness* (pp. 3-32). Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203762967-5>
- Lee, R.; Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.81.2.123>
- Maslach, C.; Schaufelli, W.B.; Leiter, M.P. (2001). Desgaste laboral, *Revisión anual de psicología*, vol. 52, págs. 397-422.
- Montoya Zuluaga, P. A.; Moreno Moreno, S. (2012). Relation between burnout syndrome, coping strategies and engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.
- Ouweneel, E.; Le Blanc, P.M.; Schaufeli, W.B. (2012). Don't leave your heart at home: Positive emotions, resources, and engagement at work. *Career Development International*, 16, 537-556. <http://dx.doi.org/10.1108/13620431211280123>
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, Vol 49, pp36-39.
- Robinson, D.; Perryman, S.; Hayday, S. (2004). Los impulsores del compromiso de los empleados, Instituto de Estudios Laborales, Brighton.
- Rothbard, N.P. (2001). ¿Enriquecimiento o agotamiento? La dinámica del compromiso en el trabajo y la familia, *Administration Science Quarterly*, vol. 46, págs. 655-84.
- Russell, J. A.; Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3-30. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.125.1.3>
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a

multi-sample study. *Journal of Organisational Behaviour*, Vol 25, pp293-315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. <http://dx.doi.org/10.1037/t05561-000>

Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; Gonzalez-Roma, V.; Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Suharti, L.; Suliyanto, D. (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style Toward Employee Engagement and Their Impacts Toward Employee Loyalty. *World Review of Business Research*, 2(5), 128-139.

5. Appendix

A. Work & Well-being Survey (UWES) ©

The following 17 statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, cross the '0' (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

0 (Never); 1 (Almost Never-A few times a year or less); 2 (Rarely-Once a month or less); 3 (Sometimes-A few times a month); 4 (Often-Once a week); 5 (Very Often-A few times a week) 6 (Always-Every day).

1. _____ At my work, I feel bursting with energy (VI1)
2. _____ I find the work that I do full of meaning and purpose (DE1)
3. _____ Time flies when I'm working (AB1)
4. _____ At my job, I feel strong and vigorous (VI2)
5. _____ I am enthusiastic about my job (DE2)

6. _____ When I am working, I forget everything else around me (AB2)
7. _____ My job inspires me (DE3)
8. _____ When I get up in the morning, I feel like going to work (VI3)
9. _____ I feel happy when I am working intensely (AB3)
10. _____ I am proud on the work that I do (DE4)
11. _____ I am immersed in my work (AB4)
12. _____ I can continue working for very long periods at a time (VI4)
13. _____ To me, my job is challenging (DE5)
14. _____ I get carried away when I'm working (AB5)
15. _____ At my job, I am very resilient, mentally (VI5)
16. _____ It is difficult to detach myself from my job (AB6)
17. _____ At my work I always persevere, even when things do not go well (VI6)

VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

B.Human Resources Interview Guide

1. Considering the engagement factors (vigor, dedication, and absorption), what level of influence of training on engagement have you noticed in leaders who have received soft skills training?
2. Which of the following levels of influence of training on leaders' engagement do you think has occurred? None, scarce, medium, or considerable?
3. What behavioral changes have you observed following training?

4. In what situations have you observed the above behavioral changes?Tartalomszolg%C3%A1ltat%C3%B3k%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-160314%22]]

Gomá, J. (2019). *Dignidad*. Barcelona: Sagrafic.

Gomez, J. (2010). Derecho al honor y persona jurídica-privada. *REDUR*, 205-225.

Gonzalez, O. (2016). Personalidad jurídica de las sociedades mercantiles. *Revista Ratio Juris*, 97-124.

Larraiñ, C. (julio de 2009). *Universidad Carlos III Madrid*. Obtenido de <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/ff8a205b-f880-4512-995d-b3b47c003f1e/content>

Londoño, C. (2010). *Bloque de constitucionalidad*. Bogotá: Ediciones Nueva Jurídica.

Reyes, M. A. (1999). El derecho al honor de las personas jurídicas y sus posibles colisiones con el derecho de información. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 14-36.

Samayoa, A. (2021). Dignidad humana: una mirada desde un enfoque filosófico. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 10-15.

Tamayo, & Salmarón. (2016). El concepto de persona jurídica. *UNAM*.

Tenorio, P. (2023). Derecho al honor o reputación de las empresas mercantiles en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español, del Tribunal Europeo de derechos humanos y del Tribunal de la Unión Europea. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 447-477.

Tribunal Constitucional. (11 de diciembre de 1995). *Tribunal Constitucional España*. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1996-746

Tribunal Constitucional. (15 de enero de 2007). *Sentencia 9/2007*. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2007-3150

- Tribunal Constitucional. (14 de octubre de 1995). *Tribunal Constitucional de España*. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1995-22479
- Tribunal Constitucional. (15 de enero de 2007). *Tribunal Constitucional de España*. Obtenido de <https://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/resultados-busqueda-sentencias.aspx?pn=346>
- Tribunal Constitucional Español. (17 de diciembre de 1991). *Tribunal Constitucional Español*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1991-30063>
- Tribunal Constitucional Español. (1995). *Sentencia 135/1995*. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1995-22475
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2009). Obtenido de <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-94644%22%5D%7D>
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (1997). *Sentencia 38784/97*.
- Vidal, T. (2007). Derecho al honor, personas jurídicas y tribunal constitucional. *Revista para el análisis del derecho. InDret*, 10-18.

Recepción: 12/2/25 Aceptación: 6/5/25

Toniut, H. R., Díaz, M.L., Mateos, M. y Magno, E. (2025). “Factores personales que motivan el inicio emprendedor: Un estudio de caso de Mujeres emprendedoras de San Francisco, Argentina”. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 15, Nº 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam.



ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566

DOI <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2025-v15n2a05>

Factores personales que motivan el inicio emprendedor: Un estudio de caso de Mujeres emprendedoras de San Francisco, Argentina

Personal Factors that Motivate Entrepreneurial Initiation: A Case Study of Women Entrepreneurs in San Francisco, Argentina

Fatores pessoais que motivam o início do empreendedorismo: um estudo de caso de mulheres empreendedoras de San Francisco, Argentina

Hernan Ramón Toniut⁽¹⁾

María Luciana Diaz⁽²⁾

Macarena Mateos⁽³⁾

Emiliano Magno⁽⁴⁾

1 Universidad FASTA, Mar del Plata, Argentina. toniuth@ufasta.edu.ar

2 Universidad FASTA, Mar del Plata, Argentina. diazluciana76@hotmail.com

3 Universidad FASTA, Mar del Plata, Argentina. macarenamateos@ufasta.edu.ar

4 Universidad FASTA, Mar del Plata, Argentina. emilianomagno89@gmail.com

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo examinar los factores determinantes de la motivación emprendedora, con la finalidad de presentar un modelo que explique este fenómeno y que luego permita, a partir de su uso, conocer las diferencias entre los hombres y mujeres emprendedoras.

El trabajo se organizó en cuatro etapas: la primera mediante una revisión de la literatura acerca de la evolución de la investigación sobre la motivación emprendedora; en la siguiente se realizaron entrevistas en profundidad con emprendedoras de la ciudad de San Francisco para conocer su historia de vida en relación al surgimiento del proyecto; en tercer término, se realizó la sistematización de la información mediante la construcción de un modelo de análisis integrado compuesto por dimensión, variables e indicadores determinantes de la motivación emprendedora. Luego se realizó una prueba del instrumento y un análisis factorial de correlación, a partir del cual, se diseñaron nuevas dimensiones y se agruparon las variables.

Palabras claves: Emprendedor, motivación, necesidades, incentivos.

Abstract

The objective of this work is to examine the determining factors of entrepreneurial motivation, with the aim of presenting a model that explains this phenomenon and subsequently enables the identification of differences between male and female entrepreneurs.

The study was organized into four stages: the first involved a literature review on the evolution of research on entrepreneurial motivation; the second consisted of in-depth interviews with female entrepreneurs from the city of San Francisco to explore their life stories in relation to the emergence of their projects; third, the information was systematized through the construction of an integrated analytical model composed of dimensions, variables, and indicators that determine entrepreneurial motivation. Finally, the instrument was tested, and a factorial correlation analysis was conducted, which led to the design of new dimensions and the grouping of variables.

Keywords: Entrepreneur, motivation, needs, incentives.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo examinar os fatores determinantes da motivação empreendedora, com o objetivo de apresentar um modelo que explique esse fenômeno e que, a partir de sua utilização, permita conhecer as diferenças entre homens e mulheres empreendedores.

O trabalho foi organizado em quatro etapas: a primeira por meio de uma revisão da literatura sobre a evolução da pesquisa sobre motivação empreendedora; na seguinte, foram realizadas entrevistas em profundidade com empreendedoras da cidade de São Francisco para conhecer sua história de vida em relação ao surgimento do projeto; em terceiro lugar, foi realizada a sistematização das informações por meio da construção de um modelo de análise integrado composto por dimensão, variáveis e indicadores determinantes da motivação empreendedora. Em seguida, foi realizado um teste do instrumento e uma análise fatorial de correlação, a partir da qual foram projetadas novas dimensões e agrupadas as variáveis.

Palavras-chave: Empreendedor, motivação, necessidades, incentivos.

1. Introducción

Cuando se hace referencia al concepto de emprendedor, se alude a un constructo complejo e influenciado por múltiples factores. El primero en introducir la palabra *entrepreneur* fue Richard Cantillon, conocido como el padre de la economía de empresa (Palacios Dueñas & Ruiz Cedeño, 2020). Etimológicamente, los términos emprendedores, empresa y el verbo emprender provienen del francés, *entrepreneur*, *entreprise* y *entreprendre* respectivamente. A su vez, estos términos proceden de la misma raíz del latín vulgar (*in*, *en*, y *prendere*) cuyo significado es coger, atrapar, tomar (Palacios Dueñas & Ruiz Cedeño, 2020).

El emprendimiento es una de las iniciativas que sostiene la economía (Molina-Gastélum, et al 2023, Ynzunza Cortés & Landeta, 2021) y uno de los fundamentos de la sociedad (Lozada Almendariz et al, 2021), además, permite modificar los estilos de vida, generar oportunidades y mejorar la calidad de vida (Campuzano Vásquez, 2022).

Para poder definir el término emprendedor los autores se han referido a diferentes aspectos como los ideales, las características y la personalidad de quienes se dedican a emprender. A lo largo del tiempo, numerosos estudios y teorías han profundizado en esta temática, enriqueciendo su comprensión y definición.

Desde la literatura se considera a Schumpeter (1934) como el que introduce el concepto de emprendedor como el agente principal del cambio económico. En este contexto, el emprendedor es alguien que realiza innovaciones que revolucionan los mercados y los procesos productivos. Estas innovaciones pueden ser nuevos productos, métodos de producción, fuentes de materias primas, o formas de organización de negocios.

Cunningham y Lischeron (1991) sostienen que el emprendedor puede ser caracterizado desde distintas escuelas de pensamiento: como un individuo que posee intuición y sexto sentido (teoría de la gran persona), con valores y actitudes únicas, como son la necesidad de autorrealización o la propensión a asumir riesgos (Escuela Psicológica), con una habilidad elevada para la innovación (Escuela Clásica), con alta capacidad para organizar recursos, planificar y motivar (Escuela de Management), con cierta capacidad de liderazgo (Escuela de Liderazgo) y con aptitudes que permiten maximizar las oportunidades del entorno (Escuela de Intrapreneurship).

Desde el ámbito académico, se han planteado diversas miradas sobre el emprendedor: se puede ver al emprendedor como innovadores, ante de cambio (Schumpeter, 1934), como artesanos y buscadores de oportunidades de negocios (Pennetta et al, 2023, Hornaday y Bunker, 1970), como una forma de vida, un modelo cultural, un modo de estar y una manera de relacionarse con el mundo (Pfeilstetter, 2011) y a los emprendedores como iniciadores, organizadores de recursos y tomadores de riesgos (Hisrich y Peters, 1992).

El emprendedor puede estudiarse como aquella persona que crea su propia empresa (Saldarriaga & Guzmán, 2018, Sanchez et al, 2017). En este caso, Arango Benjumea (2017) resalta este proceso contemplando una serie de etapas que incluyen la sensibilización, la gestación de la idea y del plan de negocio, la gestión de los recursos, la legalización, el montaje, la puesta en marcha de la iniciativa y su consolidación.

El emprendimiento es reconocido como uno de los principales impulsores del desarrollo de la economía mediante la creación de micro, pequeñas y medianas empresas (Jaén, et al 2023, Cousin et al; 2020), la generación de empleo, autoempleo en una sociedad ((Ynzunza Cortés & Landeta, 2021, Ovalles-Toledo, et al 2018), incrementando los ingresos de las empresas, las familias y los individuos (Molina-Gastélum, et al 2023).

Las motivaciones se han constituido en un tema de interés de muchos investigadores, quienes buscan conocer más sobre los factores que llevan a una persona a emprender (Ynzunza Cortés & Landeta, 2021). Evaluar las motivaciones no solo contribuye al avance teórico en el campo del emprendimiento, sino que también proporciona insumos valiosos para el diseño de políticas orientadas a potencializar el crecimiento de la actividad emprendedora como una alternativa para la creación de empresas y de esta manera, mejorar la demanda laboral, así como la inserción laboral a través del autoempleo. El impacto de la actividad empresarial se siente en todos los sectores y en todos los niveles de la sociedad, especialmente en lo que se refiere a la innovación, la competitividad, la productividad, la generación de riqueza, la creación de empleo y la formación de nuevas industrias (Kuratko 2014).

A pesar del creciente interés en el estudio del emprendimiento, y la mayor intervención y participación de las mujeres en la economía como agentes que la dinamizan (Miranda Sánchez, et al, 2023, Molina-Gastélum, et al 2023), gran parte de las investigaciones se concentran a las motivaciones de los hombres, existiendo una limitada comprensión de cómo las motivaciones varían entre los hombres y las mujeres (Rosca et al, 2020, Paredes et al, 2019). Durante muchos años, la participación de la mujer en el desarrollo empresarial se ha visto demeritada y de alguna manera hasta anulado, tomándola como un hobby o como algo pasajero que solamente genera dinero de bolsillo (Jaén, et al 2023). En este sentido se desconoce los factores que impulsan al emprendimiento femenino (Molina-Gastélum, et al 2023)

Sin embargo, el emprendimiento femenino es un tema de incipiente relevancia en la actualidad (Jaén, et al 2023). En muchas sociedades, crecientemente, las mujeres desarrollan un poder transformador en la sociedad y en la economía a través del desarrollo de negocios. Por tanto, resulta determinante entender qué condiciona o determina

que una mujer decida convertirse en emprendedora (Serio, 2021). De esta manera, resulta importante revisar los modelos propuestos y proponer uno que incorpore nuevas variables que incluyan a aspiraciones de las mujeres (Miranda Sánchez, et al, 2023).

El siguiente trabajo de investigación propone un modelo que establece variables para evaluar la motivación emprendedora. Al aplicar el modelo, se podrá conocer las diferencias entre las motivaciones emprendedoras de los hombres y mujeres, además de otras variables de segmentación. En este caso, el foco de estudio es la persona, sin contemplar aspectos externos vinculados al ecosistema emprendedor.

Con este objetivo, para el relevamiento de las nuevas variables se realizó una investigación en mujeres emprendedoras de la ciudad de San Francisco, Córdoba de la República Argentina. La ciudad cuenta con un Consejo Municipal de la Mujer. Dentro de las actividades que desarrolla se encuentra el fomento de la Feria de Mujeres Emprendedoras, donde más de 100 mujeres participan en cada fecha ofreciendo sus propuestas.

La creación de un emprendimiento está estrechamente vinculada a las motivaciones para iniciar una empresa y a la definición de los objetivos que se propone. Además, guían el resto del proceso de toma de decisiones. El conocimiento de la motivación emprendedora es determinante para orientar políticas en el ámbito de la educación orientando a los estudiantes para su desarrollo y la definición de políticas públicas por parte del estado, que contribuya a la creación de empresas (Ynzunza Cortés & Landeta, 2021). Las motivaciones emprendedoras afectan los objetivos, estrategias y estructuras de las nuevas empresas (Bird, 1988). Además, Hannan y Freeman (1989) señalan que estas tienen un impacto en la supervivencia, crecimiento y margen de beneficio. No todas las personas inician un nuevo negocio buscando los mismos incentivos, por ejemplo, algunos pueden ser de corto plazo y una vez que se alcanzan dejan de estar motivados para seguir, otros en cambio, de largo plazo y buscan la trascendencia y un futuro para su familia.

¿Cuáles son las motivaciones iniciales que llevan a una persona a pensar en ser empresario? ¿Qué aspectos determinan que una persona elija emprender en lugar de ser empleado? El conocimiento de estas motivaciones puede ayudar a entender mejor las razones de

los comportamientos emprendedores durante las etapas posteriores al inicio.

2. Revisión de la literatura

Motivación emprendedora

La literatura sobre motivaciones emprendedoras tiene muchos estudios sobre la temática. Sin embargo, existen muy pocas investigaciones que integran diferentes dimensiones en el estudio de las motivaciones.

Existen diversos estudios sobre el desarrollo emprendedor. Algunos de ellos buscan explicar la importancia de las competencias emprendedoras para el éxito de la implementación (Miranda Sánchez et al 2023, Ynzunza Cortés & Izar Landeta, 2021, Tarapuez et al, 2018, Amit et al, 1990, Bird, 1988, McClelland, 1987). Otros establecen los elementos condicionantes del entorno para su desarrollo (Kantis et al, 2000, Bird, 1988). Por otra parte, también se estudian las motivaciones que llevan a una persona a emprender (Ynzunza Cortés & Izar Landeta, 2021, Terán-Yépez & Guerrero-Mora, 2019, Tarapuez et al, 2018, Sánchez et al 2012). Finalmente otro grupo busca exponer el desarrollo emprendedor como un proceso social (Gibb & Ritchie, 1982). En este caso, se aprecia que los enfoques de estudio pueden realizarse desde diferentes perspectivas de análisis.

Para conocer las razones que llevan a una persona a desarrollar un emprendimiento es fundamental entender el comportamiento humano, y para esto, su motivación (Ynzunza Cortés & Landeta, 2021). El concepto de motivación se ha utilizado para entender el comportamiento de las personas en el ámbito del trabajo y gestión (motivación laboral), del comercio (motivación de compra), educación (finalización de formación), psicología clínica, deportes, salud y bienestar y desarrollo personal, entre otras.

La motivación se relaciona con procesos que proporcionan energía y dirección (Serafini, 2020), causa del comportamiento humano. Son fuerzas psicológicas que actúan sobre, o dentro de, un organismo, para iniciar y dirigir la conducta de este (Sánchez et al, 2012). Motivación proviene del latín moveré, que se construye sobre la base de la idea de algo que provoca movimiento o acción, reflejando así su actual concepto de lo que impulsa a una persona a realizar una

actividad o esforzarse hacia obtener un incentivo. De esta manera, el motivo es un impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, una fuerza interior necesaria para afrontar las dificultades (Ynzunza Cortés & Landeta, 2021). Es por ello, que también lo está en aquellas personas que deciden emprender.

Se define a la motivación como el proceso por el cual una persona a partir de un estado de carencia (necesidad), desarrolla un determinado comportamiento (impulso) con el propósito de lograr una meta (incentivos) (Naranjo Pereira, 2009, Sáncheze et al, 2012). En el caso de la motivación emprendedora, el establecimiento de una meta a la que la persona aspira se alcanza a través de la creación de una empresa. En este marco, la intencionalidad emprendedora es un estado mental que dirige la atención de una persona hacia un objeto específico (meta) o un camino para lograr algo (medio) (Bird, 1988).

La mayor parte de las investigaciones no diferencian entre los hombres y mujeres emprendedoras. Sin embargo, se han publicado algunos artículos sobre las motivaciones emprendedoras de las mujeres (Selamat et al, 2020, Link, & Strong, 2016, da Fonseca et al, 2015, Rahmatullah y Zaman, 2014, Brush et al, 2006, Boden 1999, Birley, 1989). Por su parte, otros artículos exploran las diferencias entre los hombres y mujeres emprendedores (Selamat et al, 2020, da Fonseca, et al, 2015, Rahmatullah y Zaman, 2014, Boden, 1999, Birley, 1989).

A pesar de que los desafíos que enfrentan las mujeres emprendedoras no difieren de los que enfrentan los varones, las motivaciones para emprender suelen ser distintas (Aguilar-Rosado & Campos-Sánchez, 2024).

Factores que definen la motivación emprendedora

La motivación emprendedora surge en la primera etapa del proceso emprendedor, en la etapa de gestación, junto al desarrollo de las competencias y la transformación de una idea en un proyecto (Kantis, 2004). Sin embargo, existen ciertos factores que influyen en el proceso emprendedor contribuyendo u obstaculizando el nacimiento y desarrollo de emprendedores. Junto con las variables individuales, las variables sociales, políticas y económicas, crean el contexto para el emprendimiento (Bird, 1988). A estas se le puede sumar, la cultura y sistema educativo, estructura y dinámica productiva, redes del

emprendedor, mercado de factores, regulaciones políticas (Kantis, 2004).

Las variables personales determinantes para el inicio emprendedor se pueden clasificar en: extrínsecas e intrínsecas (Boyd, 2006, Choo y Wong, y Gumpert, 1983, Porter y Lawler, 1968). Las intrínsecas, son motivaciones que provienen del interior del individuo y están vinculadas a sus valores, intereses y aspiraciones personales. En cambio, extrínsecas, se relacionan con recompensas y factores externos al individuo que pueden influir en la motivación. Estas motivaciones suelen estar vinculadas a los resultados que se obtienen fuera del propio proceso emprendedor

Dentro de las variables extrínsecas se destacan: ganar dinero (Sánchez et al, 2012), mejor ingreso (Miranda Sánchez, et al, 2023, Choquehuanca Ramos, et al., 2024, Douglas & Shepherd, 1999), la seguridad en el empleo, la necesidad de trabajo y/o subsistencia (Aguilar-Rosado & Campos-Sánchez, 2024, Benzing et al, 2009), apoyo al ingreso familiar (Miranda Sánchez, et al, 2023), mayor independencia económica (Briseño et al, 2016), mejora en el nivel de vida (Briseño et al, 2016, Cachon et al, 2013), cambios en la vida (Casrud et al, 2009), pérdida de un empleo (Ozsungur, 2019), la discriminación (Ozsungur, 2019), prestigio social y status (Sánchez et al, 2012), búsqueda de libertad, el control en los procesos de toma de decisiones (Ramadani, 2015), el manejo de los tiempos propios (Sastre, 2013), el horario flexible (Ozsungur, 2019), buscar equilibrio entre la familia y la actividad económica (Briseño et al, 2016).

Por otra parte, las variables intrínsecas que influyen son: poder (Sánchez et al, 2012) conseguir éxito personal, el placer (Casrud et al, 2009), superación profesional y personal (Aguilar-Rosado & Campos-Sánchez, 2024, Briseño et al, 2016), la búsqueda de desafíos (Choquehuanca Ramos, et al., 2024, Swierczek y Hathai, 2011), logro (Miranda Sánchez et al, 2023, McClelland 1961), ser su propio jefe (Ynzunza Cortés, et al., 2021, Cachon et al., 2013) y autonomía e independencia (Choquehuanca Ramos, et al., 2024, Ynzunza Cortés, et al., 2021, Sánchez et al, 2012, Shapero, 1985).

Desde el punto de vista de las motivaciones de las mujeres emprendedoras, a menudo lo hacen para poder equilibrar mejor sus responsabilidades familiares y laborales (Cuñat & Cuñat (2023, Gálvez-García & Suárez-Ortega, 2021, Boden 1999, Birley, 1989,)), además

buscan independencia económica (Pandey, 2013, Birley, 1989) y la capacidad de controlar su propio destino profesional. (Pandey, 2013, Birley, 1989). Las mujeres suelen ver truncadas sus aspiraciones por el llamado techo de cristal (Powell, 1999) expresado como la dificultad sufrida para acceder a determinados puestos. Por otra parte, suelen enfrentar una carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado y tareas domésticas, lo que puede hacer que el autoempleo sea una opción más atractiva para gestionar estas demandas (Ridgeway & Correll, 2004). En otros casos, las mujeres emprenden un proyecto buscando la seguridad financiera (Selamat et al, 2020) y ser el apoyo financiero de la familia (Pandey, 2013). Rahmatullah y Zaman (2014) señalan algunos motivos para que las mujeres emprendan entre las que se destacan la obligación de dar continuidad a un negocio familiar, la poca flexibilidad, el insuficiente control de su tiempo, la carencia de satisfacción personal y la falta de empleo. Además, existen otros aspectos como el mantenimiento del contacto con la sociedad por medio de una actividad que les permite compartir con otros y crear espacios colectivos (da Fonseca et al, 2015). Otro aspecto importante es el regreso luego de la maternidad por consideraciones económicas o por el deseo de autorrealización (Bruni et al, 2004). En cambio, Fonseca et al, (2015) resalta que para los hombres las principales motivaciones emprendedoras pueden responder a las necesidades de reconocimiento, logro, poder, hedonismo y la autodirección.

Además de las motivaciones para emprender, las características de las personas contribuyen al sostenimiento y éxito emprendedor. Son aspectos claves para esto, la autoconfianza, el comportamiento innovador, la motivación de logro, la autoeficacia emocional, el liderazgo, la proactividad y la tolerancia a la incertidumbre (Ornelas et al, 2015), actitud positiva (Espada García, 2002) como la capacidad para arriesgarse y superarse.

3. Metodología

Para cumplir con el objetivo de identificar los factores que determinan las motivaciones emprendedoras, se diseñó un proceso de cuatro etapas: revisión de la literatura, entrevistas en profundidad a emprendedoras, sistematización y propuesta de modelo y una prueba de este.

La primera consistió en identificar el estado de la cuestión. Para esto, se ha realizado una revisión de la bibliografía escrita por los principales autores, con el objeto de sistematizar y seleccionar las variables determinantes de la motivación emprendedora.

En segundo término, y con el objeto de validar el modelo propuesto, se realizaron entrevistas en profundidad abiertas con mujeres emprendedoras de la ciudad de San Francisco, Córdoba, sustentadas en una guía general de contenido, donde los entrevistadores conversaron e intercambiaron información con el entrevistado (Hernández Sampieri et al., 2014). Esta técnica de investigación cualitativa consiste en una conversación detallada y semi-estructurada entre el entrevistador y el entrevistado, diseñada para explorar en profundidad las percepciones, experiencias, opiniones, y sentimientos de una persona, en este caso, sobre su motivación a emprender. Este tipo de entrevista permite obtener información rica y detallada que no se puede captar fácilmente con métodos más estructurados como encuestas o cuestionarios. Durante las entrevistas se tomaron notas sobre los aspectos claves y se realizó una grabación de voz para usarla durante el proceso de sistematización y análisis de la información. Para esto fueron seleccionadas 10 emprendedoras a partir de un muestreo intencional, diferenciándose por antigüedad, tamaño y productos elaborados. La elección estuvo vinculada a su experiencia y perspectiva para comprender los factores que influyen en la motivación desde una perspectiva de género. Se seleccionaron mujeres de entre 25 y 50 años. La muestra incluyó emprendedoras de diferentes actividades que operan en sectores como decoración, vestimenta, alimentación. A partir de esta herramienta se puede conocer sus vivencias, experiencias, y de esta manera, obtener una comprensión detallada de las razones que impulsan a las mujeres a iniciar y continuar con sus proyectos a partir de ciertos patrones y factores recurrentes que pueden ser esenciales para construir el modelo. Las entrevistas sirvieron para validar las variables propuestas en el marco teórico, de las mismas no surgieron nuevas variables a incorporar.

En la tercera etapa, se realizó la sistematización de la información, mediante la construcción de un modelo de 24 variables (Tablas 1 y 2). Las variables resultantes surgieron del análisis bibliográfico y complementándolas con las surgidas en las entrevistas en profundidad realizadas a emprendedoras. De esta manera se elaboró un modelo de análisis integrado, pudiendo este ser utilizado para evaluar

las diferencias motivadoras en diferentes contextos culturales, económicos y personales.

Finalmente, en la cuarta etapa, se realizó una prueba del modelo mediante un relevamiento de 131 emprendedores, utilizando las variables y la escala de lickert propuesta en la tercera etapa. A partir de esto, se realizó un análisis factorial de correspondencia para identificar patrones y relaciones entre categorías de variables en datos categóricos. Luego de esto, se redefinió el modelo y la agrupación de las variables (Tablas 4, 5 y 6).

4. Resultados

Para la construcción del modelo de análisis de las motivaciones emprendedoras se han considerados 24 variables que influyen en la creación empresarial. A partir de esto, se construyó un instrumento de recolección de datos. Para esto se trabajó en la operacionalización de las variables del modelo. El proceso de operacionalización es el paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles e ítems (Solís, citado por Hernández Sampieri, Mendoza Torres, 2018).

A continuación, se presenta el modelo que contempla las variables propuestas para evaluar las motivaciones emprendedoras.

Tabla 1. Variables

Variable	Autores
Mejorar los ingresos	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Choquehuanca Ramos, et al., 2024) (Benzing et al., 2009), (Swierczek y Hathaï, 2011), (Cachon et al., 2013), (Díaz-Foncea, Marcuello, 2013), Douglas, & Shepherd,1999).
Seguridad en el empleo	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Benzing et al., 2009), Swierczek y Hathaï, 2011), (Cachon et al., 2013), (Sánchez et al., 2012).
Necesidad de trabajo y subsistencia, crear mi propio trabajo	(Cachon et al., 2013), (Marulanda Valencia et al, 2019)

Variable	Autores
Mejora en el estilo de vida	(Miranda Sánchez, et al., 2023), (Cachon et al, 2013)
Independencia económica	(Díaz-Foncea, Marcuello, 2013),
Cambio en la vida	(Sánchez et al, 2012).
Pérdida de empleo o desempleo	(Díaz-Foncea, Marcuello, 2013), (Marulanda Valencia et al, 2019).
Dar empleo a la familia, traspasar el negocio	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Benzing, et al, 2009), (Swierczek y Hathai, 2011), (da Fonseca Oliveira et al., 2015), (Cachon et al., 2013), (Marulanda Valencia et al., 2019)
Prestigio social, reconocimiento	(Miranda Sánchez, et al, 2023), Swierczek y Hathai, 2011), (Cachon et al., 2013), (Sánchez et al., 2012), (Tarapuez et al., 2018), (Díaz-Foncea, Marcuello, 2013), (Marulanda Valencia et al, 2019).
Libertad	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Benzing, et al., 2009), (Cachon et al., 2013)
Control en los procesos de decisiones	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Cachon et al., 2013), (Díaz-Foncea, Marcuello, 2013), Shapero (1985)
Manejo de tiempos propios Flexibilidad horaria	(Marulanda Valencia et al, 2019)
Equilibrio entre la familia y la actividad económica. Estar más cerca de mi familia.	(Cachon et al, 2013).
Falta de oportunidades	(Sánchez et al, 2012).
Insatisfacción con el empleo	(Sánchez et al., 2012), (Díaz-Foncea, Marcuello, 2013), (Marulanda Valencia et al., 2019).
Poder	(da Fonseca Oliveira, et al., 2015), (Sánchez et al., 2012), (Tarapuez et al., 2018)
Éxito personal, puedo lograrlo, demostrar, autorrealización, sueño personal	(Benzing et al., 2009), (da Fonseca Oliveira et al., 2015), (Cachon et al., 2013), (Sánchez et al., 2012), (Tarapuez et al., 2018)

Variable	Autores
Placer/ Divertirse.	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Benzing, et al, 2009), (Swierczek y Hathai., 2011), (Cachon et al., 2013), (Sánchez et al., 2012)
Superación personal, reto y profesional, crecimiento,	Swierczek y Hathai, 2011), (Tarapuez et al., 2018), (Díaz-Foncea, Marcuello, 2013), (Marulanda Valencia et al., 2019) (Benzing et al., 2009), (Cachon et al., 2013) (Sánchez et al, 2012).
Sueño personal	(Marulanda Valencia et al., 2019), (Bruni et al, 2004).
Búsqueda de desafíos	(Miranda Sánchez, et al., 2023) Choquehuanca Ramos, et al., 2024
Logro	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Swierczek y Hathai, 2011), McClelland, D (1961)
Ser el jefe	(Miranda Sánchez et al., 2023), (Benzing et al., 2009), (da Fonseca Oliveira et al., 2015), (Cachon et al., 2013), (Tarapuez et al., 2018)
Autonomía	(Sánchez et al., 2012), (Tarapuez et al., 2018), (Marulanda Valencia et al., 2019), Choquehuanca Ramos, et al., 2024

Fuente: Elaboración propia

En relación con los ítems que se formularon para identificar las motivaciones emprendedoras, se propone el uso de una escala de Likert de cinco opciones, para medir, por medio de afirmaciones, el grado de acuerdo o desacuerdo respecto de cada una de las variables de estudio. La integración del cuestionario fue conformada por 24 preguntas.

Tabla 2. Variables, e ítems

Variable	Ítem
Mejorar los ingresos	Mi meta en la creación del emprendimiento fue incrementar los ingresos.
Seguridad en el empleo	Buscaba al crear el negocio tener estabilidad laboral.

Variable	Item
Necesidad de trabajo y subsistencia, crear mi propio trabajo	El emprendimiento se inició para generar un trabajo propio.
Mejora en el estilo de vida	Busqué mejorar mi estilo de vida a través de mi emprendimiento.
Independencia económica	Buscaba tener independencia económica.
Cambio en la vida	Quería cambiar mi estilo de vida.
Pérdida de empleo o desempleo	El inicio del negocio se dio por la pérdida de empleo o por no tener trabajo.
Dar empleo a la familia, traspasar el negocio	El emprendimiento me permitió darle trabajo a mi familia o darle una empresa a mi familia.
Prestigio social, reconocimiento	Me motivó a iniciar el emprendimiento para que se me reconozca por mi negocio.
Libertad	Tener libertad fue una razón importante para iniciar el negocio.
Control en los procesos de decisiones	Me motivaba poder tomar mis propias decisiones como razones para emprender.
Manejo de tiempos propios Flexibilidad horaria	Manejar mis tiempos fue determinante para comenzar el emprendimiento.
Equilibrio entre la familia y la actividad económica. Estar más cerca de mi familia.	Estar cerca de mi familia fue un motivo para emprender.
Falta de oportunidades	El emprendimiento buscaba obtener oportunidades laborales.
Insatisfacción con el empleo actual	Me motivó iniciar el emprendimiento porque tenía insatisfacción con mi trabajo anterior.
Poder	Elegí emprender porque eso me da poder
Éxito personal, puedo lograrlo, demostrar, autorrealización, sueño personal	Quería lograr crecimiento o éxito personal por medio de mi negocio

Variable	Item
Placer/ Divertirse.	Buscaba realizar una actividad que me permitiera divertirme al iniciar el emprendimiento.
Superación personal, reto y profesional, crecimiento.	Me motivaba crear mi propio trabajo.
Sueño personal	El inicio del emprendimiento corresponde a un sueño personal.
Búsqueda de desafíos	Para mí, tener un negocio era cumplir con un reto personal
Logro	Me motivaba probar que puedo lograr que un negocio funcione y sea mío.
Ser el jefe	Me motivaba ser mi propio jefe.
Autonomía	Inicié mi negocio para tener autonomía de otros.

Fuente: Elaboración propia

Cada una de las frases que corresponde a las variables, es medida según la respuesta dada. En la matriz de resultados, el mayor acuerdo con la frase obtiene un puntaje de 5 puntos, parcial acuerdo 4, ni acuerdo ni desacuerdo 3, parcial desacuerdo 2 y un total desacuerdo, una valoración de 1.

Tabla 3 Escala para la interpretación de los resultados

Punto	Interpretación del resultado
1	Totalmente en desacuerdo con la afirmación
2	Parcial desacuerdo con la afirmación
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación
5	Parcial acuerdo con la afirmación
5	Totalmente de acuerdo con la afirmación

Fuente: Elaboración propia

Se realizó una prueba del instrumento, relevando los datos de 131 emprendedores. Luego se realizó un análisis factorial de correspondencia sobre los resultados obtenidos. El análisis de

correspondencias es un procedimiento para resumir la información contenida en una tabla de contingencia (Peña, 2002). Sirve para representar gráficamente las relaciones entre las categorías de las variables, identificando similitudes o patrones de asociación. Por ejemplo, una proximidad entre puntos indica que comparten características similares o están asociadas en la tabla de contingencia. A partir de esto, se definieron las dimensiones y las variables que la contienen.

Del análisis de correspondencia surgieron tres dimensiones que explican la mayor parte de la inercia (variación) de los datos. La dimensión 1 tiene una inercia de 0.123 que explica el 67,21 % de la inercia acumulada. La dimensión 2 tiene una inercia de 0.029 que explica el 15,84 % de la inercia acumulada. Finalmente, la 3 dimensión refleja la inercia restante.

A partir de esto se han renombrado las dimensiones de la siguiente manera: Dimensión 1, control y seguridad laboral; dimensión 2, transformación personal y libertad; y Dimensión 3, motivaciones generales. Con estas nuevas dimensiones, se han asignado las variables del modelo en función a su correspondencia.

Tabla 4 Dimensión: Control y seguridad laboral

Variable	Item
Poder	Elegí emprender porque eso me da poder
Insatisfacción con el empleo actual	Me motivó iniciar el emprendimiento porque tenía insatisfacción con mi trabajo anterior.
Dar empleo a la familia, traspasar el negocio	El emprendimiento me permitió darle trabajo a mi familia o darle una empresa a mi familia.
Pérdida de empleo o desempleo	El inicio del negocio se dio por la pérdida de empleo o por no tener trabajo.
Necesidad de trabajo y subsistencia, crear mi propio trabajo	El emprendimiento se inició para generar un trabajo propio.
Independencia económica	Buscaba tener independencia económica.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5 Dimensión: Control y seguridad laboral

Variable	Item
Placer/ Divertirse.	Buscaba realizar una actividad que me permite divertirme al iniciar el emprendimiento.
Seguridad en el empleo	Buscaba al crear el negocio tener estabilidad laboral.
Falta de oportunidades	El emprendimiento buscaba obtener oportunidades laborales.
Ser el jefe	Me motivaba ser mi propio jefe.
Superación personal y profesional, crecimiento.	Me motivaba crear mi propio trabajo.
Prestigio social, reconocimiento	Me motivó a iniciar el emprendimiento para que se me reconozca por mi negocio.
Cambio en la vida	Quería cambiar mi estilo de vida.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 Dimensión: Otras motivaciones

Variable	Item
Autonomía	Inicié mi negocio para tener autonomía de otros.
Éxito personal, puedo lograrlo, demostrar, autorrealización, sueño personal	Quería lograr crecimiento o éxito personal por medio de mi negocio
Mejorar los ingresos	Mi meta en la creación del emprendimiento fue incrementar los ingresos.
Libertad	Tener libertad fue una razón importante para iniciar el negocio.
Manejo de tiempos propios Flexibilidad horaria	Manejar mis tiempos fue determinante para comenzar el emprendimiento.
Mejora en el estilo de vida	Busqué mejorar mi estilo de vida a través de mi emprendimiento.
Logro	Me motivaba probar que puedo lograr que un negocio funcione y sea mío.
Búsqueda de desafíos	Para mí, tener un negocio era cumplir con un reto personal

Variable	Item
Sueño personal	El inicio del emprendimiento corresponde a un sueño personal.
Equilibrio entre la familia y la actividad económica. Estar más cerca de mi familia.	Estar cerca de mi familia fue un motivo para emprender.
Control en los procesos de decisiones	Me motivaba poder tomar mis propias decisiones como razones para emprender.

Fuente: Elaboración propia

Esta agrupación de variables, contribuyen a entender y a analizar conjuntamente variables relacionadas, obteniendo una perspectiva más rica, holística e integrada, en lugar de examinar cada variable de forma aislada. A partir de esto, se podrán diseñar acciones según el perfil de los encuestados en relación con su preferencia y diseñar intervenciones más personalizadas desde el ámbito gubernamental y educativo.

5. Conclusiones

El inicio emprendedor, aunque no resulte un fenómeno novedoso, su importancia merece ser analizada en profundidad. ¿Cuáles son las motivaciones emprendedoras en las mujeres? ¿Son las mismas variables que influyen en los hombres? El presente estudio tuvo por objeto elaborar una propuesta de variables e indicadores destinados a evaluar las motivaciones emprendedoras. Luego esto se sometió a un análisis factorial de correspondencia, que derivó en una definición de las dimensiones y la agrupación de las variables. Estos resultados sirvieron como fundamento para el diseño de un instrumento de recolección de datos que facilitara la recopilación de información en futuras aplicaciones del estudio.

En primer lugar, se realizó una revisión de la bibliografía para detectar variables relevantes a la hora de analizar las motivaciones emprendedoras. En segundo lugar, se buscó validar la relevancia de la información y obtener nuevos indicadores, esto con entrevistas en profundidad a emprendedoras de la ciudad de San Francisco. Estas fueron seleccionadas en función de su antigüedad, productos elaborados y tamaño del emprendimiento, de forma tal, de tener diferentes tipos de negocios, alineándose con los objetivos específicos de

la investigación. Por último, el análisis e interpretación de los datos permitió definir los resultados: dimensiones, variables e indicadores para evaluar los factores que inciden en el inicio emprendedor.

Con relación a las limitaciones de este estudio, se observó falta de consenso entre la bibliografía consultada y las entrevistas en profundidad en el listado general de las variables y particularmente en las mujeres emprendedoras. Además, se reconoce la necesidad de integrar en el modelo otros aspectos a futuro para la sustentabilidad del emprendimiento como las competencias y el ecosistema emprendedor. Estas consideraciones proporcionan valiosas pautas para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas.

Por último, y con base en los resultados obtenidos, se espera en próximas investigaciones categorizar las diferentes motivaciones emprendedoras, para luego elaborar estrategias de acompañamiento, que contribuyan a mejorar la performance y crecimiento emprendedor. Además, se podría evaluar las motivaciones emprendedoras y el desempeño empresarial.

Bibliografía

- Aguilar-Rosado, N., Campos-Sánchez, A. (2024) Necesidad y oportunidad como motivaciones para el emprendimiento femenino en Latinoamérica. 33. Vol. 04. No.07, 31-57
- Amit, R., Glosten, L., Muller, E. (1990) *Entrepreneurial Ability, Venture I Management Science* 36(10),1233-1246.
- Arango Benjumea, J. J. (2017). Identificación de factores esenciales para la creación de empresas desde la perspectiva del emprendedor: el caso del Parque del Emprendimiento. Cuadernos de Contabilidad, 18(45), 110-124
- Benzing, C., Chu, H., Kara, O. (2009). *Entrepreneurs in Turkey: a factor analysis of motivations success factors and problems*. Journal of Small Business Management, 47(1), 58-91.
- Bird, B. (1988). *Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention*. Academy of management Review, 13(3), 442-453.
- Birley, S. (1989). *Female entrepreneurs: ¿Are they really any different?* Journal of Small Business Management, 27 (1), 32-37.

- Boden Jr., R.J. (1999). *Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection*. *Journal of Socio-Economics*, 28 (3), 351-364.
- Boyd, D., Gumpert, D. (1983). *Coping with entrepreneurial stress*. *Harvard Business Review*, March/April, 44-64
- Briseño, G. O., Briseño, G. A., & López, L. A. (2016). El emprendimiento femenino: un estudio multicaso de factores críticos en el noreste de México. *Innovaciones de Negocios*, 13(25), 23-46.
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2004): *Entrepreneurship Mentality, Gender and the Study of Women Entrepreneurs*, *Journal of Organizational Change Management*, volumen 17, 256-268.
- Cachon, J., Codina, J., Wellmann, C., McGraw, E. y Myers, D. (2013). *Entrepreneurial Motives and Performance. Evidence from North America*. *Journal of Management Policy and Practice*, 14 (3), 50-77
- Campuzano Vásquez, J, A (2022). Barreras al emprendimiento femenino universitario en estudiantes de la Universidad Técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*. 212-225.
- Carsrud, L., Brännback, M., Elfving, J. & Brandt, K. (2009) *Motivations: The Entrepreneurial Mind and Behavior*. En A. L. Carsrud & M. Brännback (Eds.), *Understanding the Entrepreneurial Mind*, New York: Springer, 141- 165.
- Choo, S., M Wong (2006). *Entrepreneurial intention: Triggers and barriers to new venture creation in Singapore*. *Singapore Management Review*, 28(2), 47-64
- Choquehuanca Ramos, C, L., Silva Hervas, X, C., Vizarreta Pocco, E, R. (2024) Factores determinantes de la motivación emprendedora en mujeres universitaria. *Revista Científica Disciplinarias*. Vol. 3 (2). 32-52
- Cousin, J., Freire, A., y Morales, D. (2020). Políticas públicas orientadas hacia el emprendimiento: un análisis de América y Europa. *Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(4), 439-449.

- Cunningham, J. B., Lischeron, J. (1991). *Defining entrepreneurship*, *Journal of Small Business Management*, vol. 29, N° 1, 45-61.
- da Fonseca Oliveira, B. M., Moriano, J. A., Laguía, A., Soares, V. J. S. (2015). El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de género. *Anuario de Psicología*, 45(3), 301-315.
- Cuñat Gimenez, R & Cuñat Roldán, M (2023). Dos decenios de actividad universitaria en economía social, cooperativismo y emprendimiento desde el instituto universitario IUDESCOOP. Cap Las cooperativas como fórmula idónea para la igualdad de género: motivaciones y obstáculos de las mujeres para emprender. Ed Ciriec, España.
- Díaz-Foncea, M.; Marcuello, C. (2013). Motivaciones del emprendedor cooperativo en Aragón. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 78, 53- 70
- Douglas, E.J.; Shepherd, D.A. (1999): *Entrepreneurship as a Utility Maximizing Response*. *Journal of Business Venturing*, vol. 15, N° 3, 231-251.
- Espada García, M. (2002), *Nuestro motor emocional la motivación*. Días Santos.
- Fonseca Rentana, L., Lafuente Chrysosopoulos, R., Mora Esquivel, R. (2015) Evolución de los modelos en los procesos de innovación, una revisión de la literatura. *Tecnología en Marcha*. Vol. 29, N° 1, 108-117.
- Gálvez-García, R., Suárez Ortega, M. (2021). Mujeres emprendedoras. Experiencias vividas a partir de historias de vida. *Revista Estilos de Aprendizaje / Journal of Learning Styles* Vol. 14 Núm. Especial 2021, 89-99.
- Glancey, K., Greig, M., Pettigrew, M. (1998). *Entrepreneurial dynamics in small business service firms*. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 4(3), 249-268
- Gibb, A., Ritchie, J. (1982). *Understanding the Process of Starting Small Businesses*. *European Small Business Journal*, 1(1), 26-45.

- Hannan, M., Freeman, J. (1989). *Organizational ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed). McGraw-Hill
- Hisrich, R., Peters, M. (1992). *Entrepreneurship: Starting, developing and managing a new enterprise*. Homewood, IL: Irwin.
- Hornaday, J., Bunker, C. (1970). *The nature of the entrepreneur*. *Personnel Psychology*, 23(1), 47–54
- Jaén, M. P. F., Miranda, F. A. M., Véliz, D. C. M., Nata, A. V. Y., Marcos, L. A. J., & Choez, D. A. M. (2023). Emprendimiento femenino: desafíos y oportunidades para las empresarias. *South Florida Journal of Development*, 4(9), 3630–3647.
- Kantis, H., Angelelli, P., Gatto, F. (2000). Nuevos emprendimientos y emprendedores en Argentina: ¿de qué depende su creación y supervivencia? Universidad Nacional de Córdoba, Memorias de la 5a. Reunión Anual de la Red PyMEs Mercosur, 2000.
- Kantis, H. (2004). Un enfoque sistémico de la creación de empresas (pp. 23-28). En: Kantis, Hugo et al. Desarrollo Emprendedor. América Latina y la experiencia internacional. Banco Interamericano de Desarrollo (IADB) y Fundes Internacional.
- Kuratko, D. F. (2014). *Entrepreneurship: Theory, process, practice*. Mason, OH: Cengage/Southwestern
- Kuratko, D., Hornsby, J., Naffziger, D. (1997). *An examination of owner's goals in sustaining entrepreneurship*. *Journal of Small Business Management*, 35(1), 24–33
- Link, A, N, Strong, D, R (2016) *Gender and Entrepreneurship: An Annotated Bibliography, Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 12(4-5) 287–441.
- Lozada Almendariz, F, E., Cedeño Coya, J, Y., Chinga Muentes, E, I., Miranda Flores de Valgas, T, X (2021) Factores que motivan el emprendimiento: nuevas tecnologías para dinamizar una economía social. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 1. 81-89.

- Marulanda Valencia, F. A., Montoya Restrepo, I. A., Vélez Restrepo, J. M. (2019). El Individuo y sus motivaciones en el proceso emprendedor. *Universidad & Empresa*, 21(36), 149-174
- McClelland, D. (1987) *Characteristics of Successful Entrepreneurs. The Journal of Creative Behavior* Vol 21 N 3, 219-233.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand.
- Miranda Sánchez, J, D, Sandoval Caraveo, M, Ca, Berttolini Díaz, G, M. (2023). Competencias emprendedoras de la mujer en el contexto mexicano. *Telos*, vol. 25, núm. 1, 52-70
- Miranda Sánchez, J. D., Sandoval Caraveo, M. C., y Berttolini Díaz, G. M. (2023). Factores motivacionales que determinan el emprendimiento de las mujeres en Tabasco, México. *región y sociedad*, 35, e1712
- Molina-Gastélum, S. M., Blanco-Jiménez, M., & Valenzuela-Reynaga, R. (2023). Instrumento para medir los factores que impulsan el emprendimiento en estudiantes femeninas universitarias. *Vinculatégica EFAN*, 9(4), 150-165.
- Naranjo Pereira, M, L. (2009) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 153-170.
- Ornelas, C., Estela, C., Contreras González, L.E., Silva Olivera, M.A., Liquidano Rodríguez, M. C. (2015). Espíritu emprendedor y un factor de influencia: su desarrollo temprano. *Conciencia Tecnológica* N° 49, 46-51
- Ozsungur, F. (2019), *A research on women's entrepreneurship motivation: Sample of Adana Province. Women Studies International Forum*, 74, 114-126.
- Ovalles-Toledo, L., Moreno, Z., Olivares, M., & Silva, H. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(81), 217-234
- Palacios Dueñas, A, E., Ruiz Cedeño, S del M., (2020). El emprendimiento en América Latina: Un análisis de su etimología, tipología y proceso. *ECA Sinergia*, vol. 11, núm. 2, 47-58

- Pandey, V. (2013). *Factors influencing entrepreneurial motivation of women entrepreneurs*. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 5(2), 101-108.
- Paredes, S., Castillo, M., y Saavedra, M. (2019). Factores que influyen en el emprendimiento femenino en México. *Suma de Negocios*, 10(23), 158-167
- Pennetta, S., Anglani, F. and Mathews, S. (2023). Navigating through entrepreneurial skills, competencies and capabilities: A systematic literature review and the development of the entrepreneurial ability model. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 1-39
- Peña, D (2002). Análisis de datos multivariantes. Mc Graw Hill, Madrid.
- Pfeilstetter, R. (2011). El emprendedor. Una reflexión crítica sobre usos y significados actuales de un concepto. *Revista Gazeta de Antropología*. Artículo 16.
- Porter, L., Lawler. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Chicago, IL.: Irwin.
- Powell, G. N. (1999): *Reflections on the Glass Ceiling. Recent trends and future prospects*. En G.N. Powell (Ed). *Handbook of Gender and Work*, 325-345.
- Rahmatullah, M., Zaman, F. (2014). *Female Entrepreneurship in Bangladesh: Constraints, Motivation and Success*.
- Ramadani, V. (2015). *The woman entrepreneur in Albania: An exploratory Study on Motivation, problems and success factors*. *Journal of Balkan and Near Studies*, 17 (2), 204-221.
- Sánchez, J. C., Aldana, R., De Dios, S., Yurrebaso, A. (2012) La motivación y la intención emprendedora. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. Nº1-Vol.4, 521-531
- Sánchez, L. M. L., Zerón, F. M. and De la Garza, C. M. H. (2017). Intención emprendedora en estudiantes universitarios en el centro de Tamaulipas, México. *Revista Nacional de Administración*, 8(2)

- Sastre, R. (2013). La Motivación emprendedora y los Factores que contribuyen con el éxito del emprendimiento. *Ciencias Administrativas*. Núm. 1: Enero - Junio
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Selamat, F., Ie, M., Syahrivar, J., Chairy, C., Tunjungsari, H. (2020). *Why I should run my own business: A study on female entrepreneurs' motivation and business success in Indonesia*. *Advances in Economics, Business, and Management Research*, 145, 195-201.
- Serio, M (2021). Mujeres Emprendedoras en América Latina: El nivel educativo y la probabilidad de emprender. *Ecos de Economía*. vol.25, n.52, 78-115.
- Shapero, A. (1985). *Why entrepreneurship? A worldwide perspective*. *Journal of Small Business Management*, 23, 1.
- Swierczek, F., Hathai, T. (2011). *Motivation, entrepreneurship and the performance of SMES in Vietnam*. *Journal of Enterprise Culture*, 11(1), 47-68
- Ridgeway, C., Correll, S. (2004). *Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. *Gender & Society*. 510-531
- Rosca, E., Agarwal, N., y Brem, A. (2020). Women entrepreneurs as agents of change: A comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. *Technological Forecasting & Social Change*, 157, 120067.
- Saldarriaga, M, E., & Guzmán, M, F. (2018). Enseñanza del emprendimiento en la educación superior: ¿Metodología o modelo? *Magazine School of Business Administration*, 85, 125-142.
- Serafini, M (2020). Motivación: un recorrido histórico y teórico de los principales marcos conceptuales. *Revista ConCiencia EPG-Vol. 5- N° 2*. 15-44
- Tarapuez E., Guzmán, B., Parra, R. (2018) Factores que determinan la intención emprendedora en América Latina. *Suma de Negocios*, 9(19), 56-67

- Terán Yépez, E., Guerrero Mora, A. (2019). Factores determinantes de la motivación emprendedora. *Revista Científica Multidisciplinaria Mikarimin* 5, 49-58.
- Yalcin, S., Kapu, H. (2008). *Entrepreneurial Dimensions in Transitional Economies: A Review of Relevant Literature and the Case of Kyrgyzstan*. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 13(2), 185-204.
- Ynzunza Cortés, C. B., Izar Landeta, J. M. (2021). Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduría y administración*, 66(1), 1-26

Recepción: 20/1/25 Aceptación: 4/4/25

Osorio Perdomo R. y Pardo, D. I. (2025). "Clima organizacional en el sector PYME hotelero de Villavicencio – Caso hoteles afiliados a Cotelco". *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 15, N° 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam.



ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566

DOI <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2025-v15n2a06>

Clima organizacional en el sector pyme hotelero de villavicencio – caso hoteles afiliados a cotelco

Organizational climate in the small and medium-sized hotel sector in villavicencio – case study: hotels affiliated with cotelco

Clima organizacional no setor de pequenas e médias empresas hoteleiras de villavicencio – caso hotéis afiliados à cotelco

Robert Osorio Perdomo⁽¹⁾

Daniel Iván Pardo⁽²⁾

Resumen

El presente trabajo es realizado con el objetivo de identificar la correlación que hay entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el sector pyme hotelero de Villavicencio – Meta, caso hoteles afiliados a la Asociación Hotelera y Turística de Colombia (COTELCO). La información se recolectó por medio de encuestas, las cuales fueron realizadas a 169 colaboradores del sector hotelero estudiado, teniendo como

1 Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia, rosorio@unimuto.edu.co

2 Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia, Daniel.pardo.i@uniminuto.edu.co

referencia el método de la escala de Likert, que nos permite medir ciertas variables que influyen en el desarrollo de su actividad económica y por ende en la productividad de la compañía. Determinando así, el grado de satisfacción general que pueden llegar a tener los colaboradores con respecto a varios factores que afectan directamente en su rendimiento y su forma de actuar en sus actividades diarias. En relación con el uso cuantitativo descriptivo de cada variable y a un análisis de correlación, mediante el coeficiente de Pearson, los resultados han manifestado la existencia de una correlación positiva entre las variables tratadas, hallazgo que refuerza la hipótesis existente al respecto.

Palabras Claves: Satisfacción laboral, pymes, clima organizacional, productividad, correlación.

Abstract

The present work is carried out with the aim of identifying the correlation between job satisfaction and the organizational climate in the SME hotel sector of Villavicencio - case of hotels affiliated with the Colombian Hotel and Tourism Association (COTELCO). The information was collected through surveys, which were carried out on 169 of the 300 employees of the hotel sector studied, using the Likert scale method as a reference, which allows us to measure certain variables that influence the development of their economic activity and therefore the productivity of the company. Thus, determining the degree of general satisfaction that the employees may have regarding several factors that directly affect their performance and their way of acting in their daily activities. In relation to the descriptive quantitative use of each variable and a correlation analysis, using the Pearson coefficient, the results have shown the existence of a positive correlation between the variables dealt with, a finding that reinforces the existing hypothesis in this regard.

Keywords: Job satisfaction, Pymes, organizational climate, productivity, correlation.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo identificar a correlação entre a satisfação no trabalho e o clima organizacional no setor hoteleiro de pequenas e médias empresas de Villavicencio – Meta, no caso dos hotéis afiliados à Associação Hoteleira e Turística da Colômbia (COTELCO).

As informações foram coletadas por meio de pesquisas realizadas com 169 colaboradores do setor hoteleiro estudado, tendo como referência o método da escala de Likert, que nos permite medir certas variáveis que influenciam o desenvolvimento de sua atividade econômica e, conseqüentemente, a produtividade da empresa. Determinando assim o grau de satisfação geral que os colaboradores podem ter em relação a vários fatores que afetam diretamente seu desempenho e sua forma de agir em suas atividades diárias. Em relação ao uso quantitativo descritivo de cada variável e a uma análise de correlação, por meio do coeficiente de Pearson, os resultados mostraram a existência de uma correlação positiva entre as variáveis tratadas, descoberta que reforça a hipótese existente a esse respeito.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, PMEs, clima organizacional, produtividade, correlação.

Introducción

Las Pymes (pequeñas y medianas empresas) hoy en día son de suma importancia para el desarrollo económico del país, dado a que contribuyen de forma significativa al crecimiento del PIB, siendo las mayores generadoras de empleo, como bien lo afirma el DANE “Las MiPymes en Colombia generan alrededor de 67% del empleo y aportan 28% del Producto Interno Bruto (PIB), lo cual es una clara muestra del aporte que realizan las PYMES a la economía del país” (Quintero, 2018, p. 9).

Sin embargo, estas empresas se han caracterizado habitualmente por su tendencia de vida corta, problemática que ha afectado a la economía de la ciudad y por ende del país. Según investigaciones, las Pymes enfrentan muchas barreras que limitan su crecimiento y desarrollo, la principal de estas es el acceso al financiamiento (Heredia Rodríguez & Sánchez Macías, 2016, p. 6). Lo que las ha hecho menos competitivas y productivas; no obstante, las principales causas, yacen dentro de la organización.

El recurso más valioso que posee una organización, es su capital humano, este se convierte en un socio estratega, generador de una ventaja competitiva, que ayuda con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, es por ello que las Pymes deben enfocarse

en mantener un clima organizacional ameno, lo que repercutirá de manera positiva en el desempeño y comportamiento de sus colaboradores.

En este sentido, “la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga” (Hinojosa, 2010 como se citó en Manosalva et al., 2015. p.3).

Existen diferentes investigaciones que se han enfocado en estudiar y analizar la relación que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, y cómo esta influye positiva o negativamente en el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización, algunas investigaciones arrojaron que si existe una correlación positiva entre estas 2 variables, es decir, que la satisfacción laboral si influía en el clima organizacional de las empresas, otras investigaciones por el contrario arrojaron que, aunque la satisfacción laboral si influía sobre el clima organizacional lo hacía en poca proporción, pues existían otras variables que influían.

Es por esto que en el presente trabajo se decidió analizar la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del sector pyme hotelero de Villavicencio, Meta, Colombia, caso hoteles afiliados a COTELCO. El objetivo principal es medir tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral de los colaboradores, y determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en la percepción del clima organizacional. Este sector económico fue seleccionado debido a que las pymes hoteleras de la región llanera representan una parte significativa del mercado local, caracterizándose por su trayectoria en la industria y su enfoque en brindar servicios esenciales de alojamiento, confort y seguridad, lo que las convierte en un objeto de estudio relevante para entender cómo estas variables impactan en su desarrollo y sostenibilidad.

Revisión Literaria

Conocer cómo se sienten los trabajadores en relación con su empresa es de suma importancia, pues los factores internos que se presentan en la misma pueden afectar de forma positiva o negativa en el comportamiento de los colaboradores para con la organización,

contar con un personal satisfecho se convierte en un factor clave para que las personas se sientan más comprometidas y marchen en pro del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Se debe garantizar al empleado unas condiciones de trabajo adecuadas que le permita sentirse cómodo y más que eso, sentirse feliz cada día que llega a laborar, pues un trabajador feliz es más productivo y esto se verá reflejado en el producto o servicio que presta la empresa; por otra parte, se debe velar por que sus condiciones de salud sean las mejores.

Ha habido muchos autores que definen al clima organizacional. Se dice que el primero en introducir este concepto fue Germman, en 1960, y de ahí en adelante según (Denison, 1991) la expresión de clima organizacional también la han mencionado en sus investigaciones autores como Halpin y Croft (1962), Litwin y Stringer (1978), Tiagiuri y Litwin (1968), Likert (1961, 1967), Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970). Desde entonces han surgido otros autores que nos conceptualizan sobre la satisfacción laboral como Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959), Lawler y Porter (1967) y Rousseau & McLean-Parks (1993).

Teoría de Litwin y Stringer

Aparece entonces la teoría del clima organizacional por parte de Litwin y Stringer, quienes son los primeros en conceptualizar dicho termino según su perspectiva. Ellos intentan explicar y describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo, y es por esto que, postulan nueve dimensiones que explican el clima existente y las propiedades de la organización (Litwin & Stringer, 1968): estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto, identidad.

Teoría de Likert

Una de las teorías que ayuda a explicar un poco más, es la de los sistemas de Likert, la cual, expresa que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento de los administrativos y por las condiciones organizacionales que perciben, por sus esperanzas, capacidades y valores. Por ende, (Likert, 1968) nos dice

que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización:

Las variables causales, las variables intermedias, las variables finales.

La escala de tipo Likert “es un instrumento psicométrico donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional” (Bertram, 2008 como se citó en Matas, 2018, párrfo cuarto).

Este tipo de instrumento permite recolectar respuestas colectivas en un determinado número de ítems, al cual se le asignará un valor que permita de manera más fácil conocer la opinión de los encuestados y saber el grado de conformidad con respecto a una afirmación planteada; las escalas tipo Likert son escalas sumativas.

Los niveles de medición que se perciben en esta escala de Likert, van desde un muy de acuerdo a muy en desacuerdo, siempre teniendo en cuenta que debe haber una medición intermedia para aquellos encuestados que no están de acuerdo ni en desacuerdo, dado que, al ser una escala de actitud, es importante considerar la posibilidad de respuestas neutrales.

Teoría de los dos factores

Según Herzberg et al. (1959) y su teoría de los dos factores que establece que:

La satisfacción y la insatisfacción laboral son dos fenómenos distintos y separados entre sí. Este modelo señala que el trabajador presenta dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (necesidades de motivación).

En otras palabras, son distintos los factores que determinan la satisfacción y la insatisfacción laboral, es decir que, según Herzberg et al. (1959): Robbins, 1994; Davis y Newstrom, 1991, como se citó en Carmona Lavado & Leal Millán, 1998, p.2:

Los factores higiénicos producirán insatisfacción si su nivel es insuficiente, pero no producirán satisfacción si su nivel es suficiente. Por contra, los factores de crecimiento generaran satisfacción cuando su nivel es suficiente, pero no generaran insatisfacción cuando su nivel es insuficiente.

Teoría de las expectativas

Otro modelo es la de los determinantes de la satisfacción en el trabajo, que basado en la teoría de la motivación (Lawyer & Porter, 1967) expresa:

El enfoque de la relación “expectativas-realidad”, es decir, si la recompensa obtenida por el rendimiento en el trabajo excede de la que considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción, ahora bien, si la relación se produce en sentido inverso, generará necesariamente un estado de insatisfacción.

Teoría de la motivación

Las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción) (Maslow, 1943).

Se establece una jerarquía de necesidades y factores ordenados que motivan a las personas, para que de esa forma unas tengan más prioridad que otras, y se puedan abordar ascendentemente siempre y cuando sean cubiertas primero las inferiores (Maslow, 1987). Cada una de las necesidades se destacan por lo siguiente: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima, necesidades de autorrealización.

Teoría X y Y

Dicha teoría es un referente en las ciencias administrativas, en la motivación, y en el estudio de las relaciones interpersonales. Douglas McGregor halló dos actitudes en las personas, que le ayudaron a entender y analizar el comportamiento humano y que posteriormente se llamaría teoría X y Y (Rodríguez & Madero, 2018).

Entonces (McGregor, 1985) nos indica que es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa y por esto:

La teoría X supone que, los seres humanos son perezosos y deben ser motivados a través del castigo, además que, evitan las responsabilidades, en cambio, la teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades.

Diferencia entre Clima Organizacional y Cultura Organizacional

La cultura organizacional suele confundirse con el clima organizacional, pero estos dos constructos son totalmente distintos, dado que el clima organizacional se define como “el conjunto de percepciones compartidas, que, aunque influyen en la conducta de las personas, no son una expresión directa de la realidad, sino tan solo caracterizaciones derivadas de percepciones que las personas asumen como realidad” (Bustamante U. & Álvarez H., 2019). Mientras que la cultura organizacional “es una compleja mezcla de supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, reflejan el modo particular de funcionar de una organización”. (Chiavenato, 2009, p.126).

El clima organizacional en una empresa es de vital importancia, dado que este, influye en el comportamiento laboral y la motivación de los trabajadores, lo que puede repercutir de manera positiva o negativa en el desempeño de los miembros de una organización, y, por ende, en los resultados obtenidos.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es definida por ((Bravo et al., 1996) como se citó en (Manosalva et al., 2015)) como: “Un conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos constructos diferentes, pero relacionados, “el primero hace referencia a información relacionada a atributos institucionales, mientras que la satisfacción laboral se enfoca en las actitudes y percepciones que

tienen los individuos hacia su trabajo”. ((Pope & Stremmel, 1992) como se citó en (Manosalva et al., 2015))

Actualmente, se ha relacionado el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados con la productividad, y es que ésta es de los factores que más influyen en las utilidades de la empresa, según los gerentes, los cuales son los que se preocupan por verla reflejada y a favor de la compañía. (Prado Gamboa, 2017, p.3)

Contexto de las Pymes

Las Pymes además de generar empleo también contribuye de forma significativa al PIB. Sin embargo, tanto en América como en Europa, la tasa de mortalidad en sus primeros 5 años son altas, y muchas de ellas desaparecen.

Se estima que el 75% de nuevas empresas cierran antes de cumplir los dos años de operaciones y solo el 10% maduran al llegar a los 10 años. En opinión de los afectados, este fracaso se atribuye a factores externos (burocracias, falta de financiamiento, trabas en los mercados, entre otros), en contraste para los analistas el fracaso se atribuye a causas internas de la organización. (Salinas-Reyes et al., 2018, p. 3)

Se cree que una de las mayores causas de las altas tasas de mortalidad de las pymes, se les atribuyen a factores externos; sin embargo, el sostenimiento de las mismas en el tiempo, radica principalmente en los factores internos, entre los cuales se encuentra la incapacidad de estas por prevenir los cambios que provienen del entorno, adaptación tecnológica, estancamiento en productos y procesos, etc.

Pymes en Villavicencio

“Las pymes son consideradas como parte fundamental del tejido empresarial colombiano, situación que se corrobora en la ciudad de Villavicencio, conformada en un 99,8% por MiPymes; Cámara de Comercio Villavicencio (2011), que son los motores de la generación de empleo” (Ruiz Sánchez, 2015, p. 1).

La ciudad de Villavicencio se considera con grandes posibilidades de crecimiento, es por eso que de las 9.748 empresas formalizadas para el año 2010, el 97.34% son Mipymes, de estas el 50% de empresas son del sector comercio, el 39 % del sector servicios, el 10 % del

sector industrial, mientras tan solo el 1% se clasifican en el sector agropecuario (Obando-Bastidas et al., 2016, p.2.). Con esto se concluye que los llaneros tienen inclinación a la creación de empresas comercial y de servicios.

Marco legal

El marco legal utilizado para la creación de las empresas y todo lo relacionado a esta, se presenta a continuación:

- (Minciencias.gov.co, 2006), de fomento a la cultura del emprendimiento. La presente ley tiene por objeto fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución y los establecidos en la presente ley, fortaleciendo los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial.
- (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2019) Esta tiene por objeto reglamentar la clasificación de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, teniendo en cuenta para ello el criterio de ventas brutas, asimilado al de ingresos por actividades ordinarias anuales y sector económico, acorde con lo previsto en el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el 43 de la Ley 1450 de 2011.

Tabla 1. Clasificación de las MiPymes en Colombia.

Tamaño	Manufactura	Servicios	Comercio
Micro	Ingresos inferiores o iguales a 23.563 UVT.	Ingresos inferiores o iguales 32.988 UVT.	Ingresos inferiores o iguales 44.769 UVT.
Pequeña	Ingresos superiores a 23.563 UVT e inferiores o iguales a 204.995 UVT.	Ingresos superiores a 32.988 UVT e inferiores o iguales a 131.951 UVT.	Ingresos superiores a 44.769 UVT e inferiores o iguales a 431.196 UVT.

Tamaño	Manufactura	Servicios	Comercio
Mediana	Ingresos superiores a 204.995 UVT e inferiores o iguales a 1'736.565 UVT.	Ingresos superiores a 131.951 UVT e inferiores o iguales a 483.034 UVT.	Ingresos superiores a 431.196 UVT e inferiores o iguales a 2'160.692 UVT.

Nota. Elaboración de los autores a partir del (Decreto 957 del 2019)

El Ministerio del Trabajo (2015) consiste en un sistema de seguridad y salud en el trabajo la cual, es hoy en día una obligación para todas las empresas en Colombia; a partir de este decreto el Ministerio de Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Lo anterior consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que busca la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Método y Materiales

El diseño metodológico de la investigación es cuantitativo de tipo descriptiva, el cual, según Hernández Sampieri et al. (2014) consiste en un: Conjunto de procesos que es secuencial y probatorio, en el que se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto a la o las hipótesis.

Es por esto que, la recolección de información se hará por medio de encuestas personales a 169 de los 300 colaboradores del sector hotelero afiliado a COTELCO, basadas en el modelo de escala tipo Likert, el cual “Es un instrumento psicométrico donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional” (Bertram, 2008) como se citó en (Matas, 2018, p.2).

Los niveles de medición que se perciben en esta escala de Likert ese de 5 categorías, que van desde un muy de acuerdo a muy en desacuerdo, siempre teniendo en cuenta que debe haber una medición intermedia para aquellos encuestados que no están de acuerdo ni en desacuerdo, dado que, al ser una escala de actitud, es importante considerar la posibilidad de respuestas neutrales.

La encuesta consta de 2 partes. La primera parte incluía 24 preguntas sobre la satisfacción que tienen los colaboradores con su entorno laboral, clima organizacional, relación con sus superiores, relación con sus compañeros de trabajo, recompensas, salud y bienestar.

La segunda estaba compuesta por una pregunta referente a la satisfacción general de su trabajo y de la empresa.

Los resultados obtenidos se analizaron mediante un análisis estadístico y matemático de la información, con el objetivo de medir la satisfacción laboral y el clima organizacional dentro del sector hotelero afiliado a COTELCO, posteriormente se efectuó un análisis más a fondo para comprobar la correlación existente entre las 2 variables anteriormente mencionadas, mediante estadísticos descriptivos y el coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados

Los resultados obtenidos en la investigación nos permitieron aceptar la hipótesis planteada, pues se logra tener los resultados necesarios que compruebe que existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro del sector hotelero afiliado a COTELCO.

En cuanto al análisis de la primera variable en cuestión, los resultados arrojaron que en promedio los colaboradores califican el clima organizacional con un valor medio de 3,870535714 puntos, lo que nos permite inferir que el clima organizacional es percibido como medianamente bueno por parte de los colaboradores. Así como se puede apreciar en la *Tabla 2*.

Tabla 2. *Promedio Clima Organizacional*

	Min	Máx	Media
Total	1	5	3,870535714

Con respecto a la segunda variable, los resultados obtenidos fueron similares, pues la satisfacción general de los colaboradores en promedio fue calificada por estos con un valor medio de 3,779761905 puntos, se puede determinar que la satisfacción general de los colaboradores es medianamente buena, es decir, que los colaboradores se encuentran en un grado de satisfacción aceptable. Así como se puede observar en la *Tabla 3*.

Tabla 3. Promedio Satisfacción Laboral

	Min	Máx.	Media
Total	1	5	3,779761905

En cuanto a la correlación existente entre las dos variables estudiadas, los resultados nos arrojan que, si existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la compañía, como se puede apreciar en la *Tabla 4* la satisfacción laboral influye en un 0,783531738 sobre el clima organizacional.

Tabla 4. Correlación entre clima Organizacional y Satisfacción Laboral

	Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Coefficiente de correlación de Pearson	0,783531738	

En ese sentido, cuando el clima organizacional es deficiente la satisfacción de los trabajadores tiende a disminuir, por el contrario, cuando la empresa logra un nivel alto en el clima laboral incide en la satisfacción de los colaboradores de manera positiva, haciéndolos más felices y comprometidos con la misión de la compañía.

Discusión

Al medir la satisfacción laboral que tienen los colaboradores del sector hotelero afiliado a COTELCO, se pudo analizar que en promedio el nivel de satisfacción general de la población encuestada es de 7, en una escala de 1 a 10, lo que nos permite determinar que se encuentran en un nivel aceptable de satisfacción, y que los hoteles donde se realizó el estudio, cuentan con falencias que pueden ser mejoradas en un corto o mediano plazo.

Los diferentes métodos y estrategias que utiliza el sector para reforzar y aumentar la satisfacción laboral de sus colaboradores, consisten en dar reconocimientos por equipos de trabajo e individual, en función a su desempeño en el lugar de trabajo; además el sector fomenta un equilibrio entre trabajo y vida, pues facilita la posibilidad de acceder a permisos ante cualquier calamidad o urgencia que se le

presente al colaborador, a través de una conciliación, se logra llegar a un acuerdo con su horario laboral, para que éste disponga del tiempo necesario para solucionar sus asuntos personales.

El estudio realizado también evidenció que el sector hotelero afiliado a COTELCO debe presentar áreas de mejora en características clave como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la motivación, la inteligencia emocional y el empowerment. Estas falencias identificadas tienen un impacto directo en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Es fundamental para las empresas del sector implementar ajustes en los métodos de comunicación utilizados, orientándolos hacia prácticas más efectivas y transparentes. Además, delegar poder, autonomía y confianza a los colaboradores resulta esencial para fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso con la organización, mejorando así su desempeño y responsabilidad.

Asimismo, se destaca la importancia de la inteligencia emocional en el entorno laboral. Conocer y manejar esta habilidad es crucial para desarrollar empatía con los colaboradores y gestionar adecuadamente las interacciones interpersonales. La inteligencia emocional contribuye a consolidar a los empleados como socios estratégicos para alcanzar las metas organizacionales, al tiempo que fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo, elementos necesarios para crear un ambiente laboral más armónico y productivo.

El mantener una satisfacción laboral adecuada de sus colaboradores en la empresa es de suma importancia, puesto que, esto influye en el desempeño de las actividades realizadas, y por ende en la productividad, rentabilidad y la imagen en la empresa. Es por ello por lo que, resulta fundamental mantener una satisfacción alta, ya que, esta repercute de manera positiva o negativa en el comportamiento de los colaboradores en su lugar de trabajo y en la organización.

Finalmente, se concluye que la motivación juega un papel central en la mejora del clima organizacional y la satisfacción laboral. Actividades integradoras y espacios de relajación fuera del horario laboral son herramientas valiosas para reducir la monotonía y prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo. Estas acciones no solo mejoran el bienestar de los colaboradores, sino que también fortalecen su compromiso con la organización y su rendimiento general.

Referencias

- Bustamante U., M. A., & Álvarez H., A. J. (27 de 05 de 2019). Validación de un cuestionario de clima organizacional para organizaciones de salud. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36), 1-29. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgsp18-36.vcco>
- Salinas-Reyes, M., Badillo-Piña, I., & Tejeida-Padilla, R. (Julio-Diciembre de 2018). Determinantes sistémicos de viabilidad en las pequeñas y medianas empresas(PYMES) en México. *Científica*, 22(2), 147-156. Consultado el 11 de 11 de 2019, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/614/61458109008/61458109008.pdf>
- Agudelo, L., Garcia, & Norma. (2016). *¿Por qué fracasan las Pymes en Colombia?* Recuperado el 24 de 11 de 2019, de Google Academico: <https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/902/FUCLG0015555.pdf?sequence=1>
- Alva, J., & Dominguez, L. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote. *In Crescendo*, 6(1), 90-102. Consultado el 28 de 12 de 2019, de file:///C:/Users/steph/Downloads/818-2792-1-PB.pdf
- Arana, J. (Enero- Junio de 2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *Ex cathedra en negocios*, 1(1), 8-17. Consultado el 29 de 12 de 2019, de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1040/814>
- BANCOLDEx. (2019). Recuperado el 23 de 10 de 2019, de <https://www.bancoldex.com/sobre-bancoldex/quienes-somos/clasificacion-de-empresas-en-colombia-2344>
- Bancolombia. (12 de Julio de 2018). Recuperado el 23 de 11 de 2019, de <https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/negocios-pymes/actualizate/legal-y-tributario/todo-sobre-las-pymes-en-colombia>
- Barreto, A., & Azeglio, A. (2013). La problemática de la gestión del capital humano en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la

- Ciudad de Buenos Aires- Argentina. *Estudios y perspectivas en turismo*, 1140-1159. Consultado el 06 de 01 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5215605>
- Becker, G. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis*. Consultado el 30 de 01 de 2020, de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651#B5
- Bellofiore, C. (09 de 05 de 2017). *Estudio descriptivo del nivel de satisfacción motivacional del personal de la PyMe familiar MDC*. Consultado el 19 de 01 de 2020, de Scielo: http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/4546/1/Abstract_Bellofiore_2017.pdf
- Beverinotti, J., Coj-Sam, J., & Solís, G. (2015). *Dualidad productiva y espacio de crecimiento para las pymes en Costa Rica*. San José: Biblioteca Felipe Herrera. doi:IDB-MG-344.
- Cabrera, A. (Marzo de 2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Lima, Perú. Consultado el 24 de 10 de 2019, de <http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carmona Lavado, A., & Leal Millán, A. G. (26 de 09 de 1998). La teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente. *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la empresa*, 4(1), 53-80. Consultado el 04 de 01 de 2020, de <https://hdl.handle.net/11441/78838>
- Cepal.(s.f.). Consultado el 13 de 10 de 2019, de Cepal.org: <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>
- Cernas-Ortiz, D. A.-S. (2017). LA VARIANZA DEL MÉTODO COMÚN EN LA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA. *Estudios gerenciales*, 145. Consultado el 27 de 10 de 2019, de redalyc: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21254609002/index.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (segunda ed.). México: Mc Graw Hill. Consultado el 11 de 11 de 19, de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/>

Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

- Colbs, M. (1999). *Clima de trabajo y eficiencia de centro docentes: Relaciones causales*. Madrid, España: Universidad de Alcalá. Consultado el 20 de 10 de 2019
- Confecamaras. (2018). *Dinamica Empresarial en Colombia*. Recuperado el 24 de 11 de 2019
- Confecamaras. (2019). *Dinamica de creación de empresas en Colombia*. Consultado el 24 de 11 de 2019, de http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2019/Cuadernos_Analisis_Economicos/Dinamica_Creacion_Empresas_I_Sem_2019.pdf
- Delgado, D., & Chávez, G. (abril de 2018). Las Pymes en el Ecuador y sus fuentes de financiamiento. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Consultado el 10 de 01 de 2020, de www.eumed.net/rev/oel/2018/04/pymes-ecuador-financiamiento.html
- Denison. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. México: Trillas. Consultado el 20 de 10 de 2019
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*. Consultado el 25 de 10 de 2019
- Elstein, D. (09 de 2013). *APORTES INTERDISCIPLINARES EN DISEÑO Y COMUNICACIÓN DESDE EL MARKETING, LOS NEGOCIOS Y LA ADMINISTRACIÓN*. Consultado el 25 de 01 de 2020, de La importancia de la motivación económica: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-35232013000300017&script=sci_arttext
- Espinosa, F., Melgarejo, Z., & Vera, M. (2015). Fracaso empresarial de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 29-41. Consultado el 2 de 10 de 2019, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000087>

- Espinosa, F., Melgarejo, Z., & Vera, M. (2015). *Science Direct*. Consultado el 2 de 10 de 2019, de <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.003>
- Galán, L., De Giusti, E., Solarí, E., & Díaz, V. (2014). PYMES EXPORTADORAS: ¿ CUÁLES SON LAS VARIABLES DETERMINANTES? *Ciencias administrativas*. Consultado el 17 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511651380004>
- García, D., Bolivar, L., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex*, 8(12), 1-9. Consultado el 26 de 11 de 2019, de <file:///C:/Users/steph/Downloads/326981-122090-1-PB.pdf>
- George, & Jones. (1999). *Understanding and managing organizational behavior* (segunda ed.). Reading: Addison-Wesley. Consultado el 11 de 11 de 2019
- Gestión Humana. (26 de 04 de 2017). *Legis*. Consultado el 05 de 10 de 2019, de [Legis Gestionhumana.com: http://unillanos.elogim.com:2083/gh4/BancoConocimiento/E/ergonomia_y_bioclimatica_en_el_desempeno/ergonomia_y_bioclimatica_en_el_desempeno.asp](http://unillanos.elogim.com:2083/gh4/BancoConocimiento/E/ergonomia_y_bioclimatica_en_el_desempeno/ergonomia_y_bioclimatica_en_el_desempeno.asp)
- Guerrero Toro, A. M., & Ramírez Pineda, S. M. (2016). *Análisis del Clima Organizacional en la Universidad de los Llanos Sede San Antonio Facultad de Ciencias Económicas 2015*. Consultado el 07 de 10 de 2019, de Repositorio Institucional Unillanos: <https://repositorio.unillanos.edu.co/handle/001/883>
- Heredia Rodríguez, L., & Sánchez Macías, J. i. (27 de 05 de 2016). Evolución de las políticas públicas de fomento a las PYMES en la Comunidad Andina de Naciones y la Unión Europea: un análisis comparativo. *Revista Finanzas y Política Económica*, 8(2), 221-249. Consultado el 10 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/3235/323547319002.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *DEFINICIONES DE LOS ENFOQUES CUANTITATIVO Y CUALITATIVO, SUS SIMILITUDES Y DIFERENCIAS*. Consultado el 30 de 01 de 2020, de Instituto nacional electoral: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/58257558/>

Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDefiniciones_de_los_enfoques_cuantitativ.pdf&X-Amz-Algorithm

Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (Segunda ed.). New York: Wiley. Consultado el 11 de 11 de 2019, de https://books.google.com.co/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Infer, H. (26 de 08 de 2015). ¿Cómo transformar la cultura organizacional para incrementar los resultados de negocio? (G. Humana, Entrevistador) Consultado el 03 de 10 de 2019, de http://unillanos.elogim.com:2083/gh4/BancoConocimiento/T/transformacion_cultural/transformacion_cultural.asp

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (02 de 09 de 2019). *Censos económicos*. Consultado el 24 de 01 de 2020, de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>

Lawyer, E., & Porter, L. (10 de 1967). *The effect of performance on job satisfaction*. Consultado el 11 de 11 de 2019, de Industrial Relations: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>

Legis. (26 de 03 de 2014). *Gestión humana*. Consultado el 20 de 10 de 2019, de rhaldia.com.mx: http://unillanos.elogim.com:2083/gh4/BancoConocimiento/L/los_4_mitos_de_la_motivacion_laboral/los_4_mitos_de_la_motivacion_laboral.asp

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa: su Dirección y Valoración*. Bilbao, España: Devito. Consultado el 15 de 10 de 2019

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press. Consultado el 11 de 11 de 2019, de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3744/3006>

Litwin, S. (1978). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard university. Consultado el 20 de 10 de 2019

- Manosalva, C., Manosalva, L., & Quintero, J. (02 de 06 de 2015). *El Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral: Un Análisis Cuantitativo Riguroso de su Relación*. doi:<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2016.8.2.2>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* 50, 370-396. Consultado el 23 de 11 de 2019, de <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Maslow, A. (1987). *Teorías de la motivación* (Vol. 7). Consultado el 23 de 11 de 2019, de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35084447/Teoria_de_la_motivacion_Autoestima.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DUNIVERSIDAD_DE_ORIENTE-_PUEBLA.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35084447/Teoria_de_la_motivacion_Autoestima.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DUNIVERSIDAD_DE_ORIENTE-_PUEBLA.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%26)
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 38-47. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- McGregor, D. (1985). The Human Side of Enterprise. Mc Graw Hill, 33-57. Consultado el 23 de 11 de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2007-7858201800020009500031&lng=en
- Medina, J. (2016). *Modelo Integral de Productividad*. Bogotá. Consultado el 10 de 01 de 2020
- Minciencias.gov.co. (26 de Enero de 2006). *Ley 1014 de 2006 De fomento a la cultura del emprendimiento*. Consultado el 21 de 11 de 2019, de Minciencias.gov.co: <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley-1014-2006.pdf>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (05 de Junio de 2019). *Decreto 957 de 05 de junio de 2019*. Consultado el 29 de 11 de 2019, de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20957%20DEL%2005%20DE%20JUNIO%20DE%202019.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072*. Consultado el 29 de 11 de 2019, de Ministerio del Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

- Morini, S., & Solari, E. (2015). Factores de las dificultades de Financiación de las Pymes en Latinoamérica. *Ciencias Administrativas*(6), 3-15. Consultado el 03 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/5116/511651382002.pdf>
- Obando-Bastidas, J. A., Herrera-Sarmiento, G. I., & Rodríguez-Ladino, J. J. (16 de 11 de 2016). *Los microempresarios y los cuentagotas en Villavicencio*. Consultado el 10 de 01 de 2020, de Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/rori/v20n2/v20n2a12.pdf>
- Olaechea, V. (2015). *Panorama actual y ventajas competitivas que otorga adquirir la condición de PYME en Costa Rica*. Consultado el 25 de 01 de 2020, de Gestión de los Negocios Internacionales: https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/37810190/Panorama_actual_yventajas_competitivas_que_otorga_adquirir_la_condicion_de_PYME_en_Costa_Rica.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPanorama_actual_yventajas_competitivas.pdf&X-A
- Orellana. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Consultado el 06 de 10 de 2019, de Sciencedirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266#bib0320>
- Pacheco, E. T. (01 de 05 de 2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno*. Consultado el 06 de 10 de 2019, de scielo: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=pt.
- Peña Cárdenas, D. D. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista internacional Administración & finanzas*, 37-50. Consultado el 20 de 10 de 2019, de <http://bit.ly/2lyhjUa>
- Ponce, L. (01 de 09 de 2014). *Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario*. Consultado el 06 de 10 de 2019, de Sciencedirect: [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Prado Gamboa, C. A. (12 de 08 de 2017). Consultoría en empresa de marketing: clima organizacional y satisfacción laboral. *REICE*:

Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas, 5(10), 15-20. Consultado el 16 de 01 de 2020, de <https://dial-net.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6241441>

Pupo, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. (Octubre-diciembre de 2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Redalyc*, 23(4), 1-14. Consultado el 29 de 12 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>

Quintero, J. (2018). *LAS PYMES EN COLOMBIA Y LAS BARRERAS PARA SU DESARROLLO Y PERDURABILIDAD*. Consultado el 18 de 11 de 2019, de Google Academico: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17949/QuinteroReatigaJuanSebastian2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RADA, C. A. (02 de 11 de 2015). *DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO QUE EVALÚA CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COLOMBIANAS, DESDE LA TEORÍA DE RESPUESTA AL ÍTEM*. Consultado el 06 de 10 de 2019, de UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA: https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/482/479

Reina, D., & Callejas, M. (2015). *Causas de la siniestralidad de las MiPymes en Colombia: factores internos*. Consultado el 08 de 10 de 2019, de Universidad EAFIT: <http://hdl.handle.net/10784/7793>

Rodríguez, D. R., & Madero, S. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 95-107. Consultado el 23 de 11 de 2019, de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci_arttext&lng=en

Rodríguez, N. R. (s.f.). *Legis*. Consultado el 05 de 10 de 2019, de Legis Gestionhumana.com: http://unillanos.elogim.com:2083/gh4/BancoConocimiento/C/cultura-de-la-organizacion_-_copia/cultura-de-la-organizacion_-_copia.asp

- Rojas, J. (2015). *Financiamiento público y privado para el sector PyME en la Argentina*. Buenos aires: Universidad de Buenos Aires. Consultado el 22 de 01 de 2020, de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0355_RojasJ.pdf
- Rousseau, D., & McLean Parks, J. (1993). *The contracts of individuals*. Greenwich: JAI Press. Consultado el 11 de 11 de 2019, de http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/TheContractsOfIndividualsAndOrganizations_RousseauParks.pdf
- Roy García, I., Rivas Ruíz, R., & Pérez Rodríguez, M. (30 de 07 de 2019). *Correlación: No toda correlación implica casualidad*. Consultado el 20 de 01 de 2020, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4867/486761439011/index.html>
- Ruiz Sánchez, M. (2015). FUENTES Y MECANISMOS DE FINANCIACION EN LAS PYMES DE VILLAVICENCIO (COLOMBIA). *Revista Global de Negocios*, 3(3), 93-110. Consultado el 10 de Enero de 2020, de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2658354
- Segredo, A., García, A., Cabrera, P., & Perdomo, I. (24 de junio de 2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 86-99. Consultado el 26 de 12 de 2020, de <file:///C:/Users/steph/Downloads/200-1759-1-PB.pdf>
- SEPYME. (2015). *Secretaría de la Pyme y el desarrollo regional del Ministerio de industria de la nación*. Consultado el 24 de 01 de 2020, de SEPYME: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0355_RojasJ.pdf
- Solarte, M. G. (16 de 12 de 2014). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Consultado el 06 de 10 de 2019, de Univalle: http://praxis.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/413/484
- Stephen. (1996). *Comportamiento organizacional* (7 ed.). México: San Diego Estate University. Consultado el 03 de 01 de 2020
- Stoner, Freeman, & Gilbert, J. (1996). *Administración*. Prentice Hall. Consultado el 04 de 01 de 2020, de <http://rabida.uhu>.

es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1

- Taborda, M., Novoa, L., & Bohórquez, I. (2018). Importancia de las Pymes para el desarrollo económico de Chile en el siglo XXI. *Punto de Vista*, 9(14), 1-18. doi:<http://dx.doi.org/10.15765/pdv.v9i14.1179>
- Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel, & Mendiburo-Seguel. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 1-17. Consultado el 27 de 10 de 2019, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28536541>
- Vargas, L. M. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I. E. Sara Antonieta Bullón, Lambayeque*. Obtenido de Repositorio de Tesis USAT: Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I. E. Sara Antonieta Bullón, Lambayeque
- Vásquez, G., Guerrero, J. F., & Nuñez, T. (2014). Gestión de conocimiento, Capital intelectual y competitividad en Pymes manufactureras de México. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 4(7), 28-43. Consultado el 19 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504550658003>
- Yance, C., Solis, L., Burgos, I., & Hermida, L. (Junio de 2017). La importancia de las Pymes en el Ecuador. *Eumed.net*. Consultado el 08 de 01 de 2020

Recepción: 4/1/25 Aceptación: 25/2/25

Ochoa, M. y Albornoz, M. (2025). "Calidad institucional y desempeño económico. Evidencia para latinoamérica 1996-2020". *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 15, Nº 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam.

ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566

DOI <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2025-v15n2a07>

Calidad institucional y desempeño económico. Evidencia para latinoamérica 1996-2020⁽¹⁾

Institutional quality and economic performance. Evidence for latin america 1996-2020

Qualidade institucional e desempenho econômico. Evidências para a américa latina 1996-2020

Marcos Ochoa⁽²⁾

Maximiliano Albornoz⁽³⁾

Resumen

El trabajo realizó dos contribuciones, una metodológica y otra empírica. Por un lado, se construyeron diversos indicadores propios de calidad institucional en base a datos de organizaciones internacionales para el periodo 1996-2020

1 Este trabajo es una versión resumida de una investigación que se llevó a cabo con el auspicio de la Fundación CECE y la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora (Véase Ochoa y Albornoz, 2021).

2 Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Facultad de Ciencias Económicas, Lomas de Zamora, Argentina, mochoa@economicas.unlz.edu.ar

3 Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Facultad de Ciencias Económicas, Lomas de Zamora, Argentina, malbornoz@economicas.unlz.edu.ar

para una amplia muestra de países. Por otro lado, se realizó una correlación de los indicadores con una variable económica, el ingreso per cápita en dólares. Los resultados obtenidos están en consonancia con la literatura académica y con estudios previos. Elevados índices de calidad institucional conllevan a elevados niveles de ingreso per cápita y viceversa. Comparando entre regiones, Latinoamérica se ubica en niveles bajos y medios de calidad institucional lejos de los países de Asia oriental, Europa occidental y Estados Unidos y acercándose a África. En el caso particular de Argentina, pasó de buenas instituciones a fines de los años noventa a baja calidad institucional en las últimas dos décadas, especialmente a partir de 2010. Como señala la teoría del desarrollo, sin buenas instituciones no es posible crecer de forma sostenida, más allá de alguna coyuntura favorable. Los bonos institucionales no son eternos.

Palabras claves: Instituciones, desarrollo, crecimiento, Latinoamérica, Argentina

Abstract

The article made two contributions, one methodological and one empirical. On the one hand, various indicators of institutional quality were constructed based on data from international organizations for the period 1996-2020 for a large sample of countries. On the other hand, a correlation of the indicators with an economic variable, per capita income in dollars, was carried out. The results obtained are in line with academic literature and with previous studies. High levels of institutional quality led to high levels of per capita income and vice versa. Comparing between regions, Latin America is located at low and medium levels of institutional quality, far from the countries of East Asia, Western Europe and the United States and approaching Africa. In the case of Argentina, it went from good institutions at the end of the nineties to low institutional quality in the last two decades, especially since 2010. As development theory points out, without good institutions it is not possible to grow in a sustained manner, beyond some favorable situation. Institutional bonds are not eternal.

Keywords: Institutions, development, growth, Latin America, Argentina

Resumo

O trabalho fez duas contribuições, uma metodológica e outra empírica. Por um lado, foram construídos diversos indicadores próprios de qualidade institucional com base em dados de organizações internacionais para o período 1996-2020 para uma ampla amostra de países. Por outro lado, foi feita uma correlação dos indicadores com uma variável econômica, a renda per capita em dólares. Os resultados obtidos estão em consonância com a literatura acadêmica e com estudos anteriores. Índices elevados de qualidade institucional levam a altos níveis de renda per capita e vice-versa. Comparando entre regiões, a América Latina se situa em níveis baixos e médios de qualidade institucional, longe dos países do Leste Asiático, Europa Ocidental e Estados Unidos e se aproximando da África. No caso específico da Argentina, ela passou de boas instituições no final da década de 1990 para baixa qualidade institucional nas últimas duas décadas, especialmente a partir de 2010. Como aponta a teoria do desenvolvimento, sem boas instituições não é possível crescer de forma sustentada, além de alguma conjuntura favorável. Os bônus institucionais não são eternos.

Palavras-chave: Instituições, desenvolvimento, crescimento, América Latina, Argentina

1. Introducción

Desde el otorgamiento del Premio de Nobel de Economía en 1993 a Douglass North (1920-2015) y Robert Fogel (1926-2013), el análisis institucional ha sido reconocido por la comunidad académica internacional como esencial para comprender el desempeño económico en el largo plazo.

El análisis institucional ha sido un área tradicional de la ciencia política y la sociología, pero desde los trabajos pioneros de Douglass North, considerado uno de los fundadores de la nueva economía institucional y la historia económica cuantitativa (véase La Parra-Pérez, 2015; Martínez García, 2016; North, 1997), la comunidad académica de ciencias económicas le ha prestado mucha atención al tema. La obra de North es extensa y uno de sus trabajos (1991) es de los más citados en la historia de las ciencias sociales y económicas.

Para una descripción del legado de North, se recomienda el libro de Galiani y Sened (2014) y el trabajo de Goldin (1995).

El estudio cuantitativo de las instituciones no está extendido en Latinoamérica en general y en Argentina en particular. Utilizando una serie de índices de calidad institucional y gobernanza desarrollados por organizaciones como el Banco Mundial y Transparencia Internacional, entre otras, se construyeron indicadores propios donde se pretende analizar el comportamiento de la calidad institucional para una serie de países, con énfasis en Latinoamérica durante las últimas dos décadas. Se desarrolló una nueva metodología que permitió homogenizar datos internacionales con diferentes frecuencias de tiempo, muestra de países, etc. Una reelaboración de los datos existentes permitió construir nuevos índices de calidad institucional.

El trabajo pretende hacer un aporte al estudio de las relaciones entre instituciones, desarrollo y crecimiento económico. A diferencia de los análisis clásicos que relacionan algunas variables institucionales como es el pasado colonial o los golpes de estado, se analizará como evoluciona la calidad institucional en base a la metodología desarrollada para una amplia muestra de países para el periodo 1996-2020, con énfasis en Latinoamérica junto con una variable económica, como es el ingreso per cápita en dólares a PPP. Se parte de la premisa que un deterioro o una baja calidad de las instituciones políticas impactaría de forma negativa en el ingreso por habitante en el mediano y largo plazo.

El artículo se organiza de la siguiente manera. La sección 2 describe el marco teórico en base a la nueva economía institucional. La sección 3 ofrece una breve reseña de estudios empíricos sobre instituciones y crecimiento. La sección 4 presenta la metodología desarrollada. La sección 5 describe la evolución de la calidad institucional para Latinoamérica. La sección 6 presenta las relaciones entre instituciones e ingreso per cápita. La sección ofrece una discusión sobre el rol de las instituciones para el desarrollo económico. Finalmente, la sección 7 suministra las conclusiones.

2. Marco teórico

Douglass North (1920-2015) fue un economista e historiador americano galardonado con el Premio Nobel de Economía 1993 (junto

con Robert Fogel) y es considerado uno de los principales exponentes de la nueva economía institucional y la historia económica cuantitativa ("*cliometrics*" en inglés). La mejor forma de definir las instituciones es ir a la obra de North (1993), especialmente, a su libro titulado "*Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*", quien las define de la siguiente manera.

Las instituciones son las reglas de juego en una sociedad, o más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana. Por consiguiente, estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, social o económico. El cambio institucional conforma el modo en que las sociedades evolucionan a lo largo del tiempo, por lo cual es la clave para entender el cambio histórico (North, 1993, p.13)

Las instituciones son la clave para entender la interrelación entre política y economía y las consecuencias de esas relaciones para el crecimiento económico, el estancamiento o la declinación. De hecho, las instituciones determinan el desempeño de las economías en el largo plazo, pero como se pregunta North (1993), ¿Qué crea instituciones eficientes? Dos comentarios pueden hacerse al respecto.

Por un lado, la creación de limitaciones informales y de la aplicación de normas formales permiten resolver problemas específicos de cambio. Por otro lado, tradiciones eficientes de trabajo duro, honestidad e integridad reducen los costos de transacción y permiten el intercambio complejo y productivo. En síntesis, se crean instituciones eficientes mediante políticas que tienen incentivos internos para establecer y hacer cumplir derechos de propiedad.

Las creencias que tienen los individuos y los grupos sociales determinan sus elecciones y son una consecuencia del aprendizaje a lo largo del tiempo, no solo en el lapso de la vida de un individuo o de una generación, sino del aprendizaje incorporado por la sociedad. El cual se acumula a lo largo del tiempo y se transmite entre generaciones por la cultura de una sociedad (North, 1993).

Llach y Schiaffino (2013) compilan una serie de ponencia derivadas del seminario Instituciones y Desarrollo, cuyo invitado especial fue Daron Acemoglu (MIT) con motivo de la presentación del libro "*Why Nations Fail*" en Argentina. Este reconocido académico americano sostiene que, si un país logra establecer instituciones inclusivas, es

más probable que consolide un crecimiento económico sostenible y perdurable a lo largo de los años.

Acemoglu y Robinson (2012) definen a las “instituciones inclusivas” como aquellas donde una fracción mayoritaria de la población tiene acceso a educación de alta calidad, a la capacidad de competir por mejores empleos de compleja productividad y las empresas y emprendedores son capaces de promover la tecnología y la capacidad productiva. Por el contrario, los países que establezcan “instituciones extractivas” (de tipo Leviatán) estarán condenados a un nivel de ingreso medio o bajo. Es decir, se puede crecer con este tipo de instituciones, pero el crecimiento será bajo y con una gran desigualdad en el largo plazo (véase Williamson, 2010).

Volviendo al trabajo de North (1993), es la interacción entre instituciones y organizaciones lo que da forma a la evolución institucional de una economía. Si las instituciones son las reglas del juego, las organizaciones y sus empresarios son los jugadores. Las organizaciones reflejarán las oportunidades que brinda la matriz institucional. Si el marco institucional premia la piratería, entonces surgirán organizaciones piratas; y si el marco institucional recompensa las actividades productivas, entonces se crearán organizaciones - empresas - que se involucrarán en ese tipo de actividades. Es la combinación de reglas formales, normas informales y características de aplicación lo que da forma al desempeño económico. Si bien las reglas pueden cambiarse de la noche a la mañana, las normas informales generalmente cambian solo gradualmente.

3. Literatura académica

A continuación, se presentan algunos trabajos que relacionan instituciones con el desempeño económico a nivel empírico. No se pretende realizar una revisión exhaustiva de la literatura, sino ofrecer alguna evidencia sobre el impacto y el efecto de las instituciones políticas y económicas sobre el crecimiento económico.

Vijayaraghavan y Ward (2001) analizan las relaciones entre la infraestructura institucional y el crecimiento económico para una muestra de 43 países (la mitad de Latinoamérica) entre 1975 y 1990. Usando como variables el tamaño del gobierno, la libertad política, la seguridad de los derechos de propiedad y la gobernanza, encontrando que la seguridad de los derechos de propiedad junto con el

tamaño del gobierno son las principales variables que explican las diferencias en las tasas de crecimiento.

Rosende (2008) en un análisis que se centra en el caso chileno, encuentra evidencia que las instituciones, medidas a través de indicadores de desarrollo institucional (tales como imperio del derecho, control de la corrupción y estabilidad política), han tenido un impacto considerable en el desempeño económico de los países (compara de a dos; Argentina y Chile; Estados Unidos e Inglaterra; China y Japón; Alemania y Francia).

Docquier (2014) analiza el impacto de las instituciones sobre el desempeño económico usando una serie de variables de calidad institucional, tales como estabilidad política, control de la corrupción y respeto por la ley, entre otras. Correlacionando estas variables con el PIB per cápita, encuentra una relación directa y fuerte. Además, relaciona un estudio de convergencia para países desarrollados y en vías de desarrollo. Señala que la inercia institucional es fuerte y que los cambios operan en la calidad institucional y sus efectos sobre el desarrollo operan muy lentamente (algo que está en línea con la opinión de North).

Wanjuu y Le Roux (2017) investigan el impacto de las instituciones sobre el crecimiento económico en el periodo 1990-2015 para los países de ECOWAS (*Economic Community of West African States*). Aplicando técnicas de regresión y usando como variables institucionales, un índice de percepción de corrupción (obtenido de *Transparency International*) y un índice de derechos de propiedad (obtenido de *Heritage Foundation*), encontrando que la segunda variable tiene un efecto importante sobre el crecimiento económico.

Vargas Chanes y González Núñez (2018) evalúan el impacto de las instituciones sobre el crecimiento económico para un grupo de países de América Latina para el periodo 1996-2014. Usando como variable dependiente el PIB per cápita y como variables independientes, los indicadores de gobernanza que estima el Banco Mundial encuentran que las principales variables institucionales son la calidad regulatoria y el control de la corrupción.

El artículo de Fernández-Torres, Díaz-Casero y Ramajo-Hernández (2017) ofrece una completa revisión de bibliografía sobre las relaciones entre instituciones (políticas, económicas y sociales) y crecimiento económico. Destacan que existe una relación positiva

entre las variables (buenas instituciones promueven el crecimiento y viceversa).

4. Nueva metodología e indicadores propios

La principal contribución metodológica de esta sección es ofrecer una serie de índices de calidad institucional propios que se han elaborado tomando como insumos, diversas fuentes de datos de provenientes de instituciones y organizaciones internacionales. En particular, se evaluaron distintos índices de calidad institucional, seleccionándose los producidos por las siguientes instituciones: Banco Mundial, Transparencia Internacional y *World Justice Project*. A continuación, se describen las principales características de los índices utilizados para el desarrollo de la nueva metodología.

El Banco Mundial elabora indicadores de “gobernanza” denominados: *The Worldwide Governance Indicators (WGI) Project*. La serie va desde 1996 hasta 2020 y la cantidad de países va de 185 a 214. Para el periodo en análisis se tomó una serie homogénea de 179 países y al indicador propio se lo denominó Índice de Calidad Institucional Banco - ICIB.

Con respecto a las categorías institucionales del WGI, estas son las siguientes: 1) Voice and Accountability; 2) Political Stability and Absence of Violence; 3) Government Effectiveness; 4) Regulatory Quality; 5) Rule of Law y 6) Control of Corruption. Se actualiza en septiembre de cada año. Brevemente, se ofrecerá una descripción de cada una de las seis categorías:

1. *Voz y rendición de cuentas* (“*Voice and Accountability*”) capturan las percepciones en que los ciudadanos de un país pueden participar en la selección de su gobierno, así como libertad de expresión, libertad de asociación y medios de comunicación libres.
2. *Estabilidad política y ausencia de violencia / terrorismo* (“*Political Stability and Absence of Violence*”) mide las percepciones de la probabilidad de inestabilidad política y / o violencia por motivos políticos, incluido el terrorismo.
3. *Efectividad del gobierno* (“*Government Effectiveness*”) captura las percepciones de la calidad de los servicios públicos y del servicio civil y el grado de independencia de las presiones políticas, la

formulación e implementación de políticas y la credibilidad del compromiso del gobierno con tales políticas.

4. *Calidad regulatoria* (“*Regulatory Quality*”) captura las percepciones de la capacidad del gobierno para formular e implementar políticas y regulaciones sólidas que permitan y promuevan el desarrollo del sector privado.
5. *Estado de derecho* (“*Rule of Law*”) captura las percepciones sobre el grado en que los agentes tienen confianza en las reglas de la sociedad y las acatan, y en particular la calidad del cumplimiento de los contratos, los derechos de propiedad, la policía y los tribunales, así como la probabilidad de delitos y violencia.
6. *Control de la corrupción* (“*Control of Corruption*”) capta las percepciones del grado en que el poder público se ejerce para beneficio privado, incluidos las grandes formas de corrupción, así como la “captura” del Estado por parte de élites e intereses privados.

La principal ventaja relativa que tienen estos indicadores con respecto a los que se describirán a continuación es la amplia muestra de países y la extensión temporal, dado que abarcan casi 25 años y llegan hasta el presente. Por este motivo, consideramos que, dentro del abanico de índices de instituciones, es el que presenta mayores beneficios en relación con los otros.

A partir de los distintos indicadores del Banco Mundial, se construyó un nuevo índice denominado ICIB. Para esto, seleccionamos una muestra homogénea para todo el periodo (1996-2020) y para los 4 indicadores (control de la corrupción, calidad regulatoria, vigencia del derecho y voz y rendición de cuentas) seleccionados para 179 países. Una vez obtenida la muestra homogénea respetamos el orden en el ranking de cada indicador por país. Donde el país de mayor calidad institucional tiene el puntaje máximo de 179 y el de peor calidad tiene un puntaje de 1. Y luego hicimos un ranking en base 100. Finalmente, realizamos para cada país el promedio simple de los 4 indicadores seleccionados.

Transparencia Internacional produce un indicador denominado Índice de Percepción de la Corrupción. Este índice combina datos de distintas fuentes que recogen las percepciones que tienen empresarios y especialistas de países sobre los niveles de corrupción en el sector público. El índice comenzó en 1995 pero sufrió un cambio

de metodología en 2012. La última versión del índice (de enero de 2021) abarca 180 países. La desventaja que tiene ese índice es la variabilidad en la muestra de países. La serie va de 1995 a 2020 y la cantidad de países va de 41 a 180. Para el periodo de análisis, 2003 a 2020 se tomó una muestra homogénea de 129 países. Al indicador propio se lo denominó ICIT. Donde el país con mayor nivel de transparencia se le asigna un valor de 129 y el de peor desempeño de 1. Y luego realizamos un ranking en base 100.

Finalmente, el último índice consultado es el elaborado por World Justice Project (WJP) denominado Índice de Vigencia del Derecho ("Rule of Law Index"), el cual mide el cumplimiento del estado de derecho según encuestas a más de 110.000 hogares y 3.000 expertos. La serie va de 2012/2013 y la cantidad de países analizados va de 97 a 123. El Índice de WJP mide el desempeño del estado de derecho de los países en ocho categorías: 1) Restricciones a los poderes del gobierno, 2) Ausencia de corrupción, 3) Gobierno abierto, 4) Derechos fundamentales, 5) Orden y seguridad, 6) Cumplimiento normativo, 7) Justicia civil y 8) Justicia penal. La desventaja relativa que tiene este índice es que contiene información desde aproximadamente una década y no tiene la extensión de los indicadores del Banco Mundial.

De los tres índices contruidos, en este trabajo sólo se presenta el ICIB y se establecen rangos de calidad institucional, que se presentan en la Tabla 1. Si el índice esta entre 0 y 30, la calidad institucional será mala. Si el índice esta entre 30 y 50 la calidad será baja. Si el índice se ubica entre 50 y 70, la calidad será buena mientras que, si es superior a 70, la calidad institucional será alta.

Tabla 1. Niveles de calidad institucional. Estadística descriptiva (n=161)

ICI	N ° Países	frecuencia	Clasificación
0<= ICI <=30	35	0,22	Malo
30< ICI <= 50	45	0,28	Bajo
50 < ICI <=70	33	0,20	Bueno
70< ICI <=100	48	0,30	Alto

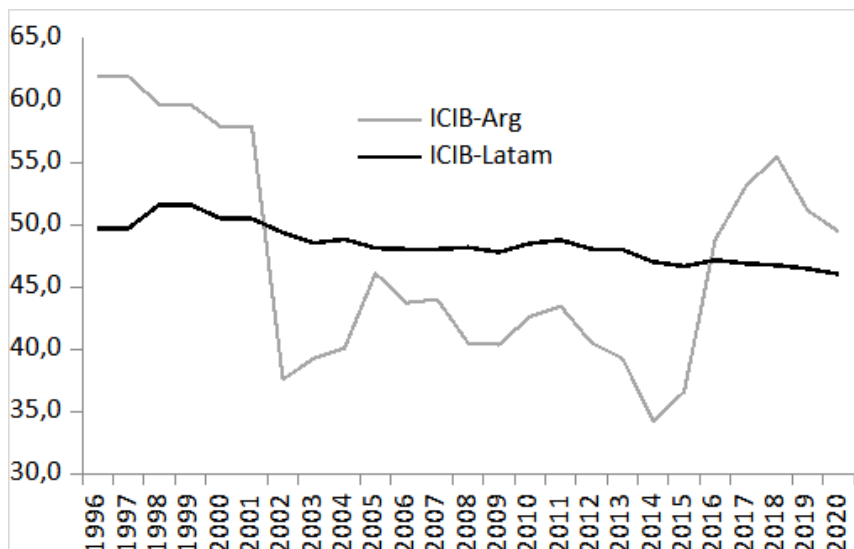
Fuente: Elaboración propia

5. Evolución de la calidad institucional

La Figura 1 describe la evolución de la calidad institucional entre 1996 y 2020 para Latinoamérica y Argentina utilizando el Índice de Calidad Institucional Banco (ICIB). Con respecto a Latinoamérica (se incluyeron 21 países) se observa una baja calidad institucional. En 1996 el índice tenía un valor de 49,7 mientras que en 2020 fue de 46,0 (una caída de 3,7 de punta a punta), coincidiendo con el peor año de la serie.

El caso de Argentina también es realmente preocupante la situación. Un cuarto de siglo atrás, en 1996 tenía un índice de calidad institucional muy elevado para la región (61,9), aunque por debajo con respecto a países desarrollados. En 2020 el índice fue de 49,4 (con una disminución de 12,5 punta contra punta). Argentina ha deteriorado su calidad institucional en las últimas dos décadas. Además, se aprecia que la caída del índice de calidad institucional en Argentina triplica lo que sucedió en Latinoamérica (12,4 versus 3,7) con un piso en 2014 de 34,2. Es decir, Argentina deterioro su calidad institucional a un ritmo mayor al que lo hizo Latinoamérica. Se observa una tendencia negativa 2005 y 2014 mientras se aprecia una mejora entre el 2016 y 2018, cuando se ubica por encima de Latinoamérica. En 2020, la calidad institucional vuelve a caer.

Figura 1. Índice ICIB (Ranking base 100) en Latinoamérica y Argentina

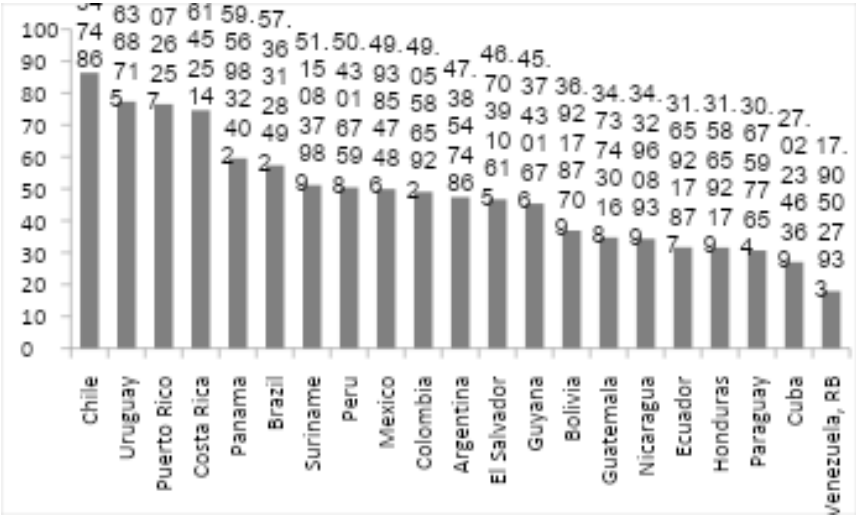


Fuente: Elaboración propia en base al Banco Mundial

Como síntesis de la Figura 1 se puede concluir que entre 1996 y 2001, y entre 2016 y 2020, la calidad institucional de Argentina estuvo por encima de Latinoamérica, mientras que en el periodo 2002 y 2015, se ubicó por debajo, con una fuerte debacle entre 2011 y 2014. En casi 25 años de evolución, Argentina ha disminuido notoriamente su calidad institucional y en muchos años, por debajo con respecto a la región, de acuerdo con el índice ICIB. Es para destacar que en los años noventa (1990s) la calidad institucional era buena, como también lo fue en el periodo 2016-2019, mientras que, para el resto de los años, los índices se ubicaron en niveles bajos.

Por otro lado, la Figura 2 describe el ranking de calidad institucional por países de Latinoamérica, para el periodo 1996-2020, utilizando el índice ICIB. Se observa que Chile e Uruguay son las naciones con los índices de calidad institucional más elevados mientras que Ecuador, Cuba y Venezuela se ubican en las peores posiciones. Argentina se sitúa en términos futbolísticos, “en la mitad de la tabla”. Es decir, en la posición 11 y corresponde a la mediana (divide al 50% de los países de menor calidad institucional del otro 50% de mejor calidad). Los datos vuelven a confirmar que Argentina en las últimas dos décadas en promedio ha tenido baja calidad institucional. Argentina está cerca de países como Guyana y El Salvador y está muy lejos de naciones, como Chile y Uruguay, los de mejor calidad.

Figura 2. Índice ICIB en Latinoamérica por ranking 1996-2020

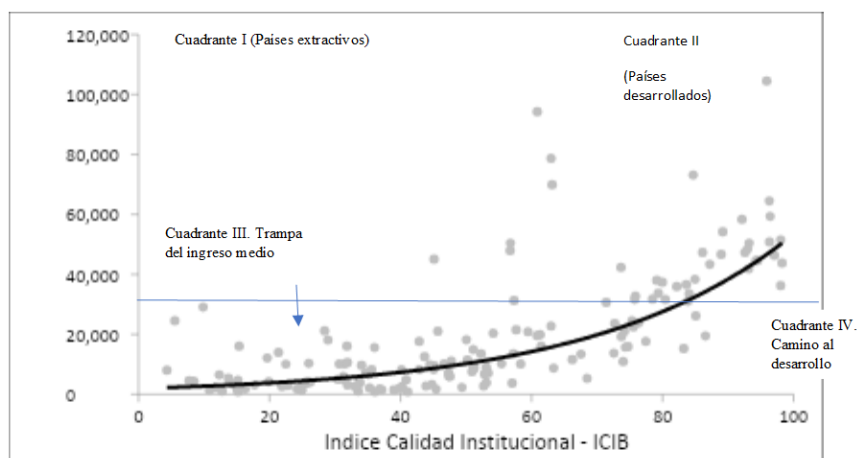


Fuente: Elaboración propia en base al Banco Mundial

6. Instituciones e ingreso per cápita

La Figura 3 describe mediante un gráfico de dispersión las relaciones entre el Índice ICIB y el PIB per cápita en dólares a PPP, para el periodo 1996-2020 para una muestra de 161 países. Se observa una relación directa entre las dos variables. En términos generales, países con “buena o alta calidad institucional” registraron ingresos por habitante más elevados con respecto a los de calidad institucional “mala o baja”. Se aprecian dos grupos de naciones. Por un lado, aquellas con índices de calidad institucional por debajo de 70 y PIB per cápita de hasta US\$20.000. Por otro lado, índices por encima de 70 tienen como correlato, ingresos superiores a US\$20.000. Es decir, las instituciones le impondrían un “techo” a la posibilidad de crecimiento en el largo plazo.

Figura 3. Instituciones e ingreso per cápita en el mundo 1996-2020. Parte I



Fuente: Elaboración propia en base al Banco Mundial y el FMI

Los países con mejores instituciones fueron, considerado el indicador propio ICIB son: Finlandia (1), Nueva Zelanda (2), Dinamarca (3), Suecia (4), Noruega (5), Holanda (6), Suiza (7), Luxemburgo (8), Canadá (9), y Australia (10). En cambio, las naciones en las peores posiciones fueron Congo (152), Republica Africana Central (153), Angola (154), Tayikistán (155), Chad (156), Libia (157), Uzbekistán (158), Sudan (159), Guinea Ecuatorial (160) y Turkmenistán (161).

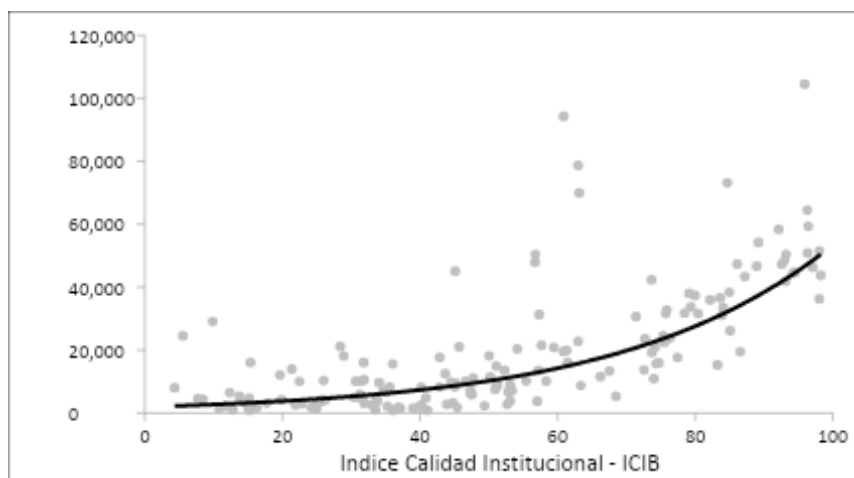
Con respecto a Latinoamérica, los países en las mejores posiciones fueron Chile (19), Uruguay (34) y Costa Rica (41). En cambio, en

las peores posiciones se ubicaron Honduras (122), Paraguay (123), Ecuador (125), Haití (145) y Venezuela (146). Argentina se localizó en la ubicación 88 mientras que Brasil se ubicó en la posición 64. En ambos casos, muy lejos de países con alta calidad de las instituciones.

Realizando un análisis estadístico, el *Coefficiente de Correlación de Pearson* dio 0,70 y el *Coefficiente de Correlación Gradual o de Spearman* dio 0,75, siendo la relación entre las variables directa y mostrando una fuerte asociación. Aquellos países con “buenas instituciones” (y elevados índices), en promedio, han obtenido un PIB per cápita en dólares más altos que aquellos con “malas instituciones” y bajos índices.

Lo relevante de la Figura 3 es que además de una relación directa entre las variables, se aprecia que, a mayor calidad institucional, el crecimiento del ingreso se acelera. Además, analizando con detalle, se aprecia que hay algunos países que tienen un ingreso elevado, pero con baja calidad institucional (un “*crecimiento extractivo*”) y otros países con elevada calidad institucional e ingreso medio. Estos últimos estarían haciendo el “*catch-up*” y se estarían moviendo hacia arriba a la derecha. Están en transición hacia el desarrollo económico.

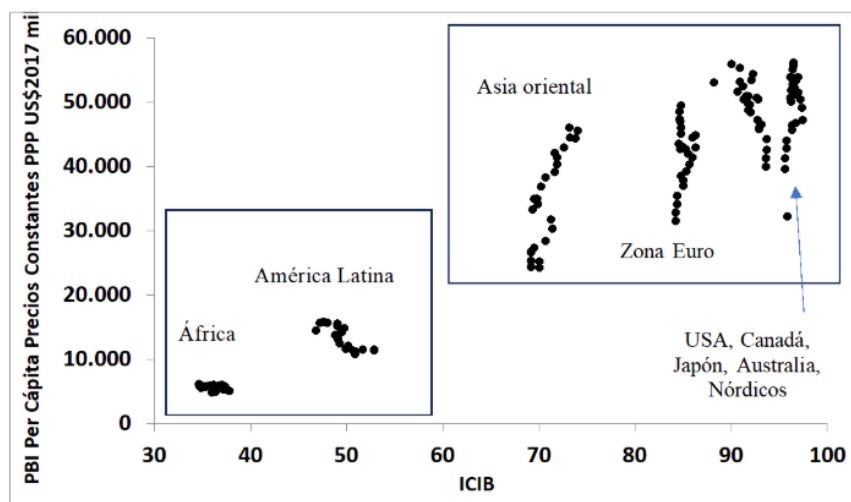
En la Figura 4 se reinterpretan los resultados, estableciendo 4 cuadrantes. Cuadrante I (Alto PIB per cápita y baja o media institucional. Se podría indicar que tienen instituciones extractivas según Acemoglu y Robinson. *Países extractivos*). Cuadrante II (Elevado PIB per cápita y alta calidad de instituciones. Países europeos, de Asia oriental, USA, etc. *Países desarrollados*). Cuadrante III (Institucionalidad y PIB per cápita baja o media. Latinoamérica, África y países de Europa del Este. *Países dentro de la trampa del ingreso medio*). Cuadrante IV (Buenos o altos índices de calidad institucional y PIB per cápita medio. *Países en transición hacia el desarrollo económico*).

Figura 4. Instituciones e ingreso per cápita en el mundo 1996-2020. Parte II

Fuente: Elaboración propia en base al Banco Mundial y el FMI

La Figura 5 describe las relaciones entre calidad institucional y PIB per cápita para los países de la muestra organizados en cinco regiones para el periodo 1996-2020. Se observa claramente la relación directa entre las variables. África es la peor región de calidad institucional (índice entre 30 y 40, nivel “malo”). Luego le sigue Latinoamérica con índices de calidad entre 45 y 55 (niveles de “bajas a buenas”). Luego Asia oriental con niveles de “buenas a altas” (entre 65 y 75). Finalmente, los países nórdicos, la zona Euro, Estados Unidos y Canadá con niveles “altos” de calidad institucional (superiores a 80). Lo que demuestra la figura 5 es que habría dos grupos grandes de regiones, las muy rezagadas, América Latina y África, y otras prosperas y en camino a la prosperidad. En este contexto, es claro que Argentina se mimetiza con el primer grupo y su crecimiento y bienestar, se hace más extractivo, favoreciendo a las elites y perjudicando a las mayorías (Véase Acemoglu y Robinson, 2012).

Figura 5. Instituciones e ingreso per cápita por regiones 1996-2020



Fuente: Elaboración propia

7. Las instituciones y el desarrollo económico

Como expresa Pritchett (1997) en un reconocido artículo sobre desarrollo económico (2000 citas según *Google Scholar*), la divergencia en los niveles de renta y en los niveles de productividad son uno de los hechos estilizados más relevantes de la historia económica moderna. Incorporar a las instituciones dentro del marco de análisis permitiría mejorar la comprensión de porque hay países y regiones que crecen y prosperan (como Asia oriental en las últimas seis décadas) y otras que se estancan y se hacen cada vez más pobres a lo largo del tiempo (como gran parte de Latinoamérica en el mismo periodo). Las instituciones importan.

En opinión de Acemoglu, Johnson y Robinson (2004), en un trabajo realizado con el apoyo del NBER, las diferencias institucionales son la causa principal para explicar las diferencias en el desarrollo económico entre países. Acemoglu y Robinson (2012) sostienen que la historia no es el destino de los países. Las instituciones extractivas pueden ser reemplazadas por instituciones inclusivas, pero no es automático ni fácil. Su teoría sobre el desarrollo económico puede dividirse en dos partes. Por un lado, la distinción entre instituciones extractivas e inclusivas. Por otro lado, la explicación de porque las instituciones extractivas emergen en ciertas partes del mundo y no

en otras. En el primer caso se realiza una interpretación institucional de la historia mientras que el segundo caso es acerca de cómo la historia ha dado forma a las trayectorias institucionales de las naciones.

A modo de cierre, se ofrece una cita del reconocido macroeconomista David Romer (2006), profesor de la Universidad de California (Berkeley, USA), sobre como la comunidad académica internacional ve a la Argentina desde una perspectiva de largo plazo. Describir y comprender a las instituciones, una de las finalidades que tuvo este trabajo, permitiría entender con mayor precisión porque Argentina es uno de los países más exitosos en haber realizado un “catch-up a la inversa”. Es decir, una formidable involución económica en los últimos 100 años. Nuevamente, la respuesta está en las instituciones políticas y económicas desarrolladas a lo largo del siglo XX.

Los cambios más llamativos en la renta relativa son los llamados milagros de crecimiento y desastre de crecimiento. Los milagros son episodios en los que el crecimiento económico de un país supera con creces la media mundial durante un periodo prolongado y su principal consecuencia es que el país escala rápidamente posiciones en la distribución de la renta mundial. Japón desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta alrededor de 1990 y los nuevos países industrializados del sudeste asiático (Corea del Sur, Taiwán, Singapur y Hong Kong). Los desastres de crecimiento económico son episodios durante los cuales el crecimiento de un país se sitúa por debajo del crecimiento mundial medio. Argentina y muchos de los países de África subsahariana constituyen dos ilustraciones muy distintas de este fenómeno. En 1900, la renta media de Argentina era ligeramente inferior a la de los países ricos y el país parecía destinado a convertirse en uno de los grandes países industrializados. Sin embargo, su evolución a lo largo del siglo XX resultó ser muy distinta y en la actualidad se sitúa en la mitad de la distribución mundial del ingreso (Romer, 2006, p.7)

8. Conclusiones

El análisis cuantitativo de las instituciones es un área de la economía relativamente reciente, impulsada entre otros, por Douglass North, considerado uno de los principales exponentes de la nueva economía institucional y la historia económica cuantitativa. Este reciente

interés en el tópico por parte de la academia de ciencias económicas se diferencia del histórico análisis teórico que las instituciones tuvieron en disciplinas tales como la ciencia política y la sociología, entre otras.

El trabajo describió la evolución de la calidad institucional a partir de una serie de indicadores propios que se elaboraron en base a datos de organizaciones e instituciones internacionales. Es decir, se desarrolló una nueva metodología cuantitativa para el análisis institucional. Si bien es común que se mencionen en los medios de prensa se haga referencia a países con malas instituciones es poca la evidencia para validar esta afirmación de forma metodológica. Para cumplir este objetivo, se desarrollaron una serie de índices propios de calidad institucional.

Latinoamérica tiene una muy baja calidad institucional que la ha sostenido a lo largo del tiempo. A fines de los noventa los indicadores señalaban una baja calidad institucional. Dos décadas después, la situación no solo no ha mejorado, sino que se ha deteriorado aún más. En el caso de Argentina, la calidad institucional ha estado muy por debajo de la registrada en Latinoamérica entre 2002 y 2015. No obstante, se destaca el periodo 2016-2018, donde la calidad institucional se ubicó por encima de Latinoamérica, algo que solo había sucedido a fines de la década del noventa.

Adicionalmente, el trabajo ofreció evidencia empírica sobre las relaciones entre calidad institucional y crecimiento económico en el largo plazo para una amplia muestra de países y regiones del mundo. Se confirma la relación positiva entre buenas instituciones y crecimiento del PIB per cápita. Lo inverso es válido para países con malas instituciones. El deterioro y la mejora institucional no tendrían un impacto inmediato, sino que se reflejaría en el ingreso en el mediano y largo plazo, salvo casos graves y extremos como Venezuela o Libia.

Los datos de instituciones preocupan en Latinoamérica. No solo los índices de calidad institucional eran muy bajos hace un cuarto de siglo, sino que, a lo largo del tiempo, no solo no han mejorado, sino que en muchos casos han empeorado. Es poco factible que las economías latinoamericanas logren superar la trampa del ingreso medio (como si lo hicieron algunos países del sudeste asiático, como Corea del Sur y Singapur) sino mejoran sus instituciones.

9. Referencias bibliográficas

- Acemoglu, D., Johanson, S., & Robinson, J. (2004). Institutions as the Fundamentals Cause of Long Run Growth. NBER, Working Paper 10481. Cambridge.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. (2012). *Why Nations Fail*. New York: Crown Publishing Group.
- Docquier, F. (2014). Identifying the effect of institutions on economic growth. En Schmiegelow, H. & M. Schmiegelow (eds.), *Institutional Competition between Common Law and Civil Law: Theory and Policy*, Springer.
- Fernández-Torres, Y., Díaz-Casero, JC., & Ramajo-Hernández, J. (2017). Instituciones y crecimiento económico: ¿consenso en la literatura? *Journal of Regional Research*, 37, 155-185.
- Galiani, G., & Sened, I. (2014). *Institutions, Property Rights, and Economic Growth: The Legacy of Douglass North*. Cambridge University Press.
- Goldin, C. (1995). Cliometrics and the Nobel. *Journal of Economic Perspectives*. 9 (2), 191-208.
- La Parra-Pérez, A. (2015). El legado de Douglass North: Instituciones, superación e interdisciplinariedad. <https://nadaesgratis.es/admin/el-legado-de-douglass-north-instituciones-superacion-e-interdisciplinariedad>
- Llach, J., & Schiaffino, P. (2013). *Crecimiento y desarrollo*. Buenos Aires: Ediciones Barbarroja.
- Martínez García, H. (2016). Douglass North, 1920-2015. *Economía Informa*, 398, 108-116.
- North, D. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- North, D. (1991). Institutions. *Journal of Economic Perspectives*, 5 (1), 97-112.

- North, D. (1997). Cliometrics--40 Years Later. *American Economic Review*, 87 (2), 412-414.
- Ochoa, M., & Albornoz, M. (2021). Calidad institucional y desempeño económico en el largo plazo. Working paper. Fundación CECE y FCE-UNLZ. Recuperado de <https://fcece.org.ar/calidad-institucional-y-desempeno-economico-en-el-largo-plazo/>
- Pritchett, L. (1997). Divergence, Big Time. *Journal of Economic Perspectives*. 11 (3), 3-17.
- Romer, D. (2006). *Macroeconomía avanzada*. México: Mc Graw Hill.
- Rosende, F. (2008). Las instituciones en el crecimiento económico. *Estudios Públicos*, 111, 23-55.
- Vargas Chanes, D., & González Núñez, J. (2018). El efecto de las instituciones en el crecimiento económico de América Latina. *Perfiles Latinoamericanos*, 26 (51), 329-349.
- Vijayaraghavan, M., & William, W. (2001). Institutions and Economic Growth: Empirical Evidence for a Cross-National Analysis. Working Papers 112952, Clemson University, Center for International Trade.
- Wanjuu, L., & Le Roux, P. (2017). Economic institutions and economic growth: Empirical evidence from the Economic Community of West African States. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 20(1).
- Williamson, J. (2010). Five centuries of Latin American income inequality. *Revista De Historia Económica / Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 28(2), 227-252.

SECCIÓN II

Reseñas, entrevistas y comentarios críticos



Reseña del libro

Salvi, Nicolás (2024). *La Condición Multiparadigmática del Derecho*. Tucumán: Bibliotex.

Luciana María Fernández⁽¹⁾

La obra del Profesor Nicolás Salvi, *La Condición Multiparadigmática del Derecho*, se adentra en un terreno inquietante para quienes estudiamos Filosofía del Derecho a partir del interrogante sobre si el Derecho puede ser considerado una ciencia. Desde el prefacio, y reconociendo los obstáculos que supone la polisemia del concepto, el autor plantea un desafío tan filosófico como práctico, situando su análisis en la intersección de epistemología jurídica y la estructura de las revoluciones científicas (ERC) de Thomas Kuhn.

Esta obra se erige como un puente entre la técnica y la poesía inherente al Derecho, ya que incluso la adopción de una Teoría General del Derecho implica tomar posición dentro de una variedad de narrativas que permanecen en constante discusión, a saber, los tres adversarios habituales: iuspositivismo, iusnaturalismo y realismo. A su vez, Salvi se apersona como un conciliador trazando el debate sobre si las disciplinas jurídicas están condenadas a la dispersión de un estado preparadigmático o si cabe la consideración de una multiparadigmaticidad, encontrando una fortaleza que las pueda elevar al estatus de ciencia madura. Aquí surge una metáfora sugerente: el Derecho aparece ya no solo como una discusión de narrativas, sino como un mosaico de voces, donde cada matriz disciplinaria señalada por el profesor (analítico-dogmática, analítico-realista, interpretativista) aporta una tesela única para formar un todo vibrante.

El autor señala que la diversidad metodológica en el Derecho refleja una “inconmensurabilidad” entre paradigmas, una idea tomada directamente de Kuhn. Sin embargo, Salvi toma este concepto desde una perspectiva más bien semántica, en una invitación a la

1 Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Tucumán, Argentina. lucianamfernandez0@gmail.com

colaboración, describiendo cómo los juristas, como narradores del lenguaje normativo, pueden dialogar desde perspectivas aparentemente opuestas ya que lo que varía en definitiva, es el objeto al cual los académicos dan entidad científica.

Este inicio deja claro que el propósito de Salvi no es simplemente resolver debates doctrinales, sino también ofrecer una visión de la ciencia jurídica como un reflejo vivo de las complejidades humanas. El Derecho, en su visión, no es solo tecnología normativa como indica Atienza, sino también una narrativa en constante construcción, donde la interpretación, el conflicto y el método son las herramientas de un arte eminentemente interdisciplinario, casi una miscelánea.

Adentrándonos en la lectura, la obra de Nicolás se plantea desde el logro de abordar una pregunta fundamental: ¿puede el Derecho ser considerado una ciencia, y bajo qué parámetros? Es aquí donde se hace tangible el espectro del paradigma kuhniano, originado en las ciencias naturales, pudiendo acomodarse al ropaje del ámbito jurídico para proponer una *ciencia del Derecho multiparadigmática*.

Este enfoque va a permitir cuestionar los límites del análisis jurídico tradicional y posicionar al Derecho como un espacio dinámico, donde la multiparadigmaticidad no es una debilidad, ni algo de lo que los juristas debieran renegar, sino que es una oportunidad para el enriquecimiento epistemológico de la disciplina.

Siguiendo esta línea, el prefacio y los primeros capítulos introducen una reflexión crítica sobre cómo los paradigmas jurídicos dialogan (o no) entre sí, resaltando la necesidad de repensar el Derecho desde una perspectiva más inclusiva y abierta. La obra invita a los juristas a abrazar la riqueza de enfoques interpretativos sin caer en la rigidez de un marco científico único, proponiendo un Derecho como arte y ciencia en constante evolución.

Para esta reseña tendrán en cuenta, además, las inquietudes planteadas en el diálogo con Salvi, en torno a cuestiones como la comunicación entre juristas, la integración de valores éticos y el impacto práctico de la multiparadigmaticidad en la toma de decisiones judiciales.

Esta reseña pretende, así, ser no solo un ejercicio académico, sino también una invitación a reflexionar sobre el Derecho como una construcción compleja, cargada de significado y abierta a

interpretaciones. Un campo donde, como en la poesía, el lenguaje no solo describe, sino que crea mundos posibles.

Capítulo I

En primer lugar Salvi plantea que el conflicto ius-epistemológico radica en que la ontología del Derecho se encuentra primeramente en las palabras (es decir, el problema es semántico), como si de algún modo se limitase al Derecho a ser una construcción de meras letras escritas de modo ordenado y sistemático. Sin embargo, no escapa de este destino (de su propio ser semántico) por lo que presupone diversos conflictos propios del área del lenguaje como ser, la polisemia.

Empero, estos clavos propios de la letra, se transformarán posteriormente en problemas filosóficos e históricos. Aquí, el autor rastrea los orígenes y las transformaciones de la reflexión jurídica, destacando cómo la teoría del Derecho ha oscilado (en resumen) entre el formalismo y el antiformalismo. Esta tensión, que se remonta a las tradiciones de los Glosadores y se intensifica con los debates del positivismo del siglo XIX, sigue siendo una constante en la epistemología jurídica contemporánea.

Finalmente corresponde darle lugar al entendimiento del Derecho como disciplina. A los fines de este trabajo, optar por esta terminología no es azaroso, sino que implica seguir desmembrándolo para poder entender que dentro de este punto, el Derecho comienza su trayecto por el camino de la ciencia para dejar de leerse simplemente como teoría.

El autor identifica de antemano tres grandes matrices disciplinares en la ciencia jurídica: la vertiente analítica-dogmática (metodología formal-racionalista), la analítica-realista (metodología empírica) y la interpretativista (metodología hermenéutica). Cada una de estas matrices representa no solo un enfoque, sino también una manera de concebir y practicar el Derecho (correspondientemente implica analizar normas, sentencias y los sistemas jurídicos como la mixtura entre normas y valores). La analítica-dogmática, por ejemplo, privilegia la coherencia interna y la lógica formal de las normas, mientras que la analítica-realista se enfoca en describir y predecir el comportamiento jurídico en contextos reales. Por su parte, la matriz

interpretativista conecta las normas con valores y principios éticos, resaltando la dimensión humana y contextual del Derecho.

Ahora bien, nos encontramos ante la dificultad inherente de concebir al Derecho como una ciencia (adelanto, como una ciencia normal en las palabras de Kuhn), dado este carácter normativo y su interacción regular con valores éticos y contextos socioculturales. No resulta extraño como entonces la ciencia del Derecho se ve inundada del problema habitual de las ciencias sociales y las humanidades: la delimitación de un objeto de estudio y la metodología propicia para abordarlo. Sin embargo, no debería implicar necesariamente una debilidad sino más bien, podría ser percibida con los ojos de quien lee una metáfora y se circunscribe a diversas maneras de leer un poema: el fenómeno jurídico es complejo y se resiste constantemente a ser encasillado, estructurado o bien demarcado en un único paradigma y esto es solo una parte de su riqueza y valor.

Haber optado por aplicar estos conceptos a la ciencia del Derecho es una cuestión meramente estética antes que técnica, de esta manera se diluye su potencial crítico en el análisis epistemológico. No obstante, Nicolás resalta el trabajo de Aulis Aarnio y Enrique Zuleta Puceiro, que han aplicado de manera sistemática los conceptos de Kuhn al análisis jurídico pues hay en ellos un intento por establecer un estado de ciencia normal, aunque reconocen las limitaciones en el contexto paradigmático. En el próximo capítulo Salvi ampliará esta tesis sumando las contribuciones de Margaret Masterman y George Ritzer que proponen herramientas teóricas para adaptar los modelos kuhnianos a las ciencias sociales.

Dicho esto, es posible una ciencia normal en el Derecho siempre que la misma se reconozca multiparadigmática.

El autor equilibra prosaicamente la crítica y la propuesta, porque reconoce que los conceptos kuhnianos no aplican de manera rigurosa al Derecho pero destaca que estos pueden iluminar las dinámicas internas de la ciencia jurídica. No renuncia a su cientificidad sino que nos invita a repensar su naturaleza desde una perspectiva más flexible, como quien interpreta versos sin rimas.

Capítulo II

Las estructuras kuhnianas aportadas por el autor, al ser aplicadas al Derecho, revelan que el mismo es una disciplina en constante movimiento donde la búsqueda de consenso se enfrenta a la riqueza (o el caos) de la diversidad paradigmática. Salvi nos propone aceptar esto como una característica –y tensión– esencial. Como en toda obra poética, la belleza del Derecho no reside en su perfección, sino en su capacidad para dialogar con sus contradicciones.

Ahora bien, la danza que el autor performa con Thomas Kuhn no es casual. El Derecho presenta tensiones internas entre aquellos que buscan establecerlo como una ciencia “normal” (con un paradigma unificador) y quienes abrazan la diversidad multiparadigmática como su esencia misma. Esta riña nos remite en términos poéticos, a la pugna entre el orden y el caos, una constante que como en un relato épico, define su devenir.

A través de los conceptos de paradigmas, ciencia normal e inconmensurabilidad, el autor examina cómo el Derecho se encuentra en este estado de multiparadigmaticidad que refleja la complejidad a la que estoy haciendo honor. Esta condición permite al Derecho adaptarse a los desafíos de una sociedad en constante cambio.

En este orden de ideas, el autor analiza en primer lugar el término del paradigma.

Para Thomas Kuhn, el paradigma guía y unifica a la comunidad científica, genera status de normalidad. En *La Estructura de las Revoluciones Científicas*, Kuhn describe cómo las ciencias progresan mediante períodos de estabilidad paradigmática (hasta alcanzar el nivel de ciencia normal por establecer un único paradigma) seguidos de crisis y revoluciones que instauran nuevos paradigmas. Salvi adopta este marco para analizar cómo una disciplina social (a saber, el Derecho), puede encajar en esta visión dinámica de la ciencia. En este punto, la obra resalta la peculiaridad del Derecho como un híbrido entre la descripción y la normatividad entre la ciencia y la práctica.

Los paradigmas en el Derecho, al igual que en las ciencias naturales, definen las preguntas que se consideran legítimas, los métodos que se emplean y los criterios de validez del conocimiento. Sin embargo, a diferencia de las ciencias naturales, donde el consenso suele ser más estable, en el Derecho esa estabilidad parece siempre más

precaria. A diferencia de la física o la química, el Derecho no ha alcanzado un nivel de “ciencia normal” en el sentido kuhniano. En lugar de operar bajo un único paradigma dominante, la ciencia jurídica se encuentra desmenuzada en múltiples paradigmas que compiten entre sí.

Aquí cobra fuerza la idea de la “inconmensurabilidad”. En el Derecho no hay paradigmas estrictamente excluyentes, pero sí se observa una fragmentación que se manifiesta tanto en el nivel teórico como en el práctico. Cada matriz (elementos ordenados de varias índoles) dogmática, empírica e interpretativa, opera bajo supuestos epistemológicos y éticos distintos, dificultando la comunicación entre ellas. No obstante, esta inconmensurabilidad es más poética que técnica: quienes se amparan en ciertas matrices comparten herramientas, pero les otorgan diferentes valores, así como no es lo mismo y no son textos comparables: el Quijote escrito por Cervantes y el Quijote escrito por Pierre Menard.

A pesar de estos desafíos, el autor mantiene una postura bastante optimista porque destaca que la diversidad epistemológica puede enriquecer la ciencia del Derecho si se maneja con una actitud crítica y reflexiva.

Es aquí donde se subraya la importancia de desarrollar marcos teóricos y prácticos que faciliten el diálogo entre paradigmas, promoviendo una ciencia jurídica más inclusiva y adaptativa. Los juristas deben adoptar una postura más crítica y reflexiva, capaz de integrar elementos de diferentes paradigmas sin comprometer la especificidad del Derecho como fenómeno normativo y social.

Ahora bien, las “crisis paradigmáticas” en el Derecho surgen cuando los enfoques tradicionales no logran responder a las nuevas exigencias sociales, éticas o políticas. Por ejemplo, la incorporación de principios éticos en la teoría interpretativa (al estilo dworkiniano) se lee como una respuesta a las limitaciones del positivismo clásico. Este cambio de paradigmas no resuelve todos los problemas sino que introduce nuevos desafíos, como el riesgo de arbitrariedad en las decisiones judiciales o la dificultad de garantizar coherencia en un sistema multiparadigmático. La legitimidad no se encuentra en un paradigma específico, sino que de nuevo, se recuesta sobre el diálogo constante entre ellos que aunque imperfecto, refleja la complejidad inherente al Derecho.

Me resulta interesante pensar en las transiciones paradigmáticas como aquellos momentos en los que el Modernismo de Storni fue reemplazado por la Vanguardia de Pizarnik. Cuando un paradigma colapsa, deja atrás no solo su método, sino también su lenguaje, sus metáforas y su visión del mundo. Los paradigmas del Derecho no solo estructuran el conocimiento, sino que también modelan una forma de entender la justicia y la sociedad basada en un contexto en específico.

Capítulo III

Por su parte, el capítulo III de la obra de Salvi representa un ejercicio teórico esencial para comprender la diversidad epistemológica que caracteriza a la ciencia del Derecho. Al explorar las posibles matrices disciplinares, el autor establece una estructura que permite analizar las distintas tradiciones metodológicas que conforman este campo. Desde el marco kuhniano adoptado y reformulado por el sociólogo Ritzer, Salvi expone tres enfoques: la matriz analítica-dogmática, la analítica-realista y la interpretativista. Cada una de estas matrices no solo ofrece una visión única del Derecho, sino que también define su propio objeto de estudio, metodología y relación con los valores.

Tomar a Ritzer para hablar de estas matrices, le permite a Salvi analizar la ciencia del Derecho como un campo multiparadigmático, es decir, un espacio donde distintas tradiciones coexisten y compiten por establecerse como la hegemónica. Para identificar estas matrices, el autor propone cinco elementos clave que las conforman: teorías, metodologías, relación con valores, objeto o imagen, y aplicaciones ejemplares. Todo esto servirá como criterios para distinguir y analizar cada matriz disciplinaria en su especificidad.

La matriz analítica-dogmática se centra en el análisis descriptivo de las normas jurídicas formalmente válidas, excluyendo de sí cualquier consideración ética o política. Esta perspectiva tiene su ontología en la Teoría Pura del Derecho de Hans Kelsen y se desarrolla con posteriores aportes como los de la escuela analítica italiana (Norberto Bobbio) o la de Buenos Aires (Carlos E. Alchourrón y Eugenio Bulygin). Según el Profesor, esta matriz busca construir una ciencia del Derecho autónoma y normativa-social, utilizando herramientas como la lógica formal y el análisis del lenguaje prescriptivo. El objetivo principal es edificar un sistema y describir los sistemas jurídicos, identificando sus conexiones lógicas y posibles inconsistencias.

En contraposición con la dogmática, la matriz analítica-realista adopta un enfoque empírico, centrado en los hechos y en la observación de cómo las normas son aplicadas en la práctica. El Derecho no es solo la letra escrita, sino las vivencias que surgen a partir de esta. Inspirada por el realismo jurídico norteamericano y escandinavo, esta matriz entiende al Derecho como un fenómeno social que debe ser estudiado a través de métodos inductivos y observacionales. Aquí el autor destaca cómo esta corriente incorpora herramientas de las ciencias sociales (análisis estadístico y las investigaciones de campo), para predecir el comportamiento jurídico y evaluar la eficacia de las normas en contextos específicos.

Finalmente, la matriz interpretativista propone un enfoque crítico y valorativo, donde el Derecho es entendido como un fenómeno hermenéutico que requiere interpretación. Influida por el giro interpretativo de Ronald Dworkin y el principialismo moral, esta matriz subraya la importancia de los valores y principios éticos en la interpretación y aplicación del Derecho (no por nada es un juez omnisciente de piel griega quien encarna la tarea). Según Salvi, esta perspectiva no se limita a describir normas o conductas, sino que busca identificar/valorar la interpretación más coherente y justa, basada en un marco axiológico que conecta el Derecho con la justicia y el bien común.

Este riguroso análisis respecto de las posibles matrices disciplinares no solo ofrece una visión estructurada del campo jurídico, sino que también invita a reflexionar sobre las tensiones y posibles danzas que surgen de la diversidad epistemológica.

Al adoptar un enfoque multiparadigmático, el autor no busca la conciliación entre estas tradiciones en una síntesis única, sino más bien destacar cómo su coexistencia enriquece la ciencia del Derecho y la hace más adaptable a los desafíos contemporáneos. Este capítulo, constituye un aporte significativo del libro en sí para poder entender en adelante al Derecho como una disciplina compleja, dinámica y profundamente poética.

Capítulo IV

El capítulo IV de esta cautivadora obra, aborda el debate más complejo y fascinante dentro de la epistemología jurídica: la posibilidad de considerar al Derecho como una ciencia. A través de una

combinación de críticas históricas de antaño y contemporáneas, y recurriendo a metáforas visuales como el suntuoso gráfico del embudo, Nicolás nos invita a reflexionar sobre la naturaleza y los límites de la cientificidad en el Derecho. Es aquí donde se ponen de manifiesto las tensiones inherentes al campo jurídico y se propone el modelo multiparadigmático como solución tentativa a estas tensiones.

En la primera parte del capítulo, Salvi revisa las teorías que niegan la posibilidad de que el Derecho sea una ciencia. Entre los principales autores, encontramos a Julius von Kirchmann, que desde una perspectiva positivista decimonónica, argumenta que el objeto de estudio del Derecho es demasiado mutable e inestable como para ser abordado científicamente. La mera reforma de una ley, sostiene Kirchmann, puede alterar completamente el marco teórico del Derecho, y esta característica lo enemista inmensamente de las ciencias naturales.

Por su lado, Manuel Atienza, abrazado al análisis del afamado epistemólogo Mario Bunge, considera que el Derecho es más una *tecno-praxis* que una ciencia, al estar intrínsecamente vinculado a fines políticos y prácticos. Según esta visión, la *dogmática* jurídica no puede considerarse científica, ya que su actividad se encuentra condicionada por los valores y fines de las normas que analiza. Nicolás presenta estas críticas con rigor sin evitar señalar sus limitaciones, destacando cómo ambas teorías confunden aspectos del Derecho que podrían ser abordados científicamente con aquellos que pertenecen a la *praxis* jurídica.

Frente a las críticas negatorias, Salvi propone la curiosa propuesta del modelo multiparadigmático inspirado en las teorías de Ritzer y Masterman. Este enfoque se adentra en la tarea de reconocer la coexistencia de múltiples matrices disciplinarias en el Derecho, cada una con sus propias teorías, metodologías y objetivos. Estos elementos son según el autor, características inherentes de las ciencias sociales, incluyendo el Derecho.

Ahora bien, quizás lo que más resuena de este capítulo es como el autor imagina en su cabeza que la multiparadigmaticidad habita el mundo. Para esta labor Salvi elabora el gráfico del embudo que es una metáfora visual ajustada para ilustrar esta situación. En el embudo, las tres matrices (*dogmática*, *realista* e *interpretativista*) giran constantemente, compitiendo entre sí por alcanzar el centro, que

representa la hegemonía paradigmática. Sin embargo, el orificio es demasiado angosto para permitir que una sola matriz domine por completo. Esta performance perpetua no es perjudicial, sino que es una manifestación de la vitalidad del debate jurídico, donde ninguna perspectiva puede resolver complacientemente los enigmas del Derecho.

El gráfico del embudo con su sencillez, no solo sintetiza la dinámica epistemológica del Derecho, sino que también evoca una dimensión inmensamente poética. En este movimiento circular, las matrices bailan en un ritmo eterno, sugiriendo que el Derecho mismo es una obra de arte en constante creación. Esta imagen invita a imaginar al jurista no solo como un científico en busca de respuestas que tengan algo de absolutas, sino más bien como un poeta que da forma a un lenguaje en perpetua evolución.

Todo por cuanto he dicho, la propuesta de Salvi resuena con la idea de que la ciencia del Derecho no necesita renunciar a su diversidad epistemológica para alcanzar legitimidad. Por el contrario, esta diversidad es su mayor fortaleza, ya que permite abordar el fenómeno jurídico desde múltiples ángulos, enriqueciendo tanto la teoría como la práctica. El gráfico del embudo, en este sentido, es más que una representación; es una invitación a abrazar y aceptar la pluralidad como esencia del Derecho; es un signo de vitalidad y progreso en la disciplina.

El capítulo IV desafía al lector a repensar nuevamente al Derecho desde una perspectiva multiparadigmática. Al combinar un análisis riguroso con metáforas visuales y reflexiones un tanto poéticas, el autor logra presentar una visión del Derecho como una ciencia compleja, dinámica y como dije antes, profundamente humana.

Conclusiones

En sus conclusiones, finalmente Salvi logra sintetizar el propósito de su tesis y el impacto de las herramientas kuhnianas en la reflexión epistemológica del Derecho. Lejos de pretender una solución al problema del estatus científico del Derecho, el autor principalmente reconoce la complejidad inherente al Derecho como disciplina social, atravesada por debates inconclusos y constantes pugnas entre paradigmas.

El libro parte de un objetivo modesto: proponer un marco que permita caracterizar el estado actual de la ciencia jurídica como un periodo multiparadigmático. Para ello, Salvi se apoya en los aportes de George Ritzer y Margaret Masterman, quienes adaptaron las ideas de Kuhn para las ciencias sociales, destacando la normalidad de una ciencia con múltiples paradigmas en competencia. Este enfoque permite trazar un mapa conceptual de las tres principales matrices del Derecho: la analítica-dogmática, la analítica-realista y la interpretativista.

El autor identifica cómo estas matrices no solo difieren en objetivos, métodos y fundamentos epistemológicos, sino que también compiten activamente por legitimarse como la única ciencia hegemónica del Derecho.

Un punto crucial en las conclusiones es el reconocimiento de las limitaciones del modelo dogmático hegemónico propuesto por Aulis Aarnio y Enrique Zuleta Puceiro, que circunscriben su análisis a contextos históricos, geográficos y temáticos específicos. La realidad contemporánea del Derecho, marcada por influencias globales y el avance de corrientes empiristas e interpretativistas, trasciende estas barreras y fomenta una integración dinámica entre las tradiciones jurídicas.

Además, el autor remarca que la diversidad de enfoques no es un defecto, sino una fortaleza que permite al Derecho responder a los desafíos de su complejidad como fenómeno social. La confrontación entre visiones no solo genera un panorama más fiel a la realidad jurídica, sino que también posibilita el diálogo inter-paradigmático como herramienta para construir una ciencia jurídica pluralista y en constante evolución.

Por último, Salvi admite que aún quedan muchas preguntas por resolver en la epistemología del Derecho, especialmente en torno a las relaciones entre juristas de distintas escuelas y la inconmensurabilidad de sus conceptos. No obstante, reafirma que su tesis ofrece una “fotografía” actual del estado multiparadigmático de la ciencia jurídica, invitando a futuras reflexiones que profundicen en las dinámicas y desafíos de esta disciplina.

Las conclusiones de Salvi me recuerdan un mosaico inacabado, donde cada pieza representa nuevas interpretaciones de las matrices en conflicto por construir un relato unificador. El Derecho, como una

obra poética, se escribe y reescribe continuamente en busca de sentidos distintos; se edita y se debate innumerables veces sin llegar a una respuesta satisfactoria

El Derecho está repleto de vacíos y rupturas, la mayoría de las veces incluso encapsularla en una definición entre letras parece imposible. Su voz se repite perenne en el tiempo sin hallar una pared donde rebote el eco. Es un paisaje lleno de contradicciones en el que los paradigmas se enfrentan sin alcanzar armonía, sin escapar de su propia fragilidad. Es aquí donde sucede lo trascendental porque el Derecho se reconfigura constantemente, porque no deja de escribirse. Lo que evoca la obra de Salvi, es que el Derecho en su obsesión por la certeza, no debe olvidarse de la duda, de la contraposición; cada matriz es una voz que grita para ocupar el mismo lugar, que habla en tres idiomas distintos que se niegan a comprenderse entre sí pero que no pueden dejar de hablar.

SECCIÓN III

Información institucional



Guía para la presentación de artículos

Objetivo y temáticas de la revista

La revista *Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas* tiene como objetivo ofrecer a los investigadores, a los becarios de investigación y posgrado de instituciones universitarias u organismos de ciencia y técnica, a los docentes tanto de grado como de posgrado, a los graduados y estudiantes, ya sean de esta casa de altos estudios o de otras universidades nacionales o extranjeras, la posibilidad de publicar sus trabajos y difundir los productos y avances de sus investigaciones y experiencias académicas.

Además, esta revista tiene como fin especial ser un espacio para la publicación de la producción científica de los proyectos de investigación radicados en los centros de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas y de las tesis de posgrado de esta unidad académica.

Finalmente, procura dar lugar a comentarios y revisiones críticas que divulguen actividades institucionales que revelen el espíritu académico y científico de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UNLPam.

En cuanto a las temáticas, la revista publicará artículos relacionados disciplinarmente con las ciencias económicas y con las ciencias jurídicas. La aproximación a estos tópicos podrá llevarse a cabo desde un estudio científico o a partir del relato de experiencias pedagógicas en la enseñanza universitaria de espacios curriculares afines.

Envíos para la publicación

La revista recibirá artículos para su eventual publicación en el curso de todo el año. Tras la recepción, los textos serán enviados a los evaluadores externos para su consideración. En caso de que los evaluadores consideren que los artículos deben

ser reformados para su publicación, se les comunicará esta circunstancia a los autores para que realicen las correcciones exigidas en el plazo de 20 días corridos. Una vez hechas las modificaciones necesarias, los trabajos serán enviados nuevamente a los evaluadores externos. En caso de que un evaluador recomiende la publicación y el restante no, la cuestión será dirimida por un tercer evaluador.

Los artículos que se incluyan en la sección “Investigación científica” deberán obtener dos evaluaciones positivas de pares externos a la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas (UNLPam). Los artículos destinados a la sección “Reseñas de libros, conferencias, entrevistas y comentarios de actividades de carácter científico-académico” deberán contar con la aprobación de, al menos, dos miembros del Comité Editorial.

Pautas formales para la presentación de artículos

Los artículos que se presenten deberán ser originales, inéditos y no haber sido ni ser sometidos simultáneamente para su evaluación en otra publicación. Si hubieren sido publicados anteriormente, los autores deberán justificar la necesidad de su inclusión en la revista. Los autores se harán cargo de los dichos de sus artículos, se comprometen a cumplir con las pautas de ética y, por lo tanto, a citar toda idea ajena y a obtener las autorizaciones para reproducir los contenidos que así lo requieran.

Los artículos que se presenten para su eventual publicación en la revista en las secciones “Investigación científica” una extensión de entre 10 (como mínimo) y 20 páginas (como máximo). Los trabajos de la sección “Reseñas de libros, conferencias, entrevistas y comentarios de actividades de carácter científico-académico” tendrán la extensión que resulte necesaria; por ello, no tendrán un mínimo aunque no deberán superar las 15 páginas, estimativamente. La extensión incluye cuadros, gráficos, notas y referencias bibliográficas.

Todos los artículos deberán ser redactados de manera clara, coherente y dinámica. Se deberán respetar las reglas

ortográficas y gramaticales de la lengua en que se escriba (español, inglés o portugués).

El interlineado será de 1,5 líneas, la fuente, Times New Roman y el tamaño para el cuerpo del trabajo, 12. La sangría de la oración inicial de cada párrafo será de 1,5.

Las notas al pie se harán en Times New Roman, tamaño 10. El interlineado será simple y no se dejará sangría en la oración inicial de los párrafos.

Las citas se realizarán conforme a las normas APA. En caso de citas textuales extensas, conforme a las normas APA, el tamaño será de un punto menos que el resto del texto, es decir, en 11.

Las páginas serán A4 y con márgenes 2,5.

Se recibirán artículos en español, inglés y portugués.

Partes constitutivas de los artículos

Los trabajos que se presenten deberán contemplar los siguientes puntos:

- el título, en mayúsculas sostenidas. Se debe tener en cuenta que este deberá ser claro, descriptivo del tema trabajado en el artículo y conciso;
- a continuación, se deben incluir los nombres del/de los autor/es. Para ello se indicará primero el nombre completo del autor y luego el apellido sin mayúsculas ni versalitas sostenidas. Tras el apellido se realizará una llamada con una nota al pie que indicará el o los título/s académico/s, pertenencia institucional y dirección de correo electrónico de contacto. En caso que sea necesario, en la misma nota al pie se mencionarán las instituciones que han financiado o colaborado con la investigación que da lugar al artículo;
- luego, se incluirá un resumen del trabajo que no deberá exceder las 200 palabras, hasta cinco palabras clave y el

resumen y las palabras clave en otro idioma. Si el artículo ha sido redactado en español, el resumen y las palabras clave serán elaborados en inglés. En cambio, si el artículo ha sido escrito en inglés o portugués, el resumen y las palabras clave deberán ser presentados en español;

- al final del trabajo, se debe incluir el listado de las referencias bibliográficas, ordenadas alfabéticamente. Este listado contendrá solo los textos citados directa o indirectamente en el cuerpo del artículo.

Estilo de las citas

Dentro del cuerpo principal, las citas textuales de hasta tres renglones se entrecomillarán y, a continuación, entre paréntesis se indicarán los siguientes datos “apellido del autor, año: páginas”. Las de mayor extensión no se entrecomillarán, sino que se colocarán en párrafo aparte, con fuente de tamaño un punto inferior que el resto del cuerpo (es decir, en tamaño 11), con una sangría izquierda de 0,5 cm. Al final se incluirán los datos de procedencia (autor, año: páginas).

Si la cita no es textual sino indirecta o referenciada, al finalizar la idea se indicarán entre paréntesis el apellido y el año de edición de la obra (por ejemplo: Gómez, 2005).

Ordenamiento bibliográfico

El ordenamiento bibliográfico se realizará mediante la exposición de un listado que contendrá solo las obras referenciadas directa o indirectamente y que se encontrará organizado alfabéticamente.

El orden de los datos para la citación es el siguiente:

- Libro: Apellido e inicial del nombre de autor/es; a continuación, entre paréntesis, el año de publicación; luego un punto y el título del libro en cursiva con las primeras letras en mayúscula (punto y seguido). Lugar de edición (seguido por dos puntos): el nombre de la editorial. Si el libro ha sido

traducido, se deben incluir los datos del traductor luego del título del libro. Si la edición va más allá de la primera, luego del nombre del traductor corresponde el número de edición.

- Artículo en libro con editor (o compilador): Apellido e inicial de autor/es, año de publicación entre paréntesis, título del trabajo en estilo normal; a continuación: “en”, nombre de compilador/es o editor/es o coordinador/es, luego, entre paréntesis el rol abreviado (“comp.”, “eds.”, “coords.”), el título del libro en cursiva con las primeras letras en mayúscula (punto y seguido). Lugar de edición (seguido por dos puntos): el nombre de la editorial. Si la edición va más allá de la primera, corresponde incluir el número de edición.
- Artículo en revistas científicas: Autor/es (dos puntos). Título del trabajo en estilo normal. Título de la obra publicada en cursiva, número, volumen, fecha de publicación entre paréntesis, dos puntos y por último el número de páginas entre las cuales se extiende el artículo.
- Texto consultado en Internet: Apellido y nombre de autor/es, año de edición, título del artículo (o libro), en: (citar página consultada y fecha de consulta).
- Entrevistas personales: Apellido y nombre del entrevistado; lugar de entrevista.- Ej. Gutiérrez, Pedro. Calzar S.A. Santa Rosa, La Pampa. Comunicación personal, fecha.

Cualquier caso de duda será resuelto conforme a las normas APA (American Psychology Association), 6º edición.

Tablas, gráficos e ilustraciones

En caso de incluir tablas, gráficos e ilustraciones, cada uno de estos elementos deberá estar enumerado correlativamente a lo largo del trabajo, con su correspondiente encabezamiento y título. Asimismo, deberán indicarse las referencias al pie con tamaño de fuente 11.

Envío de artículos

Los trabajos se enviarán en formato .doc, .docx u .odt a la dirección de correo electrónico de la revista: investigacionyposgrado@eco.unlpam.edu.ar o por medio de la presente plataforma.

Otras informaciones:

El o los dictámenes (según corresponda) de los trabajos evaluados será/n comunicados a los autores. Estos serán responsables del contenido de sus contribuciones y de la exactitud de las citas y referencias bibliográficas. El Cuerpo Editorial se reservará el derecho de hacer las modificaciones necesarias para mantener el estilo de la revista. Previo a la publicación del artículo, el autor o los autores deberán suscribir un documento que ceda los derechos de reproducción del artículo y en el que asegure haber cumplido con las exigencias éticas de citación y autorización para la publicación del texto.

Guidelines for Authors

The Faculty of Economic and Legal Sciences, through the academic journal *PERSPECTIVAS de las Ciencias Económicas y Jurídicas*”, provides a space for the publication of productions, with a section for general institutional issues. This is why a differentiation is made in sections, which are: scientific research, scientific-academic dissemination, book reviews, conferences, interviews, and comments related to scientific-academic activities and institutional developments.

In order to clarify the content of each section, a brief description is included:

Scientific research: for articles presenting partial or final results of an investigation. Articles that account of the progress or results of the completion of postgraduate thesis are included in this section. To be published in this section, the positive evaluation of two (2) external evaluators is necessary.

Books reviews, conferences, interviews and comments regarding scientific-academic activities: this section will include book reviews, conference transcripts, interviews, and other types of work that make critical comments about institutional activities, either scientific or academic, which are held in the Faculty of Economic and Legal Sciences (UNLPam) or in other institutions, such as an evaluative synthesis of conferences, scientific courses, promotional workshops, etc. In the case of critical comments, it is essential that the article is not merely descriptive but that it includes an assessment by the author. These works must be approved by at least two of the members of the Editorial Committee for its inclusion in the journal.

Institutional information: This section is intended for information that the authorities of the Faculty of Economic and Legal Sciences of the National University of La Pampa wish to communicate to the community of readers.

Guidelines for the presentation of articles

1. Original and unpublished works

The articles submitted must be original, unpublished and have not been or be submitted simultaneously for evaluation in another

publication. All articles should be written in a clear, coherent and dynamic manner. Orthographic and grammatical conventions of the chosen language must be respected.

2. Guidelines for presentation

The articles submitted for eventual publication in the journal in sections "Scientific Research" shall have, an indicative title, an extension of between 10 (minimum) and 20 pages (maximum). The works Section of "Books reviews, conferences, interviews and comments regarding scientific-academic activities" will have the necessary extension; Therefore, they will not have a minimum but not more than 15 pages, roughly. The extension includes tables, graphics, notes and bibliographical references. The line spacing will be 1.5 lines, the font, Times New Roman, and the size for the body of the work, 12. The indentation of the opening sentence of each paragraph will be 1.5.

The footnotes will be made in Times New Roman, size 10. The line spacing will be single and there will be no indentation in the opening sentence of paragraphs. Citation will be made according to the APA standards. In case of extensive textual citations, according to APA standards, the size will be one point less than the rest of the text, size 11.

The pages will be size A4 and with margins 2,5.

We will receive articles in Spanish, English and Portuguese.

3. Constituent parts of articles

Published papers should contemplate the following aspects:

- A) the title, in sustained capital letters. It must be noted that this should be clear, descriptive of the topic discussed in the article and concise;
- B) Then, the names of the author(s) should be included. For this purpose, the full name of the author must be included first, and then the last name without uppercase or small capitals. After the last name, a reference mark will be made with a footnote that will indicate the academic title(s), academic institutional affiliation and e-mail address. If necessary, the institutions

which funded or collaborated with the research project that gave rise to the article will be mentioned in the same footnote;

- C) then, a summary of the work will be included, which shall not exceed 200 words, with five key words and the abstract and key words in another language. If the article has been written in Spanish, the abstract and key words will be written in English. Nevertheless, if the article has been written in English or Portuguese, the abstract and key words should be written in Spanish;
- D) at the end of the paper, the list of bibliographic references must be added, ordered alphabetically. This list will only contain the texts cited directly or indirectly in the body of the article.

4. Citation Style

Within the main body, textual quotes of up to three lines will be written in quotation marks, and then the following data will be indicated in parenthesis "surname of the author, year: pages ". Extended quotes will not be written in quotation marks, but will be placed in a separate paragraph, with font size one point lower than the rest of the body (ie, in size 11), with a left indentation of 0.5 cm. The data of origin will be included at the end (author, year: pages).

If the quote is not textual but indirect or indexed, the surname and the year of publication of the work will be indicated when finalizing the idea, in parenthesis (for example: Gómez, 2005).

5. Bibliographic ordering

The bibliographic order will be made through the presentation of a list that will contain only works indexed directly or indirectly and that will be organized alphabetically. The order of the data for the citation is the following one:

- Book: Last name and initial of the author's name; then, in parentheses, the year of publication; then a dot and the title of the book in italics with the first letters in capital (dot followed). Place of edition (followed by colon): the name of the publisher. If the book has been translated, the translator's data must be included after the book title. If the edition goes beyond the first, after the name of the translator corresponds the edition number.

- Article in book with editor (or compiler): Last name and author's initial, year of publication in parentheses, title of the work in normal style; after that: "en", compiler name/es or publisher/s or coordinator/s, then in parentheses the abbreviated role ("compi.", "ed.", "coord."), the title of the book in italics with the first letters in capital (dot followed). Place of edition (followed by colon): the name of the publisher. If the edition goes beyond the first, it is necessary to include the edition number.
- Article in scientific journals: Author/s (colon). Title of the work in normal style and without quotation marks. Title of the work published in italics, number, volume, publication date in parentheses, colon and finally the number of pages through which the article is extended.
- Text accessed on the Internet: Last name and author's name, year of publication, title of the article (or book), in: (quote page consulted and date of consultation).
- Personal Interviews: Last name and name of the interviewee; place of interview. E.g. Gutiérrez, Pedro. Calzar S.A. Santa Rosa, La Pampa. Personal communication, date.

In case of doubt, APA conventions (American Psychology Association), 6th edition, will be applied.

6. Tables, graphics and illustrations

If tables, graphics and illustrations are included, each of these elements must be listed correlatively throughout the work, with its corresponding heading and title. Reference should also be made to the foot with font size 11. They must be produced in grayscale.

7. Shipping of items

Papers will be sent in .doc, .docx or .odt format to the email address of the journal: seccinciaytecnica@eco.unlpam.edu.ar (or to the email address indicated by the Research and Postgraduate Secretariat). The Secretariat will acknowledge receipt to the authors and forward it to the Director of the Journal to verify compliance with the formal requirements, once this instance is over, it will be sent to external evaluation via email.

8. Referees

The referees will be selected from the Data Bank Incentive Program of the Ministry of Education, taking into account the theme of its content. There cannot be any conflict of interests for the referees and the article to be reviewed.

9. Other information

The opinion(s) (as appropriate) of the evaluated papers will be communicated to the authors. They will be responsible for the content of their contributions and the accuracy of citations and bibliographic references. The Editorial Board reserves the right to make the modifications necessary to maintain the style of the journal. Prior to publication of the article, the author or authors must subscribe a document that transfers the rights of reproduction of the article and in which it assures to have fulfilled the ethical exigencies of citation and authorization for the publication of the text.

Guia de publicação para a revista Perspectivas

A Faculdade de Ciências Econômicas e Jurídicas, através da revista PERSPECTIVAS das Ciências Econômicas e Jurídicas, fornece espaço para a publicação de produções direcionadas aos assuntos institucionais em geral. Para isso, faz-se uma diferenciação em diversas seções tais como: iniciação científica; resenhas de livros, conferências, entrevistas e comentários de atividades científico-acadêmico e novidades institucionais.

Descreveremos, a seguir, mais informações a respeito dos conteúdos de cada seção:

A seção ***Investigação Científica*** destina-se a artigos que apresentem resultados parciais ou Anais de uma investigação. Nesta seção, incluem-se artigos que considerem os avanços ou resultados da realização de teses de pós-graduação. Para publicação, nesta seção, torna-se necessário o parecer positivo de (2) dois avaliadores externos.

A seção ***Resenha de livros, Conferências, Entrevistas e comentários de atividades de natureza científico-acadêmico*** traz um perfil mais amplo onde é possível apresentar resenhas de livros, transcrição de conferências, entrevistas e outras formas de trabalhos que façam comentários críticos sobre atividades institucionais do âmbito científico ou acadêmico contempladas na Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas (UNLPam) ou em outras instituições. Além dos gêneros citados é possível a publicação para síntese avaliativa de conferências, curso científico, oficina de divulgação, etc. Nos casos de comentários críticos, é fundamental que o artigo não seja meramente descritivo mas que incorpore a avaliação por parte do autor. Esses trabalhos, para sua inclusão na revista, deverão ser aprovados por, pelo menos, dois dos membros do Comitê Editorial.

Seção ***Informação institucional*** está direcionada para oferecer informação exclusiva das autoridades da Faculdade de Ciências Econômicas e Jurídicas da Universidade Nacional de La Pampa, é o espaço destinado à comunicação à comunidade de leitores.

GUIA PARA A APRESENTAÇÃO DE ARTIGOS

1. Trabalhos originais e inéditos

Os artigos deverão ser originais, inéditos e não podem ser, simultaneamente, submetidos a avaliação em outra publicação. Todos os artigos deverão ser escritos de forma clara, coerente e dinâmica. Deve-se respeitar as regras ortográficas e gramaticais da língua na qual se escreve.

2. Pautas para apresentação

Os artigos apresentados para eventual publicação na revista nas seções “Investigação Científica” deveram ter, a modo indicativo, uma extensão entre 10 (como mínimo) e 20 páginas (como máximo). Os trabalhos da seção “Resenhas de livros, conferências, entrevistas e comentários de atividades de natureza científico-acadêmico” terão uma extensão máxima de 15 páginas aproximadamente. A extensão inclui quadros, gráficos, notas e referências bibliográficas. O espaço entre linhas será de 1,5, a fonte Times New Roman e o tamanho para o corpo do trabalho, 12. O recuo da oração inicial de cada parágrafo será de 1,5. As notas de rodapé serão em Times New Roman, tamanho 10. O espaço entre linhas será simples e não se deixará recuo na oração inicial dos parágrafos. As citações se realizarão conforme as normas APA. No caso de citações textuais extensas, conforme as normas APA, o tamanho será de um ponto a menos do que o resto do texto, ou seja, 11.

As páginas serão A4 e com margens 2,5.

Receber-se-á artigos em espanhol e português.

3. Partes constitutivas dos artigos

Os trabalhos que se apresentem deverão incluir os seguintes pontos:

Título, em letra maiúscula e em caixa alta. Deve-se ter em consideração que o mesmo deverá ser claro, descritivo do tema trabalhado no artigo e conciso;

Nomes do/dos autor/es. Para isso, se indicará, primeiro, o nome completo do autor e logo o sobrenome sem maiúsculas nem variações de tamanho das letras. Após o sobrenome se realizará uma chamada com uma nota de rodapé que indicará título/s acadêmico/s,

instituição acadêmica à qual pertence e endereço eletrônico de contato. Caso seja necessário, na mesma nota de rodapé se mencionará instituições que financiem ou colaborem com a investigação que originou o artigo;

Resumo que deverá vir após os nomes. Se incluirá um resumo do trabalho que não deverá exceder as 200 palavras. São permitidas cinco palavras-chave. O resumo e as palavras-chave devem vir também em outro idioma. Por exemplo, se o artigo estiver escrito em espanhol, o resumo e as palavras-chave deverão ser elaborados também em inglês. Caso, o artigo tenha sido escrito em inglês ou português, o resumo e as palavras-chave deverão ser apresentados em espanhol;

Referência. Ao final do trabalho, deve-se incluir a Referência bibliográfica em ordem alfabética. Esta lista conterá apenas textos citados direta ou indiretamente no corpo do artigo.

4. Estilo das citações

Dentro do corpo principal, as citações textuais de até três linhas serão colocadas entre aspas e, na sequência, entre parêntesis, indicarão os seguintes dados “sobrenome do autor, ano: número da página citada”. As de maior extensão não serão colocadas entre aspas, mas em um parágrafo à parte, com fonte de tamanho um ponto inferior que o resto do corpo (ou seja, em tamanho 11), com um recuo esquerdo de 0,5 cm. Em Anais se incluirão os dados de procedência (autor, ano: páginas). Se a citação não for textual, mas indireta ou referenciada, ao analisar a ideia se indicará entre parêntese o sobrenome e o ano de edição da obra (por exemplo: Gómez, 2005).

5. Ordenamento bibliográfico

O ordenamento bibliográfico se realizará perante a exposição de uma lista que terá só as obras referenciadas direta ou indiretamente organizado alfabeticamente. A ordem dos dados para a citação é a seguinte:

- Livro: sobrenome e inicial do nome do/s autor/es; a seguir, entre parêntesis, o ano de publicação; ponto final. Título do livro em itálico com as primeiras letras em maiúscula (ponto final). Lugar de edição (seguido por dois pontos): o nome do editorial. Se o livro foi traduzido, deve-se incluir os dados do tradutor após o

título do livro. Se a edição for mais de uma, o nome do tradutor corresponde ao número da edição.

- Artigo em livro com editor (ou compilador): Sobrenome e inicial de autor/es, ano de publicação entre parêntese, título do trabalho em estilo normal; a continuação: "en", nome do compilador/es ou editor/es ou coordenador/es, logo, entre parênteses o rol abreviado ("comp.", "eds.", "coords"), o título do livro em itálico com as primeiras letras em maiúsculo (ponto final). Lugar da edição (seguido por dois pontos): o nome do editorial. Se a edição for mais de uma, deve se incluir o número de edição.
- Artigo em revistas científicas: Autor/es (dois pontos). Título do trabalho normal e sem aspas. Título da obra publicada em itálico, número, volume, data da publicação entre parênteses, dois pontos e por último o número de páginas dentre as quais se estende o artigo.
- Texto consultado na internet: Sobrenome e nome do autor/es, ano de edição, título do artigo (ou livro), em: (citar página consultada e data de consulta).
- Entrevistas pessoais: Sobrenome e nome do entrevistado; lugar da entrevista. Ex. Gutiérrez, Pedro. Calzar S.A. Santa Rosa, La Pampa. Comunicação pessoal, data.

Qualquer dúvida será resolvida conforme as normas APA (American Psychology Association), publicada na 6ª edição.

6. Tabelas, gráficos e ilustrações

No caso de incluir tabelas, gráficos e ilustrações, cada um desses elementos deve ser enumerado correlativamente ao longo do trabalho, com o seu correspondente cabeçalho e título. Também, deverá ser indicado as referências no rodapé em tamanho de fonte 11. Elas deverão ser elaboradas em escala de cinza.

7. Envio dos artigos

Os trabalhos serão enviados em formato .doc, .docx ou .odt ao endereço eletrônico da revista: seccinciaytecnica@eco.unlpam.edu.ar (ou o que a Secretaria de Investigação e Pós-graduação indique). A Secretaria acusará recebimento de documento ao/aos autor/es e o encaminhará ao Diretor/a da Revista para constatar o cumprimento

dos requisitos formais, superada essa instância será enviada uma avaliação externa, perante endereço eletrônico.

8. Avaliadores

Os avaliadores serão selecionados através do Banco de Dados do Programa de Incentivos do Ministério de Educação da Nação, tendo em consideração a temática de seu conteúdo.

9. Outras informações

O/Os ditame/s (segundo corresponda) dos trabalhos avaliados será/ão comunicado/s aos autores. Os mesmos serão responsáveis do conteúdo de suas contribuições e da exatidão das citações e referências bibliográficas. O corpo Editorial se reservará ao direito de fazer as modificações necessárias para manter o estilo da revista. Ante a prévia de publicação do artigo, o autor ou os autores deverão subscrever um documento que ceda os direitos da reprodução do artigo e que assegure ter cumprido com as exigências éticas de citação e autorização para a publicação do texto.

