

DIGICIENCIA UDEFA DICIEMBRE 2022, Volumen VIII

UNIVERSIDAD DE FALCÓN

Depósito Legal: ppi201202FAA4181

# DIGICIENCIA

DEPOSITO LEGAL: PPL201202FA4181



## REVISTA DIGITAL

**UDEFA**  
Universidad de Falcón

VOLUMEN VIII

DICIEMBRE 2022



**UNIVERSIDAD DE FALCON**

### **AUTORIDADES**

MSc. Nilma Lampe  
**Rectora**

MSc. Silvia Sidonio  
**Secretaria**

MSc. Guelcy González  
**Vicerrectora Académica**

Licdo. Raúl Amor  
**Director de Administración**

### **COMITÉ EDITORIAL**

**DIRECTORA**  
MSc. Guelcy González  
Vicerrectora Académica

**EDITOR ASOCIADO**  
Dra. Gloria Sánchez de Calles

Universidad de Falcón, 2022  
Depósito Legal: ppi201202FA4181

### **COMITÉ DE ARBITRAJE**

Lic. Karla Chiquito (UDEFA)  
MSc. Guelcy González (UDEFA)  
Dra. Esther Hernández de López (UDEFA)  
MSc. Hernán Hurtado B. (UDEFA)  
Esp. Ysaura López (UDEFA)  
MSc. Edgar Lugo M. (UDEFA)  
Ing. Luigi Martínez (UDEFA)  
Ing. Avinadad Méndez (UDEFA)  
Esp. Wilme Pereira (UDEFA)  
MSc. Luis Pulgar (UDEFA)  
MSc. Vanessa Ravelo (UDEFA)

### **COMITÉ DE SOPORTE**

### **NORMAS Y PROCEDIMIENTOS**

MSc. Silvia Sidonio

### **TÉCNICO DE DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN**

MSc. Hernán Hurtado Becerrit

### **ANALISTA DE SISTEMAS**

Ing. Oly Graterol

### **CORRECTORES DE TEXTO Y ESTILO**

Mgs. Guelcy González

### **PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO**

Abog. Isabel Granadillo

## **NORMAS DE PUBLICACIÓN EN DIGICIENCIA UDEFA**

- 1.** La revista DIGICIENCIA UDEFA de la Universidad de Falcón, es una publicación digital interdisciplinaria de carácter científico, didáctico y divulgativo, que tiene como objetivo principal la difusión de la producción científica y humanística en todas las áreas del conocimiento con énfasis en las Ciencias Sociales, Ciencias del Agro y del Mar, Ciencias Jurídicas y Políticas e Ingeniería por profesores, estudiantes de pre y postgrado, generada por investigadores de la Universidad de Falcón y otras instituciones regionales, nacionales e internacionales, sujetos a las normas editoriales establecidas.
- 2.** La revista está abierta a los aportes en todas las áreas de conocimiento, mediante la publicación de artículos que recojan informes de investigación, ensayos teóricos o experiencias científicas en todas las áreas, en sus diversas modalidades, enfoques y metodologías.
- 3.** Los trabajos versarán sobre investigaciones interdisciplinarias, pudiendo ser estos estudios, teóricos o empíricos relacionados con el ámbito local, regional e internacional. El (los) autor(es) debe(n) garantizar que los trabajos presentados sean inéditos y no se encuentren en postulación en otras revistas de investigación, de presentarse el caso el (los) autor(es) podrá(n) ser sancionado(s) con la no publicación por un tiempo definido en la revista DIGICIENCIA UDEFA.
- 4.** Se aceptan máximo tres (3) autores por artículo y se publicará un artículo por revista.
- 5.** Todos los artículos se someterán a una revisión inicial por parte del Comité Editorial con el fin de verificar la originalidad de los mismos y el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas de publicación de la revista DIGICIENCIA UDEFA, considerando su concordancia con el perfil de la revista y la pertinencia para ser sometido a arbitraje.
- 6.** La recepción de los artículos no implica compromiso y obligación alguna de su divulgación. El Comité Editorial es el encargado de seleccionar estos para su publicación. La decisión de los árbitros y el comité Editorial es inapelable.
- 7.** Una vez que el artículo haya sido entregado al Comité Editorial no será posible introducir cambios o modificaciones en los textos por parte del (los) autor(es).
- 8.** Luego de que el artículo reciba el visto bueno del Comité Editorial, se asignarán los árbitros en función de las áreas de conocimiento de la investigación presentada, específicamente mediante el método de “pares ciegos”. Para poder publicarse deben obtener dos (2) evaluaciones positivas del artículo arbitrado, aun cuando presenten correcciones. El proceso de arbitraje es confidencial y secreto.
- 9.** Como resultado del arbitraje, existen tres (3) tipos de dictámenes: a) Publicable sin modificaciones, b) Incorporar modificaciones para su publicación y c) No publicable. Dichos resultados en cualquiera de los casos serán notificados al (los) autor(es) a través de una carta formal emitida por el Comité Editorial vía correo electrónico, donde se señale en aquellos casos que aplique, el volumen en que será publicado su artículo y luego se le hará llegar una versión en formato digitalizado.

10. En aquellos casos en que deban incorporarse modificaciones al artículo para su publicación, el (los) autor(es) dispondrá(n) de ocho (8) días para efectuar las modificaciones sugeridas por los árbitros y enviar el artículo corregido.

11. El Comité Editorial, asume ante los árbitros, la responsabilidad de que el artículo solo se publicará si el (los) autor(es) acata(n) las observaciones y sugerencias realizadas por parte de los árbitros, sirviendo de intermediario para su respectiva comunicación.

12. Los trabajos serán enviados a través de internet al correo [digicienciaudefa@udefa.edu.ve](mailto:digicienciaudefa@udefa.edu.ve), donde se indique la intención de publicar en la misma y adjuntando lo siguiente:

(a) Un archivo con el texto que se desea publicar sin los datos de identificación del (los) autor(es), denominado “Texto sin identificación”.

(b) Un archivo contentivo del texto que se desea publicar incluyendo los datos de identificación del (los) autor(es), denominado “Texto con identificación”

(c) Carta dirigida al Editor, firmada por el (los) autor(es) en la cual se indique el título del artículo, solicitando su publicación, aceptando las normas editoriales establecidas y cediendo los derechos de publicación. A dicha carta se le debe anexar una página adicional con la(s) síntesis curricular del (los) autor(es), que no exceda 100 palabras. Dicha carta deberá ser escaneada antes de ser enviada.

13. La estructura del trabajo sugerida para la presentación de los artículos es la siguiente: a) Datos del (los) autor (es) (nombres y apellidos, dirección, teléfono, fax y correo electrónico), nombre de la institución u organismo al que pertenece, ciudad, estado y país, b) Título del trabajo (no debe exceder a 20 palabras), c) Línea de investigación y área temática, d) Resumen escrito tanto en idioma castellano como en inglés (abstract), con extensión máxima de trescientas (300) palabras e incluirá en minúsculas entre tres (3) y cinco (5) palabras clave, e) Introducción, f) Resultados y discusión con sus cuadros, figuras y fotografías (si procede) g) Conclusiones y recomendaciones y h) Referencias bibliográficas. Sin embargo, existen trabajos de investigación que por su naturaleza en el área de conocimiento, enfoque, modalidad o metodología poseen estructura diferente (considerando los diferentes contextos empíricos, teóricos y metodológicos) por lo que los autores podrán decidir al respecto.

14. La extensión aceptada del trabajo será entre 15 y 20 páginas.

15. En lo relacionado con la redacción, lenguaje, estilo, márgenes, paginación, transcripción, interlineado, forma de presentación de cuadros, gráficos, figuras y tablas, citas bibliográficas y tipos de referencias, se atenderá a lo estipulado en la Sección XI, contenida en el **Manual de Elaboración y Presentación de Trabajos de Grado de Pregrado y Postgrado de la UDEFA** ubicado en la sección de Reglamentos de la página web: [www.udefa.edu.ve](http://www.udefa.edu.ve).

16. Las notas serán incluidas al final del artículo, antes de las referencias bibliográficas, y deberán ser numeradas secuencialmente usando números arábigos (no utilizar pie de página).

17. Los trabajos serán evaluados de acuerdo con los siguientes criterios: claridad y coherencia en el discurso, profundidad del tema, adecuada organización interna, resultados presentados en forma clara y directa, conclusiones y recomendaciones alineadas con los objetivos del trabajo, referencias

bibliográficas de autores reconocidos, aportes al conocimiento, adecuada elaboración del resumen, pertinencia del título y estricto cumplimiento de las normas de publicación. Aquellos trabajos que no cumplan con los mencionados criterios serán devueltos al (los) autor(es).

**18.** Luego de la revisión del artículo por parte de los árbitros, se le comunicará al (los) autor(es), el dictamen del arbitraje.

**19.** Las opiniones emitidas en los artículos publicados en la Revista Digital DIGICIENCIA UDEFA son de exclusiva responsabilidad de sus autores. La presentación de un original en la revista implica la aceptación de todas estas normas por parte del autor.

**20.** Los artículos seleccionados para su publicación no recibirán retribución económica alguna o de cualquier tipo. Solo se les entregará una constancia de publicación firmada por el editor y/o autoridad correspondiente y un ejemplar en formato digital.

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
¿Qué es DIGICIENCIA UDEFA?, Misión DIGICIENCIA UDEFA, Visión DIGICIENCIA UDEFA.	vi
EDITORIAL.	vii
EL DERECHO CANONICO Y SU INCIDENCIA EN LOS CURRICULOS UNIVERSITARIOS, UNA VISION FENOMENOLOGICA <b>Autora: MSc. Vanessa Ravelo G.</b>	2
UNA APROXIMACION AL ACTO COOPERATIVO EN LA LEGISLACION Y LA DOCTRINA LATINOAMERICANA <b>Autor: Esp. Ysidro Camargo G.</b>	14
¿Quiénes SON LAS PARTES INTERESADAS DE UNA ORGANIZACIÓN? <b>Autor: MSc. Nelson Montesdeoca L.</b>	30
PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU CORRELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL CAPITAL INTELECTUAL EN EMPRESAS FALCONIANAS <b>Autor: MSc. Arturo R. Ramos S.</b>	44
ANÁLISIS HISTÓTICO DE LA DINÁMICA GERENCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE FALCÓN <b>Autores: MSc. Karina Gómez C., MSc. Hernán Hurtado B., Ing. Iker Pérez</b>	66
COMPORTAMIENTO MECÁNICO A TRACCIÓN POST FATIGA DE POLIETILENOS DE ALTA DENSIDAD (PEAD) UTILIZADOS EN TUBERIAS <b>Autor: Dr. Raúl Machado G.</b>	83

## ¿QUÉ ES DIGICIENCIA UDEFA?

La revista DIGICIENCIA UDEFA, es una publicación digital interdisciplinaria de carácter científico, didáctico y divulgativo, que tiene como objetivo principal la difusión de la producción científica y humanística en todas las áreas del conocimiento, con énfasis en las Ciencias Sociales, Ciencias del Agro y del Mar, Ciencias Jurídicas y Políticas e Ingeniería, generada por investigadores, profesores, estudiantes de pre y postgrado de UDEFA y de otras instituciones regionales, nacionales e internacionales, mediante la publicación de artículos que recojan informes de investigación, ensayos teóricos o experiencias científicas, en sus diversas modalidades, enfoques y metodologías.

## MISIÓN DIGICIENCIA UDEFA

La misión de DIGICIENCIA UDEFA es participar y apoyar el progreso de la investigación científica a través de la divulgación del conocimiento por medio de un instrumento digitalizado; comprometido con el desarrollo del saber. Así mismo, difundir los trabajos de investigación generados por estudiantes, profesores, investigadores e innovadores ubicados en el contexto regional, nacional e internacional, contando para ello con árbitros de reconocida trayectoria en investigación científica.

## VISIÓN DIGICIENCIA UDEFA

Convertirse en el instrumento digital por excelencia, divulgador de conocimientos generados en las diferentes áreas del saber a nivel nacional e internacional, a través de publicaciones periódicas de artículos científicos destinados a ser un producto para la consulta inmediata de estudiantes, profesores, investigadores e innovadores y público en general, interesados en conocer los espacios desde los cuales se comparten formalmente los resultados de la producción de la ciencia.

**Para información sobre los servicios de DIGICIENCIA, puede dirigirse a la Universidad de Falcón en el Sector Doña Emilia, Urbanización Los Caciques, Parroquia Cardón del Municipio Carirubana del estado Falcón, específicamente en la avenida Francisco de Miranda (antigua Ollarvides), edificio UDEFA, Coordinación de Investigación y Postgrado, o a través [digicienciaudefa@udefa.edu.ve](mailto:digicienciaudefa@udefa.edu.ve)  
Correo Electrónico de la Editora de DIGICIENCIA [guelcygonzalez@udefa.edu.ve](mailto:guelcygonzalez@udefa.edu.ve)**

## **EDITORIAL**

La investigación universitaria es sin duda alguna, una herramienta de transformación social, es por ello que las universidades como instituciones formadoras de profesionales integrales, debe motivar investigaciones que sean creadoras de conocimientos, en donde se asuma la pertinencia como mecanismo de apropiación de los requerimientos sociales en la visión contextualizada en beneficiar al hombre.

La Universidad de Falcón, desde hace dieciocho años, internalizó y asumió como eje formador de sus estudiantes y docentes a la investigación y se responsabilizó, no solo en motivar hacia el desarrollo de un proceso investigativo significativo, sino de reconocer el producto generado a partir de este, divulgando sus resultados, siendo esta la principal misión de la revista digital DIGICIENCIA UDEFA.

En este volumen VIII de nuestra revista, el Comité Editorial ha escogido seis (6) artículos enmarcados en diferentes líneas y áreas de investigación, en donde destacan principalmente, los trabajos desarrollados por docentes investigadores e innovadores de nuestra casa de estudios y de otras instituciones de la región. Agradecemos a todo ellos sus aportes y su enorme contribución al desarrollo del país.

**MSc. Guelcy González**  
**Directora DIGICIENCIA UDEFA**  
**Vicerrectora Académica**

CIENCIA UDEFA DICIEMBRE 2022, Volumen VIII  
UNIVERSIDAD DE FALCÓN  
Depósito Legal ppi201202FAA4181

# CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

## **EL DERECHO CANONICO Y SU INCIDENCIA EN LOS CURRICULOS UNIVERSITARIOS, UNA VISION FENOMENOLOGICA.**

**MSc. Vanessa Ravelo G.**

Abogado. Licenciada en Teología. Magister Scientiarum en Ciencias Gerenciales mención Recursos Humanos. Docente Investigador de la Universidad de Falcón.

**Línea de Investigación:** Derecho Privado

**Área Temática:** Derecho internacional Privado

### **RESUMEN**

El Artículo tiene por objeto estudiar la relevancia del Derecho Canónico en la formación del jurista. Para ello, tras afirmar que este derecho es el sistema jurídico en vigor con mayores raíces históricas, se analiza el fundamento de su importancia. De igual forma se establece su historicidad y sus fuentes ya que es fundamental para entender su valor, que debe ser de interés general para todo jurista. Su producción ha influido en la configuración del derecho continental, y ha contribuido al tecnicismo jurídico, y a ampliar las perspectivas mentales del abogado. Además, es de utilidad en el ejercicio de las distintas profesiones jurídicas, pues, en ocasiones, las normas estatales reconocen efectos a las instituciones canónicas. Seguidamente se trata la presencia del Derecho Canónico en los planes de estudios de la carrera de Derecho, reflejando que a lo largo de nuestra historia esta rama del derecho era considerada una disciplina fundamental para la formación de los abogados y, por tanto, obligatoria en los distintos Planes. Sin embargo, actualmente ha desaparecido como asignatura troncal, pues no figura en las Directrices de la carrera de Derecho. Finaliza con la reforma actual de las enseñanzas universitarias, donde el estudio del Derecho Canónico puede desempeñar un papel relevante, por ejemplo, en el intercambio de alumnos; y en la recuperación del concepto de equidad. El mismo se encuentra enmarcado dentro de un diseño de estudio documental, hermenéutico.

**PALABRAS CLAVES:** Derecho Canónico, Sistema jurídico, Enseñanza, Estudio, Valores.

## **CANON LAW AND ITS IMPACT ON UNIVERSITY CURRICULUMS, A PHENOMENOLOGICAL VISION.**

### **ABSTRACT**

The article aims to study the relevance of Canon Law in the formation of the jurist. To do this, after affirming that Canon Law is the legal system in force with the greatest historical roots, the foundation of its importance is analyzed. In the same way, its historicity and its sources are established, since it is essential to understand its value, which should be of general interest to all jurists. His legal production has influenced the configuration of continental law, and has contributed to legal technicality, and to broaden the mental perspectives of the jurist. In addition, it is useful in the exercise of the different legal professions, since, on occasions, state regulations recognize effects to canonical institutions. Next, the presence of Canon Law in the study plans of the Law career is discussed, reflecting that throughout our history Canon Law was considered a fundamental discipline for the training of jurists and, therefore, mandatory in the different plans. However, currently it has disappeared as a core subject, since it does not appear in the Guidelines of the Law degree. It ends with the current reform of university education, where the study of Canon Law can play a relevant role, for example, in the exchange of students; and in the recovery of the concept of equity. It is found within a documentary, hermeneutical study design.

**KEY WORDS:** Canon Law, Legal System, Teaching, Study, Values.

## INTRODUCCION

Como es sabido, bajo la denominación Derecho Canónico se entiende el derecho de la Iglesia Católica; a diferencia del Derecho Eclesiástico del Estado, que es una parte del ordenamiento jurídico estatal dedicada a la regulación del factor religioso desde una perspectiva civil. Ello conlleva que el Derecho Canónico sea un derecho confesional; es más, estamos ante un derecho confesional peculiar, pues es el «sistema jurídico en vigor que cuenta con raíces históricas más profundas: tiene veinte siglos de existencia y una altura científica de primer orden que se remonta, al menos, al siglo XII».

Esta afirmación es suficiente para destacar la conveniencia del estudio del Derecho Canónico para el jurista. No obstante, el fundamento de su importancia es por dos motivos: por ser de interés general para todo abogado y por ser de utilidad en el ejercicio de las distintas profesiones jurídicas. En este mismo orden de ideas, desde un punto de vista restringido podemos definir el derecho canónico como el derecho de la Iglesia católica; esto es, el sistema jurídico que regula la conducta externa de los miembros de ésta.

En concordancia, el derecho canónico recoge las normas, derechos y obligaciones de la Iglesia católica que, como ente independiente, tiene sus propios tribunales y jurisprudencia. El derecho canónico se encarga del estudio del ordenamiento jurídico y la organización de la Iglesia católica. Esta

rama recoge el conjunto de normas, obligaciones y derechos elaborados por la autoridad eclesiástica y que regulan tanto la organización cristiana como las relaciones dentro y fuera de la institución religiosa.

Asimismo, la Iglesia católica es la congregación cristiana más numerosa, con más de 1.300 millones de fieles en todo el mundo, y está formada por 24 Iglesias regidas por el obispo de Roma, el Papa. El derecho canónico conforma el ordenamiento jurídico de la institución que, como ente independiente, tiene sus propios tribunales, jurisprudencia, abogados especialistas, principios generales y dos códigos articulados que recogen su estructura jurídica. Juan Pablo II (1983)

Además, el derecho canónico es una rama jurídica como pueden serlo el derecho penal o el derecho civil, pero no debe confundirse con el derecho eclesiástico. Mientras que el derecho canónico encuentra sus fuentes en las Escrituras, en la tradición y en los códigos y normas que emanan de las autoridades de la Iglesia, el derecho eclesiástico en Venezuela es el que emana del poder legislativo del Estado y regula aspectos sociales de la relación con la Iglesia, como puede ser desde el reconocimiento civil de actos religiosos o de las sentencias de tribunales u organismos religiosos o las exenciones tributarias reconocidas. Alcocer (2016)

Expresado lo anterior debemos ahondar un poco en esas historias que nos aclaran y sumergen en la idea original de la formación de este derecho, de esta manera surgen diferentes interrogantes que son: ¿Cómo?, ¿cuándo y por qué surgió el derecho canónico? Las respuestas a estas interrogantes permitirán alcanzar los siguientes propósitos:

### **Propósito General**

Analizar el Derecho Canónico y su incidencia en los currículos universitarios

### **Propósitos Específicos**

- Valorar la importancia del estudio del derecho canónico
- Indagar la relevancia del conocimiento del derecho canónico para el abogado

### **RESULTADOS**

**Valorar la importancia del estudio del derecho canónico**

Comenzaremos estableciendo por qué nació el derecho canónico. La causa del surgimiento del derecho canónico fue la aparición en el siglo I de nuestra era de una nueva religión: el cristianismo; primera en la historia que nació con fines de universalización y de protección de las clases desposeídas. Como era de esperar, el carácter aglutinante y universal del cristianismo afectó los intereses políticos y económicos del Estado romano; de ahí la persecución de los cristianos, en contra de la tendencia tolerante que hasta entonces habían tenido los romanos con todos los credos de los pueblos conquistados, a excepción hecha de los judíos durante el reinado del emperador Domiciano (81-96 d.c.).

Ahora bien, a pesar de la fuerte persecución emprendida contra los cristianos, o quizás por ello, la nueva religión se extendió por todos los dominios del imperio romano hasta que en el siglo iv, en épocas del emperador Teodosio II, el Grande, se convirtió en la religión oficial del Estado. Los hitos más importantes de esta evolución fueron: 1) El Edicto de Milán (313 d.c.), también llamado Edicto de Tolerancia, que fue dictado por el emperador Constantino, quien previamente se había ya convertido a dicha religión. Probablemente Constantino, político realista, al darse cuenta que gobernaba un mundo de cristianos, considero más viable convertirse al nuevo credo que regresar a sus gobernados al antiguo paganismo. Hervada (2000)

A través del mencionado Edicto, el cristianismo se convirtió en una de las tantas religiones permitidas; 2) El Concilio de Nicea (325 d. c.), convocado también por Constantino, a través del cual el cristianismo pasó a ocupar el primer lugar dentro de las religiones permitidas y; 3) El Edicto del Teodosio II, (380 d.c.), mediante el cual el cristianismo se convirtió en la religión del Estado romano, después de una situación de incertidumbre creada por la aparición de algunas herejías, principalmente del “arrianismo”; herejía que tuvo gran auge en Hispania y la Galia y que negaba la divinidad del “hijo”, esto es, de la segunda persona de la Santísima Trinidad.

Asimismo, influyó también en dicha incertidumbre, la tentativa de revivir el paganismo en épocas del emperador Juliano, el Apóstata (361-363 d.c.). A partir de entonces, el derecho romano se cristianizó en gran medida, aunque dicha “cristianización” no se completaría hasta el periodo de gobierno del emperador Justiniano (527-565 d.c.) quedando plasmado, hasta cierto punto, en su gran obra: el Corpus Iuris Civilis.

Se debe entender que el derecho canónico, en su etapa primitiva, no surge tanto de los juristas romanos del periodo postclásico, como de la elaboración filosófico-teológica de la Patrística. Se le llamó así a la

doctrina establecida por los Padres de la Iglesia, primeros filósofos y teólogos del cristianismo quienes, con fundamento en los textos de la Biblia (en especial del Evangelio), en los escritos de los padres apostólicos, en las máximas eclesiásticas y en las decisiones de los concilios de la Iglesia, sentaron las bases doctrinales de ésta antes del siglo VIII. Trujillo (2021)

Dentro de este marco encontramos que los primeros doctores de la Iglesia fueron, en Occidente: san Ambrosio, san Agustín de Hipona, el papa Gregorio I y san Jerónimo; y en Oriente, san Anastasio, san Basilio, san Juan Crisóstomo, y correspondientes a ambos mundos como san Gregorio Tertuliano, Clemente de Alejandría y Orígenes. Su labor principal fue defender los dogmas de la religión cristiana contra el paganismo y la filosofía antigua y centrar su interés en Dios. De la elaboración de la Patrística y de las decisiones de los concilios de la Iglesia (reuniones de los obispos con fuerza deliberativa), nacería el derecho canónico primitivo.

Por dichas razones, el movimiento recopilador del derecho canónico comienza a mediados del siglo XII, cuando un monje de la orden camaldulense, profesor de Teología en un convento de Bolonia elabora, entre 1140 y 1142, una recopilación que resultó un hito en el proceso de fijación del derecho canónico. El monje se llamaba Graciano y su obra, que ha pasado a la historia como el “Decreto de Graciano”, recibió el título de: Concordia Discordantium Canonum. ¿Cómo se estructuró, cuál fue su metodología y qué material contenía el Decreto de Graciano? Veamos.

En cuanto *al material*, dicha obra recogió fuentes muy diversas, tanto jurídicas de derecho canónico y de derecho secular, así como tratados teológicos. Entre las primeras: cánones diversos de los concilios provinciales y ecuménicos, decretales y fragmentos de recopilaciones de derecho secular como el Breviario de Alarico, el Código Teodosiano, la legislación capitular carolingia y partes del Corpus Iuris de Justiniano.

Entre las segundas, las Sagradas Escrituras y fragmentos de obras de la Escuela de la Patrística. En cuanto a su estructura, Graciano dividió su Decreto en tres partes. La primera, llamada Distinciones, se refería al derecho en general y a los oficios eclesiásticos; la segunda, llamada Causae, contenía derecho procesal, criminal, patrimonial y matrimonial; la tercera, llamada también Distinciones, estaba dedicada a los sacramentos y a las cuestiones litúrgicas y teológicas. Barros (2016)

En relación con su *metodología*, Graciano, para conciliar el amplísimo, disperso y en ciertos casos contradictorio material contenido en su obra, utilizó los siguientes criterios: 1) buscar el espíritu de la norma (De ratione significatione); 2) precisar el ámbito temporal de la norma (De ratione temporis),

siguiendo el criterio de que la ley posterior deroga a la anterior y 3) precisar el ámbito espacial de la norma (De razione loci), estableciendo que la norma particular para una región deroga a la norma general; principios todos que, como criterios de interpretación de las normas, han llegado a nuestros días.

### *Fuentes del Derecho Canónico*

La principal fuente del derecho canónico es **Dios**, que se manifiesta a través de la ley divina natural o por la revelación o ley divina positiva. Su voluntad quedó recogida en las Escrituras y en la tradición. De esta manera, las fuentes del derecho canónico se agrupan en dos tipos: divinas y humanas. Las primeras son las que devienen directamente de Dios; esto es, el derecho revelado que se encuentran en las Sagradas Escrituras: la Biblia o Antiguo Testamento y los Evangelios o Nuevo Testamento.

Las humanas son las emanadas de la autoridad de la Iglesia. Estas pueden ser universales o locales. Las universales emanan del papa o sumo pontífice, o de la persona u organismo especialmente delegado para este efecto, y son de obligatorio cumplimiento para toda la comunidad católica. Las locales son las expedidas o destinadas sólo a una porción de la iglesia, en razón del territorio donde habitan. Emanan de los obispos o incluso de la Santa Sede, pero con efectos locales. Otaduy (2016)

Es muy importante señalar que el principio fundamental del derecho canónico es que el derecho humano debe estar conforme con el derecho divino, y el derecho local con el universal. Todos sabemos que la Santa Sede es un Estado, el más pequeño del orbe. Pues bien, los tratados internacionales que la Santa Sede celebra con los estados confesionales (cada vez son menos en el mundo occidental) reciben el nombre de concordatos, tratan sobre la aplicación del derecho canónico en ellos y contienen derecho pontificio, esto es, expedido por el papa o por la persona autorizada para ello.

De esta manera, la codificación formal del derecho canónico comienza a principios del siglo XX. Hasta ese momento destaca el Decreto Graciano, dictado alrededor del año 1100, que supone el primer corpus que agrupa los cánones existentes desde siglos anteriores. Más tarde, en el siglo XVI se agrupan bajo el Corpus Iuris Canonici seis colecciones de normas canónicas, incluido el Decreto Graciano, que sirvieron como corpus normativo hasta la promulgación del primer Código canónico a principios del siglo XX. Alcocer (2016). Así, en 1917 se promulgó el Código de Derecho Canónico que, más tarde, el papa Juan Pablo II modificó (en 1983) y se mantiene vigente en la actualidad. Además, en los años 90 se

elaboró también un código con las pautas para los pueblos orientales, el Código de los Cánones de las Iglesias Orientales.

Además de estos cuerpos normativos, también son fuentes del derecho canónico:

- Los concordatos: las normas que regulan la relación entre la Iglesia y los Estados.
- La costumbre.
- La jurisprudencia que emiten los tribunales pontífices.
- Los actos administrativos emanados de sus instituciones.

El Código de Derecho Canónico es el corpus legislativo principal y en él se establecen a lo largo de sus siete libros las normas generales que afectan a la Iglesia latina, como las obligaciones de los fieles, la estructura jerárquica de la institución y su relación y organización con iglesias particulares, la función de la enseñanza por parte de los miembros eclesiásticos o la regulación de la propiedad o las normas procesales. El derecho canónico se divide, a su vez, en varias ramas que abordan de forma específica materias administrativas, constitucionales, matrimoniales o procesales, por ejemplo. Otaduy (2016)

En el caso de Venezuela, la Iglesia Católica ha permanecido vinculada al Estado desde la época colonial, por ser la religión de la mayoría de los venezolanos. Dicha relación ha pasado por diversas etapas, donde las relaciones entre los referidos actores desde 1964 hasta la actualidad, ha sido importante tanto para el Estado venezolano, como para la Iglesia Católica Romana venezolana, ya que, en el mismo, se da inicio a la etapa democrática de Venezuela, con el fin de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, generando como consecuencia una nueva estructura del Estado con un sistema político diferente.

Por su parte, la Iglesia universal celebra el Concilio Vaticano II, del cual emanan diversos documentos que dan un nuevo marco de actuación al Magisterio Eclesial adaptado a nuevos tiempos, y que debe ser asumido por todos los católicos. Todo esto dentro del marco de la crisis de la modernidad y el surgimiento de la postmodernidad, como referente filosófico del mundo occidental de gran relevancia para la Ciencia Política, y que aporta epistemológicamente un análisis de un período escasamente abordado por investigaciones previas, constituyéndose en cimiento de posibles nuevas investigaciones, y aportando conocimientos para una comprensión seria y científica de un fenómeno numerosos veces comentado pero pocas veces objeto de investigación política.

### **Indagar la relevancia del conocimiento del derecho canónico para el abogado**

Por las razones antes mencionadas, se expresa que el Derecho Canónico constituye de modo incuestionable la experiencia jurídica de mayor magnitud en el campo del tratamiento jurídico del factor religioso. Esta afirmación se justifica en el interés general que tiene el Derecho Canónico para el abogado, que radica en su peculiaridad como ordenamiento, en cuanto ofrece la posibilidad de descubrir un mundo jurídico original, constituido con elementos diversos al ordenamiento estatal, contribuyendo a una más profunda comprensión del fenómeno jurídico. Incluso no deja de ser significativo que, desde un punto de vista terminológico, «el concepto mismo de Derecho positivo, tiene su origen en el ordenamiento canónico, por contraposición al Derecho divino».

Además, conviene resaltar «la trascendental importancia de un orden jurídico independiente de la autoridad secular. Este dato ha dado una impronta al Derecho occidental, que lo distingue de otros sistemas jurídicos, como puede ser el Derecho islámico, donde no se da ese dualismo, y que reviste una importancia decisiva en la tarea de construcción de la Unión Europea. Europa misma no se entendería sin esa distinción entre Derecho religioso y Derecho secular. De igual forma se toma el criterio para los países americanos y en especial Venezuela.

Por lo tanto, su producción jurídica ha tenido una enorme influencia en la configuración del derecho continental, dado que los principales aspectos de la sociedad occidental estuvieron estrechamente ligados con el Derecho Canónico. Además, éste ha sido un elemento básico en la formación y desarrollo de las instituciones modernas, desde el momento que puede decirse que el Derecho venezolano nace de la conjunción del derecho romano y del derecho canónico, el llamado *utrumque ius*. A este fenómeno histórico jurídico se le conoce con el nombre de «recepción romana canónica» en los derechos civiles, ya que el Derecho Romano y el Derecho Canónico son los dos pilares básicos de nuestra tradición jurídica. Diversas instituciones de derecho matrimonial, familiar y sucesorio, procesal, constitucional, etc. recibieron del Derecho Canónico una impronta indeleble.

Así, las zonas de influencia más relevantes fueron en primer lugar el Derecho Matrimonial, familia y sucesiones, en particular todo lo concerniente a impedimentos, disolución, separación, nulidad, consentimiento, filiación, alimentos, etc.; en segundo lugar, el campo del Derecho Procesal, en especial el proceso sumario, la mediación, arbitraje y conciliación, el beneficio de justicia gratuita; la carga probatoria atribuida al actor, la cosa juzgada, la prueba pericial, el juez delegado, la citación por edictos, etc.; otras influencias fueron el concepto de persona jurídica, la teoría de la representación, el principio de soberanía, etc.

Pero lo dicho hasta ahora no es todo, pues conviene recordar las aportaciones canónicas al tecnicismo jurídico. A este respecto al Derecho Canónico se deben los aforismos o reglas jurídicas que, de algún modo, resumen los principios generales del derecho; así como «el impulso histórico de haber conectado el derecho con la justicia», a través de la figura de la equidad, definida como *iustitia dulcore misericordiae temperata*, y de otros instrumentos técnicos como la *dissimulatio*, la tolerancia y la dispensa. Las consecuencias jurídico-prácticas fueron: la fijación del concepto de justo precio, la determinación de los efectos rescisorios por *laesio enormis*, o la prohibición de la usura; el principio jurídico de la *bona fides*; el principio de humanitas, la potenciación del *internus animi consensus*, protección de los derechos del *nasciturus*, etc. En consecuencia, puede decirse que el Derecho Canónico «es un excelente medio para comprender cabalmente el fenómeno jurídico. Prieto (2016).

Frente a la consideración del positivismo estatal, para quien la ley es todo derecho y todo el derecho, el Derecho Canónico contribuye a ampliar las perspectivas mentales del jurista, flexibilizando sus ideas sobre el Derecho y facilitando su comprensión de realidad jurídica ajena al derecho estatal: su formación y vigencia fuera de toda estructura estatal, sus particulares principios tendentes a humanizar la justicia, su capacidad de adaptación a las circunstancias peculiares, sin renunciar en ocasiones a ciertos principios, etc., hacen que el ordenamiento canónico sea una fuente inagotable de soluciones y sugerencias doctrinales y técnicas

Incluso en aquellos países en que las normas canónicas no tengan eficacia civil, su conocimiento resulta útil, pues el abogado formado en Derecho Canónico podrá sustanciar las causas de nulidad o disolución ante el Tribunal eclesiástico competente, posibilitando así que las personas que hayan celebrado matrimonio canónico regularicen su situación ante la Iglesia católica, máxime si tenemos en cuenta los posibles «efectos secundarios» del Reglamento (CE) núm. 2201/2003 del Consejo, de 27 de noviembre de 2003<sup>14</sup>, relativo a la competencia, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia matrimonial y de responsabilidad parental.

Igualmente conviene conocer el Derecho Patrimonial en cuanto a los bienes eclesiásticos que poseen una normativa propia con incidencia civil, Incluso el mismo Derecho Constitucional de la Iglesia y el Derecho Administrativo son necesarios porque nos van a indicar quién es el Romano Pontífice, el Obispo diocesano, el Colegio de Consultores, el Consejo de Asuntos Económicos, etc., órganos y entidades que intervienen, por ejemplo, en la enajenación de bienes eclesiásticos para que ésta sea válida no sólo ante el ordenamiento canónico, sino también ante el ordenamiento civil.

Por ello, cualquier abogado, notario, registrador, juez o técnico de la Administración central, autonómica y local, en la práctica profesional y para la correcta aplicación e interpretación del derecho, deberá conocer el Derecho Patrimonial Canónico, así como el estatuto jurídico de las personas jurídicas en el Derecho canónico y su capacidad de obrar, dado que la Iglesia católica posee un considerable patrimonio, ya sea ordinario, ya histórico-artístico o cultural.

También resulta valioso el estudio de las Relaciones Iglesias/Estado, para una comprensión adecuada de nuestra historia y de nuestra realidad; sin olvidar la utilidad del conocimiento de la personalidad jurídica internacional de la Santa Sede, sus atribuciones, sus relaciones con los Estados, la firma de Concordatos o Acuerdos con los mismos, su presencia en organismos internacionales, el derecho de legación activa y pasiva con su representación diplomática prácticamente en todos los países del mundo, etc.

### **CONCLUSION**

En consecuencia, considero que, ante cualquier reforma de las enseñanzas universitarias, la prudencia y la sensatez deben ser las guías y claves de nuestra actuación. La presencia o no de una asignatura en el Plan de Estudios no debería estar motivada por intereses particulares totalmente ajenos, como la búsqueda de mayores recursos, humanos y económicos, o mayor poder en la toma de decisiones; sino porque su importancia sea auténtica. Sólo de esta manera se contribuye a que el Plan de Estudios sea racional y científico, a que las enseñanzas que configuren los estudios universitarios oficiales de Grado tengan un objetivo formativo claro, «que no es otro que el de propiciar la consecución por los estudiantes de una formación universitaria que aúne conocimientos generales básicos y conocimientos transversales relacionados con su formación integral, junto con los conocimientos y capacidades específicas orientadas a su incorporación al ámbito laboral».

### **RECOMENDACIONES**

- Desde mi punto de vista, el objetivo no es pretender que los alumnos de las Facultades de Derecho sean técnicos o profesionales; nuestro objetivo debe ser básicamente la formación integral del jurista; debemos enseñar a nuestros alumnos no sólo el derecho positivo, sino lo más importante: la comprensión

del fenómeno jurídico, el conocimiento reflexivo y racional, activando la sensibilidad, la solidaridad y la preocupación del alumno por la lealtad a la verdad y la fidelidad a la justicia, la búsqueda de sus principios y la perspectiva crítica. Dándoles las herramientas necesarias para ello podrán convertirse en auténticos profesionales.

- Asimismo, tomando las ideas generales de la autora Elena Trujillo, podemos considerar la importancia del conocimiento de este derecho para los estudiantes en formación jurídica, ya que es relevante el conocimiento en estos temas, si bien como cultura, también como valor agregado a las demás ramas del derecho vinculantes.

- También en este tiempo creo que es necesario recuperar el concepto de equidad, que no es cosa distinta de la justicia, sino la misma justicia que corrige a la injusticia en los casos concretos y particulares; es decir, la justicia del caso concreto, pues no debemos olvidar que la equidad aspira a una justicia mejor y tiene en cuenta a la persona humana. Es en la equidad donde se encuentra la razón de ser del reconocimiento, respeto y tutela de los derechos y libertades de la persona; y conviene recordar que la comprensión de este concepto, como ya antes he mencionado, se debe a la aportación del Derecho Canónico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer Mendoza, J. (2016). *Temas actuales de derecho canónico*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México.
- Barra, R. (2016). *Órgano, oficio, competencia y potestad en el ordenamiento canónico*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México
- Hervada, J. (2000). *Introducción al estudio del Derecho Canónico*. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. Pamplona-España.
- Otaduy, J. (2016). *Las fuentes del derecho canónico*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México
- Pacheco Escobedo, A. (2016). *El derecho canónico como ciencia jurídica. Pastoral y Derecho*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México

Prieto, V. (2016). *La presencia de la Santa Sede en los Estados y organismos internacionales, acuerdos y relaciones diplomáticas*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México

Trujillo, E. (2021). *Derecho Canónico*. Enciclopedia católica. Editorial San Benito. México

Vaticano (1983). *Código de Derecho Canónico*. Promulgado por la Autoridad de Juan Pablo II, Papa. Editorial Vaticana, dado en Roma, el día 25 de enero de 1983. Ciudad del Vaticano

## UNA APROXIMACIÓN AL ACTO COOPERATIVO EN LA LEGISLACIÓN Y LA DOCTRINA LATINOAMERICANA

**Abg. Esp. Ysidro Jesús Camargo González**

Abogado. Especialista en Derecho Mercantil. Estudios Avanzados (DEA) en Economía Aplicada. Profesor de Pregrado y Postgrado de la Universidad de Falcón y de la Universidad del Zulia. Docente Investigador de la Universidad de Falcón (UDEFA). Asesor Jurídico Corporativo y de Asociaciones Cooperativas.

**Línea de Investigación:** Formación Ciudadana

**Área Temática:** Derecho Cooperativo

### RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad estudiar el acto cooperativo en la legislación y la doctrina latinoamericana como acto esencial en el quehacer de las asociaciones cooperativas en el desarrollo de la economía social y alternativa. Para lo mismo, se aplicó una racionalidad cualitativa, con un método hermenéutico empírico y un diseño documental. Como resultado, se encontró que el acto cooperativo a pesar que ha sido definido en una gran cantidad de legislaciones latinoamericanas y estudiado por importantes tratadistas, especialistas en la materia cooperativa, lejos de estar agotada de los foros cooperativos, todavía constituye campo fértil para su análisis, por cuanto se le puede estudiar desde distintas ópticas, donde se analicen sus logros, efectos y consecuencias. El acto cooperativo se encuentra desprovisto de todo ánimo de lucro a diferencia del acto de comercio y en la actualidad no es comprendido en su dimensión real, especialmente por los entes gubernamentales con potestad tributaria quienes tienden a asimilarlos. Por lo anteriormente señalado, se recomienda profundizar su análisis sobre las consecuencias que puede generar este desconocimiento gubernamental, el cual puede causar daños de relevante importancia a la económica social y alternativa.

**Palabras Claves:** Acto cooperativo, Asociación Cooperativa, Acto de Comercio, Lucro, Potestad Tributaria

## AN APPROACH TO THE COOPERATIVE ACT IN LATIN AMERICAN LEGISLATION AND DOCTRINE

### ABSTRACT

The purpose of this article is to study the cooperative act in Latin American legislation and doctrine as an essential act in the work of cooperative associations in the development of the social and alternative economy. For the same, a qualitative rationality was applied, with an empirical hermeneutic method and a documentary design. As a result, it was found that the cooperative act, despite the fact that it was defined in a large number of Latin American legislations and studied by important writers, specialists in cooperative forums, still constitutes a fertile field for its analysis, because it can be studied from different perspectives, where its achievements, effects and consequences are analyzed. The cooperative act is devoid of any profit motive unlike the act of commerce and is currently not understood in its real dimension, especially by government entities with tax authority who tend to assimilate them. Due to the aforementioned, it is recommended to deepen its analysis of the consequences that this governmental ignorance can generate, which can cause significant damage to the social and alternative economy.

**Keywords:** Cooperative Act, Cooperative Association, Trade Act, Profit, Tax Authority

### INTRODUCCIÓN

El hombre desde su aparición sobre la tierra ha buscado la forma de agruparse con sus semejantes para satisfacer sus necesidades, desde las elementales hasta las más complejas, y en esa constante búsqueda inicialmente hizo uso del trueque para obtener cosas que necesitaba por otras que estaban a su alcance. Esta forma de intercambio económico fue abandonada paulatinamente por éste a medida que avanzaba en su desarrollo económico con la invención de algunos medios de pago rudimentarios como era el ganado y los metales preciosos hasta la aparición de la moneda. Igualmente abandonó la organización tribal por otras formas de agrupación más complejas como por ejemplo las asociaciones de

En la Edad Media, especialmente en Europa, hicieron su aparición las sociedades mercantiles, organizaciones fundamentales para el intercambio económico entre las metrópolis y sus colonias americanas y con ellas surgió el acto de comercio, el cual constituye el acto fundamental a través del cual estas sociedades desarrollan su objeto social de interposición en el cambio, donde un elemento fundamental es la obtención de una ganancia o lucro, entendiéndolo a éste como el producto o beneficio obtenido por el capital invertido.

En la Edad Moderna, el hombre y en especial el de zonas rurales y de los grupos sociales menos favorecidos, siente que las organizaciones económicas existentes hasta el momento no llenan sus expectativas de satisfacer sus necesidades económicas y en esa constante búsqueda de soluciones, un grupo de tejedores de la población inglesa de Roschdale, en el año de 1844, formulan las reglas universales de las Cooperativas, basadas en sus experiencias colectivas, lo que constituyó un paso fundamental para la consolidación de este sistema económico social en Europa y su propagación por el mundo.

En América estas ideas de Cooperativismo llegaron pronto y lograron consolidarse en Norteamérica sobre todo en Canadá, pero aun cuando también llegaron a varios países de América Latina las mismas no lograron despertar el interés en la población por este tipo de organización económico social. La influencia de Canadá, a partir de la década de los 50 del siglo pasado, a través de la formación Cooperativista, concretamente en la Universidad de Antigonish (Nueva Escocia) fue fundamental para el despegue de las Cooperativas en América Latina, especialmente en países como México, Guatemala, Puerto Rico, República Dominicana, Panamá, Bolivia, Argentina, Colombia y Venezuela.

Con la llegada de las Cooperativas a América Latina, comenzó también su análisis, siendo el primer tratadista al respecto el mexicano Puente (1954), quien en su tesis doctoral titulada "*Derecho cooperativo, Doctrina, jurisprudencia, codificación*", estudió por primera vez al acto cooperativo y sus características, desde ese momento comenzó el tratamiento doctrinario del mismo y a partir de la década de los 70 del siglo pasado su inclusión en las legislaciones regionales, por tal motivo la institución jurídica del acto cooperativo lejos de estar agotada constituye campo muy atractivo y útil para su estudio y una muestra de ello lo constituye el presente trabajo de investigación.

El Proyecto de Ley Marco para las Cooperativas de América Latina (2012), propuesto inicialmente por la extinta Organización de las Cooperativas de América, retomado por la Asociación Cooperativa Internacional (ACI Américas) y aprobado por el Parlamento Latinoamericano (PARLATINO), define al acto cooperativo como: “...los realizados entre las cooperativas y sus socios o por las cooperativas entre sí en cumplimiento de su objetivo social y quedan sometidas al Derecho Cooperativo” (Pag.7)

Esta definición ha sido acogida por gran parte de la legislación latinoamericana para definir al acto cooperativo y como ejemplo de ello puedo citar las definiciones contenidas en el Artículo 2.4 de la Ley de Cooperativas de Puerto Rico; artículo 4 de la Ley de Cooperativas de Argentina; artículo 7 de la Ley de Cooperativas de Colombia; artículo 3 de la Ley de Cooperativas de Panamá y el artículo 7 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas de Venezuela.

Otras legislaciones, aunque contienen los elementos básicos mencionados en la definición del Proyecto de Ley Marco, profundizan un poco más en su contenido, como es el caso de la establecida en artículo 8 de la Ley de Cooperativas de Paraguay (1994) la cual consagra:

El acto cooperativo es la actividad solidaria, de ayuda mutua y sin fines de lucro de personas que se asocian para satisfacer necesidades comunes o fomentar el desarrollo. El primer acto cooperativo es la Asamblea Fundacional y la aprobación del Estatuto. Son también actos cooperativos los realizados por: a) Las cooperativas con sus miembros; b) Las cooperativas entre sí; y, c) Las cooperativas con terceros en cumplimiento de su objeto social. En este caso se reputa acto mixto, y sólo será acto cooperativo respecto de la cooperativa. Los actos cooperativos quedan sometidos a esta ley y subsidiariamente al Derecho Común.

Esta definición menciona algunos de las características del acto cooperativo como lo son la solidaridad, la ayuda mutua y sin fines de lucro, esencia fundamental de las cooperativas al ser organizaciones socio-económicas cuyo objetivo fundamental es satisfacer las necesidades individuales y colectivas de sus asociados y fomentar el desarrollo sostenible de las comunidades de su entorno. Otra definición que difiere del Proyecto de Ley Marco es la definición contenida en el artículo 5 de la Ley General de Sociedades Cooperativas de México (2018) la cual establece: “Se consideran actos cooperativos los relativos a la organización y funcionamiento interno de las sociedades cooperativas...” Esta definición se circunscribe a considerar a los actos cooperativos como aquellos actos jurídicos

relacionados directamente con la dinámica interna de las cooperativas, pero deja un vacío en cuanto a los actos que realizan éstas con sus asociados y con terceros.

Por su parte la Ley de Cooperativas de Honduras (1987) tipifica: “Son actos cooperativos aquellos en que intervengan por sí, una o más cooperativas, toda vez que no signifiquen actos de comercio o civiles, expresamente definidos en códigos especiales...”. Según esta definición solo constituyen actos cooperativos los que realicen las cooperativas entre sí dejando de lado los actos que realicen con sus asociados y con otros organismos.

### **EL ACTO COOPERATIVO EN LA DOCTRINA LATINOAMERICANA**

El primer tratadista en definir el acto cooperativo fue el mexicano Salinas (1954), según este doctrinario el acto cooperativo es el “supuesto jurídico, ausente de lucro y de intermediación, que realiza la organización cooperativa en cumplimiento de un fin preponderantemente económico y de utilidad social” (P. 127). Considero que esta es la definición clásica, que contiene los elementos fundamentales que distinguen al acto cooperativo de otros actos jurídicos, por cuanto si bien tiene un fin económico, que por lo general se traduce en un ahorro para los socios de una cooperativa, no persigue un ánimo de lucro o ganancia; así mismo no constituye un acto de intermediación por cuanto su objetivo es relacionar directamente a los productores con los consumidores y de esta manera ser de utilidad colectiva y no particular.

Para Moirano citado por Lamenza (2016) el acto cooperativo “...es toda operación realizada entre las cooperativas y sus asociados, en cumplimiento del objeto social, sin fines de lucro...”. (Pag 2). Para Naranjo (2016) el acto cooperativo es “...el realizado entre los socios y la cooperativa, en el marco del cumplimiento del objeto social de la misma...” (P. 7).

Puedo observar en las dos anteriores definiciones, que dichos autores se fundamentan en la formulada por el Proyecto de Ley Marco para las Cooperativas de América Latina y en consecuencia consideran al acto cooperativo como un elemento esencial para cumplir con el objeto social de la organización cooperativa internamente, no considerando en estas definiciones los negocios o actos relacionados con terceros con los que se relacionan como, por ejemplo, cuando compran cosas a empresas o personas para abaratar los costos a sus socios o venden los productos de sus éstos en el mercado.

García (2014) define el acto cooperativo desde dos puntos de vista, uno restringido (*strictus sensu*) y otro amplio (*lato sensu*). Desde la perspectiva restringida lo define como “...el realizado entre una cooperativa y sus miembros en relación con el servicio o con la actividad propia del objeto social de ella, y que se objetiva en la prestación material que la cooperativa hace” (P. 14). Desde la perspectiva amplia considera:

...el acto cooperativo comprendería no solo las relaciones entre las cooperativas y sus miembros entre las cooperativas entre sí, sino que también incluiría los actos realizados entre las cooperativas y terceros no miembros, respecto de la cooperativa, siempre que se realicen en cumplimiento de los objetivos que la misma se ha propuesto.

Este autor, desde esta última perspectiva, estima que también se pueden considerar actos cooperativos aquellos que realicen las cooperativas con terceros (personas – empresas) que sean necesarios para el cumplimiento del objetivo social, lo que considero totalmente acertado, por ejemplo cuando una cooperativa compra una maquinaria para transformar materia prima en artículos elaborados destinados al consumo de sus asociados o efectúa la compra de un inmueble para efectuar sus reuniones, asambleas o la realización de actividades propias de su objeto social.

Según Pastorino (1993) “el acto cooperativo es un negocio jurídico unilateral, colegiado y complejo” (P. 27). Considera Carr citado por Etcheverry (1995) que el acto cooperativo “...es un acto jurídico lícito, ejecutado por uno o varios sujetos cooperativos con voluntad cooperadora libre, reglado por normas jurídicas que legislan sobre los efectos de los hechos o actos efectuados con voluntad cooperadora libre.” (P. 122). Puedo evidenciar que los autores Pastorino y Carr definen al acto cooperativo desde un punto de vista diferente como lo consideran otros tratadistas latinoamericanos, por cuanto se fundamentan en la naturaleza jurídica del acto, lo consideran negocio jurídico o acto jurídico y esto implica que su realización depende de la voluntad de quienes lo ejecuten, dirigido expresamente a crear, modificar o extinguir relaciones o situaciones jurídicas y por lo tanto es reconocido por el Derecho como una especie dentro del género de los actos jurídicos.

Como puedo observar la definición del Acto Cooperativo, lejos de estar agotada de los foros académicos, todavía constituye campo fértil para su análisis, por cuanto se le puede estudiar desde distintas ópticas, donde se analicen sus logros, efectos y consecuencias y muestra de ello lo constituyen los aportes que la doctrina sigue dando.

## CARACTERÍSTICAS DEL ACTO COOPERATIVO

El acto cooperativo posee unas características que lo distinguen claramente de otros tipos de actos que son reconocidos y establecidos por las legislaciones por cuanto producen consecuencias jurídicas, económicas y sociales distintas y por eso Cracogna citado por García (2014) considera que el acto cooperativo es "... un acto jurídico sui-generis, que no tiene naturaleza civil ni comercial ni laboral ni otra, sino una propia..." (P. 16)

Así como, Salinas (1954) fue el primer autor latinoamericano en definir al acto cooperativo, también fue el primero en exponer sus características, tomando como criterios sus características generales y características específicas. Para este autor las características generales del acto cooperativo son: 1) constituye un supuesto jurídico; 2) se trata de un acto colectivo, en el cual el sujeto principal de la relación jurídica es la organización cooperativa, ya que los individuos realizan esta categoría de acto en tanto que pertenecen a ella; 3) tiene naturaleza patrimonial 4) es un acto no oneroso, pues, sin ser un acto gratuito, tampoco persigue finalidad de lucro 5) es un acto subjetivo, porque pertenece a la actividad de la organización. Las características específicas son: 1) es un acto de organización, en tanto es producto de la organización cooperativa; 2) hay ausencia de lucro y de intermediación; 3) tiene una finalidad de interés social.

Para Naranjo (2016) las principales características del acto cooperativo son:

...en primer lugar, es **VOLUNTARIO**, porque no solo se produce cuando el socio utiliza el beneficio que buscó al afiliarse a la cooperativa, sino también porque es voluntario el ingreso a la misma. En segundo lugar, el Acto Cooperativo, es **IGUALITARIO**, porque se ejecuta en igualdad de condiciones para todos los socios, resueltas en asamblea general de los mismos socios, sin preferencias, ni privilegios, ni aún a pretexto de directivos o fundadores, como lo determina la legislación cooperativa. El Acto Cooperativo, es **UNILATERAL**, porque no existe contraparte, porque no hayo posición de intereses, pues, son los mismos socios, los que actúan en mutualidad entre ellos y no pueden ser contraparte de sí mismos. El Acto Cooperativo, es **SOLIDARIO**, porque los socios actúan solidariamente, mutuamente, en comunidad, para satisfacer sus necesidades, compran en común, venden en común, trabajan en común, ahorran en común, sin fin de lucro, sino de servirse mutuamente. Finalmente, el Acto Cooperativo, **NO ES LUCRATIVO**, porque si bien es cierto genera beneficio, no es ganancia o utilidad, pues ella resulta de operar con terceros, en cambio el excedente resulta de operar con sus socios y es una contingencia, puede o no existir, por eso el "precio" es más bien una suerte de tasa o anticipo que puede ser igual, inferior o mayor a lo efectivamente requerido por la cooperativa para su

subsistencia; mientras que, la utilidad en las sociedades de capital, se presupuesta, se la busca, es su objetivo principal.

García (2014), considera como características del acto cooperativo las siguientes:

1, Es un acto a la vez **voluntario**, en el sentido que el miembro lo efectúa en forma libre y sin coerción externa, y obligatorio, porque para él constituye una obligación de dar o de hacer (de usar los servicios de la cooperativa) que contrae al ingresar a la unidad cuyo incumplimiento puede causarle la aplicación de sanciones por parte de la cooperativa. 2. El acto es **individual** en cuanto se produce cuando el miembro solicita goza del servicio objeto de la cooperativa, lo que puede hacer frecuente y repetidamente. 3. Es **recíproco** ya que el miembro que recibe el servicio que le presta la cooperativa debe realizar una prestación equivalente o compensadora, por ejemplo, devolver la ayuda económica obtenida con intereses, en el plazo estipulado. 4. Es **igualitario** en el sentido de que, al implicar la acción común de dos o más personas, exige que ellas actúen bajo el principio de igualdad de derechos y de obligación es de los cooperadores. El cooperador no puede hacer ofertas o propuestas a la cooperativa cuando accede al servicio que es el objeto de esta, porque las condiciones de esa operación ya han sido determinadas por el estatuto y/o por la asamblea, y todos los cooperadores obtendrán ese servicio en la más estricta igualdad, porque la regla de la democracia (un hombre = un voto) es la esencia de la entidad. 5. El acto cooperativo es **económicamente interesado**, aunque no es un acto de cambio. Los miembros ingresan o se asocian a una cooperativa siempre buscando la solución a un problema económico específico; no buscan el beneficio a costa de un tercero sino mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua (práctica de la reciprocidad). El pago que el miembro hace por el servicio no constituye el “precio” en sentido técnico, sino una restitución a la cooperativa de los gastos que la misma ha tenido para procurarle bienes o servicios al miembro: tiene entonces un valor restitutorio o resarcitorio para que la cooperativa pueda continuar operando.

Para Vallati (2019), al proceder a su análisis y concretamente a sus características considera que los actos cooperativos son voluntarios, bilaterales, consensuales, lucrativos, lícitos, posibles, no ser contrarios al orden público ni a la moral y las buenas costumbres, no oponerse a la libertad de las acciones o de la conciencia y no perjudicar los derechos de los terceros. Además de todas las características antes mencionadas por la doctrina, experta en la materia cooperativa, considero como características esenciales del acto cooperativo las siguientes: a) Es un acto jurídico nominado y autónomo: Esto significa que es un acto perfectamente reconocido por las legislaciones vigentes en América Latina, como un acto diferente de los demás actos jurídicos, especialmente, del acto de comercio y del acto civil. b) Tiene una múltiple finalidad, por cuanto el acto cooperativo tiene una finalidad no solamente económica, sino que también la tiene finalidad social y cultura, por cuanto el objeto social de las cooperativas tiene esta triple finalidad.

## SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL ACTO COOPERATIVO Y EL ACTO DE COMERCIO

En cuanto a las semejanzas de ambos actos, en virtud de la carencia legislativa y doctrinaria sobre este aspecto, señalo las siguientes: a) Tanto el acto cooperativo como el acto de comercio son actos jurídicos porque son producto de la voluntad de las personas que los realizan, con el objetivo de producir determinados efectos previstos en las normas, creando, modificando o extinguiendo obligaciones. b) Ambos actos tienen fines económicos por cuanto sus efectos se materializan dentro del sistema económico de una localidad, región o país.

En lo que respecta a las diferencias enumero las siguientes:

1. Los actos cooperativos solo pueden ser realizados por las cooperativas para cumplir con su objetivo social mientras que el acto de comercio puede ser realizado por comerciantes y por no comerciantes, inclusive las cooperativas y esto último siguiendo la opinión de Morles (1998), quien sostiene que las cooperativas pueden ejecutar cualquier tipo de acto, inclusive actos de comercio, por cuanto para poder cumplir con su negocio fin, es decir, su objeto social, a veces debe realizar negocios medios, que constituyen actos de comercio.

2. En el acto cooperativo no existe la interposición en el cambio, por cuanto las cooperativas en la realización de sus actividades económicas no ejecutan ninguna mediación debido a que su objetivo fundamental es relacionar directamente a los productores con los consumidores, mientras que la esencia del acto de comercio es la intermediación a fin que se cumpla el ciclo productor – intermediario – consumidor. Al respecto Valder (2007) sostiene que las cooperativas no facturan como las empresas mercantiles operaciones comerciales, ni siquiera obtienen beneficio por el resultado económico positivo de sus actividades, por cuanto su finalidad es la persecución de un beneficio común.

3. A pesar que ambos actos tienen fines económicos estos difieren por cuanto el acto cooperativo se fundamenta en la solidaridad, lo que por lo general constituye un ahorro y el acto de comercio en busca de un lucro, lo que constituye obtener una ganancia sobre el capital invertido. En este sentido Pastorino (1993) sostiene que el acto cooperativo es la expresión jurídica de la solidaridad, del esfuerzo propio y

de la ayuda mutua, diferenciándose del acto de comercio en el que prevalece el enfrentamiento entre las partes, fundamentadas en un contrato de cambio en el que las partes deben actuar simultáneamente.

4. El acto cooperativo no constituye hecho imponible de impuestos de ninguna índole por su naturaleza mientras que el acto de comercio si constituye hecho imponible de impuestos por su naturaleza de la búsqueda de un lucro o enriquecimiento de quienes los ejecutan. García (2014) considera que debe haber exención de los impuestos por cuanto una cooperativa cuando cumple su objeto social no se puede hablar de obtención de lucro.

### **EL ACTO COOPERATIVO Y SU TRATAMIENTO TRIBUTARIO.**

El aspecto tributario del acto cooperativo es regulado en varios países de América Latina, por lo que considero que merece especial atención las siguientes normativas jurídicas: El Art. 4 de la Ley de Economía Popular y Solidaria del Ecuador (2011), donde se regulan a las Cooperativas conjuntamente con otras organizaciones de este sector de la economía, sostiene:

Las operaciones que los organismos de la Economía Popular y Solidaria efectúen con sus miembros, para efectos tributarios, no constituyen actos mercantiles de transferencias de bienes o prestación de servicios. Son actos económicos solidarios de aportación, distribución o partición; en cambio, los que efectúan con terceros no miembros de dichas organizaciones, constituyen actos civiles o de comercio, sujetos al régimen tributario

El Parágrafo Único del Artículo 79 de la Ley de Cooperativas de Brasil (1971) establece: “El Acto Cooperativo no implica operación de mercado ni contrato de compra venta de producto o mercadería”. El Artículo 4 de la Ley de Cooperativas de Honduras (1987) consagra: “Son actos cooperativos aquellos en que intervengan por sí, una o más cooperativas, toda vez que no signifiquen actos de comercio o civiles, expresamente definidos en códigos especiales”. El Artículo 8 de la Ley de Paraguay (1994) sostiene: “El acto cooperativo es la actividad solidaria, de ayuda mutua y sin fines de lucro de personas que se asocian para satisfacer necesidades comunes o fomentar el desarrollo”

Así mismo, doctrinariamente el aspecto tributario es tratado por autores de la región, tomando como fundamento que el acto cooperativo no es generador de ganancias sino un acto solidario entre personas que tienen necesidades comunes y de allí su finalidad de asociarse con el objetivo de buscar soluciones a las mismas y no de obtener ganancias. En tal sentido Naranjo (2016) sostiene:

...el efecto más importante y más discutido del Acto Cooperativo, ocurre en el campo Tributario, pues, las transacciones entre la Cooperativa y sus socios, no siendo Actos de Comercio, no constituyen hecho generador de tributos, así, cuando la Cooperativa compra a un tercero, en el mercado, los bienes que ha de distribuir entre sus socios, si hay hecho imponible, hay acto de comercio, pero no lo hay, cuando la Cooperativa “vende”, a sus socios, los artículos adquiridos con su propio dinero.

Por su parte García (2014) considera:

...respecto de la tributación, si las cooperativas no practican entre sí ni con sus miembros actos de comercio, ni hacen operaciones de mercado, ni intermedian entre la oferta y la demanda, no podrán ser alcanzadas por las leyes de impuestos a las ventas y al valor agregado... Cuando se opera en un “círculo cerrado”, una vez que la riqueza ha entrado en él, el desplazamiento que ella tenga internamente nada debe tributar porque, en rigor de verdad, no hay ningún desplazamiento económico sino una mera distribución física o, en general, la prestación de un servicio. De manera tal que el acto cooperativo no crea base imponible...

En igual sentido opina Bastidas (2020):

...queda entendido que los ingresos obtenidos por operaciones con los socios no generan renta y por lo tanto deben ser inafectos a impuestos sobre la renta, también que los obtenidos por operaciones con terceros sí la generan y pudieran estar afectos salvo que la legislación los excluya

El acto cooperativo como puedo observar en la legislación y la doctrina de América Latina es un acto desprovisto de todo lucro o ganancia sobre el capital invertido, por cuanto cuando un asociado hace uso de los servicios u obtiene productos de la cooperativa, está haciendo uso de sus propios recursos, bien sean dinerarios, físicos o intelectuales y por tal motivo no puede constituir un hecho imponible generador de tributos.

Otra situación se puede presentar cuando las cooperativas realizan negocios jurídicos con terceros y por ello Morles (1998) considera que cuando la cooperativa se relaciona con terceros, en esa situación los actos pueden ser civiles o actos de comercio y en esos casos precisos si puede ser considerado como un hecho imponible generador de tributos tales como el impuesto sobre la renta y otros. En igual sentido opina Naranjo (2016) quien considera que “...los beneficios obtenidos por las Cooperativas en actos ajenos a su objeto social, como la venta a terceros no socios, o la venta de su Sede Social, si están gravados con el Impuesto a la Renta, porque ellos si constituyen utilidades...” (P. 11)

## CONCLUSIONES

En virtud de lo investigado documentalmente, puedo señalar que legislativamente el acto cooperativo se encuentra consagrado aproximadamente en veinte legislaciones reguladoras de las sociedades cooperativas en América Latina, lo que ha sido fortalecido, en gran parte, por el Proyecto de Ley Marco para las Cooperativas de América propuesto inicialmente por la Organización de las Cooperativas de América y retomado por la Asociación Cooperativa Internacional (ACI Américas) y finalmente aprobado por el Parlamento Latinoamericana (PARLATINO) en el año 2012, cuyo objetivo no es otro que lograr la uniformidad de la regulación legislativa de las asociaciones cooperativas en América Latina y de esta manera estimular la economía social y participativa, lo que hoy se denomina economía alternativa.

Así mismo, desde la década de los cincuenta del siglo pasado, cuando el autor mexicano Salinas (Ob. Cit.), en su tesis doctoral *“Derecho cooperativo, Doctrina, jurisprudencia, codificación”*, definió por primera vez al acto cooperativo, fundamentándose en los elementos de la no intermediación y de la ausencia de lucro del mismo, la doctrina latinoamericana no ha cesado de dar definiciones sobre tal acto jurídico, de fundamental importancia para las asociaciones cooperativas.

Considero que lejos de estar agotado el análisis del acto cooperativo de los foros académicos y de su regulación legislativa, todavía constituye campo fértil para su estudio y legislación, por cuanto se le puede tratar desde distintas ópticas, donde se analicen sus logros, efectos y consecuencias y sobre todo en esta nueva dimensión de la economía globalizada.

En cuanto a su tratamiento tributario, puedo concluir, que no hay lugar a dudas para la doctrina y ha sido consagrado por las diferentes legislaciones regionales que el acto cooperativo que realizan las cooperativas con sus asociados y ellas entre sí, para el cumplimiento de su objeto social, son actos de ayuda mutua, que no persiguen lucro o ganancia, su objetivo supremo es la solidaridad entre un grupo de personas que busca solucionar problemas económicos y sociales de una manera colectiva, que no constituyen operaciones de mercado ni intermedian entre la oferta y la demanda y por tal motivo mal puede imponerse cargas impositivas dirigidas a pechar las ganancias a actos que no las generan. El desconocimiento de esta situación, por parte de los organismos gubernamentales con potestad tributaria, puede inducirlos a cometer el error de imponerle impuestos a tales actos, lo que, sin lugar a dudas,

generara situaciones de difícil o imposible reparación económica para las cooperativas por cuanto al ver mermadas sus recursos no pueden desarrollar apropiadamente su objeto social.

Diferente es la situación cuando las cooperativas se relacionan con terceros, en cuyo caso, dependiendo de las circunstancias en las cuales se realizan los actos o negocios jurídicos, pudieran ser calificados de actos civiles o de comercio en cuyo caso si pudieran constituir hechos imposables de impuestos.

### **RECOMENDACIONES**

La principal recomendación que efectúo es a las Universidades de América Latina, especialmente a las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales y a las de Ciencias Jurídicas y Políticas a incluir en sus programas de estudio asignaturas relacionadas con el estudio de las cooperativas y de los actos cooperativos a fin de propugnar el análisis de sus logros, efectos y consecuencias y además lograr difundir de una manera colectiva los beneficios de éstos en la nueva economía global.

Así mismo, también recomiendo que el Poder Legislativo de los distintos países de América Latina, además de consagrar, en las leyes reguladoras de las sociedades cooperativas, que los actos cooperativos son de ayuda mutua, que no persiguen lucro y solidarios, como efectivamente se ha realizado, establezcan de manera expresa que los mismos no pueden ser objeto de impuestos a las ganancias, como el impuesto sobre la renta, por cuanto no se puede imponer carga tributaria a un acto, que por su naturaleza intrínseca, no genera ganancias.

También recomiendo a organismos promotores del movimiento cooperativo latinoamericano, como es el caso de la Asociación Cooperativa Internacional (ACI Américas) y otros, efectuar eventos tales como congresos, foros, seminarios, internacionales, donde se invite a los representantes de los distintos gobiernos, específicamente a los entes tributarios nacionales y se les sensibilice sobre la naturaleza del acto cooperativo y su diferencia con el acto de comercio.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS**

- Asamblea Nacional de la República de Honduras. (1987). *Ley de Cooperativas*. De fecha 07 de mayo de 1987.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2001). *Ley Especial de Asociaciones Cooperativas*. Gaceta Oficial N° 37.285 de fecha 18 de septiembre de 2001.
- Bastidas (2020). *El Acto Cooperativo como Piedra Angular de la Gestión Cooperativa*. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Centro de Investigación Jurídica (2021). *Tema Acto Cooperativo*. Informe de Investigación CIJUL. Extraído el 01 de diciembre de 2022 desde: [https://www.Informe+de+Investigaci%C3%B3n+CIJUL.+Tema+Acto+Cooperativo.+2021&rlz=1C1CHBD\\_esVE864VE864&oq=Informe+de+Investigaci%C3%B3n+CIJUL.+Tema+Acto+Cooperativo.+2021&aqs=chrome..69i57.1957j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF](https://www.Informe+de+Investigaci%C3%B3n+CIJUL.+Tema+Acto+Cooperativo.+2021&rlz=1C1CHBD_esVE864VE864&oq=Informe+de+Investigaci%C3%B3n+CIJUL.+Tema+Acto+Cooperativo.+2021&aqs=chrome..69i57.1957j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF).
- Congreso Nacional de la República Federativa de Brasil (1971). *Ley General de Cooperativas*. Ley No 5.764/71.
- Congreso de la Unión. (2018). *Ley General de Sociedades Cooperativas*. México. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de agosto de 1994. TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 19 de enero de 2018.
- Congreso de la Nación Paraguaya. (1994). Ley 438/94. *Ley de Cooperativas*.
- Congreso de la República Argentina. (1973). Ley 20.337. Boletín Oficial No. 15-05-1.973.
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. (2011). *Ley de Economía Popular y Solidaria*. Quito.
- Congreso Nacional de la República Oriental del Uruguay. (2008). *Ley General de Cooperativas No. 18.407. 2008*.
- Cracogna. (s/f). *Primera Mención del Acto Cooperativo*. Extraído el 01 de diciembre de 2022 desde: [www.socialysolidaria.com/primeramenciondelactocooperativo/](http://www.socialysolidaria.com/primeramenciondelactocooperativo/)
- Etcheverry (1995). *Derecho Comercial y Económico: formas jurídicas de la organización de las empresas*. Buenos Aires. Editorial Astrea. 1° reimpresión.
- García (2014). *Derecho Cooperativo, mutual y economía social y solidaria*. Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria. Mérida.
- Lamenza, A. (2016). *El acto cooperativo. Noción, contenido y alcances. Su incorporación en el derecho positivo nacional*. Extraído el 01 de diciembre de 2022 desde: <https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/alfredolamenza.pdf>.
- Morles (1998). *Curso de Derecho Mercantil*. Tomo II. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

- Naranjo. (2017). *El Acto Cooperativo: Concepto Estratégico para el Desarrollo Cooperativo. Incorporación y Tratamiento en los Países de América Latina*.
- Parlamento Latinoamericano (PARLATINO). (2012). *Ley Marco para Cooperativas de América Latina*. Extraído el 02 de diciembre de 2022 desde: [https://parlatino.org/pdf/leyes\\_marcos/leyes/ley-cooperativa-alatina-caribe-pma-30-nov-2012.pdf](https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/ley-cooperativa-alatina-caribe-pma-30-nov-2012.pdf).
- Pastorino (1993). *Teoría General del Acto Cooperativo*. INTERCOOP Editora Cooperativa Ltda., Buenos Aires.
- Salinas (1954). *Derecho cooperativo, Doctrina, jurisprudencia, codificación*. Editorial Cooperativismo, México.
- Valder, C. (2007). *Teoría general dos atos cooperativos*. Sao Paulo. Malheiros Editores
- Vallati, J. (2019). *El Acto Cooperativo*. Ponencia Congreso Continental de Derecho Cooperativo. San José de Costa Rica. Extraído el 02 de diciembre de 2022 desde: <https://www.faccargentina.coop/wp-content/uploads/2020/07/Acto-Cooperativo-Costa-Rica-2019-Jorge-Vallati.pdf>

# CIENCIAS SOCIALES

## ¿QUIÉNES SON LAS PARTES INTERESADAS DE UNA ORGANIZACIÓN?

**MSc. Nelson Montesdeoca Lugo**

TSU en Relaciones Industriales, Abogado, Magister en Gerencia Empresarial. Docente e Investigador de la Universidad de Falcón

**Línea de Investigación:** Gestión Pública

**Área Temática:** Responsabilidad Social en las Organizaciones Públicas

### RESUMEN

El propósito de este ensayo consiste en la identificación de quiénes son las personas, grupos e instituciones que son afectados o se encuentran interesados en el quehacer de una organización, con el propósito de desarrollar acciones que tiendan a responder ante dichos intereses, como uno de los enfoques que habitualmente se aplica al análisis del comportamiento socialmente responsable de las organizaciones. Se hace la referencia a la identificación de los *stakeholders* como un aspecto clave para el comportamiento socialmente responsable de cualquier organización, y se analizan algunos de los principales aspectos del concepto de gobierno corporativo, especialmente de la incorporación de los *stakeholders* a dichas instancias de toma de decisiones de una organización. Asimismo, se incluye una breve ejercitación respecto de las tipologías de *stakeholders* susceptibles de aplicar en el ámbito institucional.

**Palabras Clave:** responsabilidad social empresarial, partes interesadas.

## ¿WHO ARE THE INTERESTED PARTIES OF AN ORGANIZATION?

### ABSTRACT

The purpose of this essay is to identify who are the people, groups and institutions that are affected or interested in the work of an organization, with the purpose of developing actions that tend to respond to said interests, as one of the approaches that are usually applied to the analysis of the socially responsible behavior of organizations. Reference is made to the identification of stakeholders as a key aspect for the socially responsible behavior of any organization, and some of the main aspects of the concept of corporate governance are analyzed, especially of the incorporation of the stakeholders to these decision-making instances of an organization. Likewise, a brief exercise is included regarding the typologies of stakeholders that can be applied in the institutional sphere.

**Keywords:** corporate social responsibility, stakeholders.

## INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos principales que se obtiene de la revisión de algunos de los principales aspectos del concepto de responsabilidad social empresarial (RSE), es que uno de los enfoques que habitualmente se aplica al análisis del comportamiento socialmente responsable de las organizaciones, requiere la identificación de quiénes son las personas, grupos e instituciones que son afectados o se encuentran interesados en el quehacer de dicha organización, con el propósito de desarrollar acciones que tiendan a responder ante dichos intereses.

De esta manera, surge la necesidad e importancia de revisar en la literatura algunos aspectos destacados del concepto de *stakeholders* o partes interesadas, que permite describir una de las perspectivas más relevantes dentro del concepto de responsabilidad social: el enfoque *stakeholders*. Así, el análisis de la teoría de los *stakeholders*, presta especial atención a los planteamientos teóricos y metodológicos desarrollados por Edward Freeman en el año 1984, como la primera sistematización de importancia respecto de dicho término (Lozano, 2019). Sin embargo, primeramente, se desarrollan dos subapartados que son de especial relevancia para conectarlo con el concepto de RSE.

En primer término, se hace la referencia a la identificación de los *stakeholders* como un aspecto clave para el comportamiento socialmente responsable de cualquier organización, que se traduce en saber quiénes son las partes interesadas que son afectadas por el desempeño organizacional o que afectan al mismo. En el segundo subapartado, se analizan algunos de los principales aspectos del concepto de gobierno corporativo, especialmente de la incorporación de los *stakeholders* a dichas instancias de toma de decisiones de una organización. Asimismo, se incluye una breve ejercitación respecto de las tipologías de *stakeholders* susceptibles de aplicar en el ámbito institucional, así como respecto de mecanismos para analizar la participación de las partes interesadas en las decisiones estratégicas de una organización.

### Partes Interesadas de una Organización

Algunos investigadores y analistas del concepto de *stakeholder* (Preston y Sapienza, 2017), plantean que el origen de este concepto se encuentra en las investigaciones de Merrick Dodd en 1932, quien analizaba los discursos de los ejecutivos de la empresa General Electric, en los que se identificaban cuatro (4) grandes grupos de partes interesadas: accionistas, empleados, clientes y público en general. Sin embargo, también existe un consenso en la literatura especializada en esta temática, que señala que el término *stakeholder* o partes interesadas fue acuñado por primera vez en 1963 por el Stanford Research Institute (SRI), para identificar aquellos grupos o personas que son de importancia vital para la existencia de una organización, lo que sin duda permitió abrir el debate acerca de la forma en cómo debía gestionarse una organización, respecto de las diferentes partes o grupos con las que se relaciona o depende (Freeman, 1984).

De esta manera, uno de los efectos del concepto de partes interesadas es la irrupción de la RSE, como nuevo modelo de pensamiento en la gestión de las organizaciones, especialmente de las empresas, se grafica en el tránsito desde un modelo de empresa dominado por un grupo único (Marín, 2018), que proveía el capital necesario para el funcionamiento de la organización (*stockholders*), así como los grupos o personas que invierten dinero para adquirir parte de la propiedad de la misma denominados accionistas (*shareholders*), transitando hacia un modelo en donde diversas partes interesadas (*stakeholders*) adquieren un peso importante en las decisiones en la actualidad.

De acuerdo con Marín (2018), este cambio de modelo ha provocado a su juicio dos (2) efectos fundamentales: (a) La empresa deja de ser exclusivamente una institución económica y adquiere una gran incidencia en el desarrollo social y en la atención del medio ambiente; (b) Se amplían considerablemente los grupos de interés para las organizaciones empresariales. Probablemente, son muchas otras diferencias más las que separan a estos dos (2) modelos de organización, llegándose incluso a plantear que no sólo los hace diferente únicamente el modelo económico que los inspira, sino que también se orientan hacia un modelo diferente de sociedad (Rodríguez, 2017), lo que sin dudas como plantea Argandoña (2017), repercutirá en diferentes formas de expresión de las acciones enmarcadas en la RSE.

Como se ha señalado anteriormente, se pueden resumir en dos (2) grandes tendencias que orientan la aplicación de la RSE en una organización, que tienen como sus extremos por un lado los planteamientos de Friedman (1970), y por el otro los postulados de Bowen (1953). Ambas perspectivas tienen consecuencias directas en la identificación de los *stakeholders* de una organización, debido a que,

con el primero de los autores, las partes interesadas de una organización se concentran básicamente en los accionistas o dueños de la empresa como principal expresión del concepto, en la perspectiva de Bowen, la cantidad y variedad de *stakeholders* aumenta significativamente.

Sin embargo, la identificación de los *stakeholders* de una organización a la hora de gestionar su responsabilidad social, adquiere simultáneamente una gran importancia y complejidad, debido a que muchas veces no se tiene claro quiénes son las partes interesadas de la organización, debido a las múltiples formas, características y definiciones que estos grupos pueden adquirir (Setó, 2017). Esta identificación depende de los diferentes ámbitos o sectores al cual pertenezca cada organización, el parámetro o característica con el cual se pretenda identificar a los actores involucrados y muy especialmente, dependiendo del grado de compromiso con el cual cada institución procure asumir su comportamiento socialmente responsable.

Este último aspecto puede ser determinante en la identificación de las partes interesadas, debido a que este compromiso institucional puede oscilar en un baremo que va desde el cumplimiento cosmético o estético en función del marketing, hasta la asunción de un compromiso real y sincero por establecer un diálogo fluido y permanente con todos sus *stakeholders*, para acrecentar su capital social o relacional, estableciendo una comunidad de aprendizaje y participación permanente. Además, es habitual encontrarse con que las organizaciones identifican como sus *stakeholders*, únicamente a aquellos grupos que se encuentren organizados como un sindicato, por ejemplo, o aquellos grupos con los cuales la organización mantiene algún tipo de relación contractual (Hax, 2016).

De esta manera, cuando una organización sólo aplica el criterio contractual para identificar a sus partes interesadas, inevitablemente provocará como consecuencia y efecto de esa disposición, el que las políticas y decisiones de la organización ignorarán sus impactos sobre una serie de otras partes interesadas, lo que sin duda más tarde o más temprano le generará algún tipo de conflicto a la organización que aplica estos criterios más excluyentes. Por todas las situaciones expuestas en los párrafos anteriores, es conveniente observar las recomendaciones propuestas por Prandi (2017), las que resultan interesantes de considerar al momento de identificar a los *stakeholders*:

- Tener en cuenta no sólo los intereses, sino también los valores e intangibles relevantes existentes en la relación de la organización con la sociedad.
- No obviar de entrada a aquellos *stakeholders* que puedan ser juzgados en primera instancia como poco relevantes para los intereses de la organización, teniendo en cuenta a aquellas personas o grupos

que, por motivos culturales, religiosos o de género, pueden tener más dificultades para expresar sus preocupaciones, sugerencias o preferencias, es decir: ¡No dejar a nadie fuera!

- Valorar los contenidos que le transmiten los stakeholders, expresados en demandas o preferencias mediante las cuales sea posible elaborar una hoja de ruta, que incorpore los intereses y valores respecto de los cuales la organización orientará su comportamiento socialmente responsable. La organización debe estar dispuesta a realizar un proceso de aprendizaje continuo en el marco de las relaciones que establece, teniendo presente que los intereses y demandas de los grupos de interés pueden ser convergentes o divergentes a sus propios propósitos.
- Tener en cuenta que la organización no se sitúa en el centro de las relaciones con los *stakeholders*, sino que es un actor más de la sociedad, existiendo una red de relaciones a escala local y global, donde serán importantes las corresponsabilidades e interdependencias.

Sin embargo, de acuerdo con Lozano (2019), cuando se analiza la relación entre el concepto de *stakeholders* y la responsabilidad social, no debe limitarse simplemente al análisis reflexivo del comportamiento socialmente responsable o a la magnitud del poder de la empresa, sino que más bien se debe considerar como “un primer intento de construir reflexiva y prácticamente una comprensión de la gestión de las organizaciones que se articule con una cierta fundamentación ética” (p.122).

Como consecuencia de lo planteado anteriormente, según el propio Lozano (2019), el estudio del concepto de las partes interesadas de una organización puede adquirir un triple carácter en su análisis: teoría de la gestión, proceso de la gestión estratégica y marca de referencia analítica. En virtud de tal situación, el análisis del concepto de *stakeholders* se orienta a los esfuerzos de la organización por incorporar las preocupaciones, necesidades e intereses de sus grupos de interés a sus acciones y decisiones, pero especialmente a sus objetivos, buscando beneficiar no solo a sus accionistas, sino distribuir los beneficios para todos los actores involucrados de la forma más equitativa posible.

Además, la adecuada identificación de los grupos de interés de una organización es el primer paso necesario en el proceso de implementación de responsabilidad social en la gestión organizacional, situación que es ratificada por Moneva (2015, p. 58) quién señala que:

El primer paso en el proceso estratégico de la RSC es la delimitación de los partícipes de la organización, para lo cual existen diversas orientaciones la más habitual es la diferenciación entre grupos de interés internos y externos de la organización.

De esta forma, en base al planteamiento anterior, es posible observar uno de los criterios más habitualmente utilizado para identificar a los *stakeholders*, clasificándolos en relación con los ámbitos interno y externo de la organización, reconociendo a su vez el doble ámbito en el cual deben desplegarse los esfuerzos de la responsabilidad social de la organización. Una vez identificados todos aquellos actores involucrados o afectados por el accionar de la organización, es necesario elaborar una agenda o plan que permita a cada institución actuar responsablemente frente a las demandas o intereses de los *stakeholders*, por lo que Marín (2018), recomienda gestionar las relaciones con las partes interesadas considerando los siguientes aspectos:

1. Identificar y catalogar los distintos grupos, mediante el diseño de un mapa de los *stakeholders* que refleje las interrelaciones entre sí.
2. Analizar las expectativas de cada uno de ellos para determinar entre otras cuestiones: los intereses particulares y comunes de cada grupo, el peso real de cada expectativa y demanda, contrastándolas con las del resto de stakeholders y la sociedad en su conjunto.
3. Establecer prioridades entre las diferentes acciones que demandan cada uno de los grupos, clasificadas por cada área de la responsabilidad social comprobando en donde existen mayores coincidencias entre los grupos, contrastadas con la estrategia general de la organización.
4. Definir programas para gestionar las acciones elegidas y cumplir los compromisos con los grupos de interés.
5. Concretar el calendario de los diferentes programas que se van a cumplir en un tiempo determinado, y el presupuesto de cada uno.
6. Diseñar la forma de comunicación con los diferentes públicos.

En la misma lógica de la elaboración de la agenda, Porter y Kramer (2016), advierten de la importancia de elegir en cuáles de los temas sociales identificados cada organización se hará cargo, debido a que señalan que es importante reconocer que “ninguna empresa puede resolver todos los problemas de la sociedad o sostener los costos de hacerlo. En cambio, cada empresa debe seleccionar los temas que se entrecruzan con su negocio particular” (p.84), sugiriendo un marco que clasifica las cuestiones sociales en tres (3) categorías, distinguiendo entre las muchas causas dignas y el conjunto de cuestiones sociales que son importantes y estratégicas para el negocio: (a) cuestiones sociales genéricas: que no se ven afectadas significativamente por las operaciones de una empresa, ni afectan su competitividad a largo plazo; (b) impactos sociales en la cadena de valor: las cuestiones sociales que se

ven significativamente afectadas por las actividades de una organización en el curso ordinario de los negocios; (c) dimensiones sociales del contexto competitivo: las cuestiones sociales en el entorno externo que afectan significativamente los factores subyacentes de la competitividad de una empresa en los lugares en los que opera.

De esta manera, la gestión de los *stakeholders*, entendida como “las prácticas de gestión que reflejan la conciencia y respuesta a las preocupaciones legítimas de los múltiples grupos de la corporación” (Post, Preston y Sachs, 2015, p.20), debe alejarse de las prácticas manipuladoras tendientes a beneficiar sólo los propósitos organizacionales, y por el contrario, dicha gestión debe extender su mirada hacia la incorporación tanto de las partes interesadas que discrecionalmente se relacionan con la organización, así como aquellas que involuntariamente se ven afectadas por su quehacer, lo que aumentará las posibilidades de mantener y mejorar la capacidad de la organización para crear riqueza para sí misma y para sus *stakeholders*.

También, resulta importante considerar en el análisis de la gestión de las relaciones con los *stakeholders*, los aportes que realizan Pirson y Malhotra (2018) quienes, como resultado de sus investigaciones, identifican algunas ‘verdades’ acerca de la confianza como variable en la relación con los grupos de interés. Sin embargo, Setó (2017), identifica a la responsabilidad social como un aspecto determinante para desarrollar la confianza de los *stakeholders*, señalando que esto le permitirá a la organización confiar “un mayor compromiso de los mismos (grupos de interés) y fomentando las relaciones a largo plazo, aspectos que en el entorno actual resultan esenciales para conseguir el éxito empresarial” (p.56), reconociendo también con ello el carácter estratégico de esta situación.

Otro aspecto importante de recordar en la gestión de la relación con los *stakeholders*, se vincula con la creación de valor o riqueza generada por la organización para las partes interesadas y para sí misma (Puentes, Antequera y Velasco, 2018). Es relevante considerar que el valor creado es limitado, y que por lo tanto se generará una competencia entre todas las partes involucradas en el proceso de creación de valor, por lo que la organización debe ser capaz de gestionar las interacciones y disputas que puedan generarse en este proceso.

En complemento con lo anterior, resulta conveniente recordar los planteamientos de Argandoña (2017), desarrollados en el análisis del concepto de responsabilidad social, donde se identifican tres (3) modelos de empresa (mecanicista, psicológico y antropológico), en el cual el concepto de *stakeholders* tendría una relación diferente de acuerdo al modelo; en el mecanicista, los actores desarrollan sus

acciones y decisiones en función de la utilidad o satisfacción que les pueda generar, y su principal motivación proviene de la aceptación o respuestas del entorno que les rodea a sus acciones y decisiones.

En cambio, en el modelo psicológico de empresa los actores encuentran motivación en sus propias acciones, además de la motivación extrínseca. Por último, en el modelo antropológico basado en el aprendizaje de los actores, en su capacidad de evaluar los efectos de sus decisiones sobre ellos mismos y sobre los demás, apoyándose en criterios éticos y de sustentabilidad a la hora de tomar decisiones.

También, es importante considerar que los *stakeholders* en este proceso de interacción, tanto con la organización como con otras partes interesadas, pueden adoptar diferentes roles en forma simultánea e incluso evolucionar con el tiempo desde sus posiciones originales, de acuerdo con la necesidad de sus intereses Lozano (2019). Lo anterior le otorga un alto grado de dinamismo a la gestión de las relaciones con las partes interesadas de la organización, para que se traduzca en estrategias, procesos, recursos y capacidades para poder actuar en los diferentes contextos o entornos en los cuales la organización desarrolla sus actividades.

De acuerdo con el propio Freeman (2005), la teoría de los *stakeholders* es un conjunto de proposiciones que sugieren que los gerentes de la organización “tienen obligaciones con alguno de los grupos de partes interesadas” (p.496), señalando además que esta teoría se yuxtapone con los planteamientos de la teoría de los accionistas, que plantea que los administradores de la organización tienen un deber fiduciario para actuar en beneficio de los intereses de los accionistas.

Con base en los antecedentes expuestos, se puede establecer que la teoría de las partes interesadas intenta responder a las interrogantes relacionadas con los intereses respecto de los cuales las organizaciones son gestionadas (Falção y Fontes, 2019), desde dos (2) grandes perspectivas: (a) Descriptiva: qué intereses son considerados y cuáles desestimados en el actual sistema de gestión de la organización, señalando que los intereses que prevalecen son los de los accionistas por sobre el resto de los *stakeholders*; (b) Prescriptiva: cuáles son los intereses que deben ser privilegiados o no marginados para la sustentabilidad de la organización en el largo plazo, y no afectar la supervivencia organizacional.

De esta manera, la teoría de los *stakeholders* opera en función de los sistemas de gestión organizacional, basados en la inclusión de todas las partes interesadas en el proceso decisorio, caracterizados por la atención de los intereses, expectativas y demandas, así como la ampliación de la base de la legitimidad organizacional entre los *stakeholders* (Falção y Fontes, 2019). Lo anterior, permite

gestionar de mejor manera los conflictos, anticiparse a ellos, negociar pérdidas, distribuir y compartir las ganancias, en general no segregan los intereses estratégicos.

Sin embargo, resulta recomendable utilizar algunos mecanismos para obtener estos resultados: participación en las ganancias, participación de representantes de la comunidad, proveedores, clientes y funcionarios en los consejos o comités, ombudsperson, filantropía interna o externa hacia la comunidad, cooperación gubernamental, comunicación interna y externa. De acuerdo con Donaldson y Preston (2015), es posible clasificar las investigaciones acerca de las partes interesadas en tres (3) grandes líneas, las que no necesariamente se observan con claridad en los estudios empíricos y a menudo se confunden:

- La línea instrumental, aquella que plantea que los gerentes de las organizaciones deben tener en cuenta los intereses de los *stakeholders* si quieren maximizar la función objetivo de sus empresas.
- La línea descriptiva, que sólo observa cómo los gestores, las organizaciones y los *stakeholders* interactúan entre sí.
- La línea normativa, que describe lo que los directivos deben hacer frente a frente con las partes interesadas.

Con base a las líneas de investigación planteadas anteriormente, Freeman (2005), señala que es posible añadir una cuarta línea de exploración: la metafórica, para describir a los grupos de interés como una figura en un amplio relato sobre la vida corporativa. También, el propio Freeman señala que las dos (2) primeras líneas de análisis del concepto de *stakeholders* se pueden fusionar en el enfoque analítico, mientras que las otras dos (2) líneas (la tercera de Donaldson y Preston junto con la propuesta por Freeman), formarían parte del enfoque narrativo de la teoría de los *stakeholders*.

### ***Nivel Racional: El Mapa de las Partes Interesadas***

El primer paso dentro de la identificación de las partes interesadas, exige la construcción de un mapa que muestre los grupos y los individuos, que afectan o pueden verse afectados por el logro de los propósitos de la organización. En relación con la inclusión de *stakeholders* en dicho mapa, Freeman recomienda desarrollar un análisis histórico del entorno relacionado con la vida de la organización en la cual se base el mapa, con la intención de evitar la tradicional y excluyente identificación sólo de los clientes, proveedores, empleados y propietarios como los grupos o individuos en los cuales las organizaciones concentran sus procesos, estrategias y recursos.

De esta manera, se busca incorporar a la mayor cantidad de grupos o individuos que mantengan algún tipo de interés o relación con el quehacer de la organización, inclusive aquellos que pudieran considerarse alejados de dicha relación, como por ejemplo la prensa, los ambientalistas o los partidos políticos. Es importante recordar que cada organización tendrá que considerar aquellos grupos e individuos, que efectivamente poseen la condición de parte interesada conforme a la definición expuesta anteriormente.

### *Nivel de Procesos: Los Procesos Utilizados para Gestionar la Relación con los Stakeholders*

La mayoría de las organizaciones posee un conjunto definido de procesos, que le permiten realizar las actividades y tareas básicas y rutinarias, en ocasiones apoyados por sistemas tecnológicos o computacionales, por lo que, al analizar la relación de la organización con sus partes interesadas, especialmente las del ámbito externo, es necesario analizar los procedimientos internos utilizados por la institución. En su propuesta, Freeman (2005) se concentra principalmente en tres (3) tipos de procesos genéricos utilizados habitualmente por las empresas: análisis de la cartera de negocios, análisis de procesos estratégicos y procesos de exploración del entorno. No obstante, cada uno de estos procesos puede ser insuficiente a la hora de analizar las relaciones complejas con las partes interesadas.

- Análisis de la cartera de negocios: este análisis de la empresa es utilizado habitualmente para examinar a la sociedad como un conjunto o cartera de negocios, que permite a la organización gestionarse como unidades de negocio más pequeñas y simples de manejar, y discernir los factores de éxito clave para cada unidad. El problema de este procedimiento organizacional es que aplica una mirada estrecha sólo hacia algunas de las partes interesadas, aquellas que se relacionan con el mercado al cual se orienta la unidad de negocio y su influencia en las medidas de rendimiento de cada una de estas unidades, ignorándose a una serie de otras partes interesadas analizadas anteriormente, provocándose habitualmente una importante desconexión entre ambos análisis.

- Análisis de procesos estratégicos: se relaciona con las reuniones realizadas entre los altos ejecutivos de una organización y los encargados de las unidades estratégicas de negocios, para analizar los progresos alcanzados respecto de las metas previstas, siendo también utilizados como un medio de comunicación de expectativas o la evaluación del personal y el rendimiento empresarial.

- Procesos de exploración del entorno: se traducen en la orientación que la organización realiza hacia

el entorno que la rodea con el propósito de obtener información para identificar los principales acontecimientos y tendencias que pudieran afectar al negocio en el futuro. Para el logro de estos objetivos, existen diversas técnicas que son utilizadas como por ejemplo la construcción de escenarios, análisis de tendencias, entre otras. Sin embargo, la mayoría de los procesos de planificación de las empresas incorpora los factores del entorno en el cual se ejecutan, a través de previsiones econométricas tales como inflación, desempleo o las tasas de interés, en lugar de desarrollar un análisis más exhaustivo de las variables del entorno que lo afectan, especialmente las expectativas e intereses de las partes relacionadas con dicho plan.

### ***Nivel Transaccional: Operaciones y Transacciones entre la Organización y sus Partes Interesadas***

Este nivel suele ser el de mayor dinamismo a la hora de hablar de la interacción entre una organización, y aquellos individuos o grupos con los que se relaciona por lo que serán determinantes tanto las actitudes como los recursos destinados por la organización, para asegurar el éxito de dichas interacciones. De esta manera, el volumen de transacciones y operaciones que una organización puede desarrollar con sus partes interesadas en ocasiones es bastante elevado, abarcando cuestiones tales como la venta de un producto o la prestación de un servicio, la compra de insumos a los proveedores, el pago de los dividendos a los accionistas, o la negociación de nuevo contrato colectivo con el sindicato, como algunos ejemplos que pueden graficar la expresión de este nivel transaccional dentro de la relación con los *stakeholders*.

Sin embargo, cuando las operaciones y transacciones se trasladan a la atención de las necesidades e intereses de partes interesadas menos “habituales”, suelen producirse algunos inconvenientes, provocados por la desconexión o falta de ajuste entre los procesos de transacción con las partes interesadas, los procesos de gestión de los *stakeholders* y el mapa de interesados.

## **REFLEXIONES FINALES**

De acuerdo con Freeman (2005), los efectos de ignorar a ciertas partes interesadas en los niveles

racional y de procesos, no dejarán muchas opciones para solucionar el problema en el nivel transaccional, señalando que el éxito de este nivel se asocia con “la comprensión de la legitimidad de las partes interesadas y la consideración de sus preocupaciones a través de los procesos rutinarios de las organizaciones” (p.73). Esta situación, hace ineludible el equilibrio e interconexión entre la identificación de los *stakeholders*, el desarrollo de procesos que permitan hacerlas partícipes en la gestión organizacional, y las operaciones utilizadas para concretar las transacciones que están relacionadas con el quehacer o razón de ser de la organización en la sociedad.

En virtud de los elementos expuestos anteriormente, Freeman (2005) señala que es necesario que la organización desarrolle una postura estratégica frente a los *stakeholders*, mediante la asunción de una filosofía corporativa que permita reorientar el pensamiento y los procesos de la organización, con el propósito de entregar mejores respuestas a las demandas de las partes interesadas. Dicha filosofía debe estar sustentada en el principio de voluntarismo, expresado en que la organización por su propia cuenta, asume el compromiso de satisfacer las necesidades y expectativas del mayor número posible de sus partes interesadas.

## RECOMENDACIONES

- Las entidades gubernamentales deben identificar sus grupos de interés y las relaciones que mantienen con ellos y valorar las expectativas que se puedan lograr.
- Es fundamental que las organizaciones gubernamentales, para la adecuada asunción de la responsabilidad social, desarrollen esfuerzos importantes para facilitar la incorporación de los *stakeholders* a los procesos de planificación y evaluación del comportamiento socialmente responsable de la institución, y se convierta en un indicador central dentro de la gestión institucional. Se evita así, concentrar los esfuerzos únicamente en realizar actos de beneficencia que son muy efectivos en cuanto a la imagen institucional, pero débiles en cuanto a la correcta ejecución de un modelo de responsabilidad social basado en la participación e interacción con los *stakeholders*.
- Es necesario que el modelo se extienda a las entidades gubernamentales, porque aunque muchos consideran que estas entidades no son empresas, ni están acostumbradas a gestionarse en base a la

interacción con sus partes interesadas, es importante que éstas participen más activamente en sus procesos de toma de decisiones.

- Las entidades gubernamentales han incorporado a su gestión diaria, herramientas de gestión de carácter empresarial como, por ejemplo: la planificación estratégica, el cuadro de mando integral, los indicadores de gestión, la gestión de la calidad o el marketing. En todos estos casos mediante las adaptaciones adecuadas, se ha logrado implementarlas, superando la mayoría de los contratiempos iniciales para su implementación. En consecuencia, se necesita incorporar a sus prácticas de gestión una mayor preocupación por el comportamiento socialmente responsable, frente a las necesidades e intereses de sus *stakeholders*, como otra variable importante de su trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argandoña, A. (2017). *Responsabilidad Social de la Empresa: ¿Qué Modelo Económico? ¿Qué Modelo de Empresa?* *Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, Documentación Social*. Nº 146, pp. 11-24.
- Bowen, H. (1953). *Responsabilidad Social del Hombre de Negocios*. New York: Harper y Brothers.
- Donaldson, T. y Preston, L. (2015). *La Teoría de los Stakeholder de la Corporación: Conceptos, Evidencia e Implicaciones*. *Revista de la Academia de Gerencia*, 20(1):65-91.
- Falçao, H. y Fontes, J. (2019). *¿en Quién se Pone el Foco? Identificando Stakeholders para la Formulación de la Misión Organizacional*. *Revista Reforma y Democracia*, No. 15, Octubre 2019.
- Freeman, E. (1984). *Gerencia Estratégica: Un Acercamiento a los Stakeholder*. Massachusetts: Pitman.
- Freeman, E. (2005). *Teoría de los Stakeholder*, pp.496-500. En Werhane, P. y Freeman, E. (Ed.). *Enciclopedia de Gerencia, vol. II Negocios Éticos*, Oxford: Blackwell Publishing.
- Hax, H. (2016). *El Rol de la Ética Empresarial en una Economía de Mercado*, pp. 393-404. En Del Val, M., Sánchez, Y. & García, C. (Eds.). *Economía, Empresariado, Ciencia y Sociedad en el Siglo XXI*. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá.
- Lozano, J. (2019). *La Empresa Ciudadana como Empresa Responsable y Sostenible*. Madrid: Trotta.
- Marín, F. (2018). *Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación*. Madrid: Fragua.
- Moneva, J. (2015). *Información sobre Responsabilidad Social Corporativa: Situación y Tendencias*. *Revista Asturiana de Economía RAE*, No.34, pp.43-67.

- Pirson, M. y Malhotra, D. (2018). *Perspicacias no Convencionales para Gerenciar la Confianza de los Stakeholder*. *Estudios de Gerencia Sloan*, 49(4):42-50.
- Porter, M. & Kramer, M. (2016). *La Filantropía Empresarial como Ventaja Competitiva*. *Estudios Harvard Deusto de Negocios*, N°112, pp. 7-20.
- Post, J., Preston, L. y Sachs, S. (2015). *Redefiniendo la Corporación. Gerencia de los Stakeholder y Riqueza Organizacional*. California: *Periódico de la Universidad de Stanford*.
- Prandi, M. (2017). *La Gestión de los Derechos Humanos en la Empresa*. *Documentación Social Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, No. 146, pp. 111-127.
- Preston, L. y Sapienza, H. (2017). *Gerencia de los Stakeholder y Realización Corporativa*. *Revista de la Conducta Económica*, 19(4):361-375.
- Puentes, R., Antequera, J. y Velasco, M. (2018). *La Responsabilidad Social Corporativa y su Importancia en el Espacio Europeo de Educación Superior*, Comunicación Presentada al Congreso Nacional de la Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. Extraído el 22 de junio de 2022 desde: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2740076>
- Rodríguez, J. (2017). *Responsabilidad Social Corporativa: ¿Filantropía Estratégica u Otro Modelo de Empresa?* *Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, No.74, pp. 11-15.
- Setó, D. (2017). *Una Nueva Actitud de la Empresa hacia su Entorno: La Responsabilidad Social*. *Revista Alta Dirección*, Año XLII, N°251/252, pp.49-57.
- Sison, A. (2018). *Gobierno Corporativo y Ético. Una Perspectiva Aristoteliana*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

## **PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU CORRELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL CAPITAL INTELECTUAL EN EMPRESAS FALCONIANAS.**

**MSc. Arturo Ramón Ramos Sáez.**

Licenciado en Ciencias y Artes Militares Magister Scientiarum Gerencia de Seguridad Pública. Jefe del Centro de Coordinación Policial Estatal Falcón. Venezuela

**Línea de Investigación:** Gerencia

**Área Temática:** Desarrollo Organizacional

### **RESUMEN**

La importancia del conocimiento del clima organizacional se fundamenta en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento del capital intelectual, siendo imprescindible su diagnóstico para el diseño de estrategias que contribuyan a la mejora de la praxis gerencial. Indudablemente, la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercute positivamente en el desempeño de las funciones de los miembros que forman parte de la organización. Este influye directamente sobre los procesos medulares y estratégicos de la organización, por tanto, en la satisfacción de sus principales actores. El presente artículo tiene como propósito conocer la percepción del capital intelectual sobre el clima laboral en empresas falconianas, asimismo, caracterizar de qué modo los cambios discontinuos e impredecibles, acompañados de las constantes incertidumbres organizacionales inciden en la conducta del capital intelectual que ahí hacen vida. Se desarrolló una investigación cualitativa donde los actores institucionales manifestaron sus percepciones particulares, se validó de acuerdo a los nuevos enfoques sobre clima organizacional, se realizó una hermenéutica basada en la metódica de Gadamer (2005) para identificar divergencias y convergencias teóricas, conceptuales y configurar la autonomía individual por parte de los colaboradores que les permite tomar sus propias decisiones, de acuerdo al grado jerárquico que el puesto. El análisis develó que el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, se deriva, precisamente, de la atmosfera en la cual desarrolla sus actividades, además se pueden obtener comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, capital intelectual, falcón.

## PERCEPTION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS CORRELATION WITH JOB SATISFACTION OF INTELLECTUAL CAPITAL IN FALCONIAN COMPANIES.

### ABSTRACT

The importance of knowing the organizational climate is based on the influence it has on the behavior of intellectual capital, and its diagnosis is essential for the design of strategies that contribute to the improvement of managerial praxis. Undoubtedly, the existence of an adequate or optimal organizational climate has a positive impact on the performance of the functions of the members of the organization. This has a direct influence on the core and strategic processes of the organization, and therefore, on the satisfaction of its main actors. The purpose of this article is to know the perception of intellectual capital on the work environment in Falconian companies. Likewise, to characterize how discontinuous and unpredictable changes, accompanied by constant organizational uncertainties, affect the behavior of the intellectual capital that lives there. Qualitative research was developed where the institutional actors expressed their particular perceptions, validated according to the new approaches on organizational climate, a hermeneutic based on Gadamer's (2005) methodology was carried out to identify theoretical and conceptual divergences and convergences and to configure the individual autonomy of the collaborators that allows them to make their own decisions, according to the hierarchical level of the position. The analysis revealed that the organizational climate is indeed a key factor to optimize the work performance of the collaborators, since the positive or negative perception that a person maintains regarding his/her work, which is derived, precisely, from the atmosphere in which he/she develops his/her activities, can lead to behaviors directed towards productivity or, on the contrary, to ineffective and inefficient work performances.

**Key words:** Organizational climate, job satisfaction, intellectual capital, falcon.

### INTRODUCCIÓN

La innovación exige una gestión integral de la organización, que afecte a todos los componentes de ésta y que, sobre todo, mire hacia lo intangible, lo inmaterial y lo "creativo". Allí, es donde aparecen los atributos que le dan valor agregado a los productos y/o servicios mediante la utilización de la tecnología adecuada, fortalecimiento de las relaciones con el entorno; a fin de crear y desarrollar una fuerte cultura de organización que propicie la innovación.

En este sentido, se presenta este artículo, cuya importancia radica en la necesidad de que las organizaciones propicien o favorezcan un clima organizacional positivo para todos quienes comparten su pensamiento estratégico, tanto internos como externos. Ambos factores determinan la construcción del clima organizacional, por consiguiente, en la medida de su avance o retroceso será el progreso de las relaciones entre estos factores y su posterior incidencia en el ambiente organizacional. Cabe destacar que, si una organización no cuenta con un clima organizacional favorable, se verá en desventaja con otras que sí lo cuenten, puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus servicios o relaciones en todo ámbito, lo que permitirá mejorar significativamente el desempeño de esta.

La investigación se desarrolló desde la óptica del capital intelectual de las empresas que prestan diversos servicios en el estado Falcón, en virtud que al estudiar el clima organizacional en el que se desenvuelven a diario sus actores, se pudieron identificar aquellos elementos que están causando su desmotivación, su falta de identidad organizacional, la ausencia de dinamismo en las interacciones humanas; así como otros factores que les impiden sentir satisfacción en el ejercicio de su praxis.

De tal manera, que es un llamado de atención hacia la gerencia para que implementen acciones eficaces correctivos que contribuyan a mejorar el ambiente organizacional, basados en un propósito común como es el bienestar profesional de su capital intelectual. Esta investigación pretende ser una herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones, además, poder evidenciar las diferentes percepciones en la necesidad de desarrollar y fortalecer un espacio de participación activa, para ampliar cada una de las tareas o actividades satisfactoriamente, apuntando a mejorar significativamente la interacción entre sus colaboradores.

Desde un punto de vista de cultura organizacional es importante interiorizar que ninguna organización será innovadora y con disposición permanente al cambio, si todos los elementos que la componen no se encuentran técnica y mentalmente preparados para lograr alcanzar los propósitos. El análisis se sustentó con la información surgida a través de entrevistas realizadas en el contexto de abordaje, teniendo como informantes clave a un conjunto de tres (3) actores responsables desde diferentes niveles de gerencia y operativo de los procesos propios de empresas públicas y privadas del estado Falcón, empleando la dialéctica de preguntas y respuestas a través de la aplicación de la entrevista en profundidad, lo que permitió la apertura del horizonte al foco de estudio, para una categorización de los elementos más preponderantes del escenario para su estudio y comprensión profunda.

### **El comportamiento sociológico del capital intelectual**

El comportamiento de los individuos depende de muchos elementos que se originan tanto en su formación y experiencias de vida como en las relaciones personales que mantiene, lo que incide en el clima organizacional; Ucros (2011), considera que “existen tres tipos de factores o condiciones psicológicas: Los individuales, es la necesidad personal que tiene de establecer interacción social con otros individuos; los grupales, que les empujan a establecer sentimientos de afinidad con la organización y los organizacionales, que es la construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización” (p.123).

En relación a los factores individuales: el citado autor expresa que: “El aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones, según sus construcciones personales de significado” (p.93). Entre esas situaciones se pueden identificar la autonomía individual, el grado de satisfacción, motivación, reconocimiento, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio entre otros.

Al hacer referencia a los factores psicológicos, los grupales: se refieren a los elementos que llevan al individuo a obtener una percepción colectiva; Ucros (2011) expone que son aquellos aspectos sociales de la tarea “...que pueden convertirse en una fuente permanente de satisfacción generando crecimiento personal, tolerancia, cooperación y a respetar las diferencias” (p.94).

Sin los factores grupales cohesionados es imposible crear un ambiente de paz, que permita el crecimiento de la convivencia sana al reducir la agresividad entre las personas y motivar el aprendizaje que queda de los conflictos a favor de un clima organizacional caracterizado por el espíritu de cooperación de sus miembros, la confianza en los gerentes, la calidad de las relaciones interpersonales, el fomento del trabajo en equipo, liderazgos bien definidos y un conjunto de valores colectivos que apoyan el comportamiento dentro y fuera del ámbito laboral.

El tercer elemento, son los factores organizacionales: conformados por las políticas organizacionales y la forma en que son difundidas, la forma en que se toman las decisiones apoyadas en los aportes de los diferentes miembros de la organización, la influencia que los niveles jerárquicos tienen sobre los subordinados, los riesgos laborales. La organización tiene la responsabilidad social de brindar seguridad y estabilidad a su capital intelectual, aspectos que van a generar actitudes importantes que inciden en el

ambiente organizacional y en la forma en que los miembros de la empresa van a comportarse. De manera que, el compromiso de la organización es facilitar el bienestar de su capital intelectual, aportando los elementos que van a generar satisfacción y armonía en el medio laboral.

De las concepciones anteriores se infiere que el clima organizacional se constituye en un conjunto de elementos que hacen distinta y única a una organización, de la misma manera que muestra la comparación con las características personales. En otras palabras, el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su desempeño laboral.

### Dimensiones del Clima Organizacional

El clima organizacional dentro de su configuración tiene una autonomía individual por parte de los colaboradores que les permite tomar sus propias decisiones; cada colaborador está ubicado de acuerdo al grado jerárquico que el puesto impone y de acuerdo a esto su desempeño merece una recompensa y un estímulo que le debe ser brindado por la gerencia. En este sentido las dimensiones (ver cuadro 1) se constituyen principalmente en: la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, la innovación y satisfacción laboral. (Chiang, y otros (2008)).

**Cuadro 1:** Dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	Atributo/Concepción
<b>Autonomía</b>	Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades. Indicadores: Toma de decisiones, ejecución del modo de trabajo, estándares de ejecución del trabajo.
<b>Cohesión</b>	Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas. Indicadores: Relación, afinidad, conciencia y trabajo de equipos.
<b>Confianza</b>	La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros. Indicadores: Nivel de confianza, confidencialidad, responsabilidad.

<b>Presión</b>	La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea. Indicadores: percepción de tiempo disponible, lugar de trabajo.
<b>Apoyo</b>	La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del capital intelectual, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.
<b>Reconocimiento</b>	La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la organización.
<b>Equidad</b>	La percepción que los capitales intelectuales tienen, acerca de sí existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la organización. Indicador: Equidad de trato, halagos, favoritismo, Razonabilidad de objetivos y equidad de reconocimiento
<b>Innovación</b>	Implementación de un nuevo método de organización en las prácticas de negocio de la empresa, en su entorno laboral o en sus relaciones con el exterior.
<b>Satisfacción Laboral</b>	Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

**Nota:** Elaboración propia adaptado de Chiang, y otros, 2008 (2022)

### **Factores que satisfacen las necesidades motivadoras**

La satisfacción laboral es actualmente uno de los temas más relevantes en el aspecto sociológico, laboral y las organizaciones. Porque muestra el interés por comprender el fenómeno de la satisfacción laboral: también hay que recordar que es un aspecto que determina el éxito o fracaso de una organización, ya que es el capital intelectual el que posibilita la dinámica laboral, por lo que es importante que se valoren las contribuciones de cada miembro. Al respecto Tabash (2010) señala que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, que está muy satisfecho con su puesto cuando tiene actitudes positivas hacia él y que no está satisfecho cuando muestra actitudes negativas.

En este orden de ideas, los factores que satisfacen peculiaridades esenciales y motivadoras al trabajo son los siguientes.

**a. Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales.** Son los elementos materiales o de infraestructura donde se realiza el trabajo diario y constituye un facilitador del mismo segundo. (Casana, 2015).

**b. Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos.** Es el grado de complacencia ante el incentivo económico regular o adicional como pago por un trabajo bien hecho. Se cree que los colaboradores quieren sistemas de remuneración claros y justos y políticas de promoción que satisfagan sus expectativas. Cuando los salarios se consideran justos en función de los requisitos laborales, los niveles de habilidades individuales y los patrones salariales de la organización, promueven la satisfacción.

**c. Factor III. Políticas Administrativas.** Es el grado de cumplimiento de las directivas o estándares institucionales dirigidos a regular la relación laboral y directamente relacionados con el capital intelectual. (Casana, 2015).

**d. Factor IV. Relaciones Sociales.** Es el nivel de complacencia al interactuar con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales diarias. El trabajo del capital intelectual también cubre la necesidad de interacción social. Por lo tanto, no es sorprendente que los colegas amigables y comprensivos conduzcan a una mayor satisfacción laboral.

**e. Factor V. Desarrollo Personal.** Es la oportunidad para que el trabajador realice actividades significativas para su realización personal. Los individuos son reconocidos por los demás, lo que les permite estimular su crecimiento personal y profesional. Asimismo, uno de los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral es que el trabajo es un desafío para la mente, es decir, el capital intelectual tiende a preferir trabajos que les permitan utilizar sus facultades y habilidades y que ofrezcan una gama de actividades. Los trabajos con muy pocos desafíos causan aburrimiento; pero si muestran un desafío moderado, el capital intelectual destila placer y satisfacción.

**f. Factor VI. Desempeño de Tareas.** Es la valoración con la que el trabajador asocia sus tareas diarias en la entidad donde trabaja. (Casana, 2015).

**g. Factor VII. Relación con la Autoridad.** Es la valoración que hace el capital intelectual de su relación con el jefe directo y de sus actividades diarias. Uno de los factores más importantes que llevan a la satisfacción laboral es el comportamiento del gerente, es decir, cuando el supervisor inmediato es comprensible y amable, elogia el buen desempeño, escucha las opiniones de su capital intelectual y muestra un interés personal en ellos, aumenta la posibilidad de tener colaboradores satisfechos, lo que no significa que el supervisor ignore el comportamiento negativo de los subordinados, sino que sepa manejar la situación, sin generar malestar en su ambiente de trabajo. (Casana, 2015).

### **Escenario de estudio y estrategia metodológica**

En los últimos años, el clima organizacional es un tema de interés para las organizaciones, por su influencia en todos los procesos medulares, estratégicos, de apoyo y psicológicos como: la comunicación, la toma de decisiones, manejo de conflictos, el aprendizaje, la motivación y, por ende, su influencia en la eficiencia y/o en la satisfacción de sus miembros. A tal efecto, algunas investigaciones han señalado que es más probable obtener mejores resultados laborales en alto desempeño, compromiso o competitividad, cuando los individuos se sientan parte de un equipo de alto desempeño con un clima organizacional satisfactorio.

En efecto Gómez (2011), refiere que el clima organizacional y la satisfacción laboral: "... son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y que, en consecuencia, afectan su desempeño" (p.150). Entonces, cuando el individuo percibe que tienen las competencias para desarrollar su praxis y cuando son recompensadas y reconocidas, son asumidos por este como agentes significativos de los resultados organizacionales. Por lo tanto, el clima y la satisfacción organizacional predominan en la vida de cada miembro de la organización.

En este orden de ideas, Cardona y Zambrano (2014) citan a Álvarez (1992) el que menciona que "el clima organizacional hace referencia a las características como los valores, las norma, las actitudes y los sentimientos que son percibidos por las personas sobre la organización de la cual forma parte". Particularmente, debería prevalecer un clima organizacional adecuado para su capital intelectual. Según lo conversado con algunos actores clave de la empresa, indican que se da una serie de problemas que impiden un rendimiento positivo en cuanto a sus colaboradores, la falta de formación, la escasa motivación, la rotación del personal, el clima laboral, entre otros; son algunas de las situaciones que se deben resolver para poder obtener resultados satisfactorios y lograr un compromiso hacia el cumplimiento de las metas.

Para alcanzar la satisfacción en los procesos desarrollados en la organización, en primer lugar, se debe considerar la satisfacción laboral que tienen su capital intelectual. En este orden, García (2008) menciona que la satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el contexto laboral, involucra diversos aspectos, como el salario, estilo de superación, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción e interrelaciones entre sus miembros. Todo esto permite saber cuan satisfechos se encuentran los individuos en el momento de realizar sus funciones, de acuerdo a las dimensiones de clima

organizacional que pueda brindar un panorama concreto sobre la situación actual, para determinar cuáles son los factores que afectan el desempeño y la satisfacción laboral del capital intelectual que hace vida en la empresa naviera.

Por lo tanto, se espera generar acciones para la aplicación de correctivos al encontrarse situaciones indeseadas que impiden la armonía entre los miembros del equipo de trabajo. De allí la necesidad de contar con una gerencia que sea capaz de detectar las debilidades y desarrollar empatía para lograr la credibilidad necesaria en sus subordinados, convirtiéndolos en responsables de su propio ambiente de trabajo para que el esfuerzo sea generalizado y no solo de unos cuantos.

A nivel metodológico se desarrolló una investigación cualitativa donde los actores institucionales manifestaron sus percepciones particulares, se validó de acuerdo a los nuevos enfoques sobre clima organizacional, se realizó una hermenéutica basado en la metódica de Gadamer (2005) para identificar divergencias y convergencias teóricas, conceptuales y configurar la autonomía individual por parte de los colaboradores que les permite tomar sus propias decisiones, de acuerdo al grado jerárquico que el puesto. Se utilizó la técnica de la entrevista, el cual conceptualizó las preguntas dinamizadoras en el contexto de abordaje, teniendo como informantes clave a un conjunto de tres (03) actores institucionales responsables desde diferentes niveles de gerencia y operativo de la unidad bajo estudio, identificados como [E01], [E02] y [E03]. En este sentido, las dimensiones abordadas se consideraron en función de los postulados de Chiang, y otros (2008), denominadas: la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, la innovación y satisfacción laboral.

Se inició la dialéctica de preguntas y respuestas a través de la aplicación de la entrevista en profundidad, lo que permitió la apertura del horizonte al foco de estudio. Básicamente, conducir al dialogo en el que las respuestas se tornan preguntas y provocan nuevas respuestas, haciendo posible la fusión de horizontes. En el momento de la comprensión, que no es más que la integración con el momento de la interpretación, se desarrolla el despliegue de la transcripción: para producir los registros escritos de las entrevistas que fueron previamente grabadas, con el propósito de generar los protocolos de investigación.

Luego, se elaboró una matriz de protocolo de investigación, que contiene la transcripción manifiesta de los significados expresados por los sujetos sociales. En la otra columna se numeran las líneas del texto transcrito a partir de las entrevistas, la cual facilita la ubicación de los segmentos significativos extraídos de las manifestaciones discursivas de los informantes. La tercera columna incluye las categorías

emergentes; que clasifica las partes en relación con el todo, de integrar y reintegrar constantemente el todo y las partes a medida que se revisa el material protocolar y emerge el significado de los datos.

### Pre-Comprensión, Comprensión e Interpretación de los Datos

Se muestran los resultados de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral. Básicamente a la capacidad para resolver y manejar conflictos, toma decisiones e inteligencia emocional. En vista de la extensión de los protocolos de investigación, se presenta a continuación una muestra de la referida matriz para ilustrar los procesos de transcripción y categorización.

**Cuadro 2.** Matriz Protocolo de Investigación

Significados expresados por los sujetos sociales.	Línea	Categoría emergente
<b>Entrevistador:</b> ¡Hola muy buenos días!, en primer lugar, quiero agradecerle su buena disposición en participar en la investigación que estoy realizando. Sé que sus manifestaciones serán muy sustanciosas para identificar el clima de la organización. En este sentido le pregunto <b>¿Cuál es su percepción sobre el Clima Organizacional de la empresa?</b>	1	<b>Clima Organizacional</b>
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	
	11	
	12	
	13	
	14	
	15	
	16	
<b>Informante E01:</b> ¡Para eso estamos! Bueno, la concepción del término de <b>“Clima Organizacional”</b> que tengo es, que este es un fenómeno multidimensional, donde cada uno de los individuos que forman parte de la empresa, conviven e interactúan con ciertas características inherentes a las personas y las organizaciones. Pero, esta percepción obedece a las necesidades propias de la empresa. Pues, estos son atributos que definen el clima organizacional que es susceptible de ser medido desde nuestras percepciones.	17	
<b>Entrevistador:</b> Es interesante como lo plantea E01, pero me podrías explicar ¿cuáles son esas dimensiones?, claro, considerando la experiencia que tienes en la gerencia.	18	
<b>Entrevistado:</b> Eh, ah, bueno estos <b>elementos o dimensiones</b> como tú dices tienen que ver con la unión y <b>colaboración de personas</b> para la consecución de un objetivo común. También, es importante que cada uno de los que hacen vida aquí, ¡claro, tengan la libertad de <b>tomar decisiones y asumir responsabilidades</b> con su propio criterio. Pero, creo más bien que para que eso sea significativo es necesario que, ¡cómo te lo explico! Es como cuando el jefe <b>influye de forma positiva en los subordinados</b> , en la base, haciéndolos que compartan ideales y objetivos de manera voluntaria, ¿me entiendes?	19	
	20	
	21	
	22	
	23	
	24	
	25	
	26	
	27	
	28	
	29	

<b>Entrevistador:</b> ¡Claro!	30	<b>tomar decisiones y</b>
<b>Entrevistado: Nivel de confianza, confidencialidad, responsabilidad.</b> Alineado con el pensamiento estratégico de la empresa.	31	<b>asumir</b>
	32	<b>responsabilidades</b>
	33	
Como te venía diciendo Arturo, en este caso es importante <b>el espacio que ocupamos</b> , bien sea como directivo, supervisor, entre otros; dentro de toda la estructura organizacional, el cual lleva implícito un conjunto de quehaceres y responsabilidades que como trabajador debemos tener, O, mejor dicho, tenemos.	34	
	35	<b>jefe influye de forma</b>
	36	<b>positiva en los</b>
	37	<b>subordinados,</b>
	38	
Te digo todo esto Arturo, porque me he dado cuenta que se ha perdido un poco ese <b>sentimiento personal</b> que tienen los trabajadores respecto a la <b>identificación con los objetivos y valores de la organización</b> , y cómo éstos son vistos como parte de él. Luego de observar a las personas puedo afirmar que estamos en un ambiente donde <b>los colaboradores dificultan realizar su trabajo y no se ve el esfuerzo</b> . Hasta llegan a creer que no son tomados en cuenta y valorados por la gerencia. Puede ser que, las <b>condiciones medioambientales</b> en ocasiones no son favorables, aunque se cuentan con herramientas y tareas que permiten el buen desarrollo de las actividades dentro de cada puesto de trabajo.	39	<b>Nivel de confianza,</b>
	40	<b>confidencialidad,</b>
	41	<b>responsabilidad.</b>
	42	
	43	
	44	<b>espacio que ocupamos</b>
	45	
	46	
	47	
	48	
	49	
	50	<b>sentimiento personal</b>
	51	<b>identificación con los</b>
	52	<b>objetivos y valores de</b>
	52	<b>la organización</b>
	54	
	55	
	56	<b>dificultad para realizar</b>
	57	<b>su trabajo y no se ve el</b>
	58	<b>esfuerzo</b>
	59	
	60	<b>condiciones</b>
	61	<b>medioambientales</b>
	62	
	63	
	64	
	65	
	66	
	67	
	68	<b>crecimiento y</b>
<b>Entrevistador:</b> ¡Gracias por la sinceridad en la manifestación de tu sentir!	69	<b>desarrollo intelectual</b>
<b>Entrevistado:</b> Para eso estamos Arturo.	70	
	71	<b>beneficios de</b>
	72	<b>adiestramiento y</b>
	73	<b>preparación personal</b>
	74	

	75 76 77	<b>mayor nivel de respeto y consideración</b>
--	----------------	---

**Nota:** Elaboración propia (2022)

Al ver los relatos, se procede a organizar las categorías en matrices hermenéuticas, fundamentándolas con los significados que fueron expresados por los sujetos sociales, que según Gadamer (2005:333): manifiesta que “lo que importa es mantener la mirada atenta a la cosa”, de manera que pueda ser posible “elaborar los proyectos [de sentido] correctos y adecuados a las cosas, que como proyectos son anticipaciones que deben confirmarse, tal es la tarea constante de la comprensión”. Partiendo de este marco de referencia, se presentan a continuación las referidas matrices hermenéuticas.

**Cuadro 3.** Matriz Hermenéutica. INFORMANTE: E01

<b>Categoría</b>	<b>Relato Discursivo</b>	<b>Proyección de Sentido</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Fenómeno multidimensional, donde cada uno de los individuos que forman parte de la empresa, conviven e interactúan con ciertas características inherentes a las personas y las organizaciones. Pero, esta percepción obedece a las necesidades propias de la empresa.	Sistema de valores y creencias compartidos; las personas, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.
<b>Autonomía</b>	la unión y colaboración de personas para la consecución de un objetivo común. También, es importante que cada uno de los que hacen vida aquí, ¡claro! tengan la libertad de tomar decisiones y asumir responsabilidades con su propio criterio. Pero, creo más bien que para que eso sea significativo es necesario que, que, ¡cómo te lo explico! Es como cuando el jefe influye de forma positiva en los subordinados, en la base, haciéndolos que compartan	Percepción sobre la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades. Indicadores: Toma de decisiones, ejecución del modo de trabajo, estándares de ejecución de funciones.

	ideales y objetivos de manera voluntaria, ¿me entiendes?	
<b>Innovación</b>	Considero que existe una desmotivación personal, donde cada quien se encuentra en un estado de confort, es decir que las personas no tienen deseo de avanzar en su crecimiento y desarrollo intelectual: personas que han adquirido un pensamiento de conformidad por lo que tienen y donde están, la empresa por más que destine beneficios de adiestramiento y preparación personal	La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia. Indicadores: Animo a la investigación, creatividad, incentivos.
<b>Satisfacción Laboral</b>	Luego de observar a las personas puedo afirmar que estamos en un ambiente donde <b>los colaboradores dificultan realizar su trabajo y no se ve el esfuerzo</b> . Hasta llegan a creer que no son tomados en cuenta y valorados por la gerencia. Puede ser que,,que,, las <b>condiciones medioambientales</b> en ocasiones no son favorables, aunque se cuentan con herramientas y tareas que permiten el buen desarrollo de las actividades dentro de cada puesto de trabajo	La satisfacción laboral entra en juego también para lograr la satisfacción personal; ya que el trabajo conforma y ocupa gran parte de la vida y del tiempo de los individuos, lo que más se espera es tener la mejor satisfacción al desarrollar las funciones en el contexto laboral.

**Nota:** Elaboración propia (2022)

La concepción de E01 sobre el clima y la autonomía del capital intelectual se manifiesta al considerarlo como un importante factor protector ante el estrés. La autonomía laboral podría mejorarse, aumentando la capacidad del individuo en influir en su ambiente laboral. Por ejemplo, otorgándole la capacidad de cambiar el orden de las tareas, el método de trabajo, la velocidad o el ritmo del mismo, el calendario de sus descansos, o dándole voz y voto en la elección de determinadas decisiones de la empresa.

De esta manera, la autonomía juega un papel determinante en la prevención del estrés, mejorando el rendimiento del capital intelectual y se podría reducir el absentismo laboral. En este contexto Ruiz, Moreno y Vera (2015) manifestaron la importancia del soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación auto determinada sobre la satisfacción del capital intelectual, concluyendo

que el soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación académica auto determinada predijeron positivamente la satisfacción. El poder satisfacer sus necesidades psicológicas básicas resulta ser el mejor indicador para reducir el agotamiento y favorecer la energía necesaria en el desempeño de la labor del capital intelectual, mientras que los tipos de motivación más auto determinados se relacionaron negativamente con el agotamiento de los individuos y positivamente con la orientación al trabajo.

Los mediadores psicológicos contribuyen positivamente a la satisfacción. Por consiguiente, cuando esto ocurre, las ideas son traducidas en acciones, las herramientas son mejoradas y la organización progresa rápidamente, desde criterios de equidad, responsabilidad e integridad.

**Cuadro 4.** Matriz Hermenéutica. INFORMANTE: E02.

<b>Categoría</b>	<b>Relato Discursivo</b>	<b>Proyección de Sentido</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Considero que el clima organizacional comprende un conjunto de propiedades medibles de un ambiente laboral, percibidas por quienes trabajan en él y que pueden impactar significativamente en los resultados.	Esta percepción ha tomado una importancia trascendental debido a que puede hacer la diferencia entre una empresa con excelentes perspectivas de desempeño y una empresa con oportunidad de mejoras.
<b>Confianza</b>	Si bien es cierto, un buen clima laboral genera ¡confianza!, claro, significa muchas cosas. Significa sentir que estamos en un ambiente seguro. Significa tener la certeza de que algo sucederá (o no sucederá). Significa que tenemos seguridad para emprender acciones. Significa tener la convicción de que otras personas actuarán de buena fe y según lo esperado. Arturo, la confianza tiene mucho que ver con la seguridad. Si no sentimos que estamos en un ambiente seguro, no podremos confiar. En un equipo donde existe confianza, los miembros se sienten seguros para actuar y colaborar.	Sistema de valores y creencias compartidos; las personas, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.

<b>Conocimiento</b>	<p>Estoy de acuerdo que el conocimiento es un atributo que tienen los seres humanos y que permite adaptar los conceptos a la luz de las experiencias. En la mayor parte de las veces, ehh,,, está o mejor dicho, se orienta a la acción debido a que se genera con base en los nuevos hechos que se presentan y se va adaptando, se sustenta por reglas y se conserva en un cambio permanente.</p>	<p>Se asocia el rendimiento laboral y a la formación, abarca todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros miembros de la organización o el nuevo capital intelectual.</p>
---------------------	--	--

**Nota:** Elaboración Propia (2022)

El informante E02 asevera que un clima favorable se basa en la confianza, dado que se considera el elemento neurálgico de todas las relaciones humanas; un ingrediente fundamental a la hora de trabajar en equipo, especialmente en condiciones como las que generó la pandemia, volcando a las organizaciones al uso vertiginoso de las Tecnologías de Información y Comunicación basado en la Web.2.0; donde la distancia física obligó a la gerencia buscar nuevas maneras de comunicar y coordinar, mientras que las personas que integran sus equipos aprendieron a instruirse en la modalidad híbrida del teletrabajo y a operar con mayores niveles de autonomía. E02 resalta la relevancia de fomentar climas laborales basados en la confianza. Cuando los individuos no confían en los gerentes, su bienestar y desempeño se ven afectados, ya que la desconfianza crea cinismo, dudas y ansiedad, interfiriendo así en diversos ámbitos de la relación laboral.

Cabe resaltar que, la confianza se basa en las experiencias personales y en la percepción que se tiene del comportamiento de los demás, por lo que es posible mejorarla incorporando acciones que contribuyan a favorecer el desarrollo de las labores en la empresa. Además, en el campo de la gerencia toda actividad de conducción implica la consideración de lo social, es decir las organizaciones tienen la misión de satisfacer necesidades y contribuir con el desarrollo social en el contexto en que se encuentran inmersas. En tal sentido, se trata de asumir la responsabilidad social como una capacidad interna que cohesiona y moviliza la organización hacia el entorno circundante, relacionando la idea del crecimiento y la producción de conocimiento con el desarrollo humano

**Cuadro 5.** Matriz Hermenéutica. INFORMANTE E03

Categoría	Relato Discursivo	Proyección de Sentido
<b>Clima organizacional</b>	Bueno Arturo, te comento que desde mi punto de vista el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y constituye un elemento fundamental en la distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Por lo que resulta la expresión personal de la opinión que los trabajadores y los gerentes que se forman de la organización.	En este sentido, sentimiento que el empleado percibe de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo, teniendo como factores determinantes: la estructura, la responsabilidad, las recompensas, los desafíos, las relaciones, la cooperación, los estándares, los conflictos y la identidad.
<b>Gestión de conflictos</b>	Creo que un buen ambiente laboral se logra cuando la gente internalice que lo institucional está por encima de lo personal, requieren de cierto nivel de inteligencia de las personas, como qué estoy haciendo yo acá enfrentado con esta otra y que a la larga estoy afectando a todo el mundo entonces deciden inteligentemente retirarse. Con valores, la complejidad se maneja con valores y el conflicto implica incertidumbre y eso se trabaja a punta de valores y los conflictos en las relaciones interpersonales se manejan con carácter, ubicando a cada quien con mucho respeto como te dije con respeto en su sitio, así es la manera de que la experiencia me ha dicho.	Logra cierto nivel de inteligencia emocional en las personas para que puedan internalizar que lo institucional está por encima de lo personal.
<b>Inteligencia emocional</b>	...para lograr sinergia dentro de la empresa, obviamente tenemos que dominar nuestras emociones a la hora de relacionarnos, al igual que debe	Es una capacidad personal pero también debe ser una capacidad colectiva. Para crear sinergia interna y externa en las organizaciones

	<p>hacerlo la empresa como un todo, para relacionarse con las demás que la rodean y ¡sí!, obviamente, yo creo que es muy importante que se eduque desde el punto de vista emocional a la gente, para que actúe como seres productivos, por así decirlo.</p>	<p>es vital que se den las relaciones interpersonales por ello es importante la formación desde una perspectiva emocional.</p>
--	---	--

**Nota:** Elaboración propia (2022)

Para que una organización alcance la excelencia, así como los resultados esperados, es fundamental construir un contexto que potencie el desempeño de los colaboradores, en concordancia con los valores empresariales. Desde esa perspectiva, la gestión del clima organizacional se convierte en un factor crítico. En consecuencia, el manejo de conflicto es vital para mejorar las interrelaciones humanas. De acuerdo a lo expresado por E03, Goleman (ob. cit.), expone que el manejo de conflictos consiste en negociar y resolver acuerdos. Porque uno de los talentos que presentan las personas que tienen esta habilidad es detectar los disturbios cuando se presentan y tomar medidas para calmar a los involucrados, se trata de manejar con diplomacia las situaciones tensas, alentando el debate y la conciliación franca para el logro de soluciones orientadas al bienestar institucional.

El entrevistado E03 hace énfasis que los conflictos implican incertidumbre y estos desde la complejidad se intervienen con valores; por tanto, la presencia de conflictos en las relaciones interpersonales deberá trabajarse con valores y abordarlos con carácter y respeto. Para ello, es imperante que los actores tengan la capacidad de relacionarse adecuadamente, expresarse con claridad y asuma con responsabilidad sus acciones, de manera asertiva.

Partiendo de las consideraciones concebidas y mostradas en las matrices hermenéuticas, se desarrolló el despliegue del momento interpretativo que desde los postulados de Gadamer (2005:378): “la interpretación es la forma explícita de la comprensión”. Entonces, la tarea hermenéutica en este momento consistió en realizar la resignificación de sentido con el propósito de configurar el horizonte hacia el diagnóstico. Desde esta premisa, se integra en una matriz operativa los testimonios expresados por los informantes para llevar a cabo la resignificación de sentido, destacando el uso del lenguaje como vía para el acceso al conocimiento:

**Cuadro 6.** Matriz de Resignificación de Sentido.

Categorías	Resignificación de Sentido Informantes Claves		
	E01	E02	E03
<b>Clima organizacional</b>	Sistema de valores y creencias compartidos; las personas, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.	Esta percepción ha tomado una importancia trascendental debido a que puede hacer la diferencia entre una empresa con excelentes perspectivas de desempeño y una empresa con oportunidad de mejoras.	En este sentido, sentimiento que el empleado percibe de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo, teniendo como factores determinantes: la estructura, la responsabilidad, las recompensas, los desafíos, las relaciones, la cooperación, los estándares, los conflictos y la identidad.
<b>Autonomía</b>	Percepción sobre la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades. Indicadores: Toma de decisiones, ejecución del modo de trabajo, estándares de ejecución de funciones.		
<b>Innovación</b>	La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene		

	para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia. Indicadores: Animo a la investigación, creatividad, incentivos.		
<b>Confianza</b>		Sistema de valores y creencias compartidos; las personas, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.	
<b>Conocimiento</b>		Se asocia el rendimiento laboral y a la formación, abarca todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros miembros de la organización o el nuevo capital intelectual	
			Logra cierto nivel de inteligencia emocional

<b>Gestión de conflictos</b>			en las personas para que puedan internalizar que lo institucional está por encima de lo personal.
<b>Inteligencia emocional</b>			Es una capacidad personal pero también debe ser una capacidad colectiva. Para crear sinergia interna y externa en las organizaciones es vital que se den las relaciones interpersonales por ello es importante la formación desde una perspectiva emocional.

**Nota:** Elaboración propia (2022)

En la matriz previamente expuesta se presenta la resignificación de sentido correspondiente a las categorías develadas. Puede apreciarse, la concepción del Clima organizacional, el cual tiene que ver con diversos los factores que pueden determinarlo, es decir, el ambiente en el cual las personas reflejan las percepciones del contexto en donde laboran e interactúan con los distintos miembros de la empresa. Sin embargo, no existe un consenso generalmente aceptado sobre los factores que deben ser considerados en la medición y explicación del mencionado clima y según Ucros (2011:93) dichos factores pueden clasificarse en “psicológicos individuales, grupales y organizacionales”.

Esta concepción destaca que entre las percepciones y respuestas que abarca el clima organizacional, existen en la empresa una variedad de factores que al clasificarse como psicológicos individuales, se vinculan según el mismo Ucros (2011):

Los tres (03) procesos que el individuo tiene en la organización: a) La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros; b) necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización; y c) construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones, según sus construcciones personales de significados, entre los cuales se encuentran la autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad

con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio, entre otros (p. 93).

Entonces, conviene resaltar los puntos de encuentro de los informantes en cuanto a que existen factores grupales del clima de la organización, que influencia a las personas y que pueden mejorar o empeorar las relaciones que se desarrollan dentro de la empresa; condicionan los estilos de liderazgo, circundan a las situaciones problemáticas que se puedan producir en la empresa y determinan las relaciones laborales. Por ello, se aprecian tanto los factores individuales como los grupales, que inciden en la promoción o minimización de la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo, lo cual justificó la necesidad de diagnosticar el clima organizacional.

Es interesante, que en las entrevistas surgió el término de la inteligencia en el campo del clima organizacional. Que destaca en primera instancia la inteligencia emocional, desde la perspectiva del autoconocimiento emocional, la autogestión y la gestión de emociones en las relaciones interpersonales. En el caso de los individuos que hacen vida en la organización, se distinguen rasgos distintivos del capital intelectual; emocional, presentando atributos en la manera de manifestarse como: la capacidad de relacionarse, cierta dificultad en comunicarse, la responsabilidad, en ciertos casos la ecuanimidad, la pasividad, la falta de empatía, escasa automotivación y liderazgo. Asimismo, es conveniente indicar la gestión de conflictos como otro factor emergente asociado al clima organizacional, en el entendido del autoconocimiento como estrategia para identificar estados emocionales, gestionar las emociones y orientar la acción en situaciones de crisis.

Paralelamente, en la línea de hallazgos resulta imposible pasar por alto los valores vinculados al clima organizacional en cuestión, distinguiéndose el hecho de comprender la inteligencia emocional, el respeto a la condición humana, la tolerancia, la honestidad, la confianza, la calidad, la solidaridad, el amor, la empatía, la responsabilidad y el sentido de pertenencia hacia la empresa. Aunque el capital intelectual recibe, comprende y ejecuta la directriz; le cuesta tomar decisiones, pero igual ejecuta la misma de manera efectiva. Al respecto, la empresa concertó con los supervisores, coordinador y gerencia, sobre el manejo del capital intelectual, además de la actuación ante las circunstancias, respeto y trabajo en equipo, manejo de inteligencia emocional y el trabajo motivador hacia sus supervisados para lograr empatía, reconocimiento por sus colaboradores y trabajo en equipo de alto desempeño.

## REFLEXIONES FINALES

En el contexto de las ideas precedentes, es preciso destacar que el liderazgo, la motivación y los valores; deben ser considerados como elementos de riesgo capaces de generar un detrimento en el conjunto de propiedades inherentes a la atmosfera laboral y, por consiguiente, al rendimiento de las personas durante la jornada de trabajo. Motivo por el cual, requieren ser mejorados para lograr que las percepciones compartidas por los colaboradores con respecto a su entorno laboral sean válidas para guiar favorablemente sus comportamientos hacia la eficaz y eficiente ejecución de la faena.

Por ello, se concluye que el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente, de la atmosfera en la cual desarrolla sus actividades, se pueden obtener comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Casana, M. (2015). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral*. Universidad Privada Antenor Orrego-UPAO. Extraído el 22 de mayo de 2022 desde: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upao/1809>
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. y Nuñez, A. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Obtenido de Scielo Chile. Extraído el 22 de mayo de 2022 desde: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext).
- Ruiz, M.; Moreno, J. y Vera J. (2015). *Del soporte de autonomía y la motivación auto determinada a la satisfacción docente*. European Journal of Education and Psychology, 8, 68-75. Extraído el 22 de mayo de 2022 desde: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ejeps.2015.09.002>
- Tabash, A. (2010). *Factores de la cultura organizacional influyentes en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Sede Regional Brunca, Campus Pérez Zeledón, Universidad Nacional de Costa Rica*. S.d. Extraído el 22 de mayo de 2022 desde: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1098/>
- Ucros, M. (2011). *Factores del Clima Organizacional en las Universidades de la Costa Caribe Colombiana*. Extraído el 26 de mayo de 2022 desde: <http://www.redalyc.org/pdf/737/73719138007.pdf>

## ANÁLISIS HISTÓRICO DE LA DINÁMICA GERENCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE FALCÓN

**MSc. Karina Gómez**

Abogada. Licenciada en Procesos Gerenciales. Magister en Gerencia mención Recursos Humanos. Docente Investigadora de la Universidad de Falcón

**MSc. Hernán Hurtado**

Abogado. Magister en Gerencia mención Recursos Humanos. Docente Investigador de la Universidad de Falcón.

**Ing. Iker Pérez**

Ingeniero Ambiental. Docente de la Universidad de Falcón.

**Línea de Investigación:** Gerencia y transformación organizacional

**Área temática:** Gerencia Universitaria.

### RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito general analizar históricamente la dinámica gerencial de la Universidad de Falcón. El mismo posee como propósitos específicos identificar las dinámicas gerenciales de la Universidad de Falcón, estudiar los factores claves que afectaron las dinámicas gerenciales durante la pandemia y, por último, comparar las dinámicas gerenciales prepandemia, durante la pandemia y durante la flexibilización. En el presente artículo se manejó una racionalidad Cualitativa, con un enfoque fenomenológico y un diseño documental. Se aplicó la revisión y estudio de trabajos previos con relación a las dinámicas gerenciales y sus incidencias con la pandemia, concluyendo así que la UDEFA ha pasado por un proceso transistático positivo para las dinámicas gerenciales y todos sus implicados. Se recomienda, entre otras cosas, el conservar esta visión organizacional-gerencial innovativa y adaptativa al igual que el mantener la seguridad y satisfacción del personal académico-administrativo como prioridad.

**Palabras Claves:** Dinámicas Gerenciales, Gerencia, Instituciones Universitarias, Pandemia

### HISTORICAL ANALYSIS OF MANAGEMENT DYNAMICS AT THE UNIVERSITY OF FALCÓN

### ABSTRACT

The general purpose of this article is to analyze historically the managerial dynamics of the University of Falcón. It has the specific purposes of identifying the managerial dynamics of the University of Falcon,

studying the key factors that affected the managerial dynamics during the pandemic and, finally, comparing the managerial dynamics during the pre-pandemic, the pandemic and during the flexibilization period. In this article a qualitative rationality with a phenomenological approach was used in a documentary design. The review and study of previous works in relation to managerial dynamics and their incidences with the pandemic was applied, thus concluding that UDEFA has gone through a positive transistatic process for managerial dynamics and all those involved. It is recommended, among other things, to preserve this innovative and adaptive organizational-managerial vision as well as to maintain the safety and satisfaction of the academic-administrative staff as a priority.

**Keywords:** Managerial dynamics, management, university institutions, pandemic.

## INTRODUCCIÓN

En pleno siglo XXI las organizaciones procuran establecer cimientos sólidos para las transformaciones suscitadas en estos nuevos momentos de cambio, no ha sido una tarea fácil ya que se requiere la adopción de nuevos roles para garantizar su subsistencia; esto es un proceso continuo en la historia, a lo largo del tiempo se han evidenciado diferentes tipos de organizaciones en las que convergen un sinnúmero de actores que le dan vida, son estos individuos y sus interrelaciones las que le dan sentido a cualquier tipo de organización, por lo que se necesita un talento único, entregado y comprometido con orientaciones gerenciales y un accionar que fortalezca los vínculos con la organización y su entorno.

Desde la revolución industrial ha sido posible identificar diferentes tipos de organizaciones habitadas por diferentes tipos de actores sociales, cada uno con su propia visión personal y actitud única que caracteriza a cada grupo empresarial; si miramos la historia, obviamente tiene que cambiar o adaptarse, incluso evolucionar, para absorber continuamente las nuevas tendencias organizacionales, las nuevas demandas del entorno y lograr una inmanencia que ha sido constante.

Entonces, la posición a la que nos referimos es personal y refleja nuestra comprensión de su más o menos sincronización con los modelos organizacionales, y en ese sentido, para poder asimilar estas teorías, primero debemos entender que es una organización, por eso según Chiavenato, (2007, p, 6), ésta comprende un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas; concordamos con este autor en el hecho de que visualiza la organización no como un ente unitario, sino como la coexistencia de diferentes actores que hacen vida dentro de ella para llegar a un fin determinado; este es un concepto con el cual nos sentimos identificados por lo paradójico que resulta su sencillez con respecto a lo preciso de la idea emitida.

A estas alturas, creemos que la gerencia ha visto diferentes estilos organizacionales a lo largo del tiempo; algunos han sobrevivido en el tiempo sin perder por completo su efectividad, sus estilos aún se usan hoy en día, mientras que otros se han vuelto obsoletos y han sido víctimas de lo que presumimos es su rigidez, tienen poca adaptabilidad y hasta poca libertad otorgada a sus integrantes por la organización, lo que puede limitar su adecuada conducta en el desempeño de las tareas asignadas.

Por otro lado, cada persona tiene sus propias ideas en relación con el significado del término “gerencia”. Algunos utilizan la palabra “gerencia”, como un sustantivo colectivo, refiriéndose a la gerencia como un cierto grupo de personas dentro de una organización. Otros definen la gerencia como un proceso tendiente a la ejecución de funciones específicas, y hay quienes ven la gerencia como una profesión, una ciencia, o un arte.

Entendiendo esto podemos estudiar la gerencia dentro de las organizaciones universitarias en este mundo tan amplio y lleno de matices, intentamos comprender como las organizaciones pueden diferenciar no solo la estructura o los modelos a los que obedecen, sino también por la forma en la que sus miembros asumen las funciones gerenciales y le imprimen dinamismo; estas ideas nos empujan a repensar el modo de ver las organizaciones y así como nos vemos envueltos en la interesante tarea de estudiar el entorno en el cual nos encontramos como actores sociales inmersos, que hacen vida y poseen diversas visiones de instituciones Universitarias.

El ser nativos de una organización educativa nos permite, por lo tanto, hacer una apreciación al respecto ya que convivimos con diferentes actores sociales que nos han ayudado a ampliar nuestra visión de lo que sucede en diferentes instituciones universitarias que han sido referentes en la educación en la actualidad, organizaciones educativas que tienen cimientos bien sólidos pero que a lo largo del tiempo siguen sucumbiendo ante los métodos burocráticos que ralentizan la capacidad de respuesta; esta situación a nuestro entender condiciona a la institución y a los actores sociales que en ella hacen vida, inferimos que modifica los patrones bajo los cuales se determinan las acciones gerenciales, pero sobre todo tampoco les brinda la satisfacción de avanzar, pensamos que los deja estancados esperando decisiones que no llegan sino luego de cumplir una ruta larga y llena de barreras, nos orientamos a pensar que esto no favorece a la organización ni a sus miembros a cumplir con su propósito fundamental: crecer en lo personal y ayudar a que la organización crezca con cada uno de ellos.

Nos orientamos a pensar entonces que las organizaciones universitarias deben dejar de lado aquellos enfoques poco flexibles, que no le dan cabida a la transversalidad, a la innovación, a la

globalización de los procesos que son tan importantes; presumimos sea complicado para aquellas gestiones que se quedan en la realidad que viven y no buscan un cambio que es tan necesario, todo lo contrario pareciera que establecen un sistema más hermético que no da cabida a una mejora si no que sigue colocando trabas y quedándose en lo obsoleto y en la rigidez.

En la actualidad las nuevas organizaciones están enfocadas a un sistema gerencial innovador, transversal, único que fomenta la participación, la motivación, el liderazgo participativo de todo los actores que forman parte de ella, estas organizaciones son llamadas organizaciones inteligentes que no necesitan seguir esos modelos jerárquicos y dictatoriales, sino todo lo contrario busca identificar y fomentar las habilidades y destrezas ya existentes para interrelacionar cada uno de ellas para poder prevalecer en el tiempo con bases sólidas, que busca crear una organización auténtica con una capacidad para desarrollar y fomentar la creatividad tanto dentro como fuera de ella.

Como conjunto, a nivel organizacional, gubernamental, inclusive educativo, se ha enfrentado en repetidas ocasiones a situaciones que ha propiciado actualizaciones en las dinámicas gerenciales. Registros históricos hablan de la peste negra en el siglo XIV, de la gripe española en la segunda década del siglo XX; decenas de epidemias también han azotado a pilares gubernamentales y organizacionales poco preparados y en algunos países, incluso, estos se han adaptado a enfermedades endémicas que conviven con ellos.

Con la llegada del covid-19, además de todas las complicaciones logístico-sanitarias, se generaron diversas situaciones para las cuales muchos países no estaban preparados. La educación a distancia no estaba ni siquiera planteada en el grueso de las instituciones educativas, los sistemas de telecomunicaciones y servicios en la nube recibieron una demanda muy superior a la usual y plataformas que en un principio funcionaban adecuadamente se vieron llenas de un público que no se encontraba tan cercano a la tecnología como lo era el usuario promedio de 2019.

El funcionar como centro de enseñanza y aprendizaje en 2019 tenía unos requisitos específicos a niveles gerenciales, legales, sanitarios, educativos/formativos (a nivel de alumnado y a nivel de profesorado) ajustados a la realidad que vivía la academia y el venezolano de hace 3 años. La Universidad de Falcón ya contaba con parte de este camino a la virtualidad recorrido; la pandemia, al igual que afectó negativamente a procesos puntuales, propició la transformación digital que permitió a la universidad no detenerse a pesar de la situación irregular del entorno en la que ésta funciona.

### **Propósito General**

Analizar históricamente la dinámica gerencial en la Universidad de Falcón.

### **Propósitos Específicos**

- Identificar las dinámicas gerenciales de la Universidad de Falcón Prepandemia.
- Estudiar los factores claves que afectaron las dinámicas gerenciales durante la pandemia.
- Comparar las dinámicas gerenciales prepandemia, durante la pandemia y durante la flexibilización.

### **Dinámicas Gerenciales**

Al divisar los aportes teóricos con respecto a las dinámicas gerenciales nos encontramos con las posturas de Bracho (2005), quien establece que los actuales tiempos determinan el accionar de las organizaciones, lo cual exige cambios permanentes en ellas, así como una constante revisión de los distintos procesos que aspiran delinear su transitar por la dirección adecuada; en este sentido, el papel de los miembros de la organización cobra cada vez más relevancia por cuanto se ha delegado en ellos la administración de las acciones orientadas sortear los retos que imponen los entornos de cambio, ambientes turbulentos o altamente inciertos, o la gestión natural evolutiva de las organizaciones a partir de la creación de aquellas condiciones necesarias y valiosas en la lucha constante por alcanzar las metas trazadas.

En este contexto multidimensional debe mostrarse conforme la necesidad de reconocer el alcance de los retos que enfrenta la organización y el estilo en las dinámicas orientadas a generar certidumbre sobre las condiciones internas y externas que condicionan la gestión; en este sentido, no tenemos dudas con respecto al rol protagónico que adquiere el desempeño del talento humano ajustado a un desempeño profesional de la administración con visos gerenciales que permitan anticiparse a los constantes e impredecibles cambios dentro y fuera de la organización, a los vertiginosos avances tecnológicos, a la competitividad, a la planificación en el corto plazo, pero sobre todo a la necesidad de desarrollar mecanismos de gestión confiables, eficientes y oportunos.

Podemos comprender entonces que los procesos gerenciales inmersos en las universidades están intrínsecamente relacionados con la definición de gerencia educativa, de esta manera podrán aplicarse herramientas que faciliten el proceso de conducción de una institución educativa a través de la aplicación

de una serie de habilidades y herramientas gerenciales que muchas veces son naturales en el individuo; en este punto coincidimos parcialmente con Gómez, Pelcastre y Parada (2016) cuando indican que las dinámicas gerenciales se constituyen en una herramienta útil en el diseño organizacional, ya que contribuyen a mejorar aspectos estratégicos de funcionamiento de las organizaciones repercutiendo de “forma indirecta”, en la calidad y en la eficiencia de la organización, siento que la dependencia entre las dinámicas gerenciales es directamente proporcional a la mejora en la gestión, por ello nos distanciamos de la posición señalada y referida entre comillas.

Estamos convencidos de que hacen vida dentro de estas dinámicas, las competencias, las actitudes y la disposición del talento en actuar en beneficio de la organización y esto significa una enorme ventaja competitiva para cualquier institución; creemos que estos elementos adquieren significado cuando se incorporan a la actividad cotidiana de la organización, esto es un proceso que consideramos natural que pudiera pasar desapercibido para el colectivo en función de su dilución en un mar de situaciones operativas, sin embargo, no puede obviarse la generación de valor que significa para la organización por cuanto se fija en el conocimiento colectivo de sus miembros, integrándose como una herramienta más para la consecución de los objetivos comunes.

### **Instituciones Universitarias**

Concatenando las ideas, referimos a Falcón (ob. cit.) puesto que a su entender la universidad se constituye en una organización gestora del conocimiento y como tal “no puede evadir ni desconocer su rol de empresa inteligente, que aprende, cambia, se adapta, se transforma y se proyecta a futuro”, en función de ello, pensamos que las organizaciones del conocimiento están en una constante transformación institucional, de cambio estructurales y culturales en sus modos de acción; de esta manera pueden generarse resistencias que deben, a nuestro entender, superarse a través de proyectos y modelos de gestión operativos y funcionales que viabilicen la transformación y la innovación institucional.

En este caso, nos interesa el hecho de que los procesos de gestión en las universidades responden, teóricamente, a un proceso reflexivo y dialógico con visos participativos; estos deben recoger el consenso de los miembros de la organización; en este caso, las universidades hacen manifiestas sus metas y prioridades y logramos identificar, a partir de los referentes consultados, que sus procesos gerenciales están intrínsecamente relacionados con la definición de gerencia educativa, el tema de la conducción de

una institución de este tipo está inmerso y determinado por el conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y, sobre todo, la trascendencia cultural.

### **Gerencia**

En este sentido, de acuerdo con los planteamientos de Chiavenato (2011), La gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos. Esto con el propósito de alcanzar niveles de eficiencia y calidad en la gestión administrativa de la institución. (p. 146). Es importante destacar que los cambios buscan la mejora de la calidad dentro de las instituciones, los cuales sólo son factibles, si existe la plena discusión entre el gerente, los actores y por ende las directrices emanadas por el máximo organismo rector de Sistema, las cuales deben procesar y contextualizarlas a las necesidades del entorno, a fin de posibilitar su implementación con éxito.

### **Procesos homeostáticos y transistáticos**

Tomando como definición lo expuesto en el diccionario Bionity (2006) la transistasis es “el poder o tendencia de los seres vivos a ir cambiando de acuerdo a la transformación de las circunstancias.”, por otra parte, definen a la homeostasis como “la propiedad de un sistema abierto o cerrado, especialmente un organismo vivo, que regula su entorno interno para mantener una condición estable y constante.”. Tales conceptos permiten ver a las organizaciones como organismos vivos, que cambian, se ajustan y mejoran, de una forma u otra, ante los estímulos del entorno en que se encuentran. Las universidades hacen vida en sociedades con condiciones culturales, económicas, políticas, sociales y sanitarias que la afectan; el sedentarismo ante los estímulos no es una práctica recomendada, dejando así a los procesos transistáticos y homeostáticos como las dos corrientes principales que puede tomar una organización para mantener su relevancia y utilidad dentro de dicho entorno.

## **Pandemia**

Una pandemia es la afección de una enfermedad infecciosa de los humanos que se ha prolongado en un área geográficamente extensa, se expande en varios continentes, en muchos países y ataca a un número considerable a escala mundial. La pandemia hace referencia a la afección geográfica o numérica en cuanto al número de casos afectados y no a la gravedad clínica del proceso. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), para que pueda aparecer una pandemia es necesaria:

- Que aparezca un nuevo virus o una nueva mutación de uno ya existente, que no haya circulado anteriormente y que la población no sea inmune a él.
- Que el virus tenga la capacidad de transmitirse de persona a persona de forma eficaz, provocando un rápido contagio entre la población.

El SARS (síndrome respiratorio agudo grave) y el MERS (síndrome respiratorio de oriente medio) han convivido en varios países desde el 2002. Culturas organizacionales a nivel médico, administrativo, de servicio y educativas como las surcoreanas, japonesas y chinas tenían ya protocolos de respuesta relativamente preparados para el siguiente evento relevante en el sector sanitario (esto les permitió gestionar de forma más eficaz lo sucedido durante la pandemia por SARS-CoV-2, mas no mitigar por completo sus efectos, pues el calibre y la infectividad de esta estaba fuera de todos los gráficos esperados).

La pandemia ha aumentado la dependencia de las tecnologías conectadas y una mayor integración de la educación en el ecosistema digital. Durante la mayor parte de 2020 y 2021, las computadoras y las conexiones a Internet reemplazaron temporalmente a las universidades y determinaron si cientos de millones de estudiantes tienen acceso al aprendizaje. Si bien muchas escuelas han reabierto, la transformación digital de la educación está en continua aceleración. Un número creciente de instancias de enseñanza y aprendizaje se traslada a espacios virtuales.

Algunas universidades optaron por un proceso homeostático y autorregulatorio. Con solo el personal esencial, equipos de bioseguridad, aulas con un alumnado limitado y cambios en algunas dinámicas educativas puntuales pudieron seguir funcionando dentro de lo que la ley y la salud lo permiten. Afectaron lo mínimo necesario para mantenerse, dentro de lo que cabe, igual a las dinámicas prepandémicas. Esto a nivel organizacional tiene implicaciones positivas, como puede ser el mantener

las gestiones y los sistemas que ya se manejaban con anterioridad funcionando. Menos alumnos y menos trabajadores, pero un mismo sistema y gestión.

Por otra parte, otras universidades apostaron por procesos transistáticos y migraron la formación al entorno virtual que tuviesen disponible. Plataformas de conferencia, aulas virtuales, correos electrónicos y servicio de mensajería instantánea fueron, son y serán el día a día de muchos alumnos y profesionales. Estos sistemas permiten que el docente no tenga que salir de la seguridad de su hogar y que el alumnado sea mayor; las disponibilidades horarias y de transporte se ven diluidas, la asincronicidad, autogestión y el papel del profesor como facilitador pasan a ser variables sumamente importantes.

En términos analíticos, no hay un sistema mejor que el otro. La universidad homeostática mantiene ese sistema formal presencial en el que el alumno hace vida en su centro de estudios, y la universidad transistática apuesta por el estudiante a distancia que, empoderado a través de los medios digitales, se forma y educa en toda clase de temáticas y en toda clase de grados académicos.

Sin embargo, no todos estos fenómenos adaptativos tienen implicaciones positivas. En la universidad homeostática el profesorado, personal administrativo y de mantenimiento, al igual que el alumnado dispuesto a asistir en tiempos de pandemia, conviven con una enfermedad infecciosa, una economía afectada por la pandemia y con una nómina generalmente más baja. En la universidad transistática se pierde el tan aclamado calor humano, las barreras tecnológicas son muros que tanto el alumnado como el profesorado tienen que escalar y los ritmos de vida/trabajo se ven afectados por una flexibilidad horaria que nunca antes se había tenido en un entorno educativo.

A nivel organizacional ambas universidades presentan sus dificultades. Por una parte hay trabajadores en continuo riesgo de sufrir enfermedades ocupacionales, nóminas reducidas, implicaciones legales-sanitarias extras que hay que cumplir para poder operar; en la otra hay una obligatoriedad de capacitar a todo un personal administrativo-profesoral para operar desde sus casas con todas las implicaciones que eso conlleva, el desuso de infraestructuras que tienen que seguir siendo mantenidas y todo un nuevo sistema de gestión, comunicación y administración que debe migrar a la virtualidad.

Ninguno de los procesos es mejor que el otro, al igual que ninguno es fácil. La inactividad ante la pandemia es una irresponsabilidad que nadie estaría dispuesto a aceptar y toda decisión tiene repercusiones que pueden afectar a las distintas poblaciones que gestiona una universidad. El que el alumnado tenga la mejor educación posible, que el docente tenga las herramientas adecuadas para hacer

eso posible, que todos cuenten con la seguridad sanitaria ideal, que las legislaciones se cumplan, que todos los roles de la academia a nivel de investigación, formación y divulgación se sigan llevando a cabo; todo eso a la par que intentar ser rentables es una aventura en la cual la Universidad de Falcón, al igual que virtualmente todas las universidades de todo el mundo se vieron envueltas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tomando como base lo anteriormente expuesto, a los autores referenciados y respondiendo al primer objetivo específico de esta investigación, es claro que la Universidad de Falcón ha pasado por un proceso organizacional transistático en el que las dinámicas gerenciales han sido afectadas. La pandemia transformó procesos, dinámicas y a todas las entidades gerenciales del plantel en búsqueda de la estabilidad organizacional en tiempo de incertidumbre.

Entre las principales dinámicas gerenciales que se tomaron en cuenta está la escasa comunicación intra e interdepartamental, la elevada cantidad de procesos manuales y presenciales de orden burocrático, la poca innovación en el sector, la baja motivación en el personal/pocos incentivos de la mano de las altas esferas, el poco liderazgo y delegación en pos de una gerencia horizontal en lugar de una espina vertebral organizacional únicamente vertical. Dichas dinámicas gerenciales causaban que los procesos internos de la universidad carecieran de la eficiencia que tienen en la actualidad. La burocracia y la poca integración del personal docente, aún en la presencialidad coexistían en disonancia con el momento históricos y se vieron fuertemente afectados con la pandemia.

Las respuestas al segundo objetivo específico vienen dadas por las medidas coercitivas y las dificultades logísticas presentadas por las barreras tecnológicas y académicas. Las telecomunicaciones, el servicio eléctrico, desconocimiento por parte del profesorado, alumnado y personal gerencial respecto a las herramientas digitales y la necesidad inminente de capacitación fueron las piedras angulares que afectaron a la universidad durante los procesos de transistasis organizacional.

El proporcionar apoyo logístico para el montado y gestión de los, para ese momento, nuevos ambiente virtuales de aprendizaje, formación y capacitación del personal, un aumento en la comunicación inter e intradepartamental y una gestión eficaz por parte de las altas esferas alrededor de las medidas sanitarias, implicaciones legales y dificultades socioeconómicas permitieron que la universidad (que ya

contaba con parte de este camino a la virtualidad recorrido antes de la pandemia) pasara por procesos de adaptación claves en periodos de tiempo muy cortos.

Las dinámicas gerenciales pandémicas tuvieron como pilar fundamental la automatización de procesos, reducción de líneas burocráticas, aumento de la autonomía docente, el fomento de líderes departamentales, la capacitación y la comunicación eficaz del estatus de la universidad antes, durante y al final de cada periodo académico dentro de cada semestre. La utilización de redes sociales, grupos de mensajería instantánea, correos institucionales, retroalimentación de parte de los estratos inmediatamente superiores a los inferiores sobre la gestión de lo realizado cada mes y la transformación de estas figuras de autoridad en guías y asesores permitió, de forma indirecta, mejorar muchos aspectos de aquellos factores claves de las dinámicas gerenciales que antes eran una preocupación para las distintas poblaciones que hacen vida en la universidad.

Respondiendo al tercer objetivo específico en el cual realizamos una comparación entre las distintas dinámicas gerenciales que conseguimos antes de la pandemia, en pandemia y luego en la flexibilización, se presenta el siguiente cuadro con la información obtenida tras el análisis de las dinámicas gerenciales de relevancia.

**Cuadro 1.** Dinámicas Gerenciales de la Universidad de Falcón

Dinámicas Gerenciales	Prepandemia	Pandemia	Flexibilización
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Poco efectiva</li> <li>● Es discrecional</li> <li>● Es lineal.</li> <li>● No tiene claridad.</li> <li>● No existe interrelación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Efectividad media</li> <li>● Sigue siendo discrecional, pero se encamina a la mejora de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Interacción amena</li> <li>● Coherencia</li> <li>● Es sencilla</li> <li>● Efectividad media.</li> </ul>
<b>Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● No se dan los determinantes externos o internos.</li> <li>● No desarrolla la autoestima.</li> <li>● No se dan los factores de la motivación.</li> <li>● No se da el sentido de pertenencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se empiezan a dar ciertos factores de motivación.</li> <li>● Posibilidad de crecimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Posibilidad de crecimiento.</li> <li>● Acompañamiento.</li> <li>● Sentido de pertenencia.</li> <li>● Impulso del desarrollo.</li> </ul>
<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existen muy pocos líderes que puedan guiar.</li> <li>● No existe autonomía.</li> <li>● No potencia al talento.</li> <li>● No se fijan metas que cumplan con los objetivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nacen líderes.</li> <li>● Inversión en las personas que hacen vida en la institución.</li> <li>● Se potencia el talento.</li> <li>● Escucha activa.</li> <li>● Adaptabilidad al cambio.</li> <li>● Compromiso.</li> <li>● Innovación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inversión en las personas que hacen vida en la institución.</li> <li>● Se potencia el talento.</li> <li>● Escucha activa.</li> <li>● Adaptabilidad al cambio.</li> <li>● Compromiso.</li> <li>● Flexibilidad.</li> <li>● Innovación</li> </ul>
<b>Procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pocos efectivos por falta de automatización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se establecen nuevos procesos.</li> <li>● Rapidez en los procesos.</li> <li>● Adaptables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rapidez en los procesos.</li> <li>● Adaptables.</li> <li>● Siguen siendo burocráticos pero un poco más flexibles.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● procesos burocráticos que imposibilitan la realización de los mismos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Siguen siendo burocráticos pero un poco más flexibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Automatización de los procesos.</li> </ul>
<b>Innovación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● No se invierte en innovación</li> <li>● Poca creatividad</li> <li>● Mucha incertidumbre</li> <li>● Resistencia al cambio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Creatividad moderada</li> <li>● Menos resistencia al cambio.</li> <li>● Inversión moderada.</li> <li>● Acercamiento al uso de la tecnología.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Creatividad moderada</li> <li>● Menos resistencia al cambio.</li> <li>● Inversión moderada.</li> <li>● Acercamiento al uso de la tecnología</li> </ul>

**Nota.** Gómez, Hurtado y Pérez. (2022)

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A través del vistazo a las dinámicas gerenciales prepandémicas, pandémicas y durante la flexibilización, sus cambios y la comparativa entre ellas se construyeron conclusiones y recomendaciones sólidas que reflejan los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de esta investigación. Las principales dinámicas gerenciales prepandémicas analizadas que se vieron afectadas desde el 2019 hasta la actualidad fueron “comunicación”, “motivación”, “liderazgo”, “procesos” e “innovación”. Cada una de esas dinámicas va conectada a pilares fundamentales de la gerencia UDEFISTA y se vio afectada por la pandemia.

Las principales problemáticas a las que la universidad se vio enfrentada fueron: un cambio de paradigma en los sistemas comunicacionales, la necesidad de capacitar y adaptar al personal para funcionar eficazmente en pandemia y las obligaciones extras planteadas por diversos organismos de cara a cumplir con las normativas de emergencia sanitaria.

Por último, se concluyó a través de comparativas que, en efecto, la universidad pasó por un proceso transistático; la adaptación y la innovación como pilares durante la pandemia se mantienen actualmente en el periodo de flexibilización y se considera que muchas de las situaciones y problemáticas del personal UDEFISTA se vieron resueltos de forma total o parcial.

Como *recomendaciones generales* para la Universidad de Falcón es continuar y mantener estos procesos e hitos innovativos logrados durante el periodo de pandemia y durante la flexibilización, al igual que continuar con la capacitación, formación y actualización del personal docente, administrativo y los sistemas de gestión que afectan a ambos.

A todo aquel investigador que en el futuro desee tomar esta investigación como base o para futuros análisis de las dinámicas gerenciales UDEFISTA se recomienda evaluar a profundidad aquellos factores económicos, sociales, culturales, sanitarios y políticos que puedan afectar a la organización, pues las dinámicas gerenciales son el resultado directo de todos esos estímulos externos del ambiente a hacia la organización.

Por último, a la sociedad en general se le recomienda el velar por la salud e integridad física y mental de los trabajadores y personal docente, pues el proceso formativo, en especial el multimodal y en un ambiente tan delicado como el flexibilizado/postpandemia, puede afectar la calidad de la docencia,

teniendo como al principal afectado al alumno que va a ser, en teoría, el futuro de la ciudad, país, continente y civilización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bionity. (2006). *Transistasis*. Extraído el 13 de septiembre de 2022 desde <https://www.bionity.com/en/encyclopedia/Transistasis.html>.
- Chávez, P. (1995). *Programa de Formación en Gerencia Educativa, Módulo VII, Gestión para instituciones educativas: una propuesta para la construcción de proyectos educativos institucionales con un enfoque estratégico y participativo*. Caracas, Venezuela.
- Chiavetanto, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*, novena edición. McGRAW-HILL.
- Derij C. (n.d.) *Edad media*. Extraído el 19 de septiembre de 2022 desde <https://www.monografias.com/trabajos4/edadmedia/edadmedia>.
- Drucker, P. (1993). *La gerencia de empresas*. Colombia: Editorial Hermes.
- García, B., Piñero, M., Iglesias, T., y Vásquez, A. (2009). Evaluación y gerencia participativa de los aprendizajes en el aula. *Una mirada en la práctica evaluativa en el tiempo*. Revista Educación. Vol. 33, No. 2, Costa Rica.
- Gómez, K. (2019). *Dinámicas Gerenciales del Talento Humano de la Universidad de Falcón: una visión comprensiva desde la narrativa de Star Wars*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Nororiental Gran Mariscal de Ayacucho. Falcón.
- Haliw, N. (2020) *Influencia de la Pandemia en la continuidad del aprendizaje de los estudiantes y en el abordaje docente*. Extraído el 22 de septiembre de 2022 de: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/13776/1/influencia-pandemia-continuidad.pdf>.
- Jiménez, N. (n.d.). *Los Medios de Comunicación frente a la Revolución de la Información*. Venezuela. Extraído el 19 de septiembre de 2022 desde <https://www.monografias.com/trabajos14/medios-comunicacion/medios-comunicacion>.
- Martínez, M. (1995). *La educación moral: una necesidad en las sociedades plurales y democráticas*. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 10. No.1, Colombia.

Plata, D. (2006). *Herramientas gerenciales para el posicionamiento de la empresa sostenible y el marketing ecológico*. Extraído el abril de 2019 desde <https://www.Dialnet-HerramientasGerencialesParaElPosicionamientoDeLaEm-3216970.pdf>.

Thornell, C., Parvaneh, D., Chakraborty, R., Schneider, M. (Productores.) (2020). *The big lesson from South Korea's coronavirus response*. [Documental]. Estados Unidos: Vox. Extraído el 26 de septiembre de 2022 desde [https://www.youtube.com/watch?v=BE-cA4UK07c&ab\\_channel=Vox](https://www.youtube.com/watch?v=BE-cA4UK07c&ab_channel=Vox).

# INGENIERÍA

## COMPORTAMIENTO MECANICO A TRACCIÓN POST FATIGA DE POLIETILENOS DE ALTA DENSIDAD (PEAD) UTILIZADOS EN TUBERÍAS

**Dr. Raúl R. Machado G.**

Ingeniero Industrial (UNEFM), Magister en Ingeniería Mecánica (USB), Doctor en Ingeniería (USB).  
Profesor Titular Universidad de Falcón, Punto Fijo Estado Falcón, Venezuela  
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Punto Fijo Estado Falcón, Venezuela

**Línea de Investigación:** Ensayos mecánicos-Propiedades Mecánicas

**Área temática:** Ingeniería

### RESUMEN

Esta investigación está basada en un estudio experimental, cuyo objetivo principal es determinar el comportamiento mecánico a tracción de tuberías de Polietilenos de Alta Densidad (PEAD) sometidas a condiciones de carga axial pre y post fatiga, material que es utilizado en la fabricación de tuberías para acueductos, redes de distribución de gas, sistemas de riego e instalaciones industriales. Se realizaron probetas en la orientación longitudinal y circunferencial directamente de los tubos, con la finalidad de obtener resultados representativos de la pieza. En el estudio de fatiga del PEAD se tomó en consideración la frecuencia de carga, el esfuerzo medio, el esfuerzo alternativo, la relación de esfuerzos (R), y los cambios en las propiedades mecánicas a tracción ( $S_Y$ ,  $S_U$ ,  $\% \varepsilon$ ), de este material. Los resultados experimentales permitieron elaborar curvas esfuerzo versus deformación para las tuberías de PE-100 y PE-80 en las orientaciones longitudinal y circunferencial a las frecuencias de 2 y 5 Hz, y para valores de relación de esfuerzos R de 0,0 y 0,5. Los resultados permitieron revelar que la orientación en la tubería influye en el comportamiento mecánico a tracción para los PEAD's estudiados, lográndose determinar que en la orientación circunferencial las tuberías de PEAD's presentaban mejores propiedades mecánicas en comparación con la orientación, además se evidenció que las frecuencias de carga a fatiga no inciden en las propiedades Mecánicas en la región elástica de estos materiales.

**Palabras Claves:** Carga axial, PEAD, Propiedades Mecánicas, Esfuerzos en Tuberías

---

POST FATIGUE TENSILE MECHANICAL BEHAVIOR OF HIGH-DENSITY  
POLYETHYLENE (HDPE) USED IN PIPES

## ABSTRACT

This research is based on an experimental study, whose main objective is to determine the tensile mechanical behavior of High Density Polyethylene (HDPE) pipes subjected to pre and post fatigue axial load conditions, a material that is used in the manufacture of pipes for aqueducts, gas distribution networks, irrigation systems and industrial facilities. Specimens were made in the longitudinal and circumferential orientation directly from the tubes, in order to obtain representative results of the piece. In the HDPE fatigue study, the load frequency, the average stress, the reciprocating stress, the stress ratio (R), the changes in the tensile mechanical properties ( $S_Y$ ,  $S_U$ ,  $\% \varepsilon$ ), and the hardness of this material. The experimental results allowed the elaboration of stress versus strain curves for PE-100 and PE-80 pipes in the longitudinal and circumferential orientations at frequencies of 2 and 5 Hz, and for stress ratio values R of 0,0 and 0,5. The results revealed that the orientation in the pipe influences the tensile mechanical behavior for the PEAD's studied, being able to determine that in the circumferential orientation the PEAD's pipes presented better mechanical properties compared to the orientation, In addition, it was evidenced that the fatigue load frequencies do not affect the mechanical properties in the elastic region of these materials.

**Keywords:** Axial Load, HDPE, Mechanical Properties, Stresses in Pipes

## INTRODUCCIÓN

Dentro del estudio de los materiales, el comportamiento de los polímeros cobra cada día más relevancia, en parte debido a la creciente utilización de este tipo de materiales en aplicaciones de mayores exigencias (Brewin y Chapman, 2000). En los últimos años, ha surgido un particular interés por el desarrollo de materiales poliméricos, como consecuencia de las ventajas técnicas y económicas que presentan. El polietileno de alta densidad (PEAD) es uno de los polímeros más utilizados en la industria debido a la diversidad de aplicaciones y múltiples ventajas que posee sobre otros materiales más convencionales. Los Polietilenos de Alta y Baja densidad, se utilizan en la producción de muchas versiones posibles de tuberías y conexiones para aplicaciones en acueductos, redes de distribución de gas, sistemas de riego, instalaciones industriales, subductos para electricidad y telecomunicaciones, tuberías corrugadas para sistemas de drenaje y alcantarillado. Todo lo expuesto anteriormente, ha llevado

a la necesidad de realizar investigaciones mucho más amplias de las propiedades mecánicas de dichos materiales cuando se encuentran sometidos a condiciones de carga que varían en el tiempo en forma cíclica y que podrían afectar su comportamiento mecánico.

Un sistema de tuberías en operación se encuentra sometido a diferentes valores de presión interna o externa, que varían en magnitud y frecuencia, lo que genera en el material de la tubería diferentes condiciones de respuesta ante esta situación de carga (Joseph, 1984). Tales cargas cíclicas ocasionan en el material deterioro, agrietamiento y/o debilitamiento en las propiedades mecánicas, que en consecuencia producirán una falla en el sistema (Dowling, 1999). Es importante destacar que las instalaciones de tuberías elaboradas con polímeros presentan un problema que debe tener especial consideración, ya que un inofensivo ciclo de presión puede producir un daño por esfuerzos principales en un relativo corto período de operación (Gardner y Cooper, 1981).

El origen de los problemas en los materiales se debe a defectos intrínsecos generados durante su proceso de manufactura y que, al verse sometido a estas condiciones de presión cíclica, pudieran generar fallas en la tubería, causando que no realice la función para la cual fue diseñada, lo que ocasiona grandes pérdidas económicas y daño en los sistemas involucrados (Oral *et al.*, 2005).

En la actualidad muchas empresas sólo realizan la prueba de presión hidrostática en las tuberías de PEAD, lo cual permite determinar que el sistema puede soportar valores de esfuerzos superiores a los de diseño por un tiempo determinado, pero no visualizan el comportamiento del material ante valores de esfuerzos alternativos, generalmente menores a los esfuerzos de diseño (Kannappan, 1986; Goncalves, 2002). Esto trae como consecuencia el interés en realizar estudios para evaluar el comportamiento mecánico a tracción del polietileno de alta densidad, y de esta manera determinar la forma adecuada de usar este tipo de materiales en tuberías.

Todo lo anterior indica la importancia y la necesidad de continuar desarrollando el conocimiento del comportamiento mecánico de este tipo de materiales ante condiciones de carga cíclica, para que de esta manera se pueda tener una perspectiva más amplia de futuros rangos de aplicación. Es así como en esta investigación se planteó como objetivo principal determinar el comportamiento mecánico a tracción en condiciones de carga axial antes y después del material ser sometido cargas que generan fatiga en el mismo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Materiales

Los materiales utilizados para esta investigación fueron tubos de PEAD's (PE-100 y PE-80) de 4 pulgadas (101,6 mm) de diámetro y 12 m de longitud; estas tuberías, suministradas por la empresa Revinca, C.A, son utilizadas en la industria para acueductos, redes de distribución de gas, sistemas de riego e instalaciones industriales. Las propiedades del material utilizado para la fabricación de las tuberías se muestran en la tabla 1:

**Tabla 1.** *Propiedades y especificaciones de los materiales para tuberías de PEAD.*

<b>Material</b>	<b>Esfuerzo a fluencia (MPa)</b>	<b>Esfuerzo a rotura (MPa)</b>	<b>Deformación hasta rotura</b>
PE-100	26	30	> 1500 %
PE-80	23	30	> 1500 %

*Nota.* Polinter, 2008; Revinca, C.A, 2008

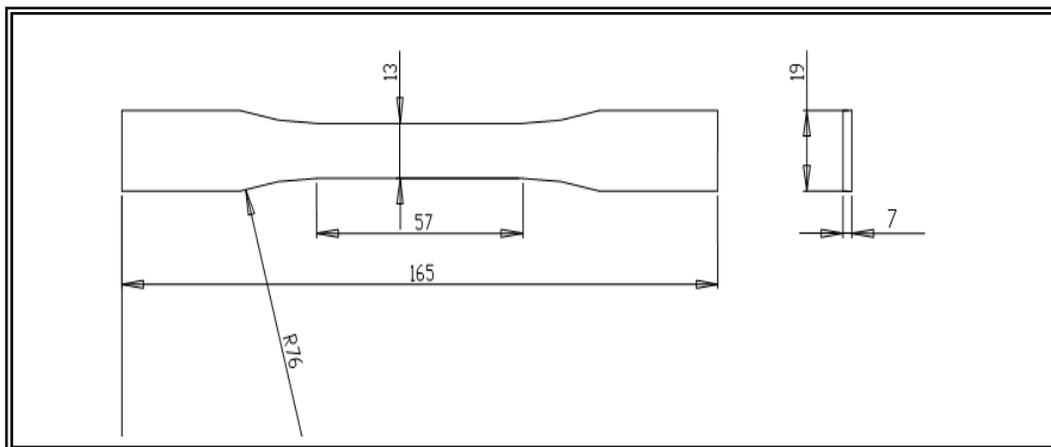
### Fabricación de las Probetas

Las probetas para la realización de los ensayos tanto a tracción como a fatiga, fueron extraídas de tubos de polietileno de alta densidad (PEAD) en dos orientaciones, longitudinal y circunferencial.

### Probetas en orientación longitudinal

Para el inicio de los trabajos con las tuberías de PEAD fue necesario el diseño de los planos de taller y determinar con éstos, el número de probetas a extraer de acuerdo a las especificaciones de longitud,

diámetro interno y externo de la tubería, así como también el espesor requerido para las probetas; esto fue necesario debido a que son parámetros de entrada para el equipo de mecanizado por CNC.



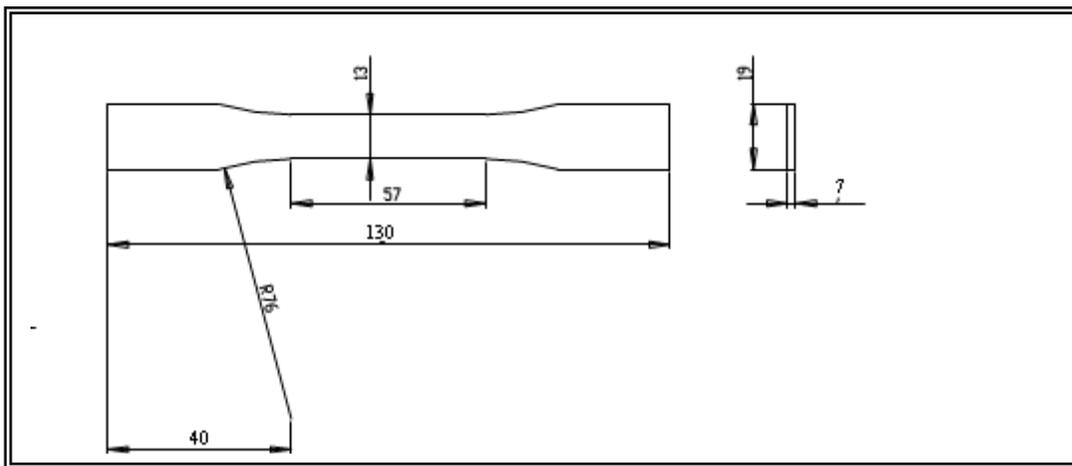
**Figura 1.** Geometría en mm de la probeta para polímeros en orientación longitudinal (ASTM D-638 tipo I). Elaborado por Machado, 2022

Una vez diseñados los planos correspondientes se procede a cortar con una sierra de vaivén los tubos a 4 m de longitud, para luego cortar estos en 18 porciones de aproximadamente 220 mm cada uno. De acuerdo a los cálculos se pueden obtener 13 probetas de cada porción de tubo con aproximadamente 25 mm de ancho. Se fabricaron 300 probetas para cada material en la dirección longitudinal y fueron utilizadas para los ensayos de tracción y fatiga. Las especificaciones geométricas de las probetas en dirección longitudinal corresponden a las normas ASTM D-638 (2002) y COVENIN 527 (1997) y se observan en la figura 1.

### **Probetas en orientación circunferencial.**

Para preparar las probetas en esta dirección fue necesario realizar un corte en la tubería en dirección longitudinal y posteriormente calentarlo en el horno Marca Carbolite a 120 °C aproximadamente por 20 min, con la finalidad de ablandarlo. Transcurrido este tiempo, se procede a extraer los trozos de tubo del

horno para luego colocarlos en una prensa, de tal manera que se ejerza la fuerza suficiente para lograr el aplanado del tubo, sin que se generen cambios apreciables en el espesor. (Covenin 527, 1997). Es importante señalar que para la fabricación de las probetas en la orientación circunferencial, se seleccionó otra longitud debido a inconvenientes con la curvatura del tubo (Ver Figura 2).



**Figura 2.** Geometría en mm de la probeta para polímeros en orientación circunferencial (ASTM D-638 tipo I). Elaborado por Machado, 2022

### Ensayos de Tracción

Los ensayos fueron realizados en una máquina de tracción universal modelo Lloyd EZ20 perteneciente al Laboratorio de Propiedades Físicas de los Polímeros del Laboratorio E. Estos ensayos se ejecutaron con una velocidad de desplazamiento de mordazas de 50 mm/min y una separación entre mordazas de 125 mm. Las dimensiones de las probetas corresponden a la norma ASTM D-638 (2002), que especifica el procedimiento para los ensayos a tracción en polímeros. Se realizaron un total de 10 ensayos a tracción para cada polietileno y dirección (ASTM D-638), y las propiedades mecánicas obtenidas fueron las siguientes: Límite de fluencia ( $S_y$ ), Esfuerzo y Deformación de rotura ( $S_r$  y  $\epsilon_r$ ).

### Ensayos Post-fatiga

Luego de realizar los ensayos a fatiga bajo las condiciones establecidas en la parte inicial de esta investigación, se procede a evaluar las propiedades mecánicas de los PEAD's utilizando las probetas que no fracturaron bajo los niveles de esfuerzos aplicados. Para esta evaluación fue necesario realizar ensayos de tracción post-fatiga a cada una de las probetas que no fracturaron ni presentaron deformación apreciable.

### **Ensayo de Tracción**

Los ensayos a tracción para las probetas no fracturadas se ejecutaron bajo las mismas condiciones de ensayos establecidas al inicio; esto se realizó con la finalidad de verificar si existía algún cambio significativo en las propiedades mecánicas, como lo son el Límite de fluencia ( $S_y$ ), Esfuerzo y Deformación de rotura ( $S_r$  y  $\epsilon_r$ ).

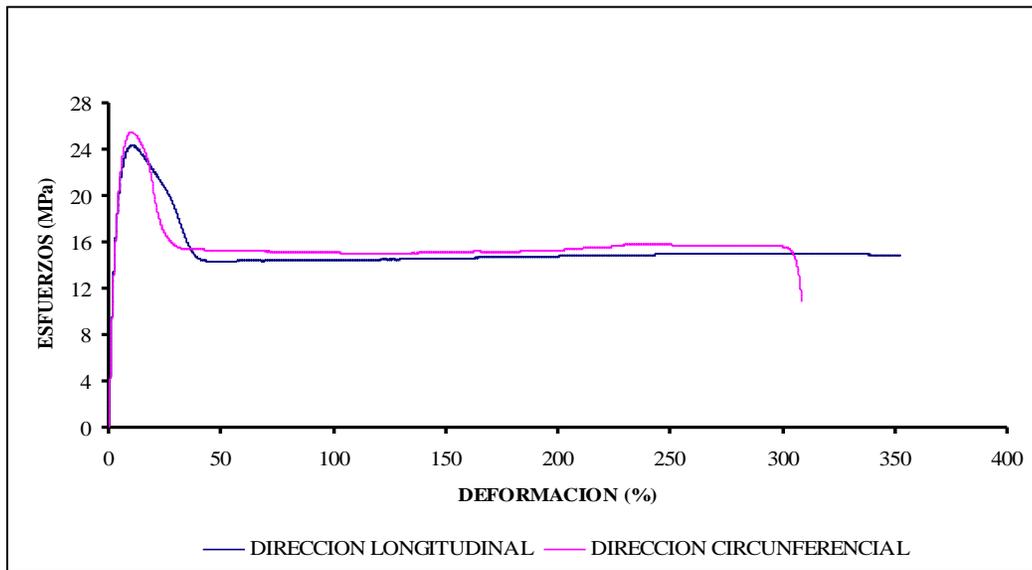
## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En esta sección se muestra el análisis y la discusión de los resultados obtenidos para cada una de las fases desarrolladas en la investigación. Primeramente, se muestran los diagramas Esfuerzo - Deformación en la orientación longitudinal y circunferencial para las tuberías de los PEAD's realizando comparaciones entre su comportamiento y propiedades. Luego de este análisis, se presenta el estudio del comportamiento a tracción post-fatiga para verificar las propiedades mecánicas de los PEAD's luego de ser fatigados.

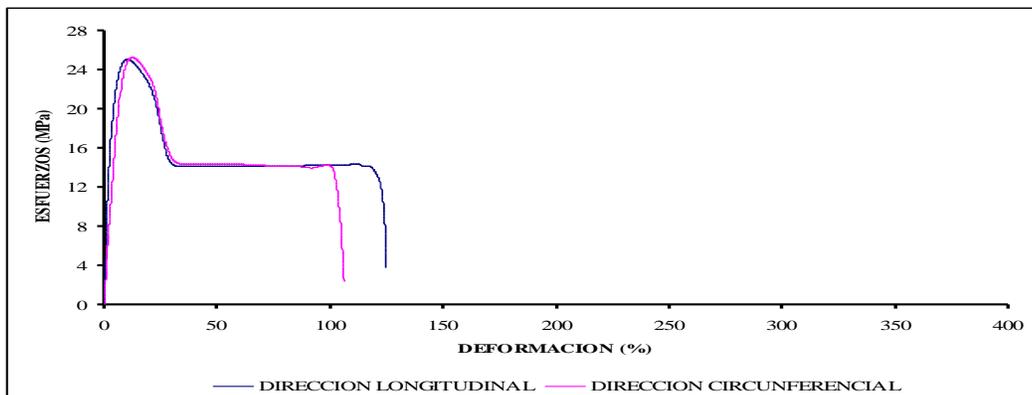
### **Diagramas Esfuerzo – Deformación para PE-100 y PE-80.**

Para obtener los diagramas esfuerzos - deformación se ensayaron diez (10) probetas en la máquina de ensayos universales para polímeros descrita en el capítulo II. Estos diagramas fueron necesarios para determinar la resistencia a la fluencia de PE-100 y PE-80, ya que se empleará posteriormente para establecer los niveles de esfuerzos que se utilizarán en los ensayos de fatiga. Las figuras 3 y 4 muestran

diagramas representativos de esfuerzo - deformación en las direcciones longitudinal y circunferencial para PE-100 y PE-80, respectivamente.

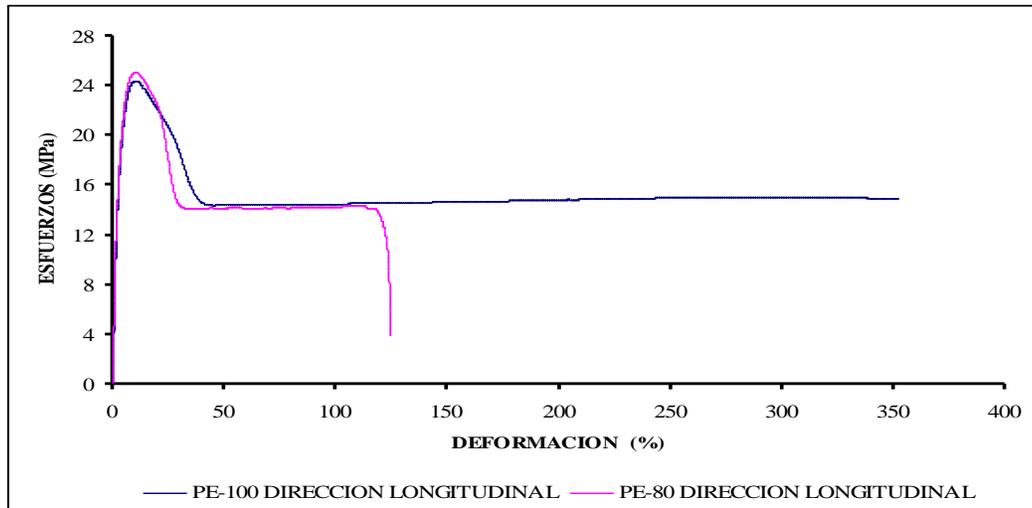


**Figura 3.** Diagrama Esfuerzo - Deformación para PE-100. Elaborado por Machado, 2022

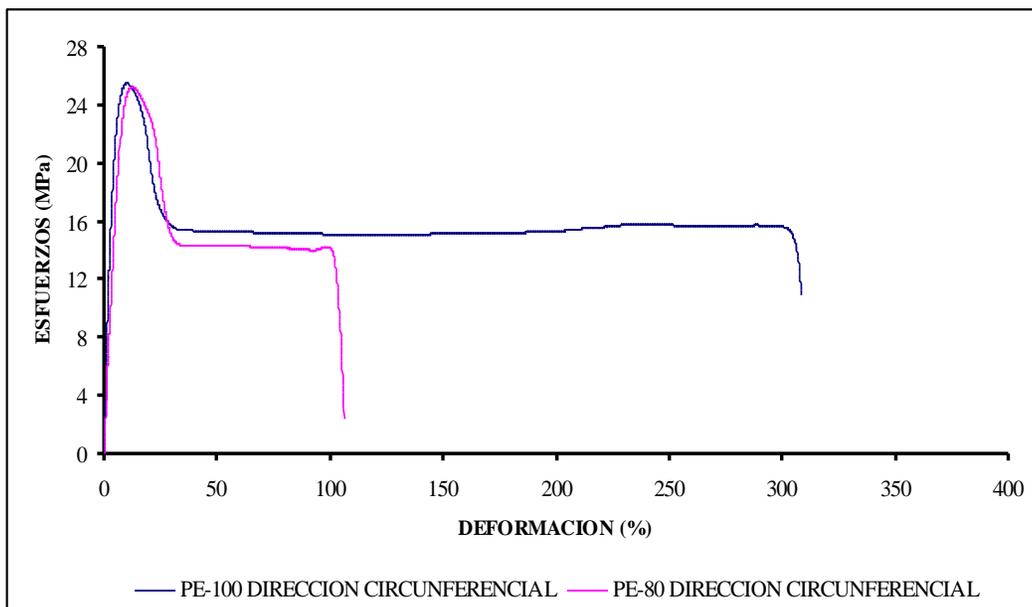


**Figura 4.** Diagrama Esfuerzo - Deformación para PE-80. Elaborado por Machado, 2022

En la figura 5 se comparan curvas representativas esfuerzo - deformación de probetas elaboradas en la dirección longitudinal para ambos materiales, mientras que en la figura 6 se presentan las curvas para probetas en dirección circunferencial para PE-100 y PE-80.



**Figura 5.** Diagrama Esfuerzo - Deformación en orientación Longitudinal. Elaborado por Machado, 2022



**Figura 6.** Diagrama Esfuerzo - Deformación en orientación circunferencial. Elaborado por Machado, 2022

### Propiedades Mecánicas

A partir de los diagramas esfuerzo - deformación obtenidos en el punto anterior se pueden especificar las propiedades mecánicas más importantes para el diseño de sistemas mecánicos. Estas propiedades son: Límite a fluencia ( $S_y$ ), Esfuerzo y Deformación hasta rotura ( $S_r$  y  $\epsilon_r$ ). Las magnitudes de estas propiedades para PE-100 y PE-80, en ambas direcciones de fabricación de probetas, se muestran en las tablas 2 y 3

**Tabla 2.** *Propiedades Mecánicas de las tuberías de PEAD en orientación Longitudinal.*

<b>Material</b>	<b>Esfuerzo a fluencia (MPa)</b>	<b>Esfuerzo a rotura (MPa)</b>	<b>Deformación hasta rotura (%)</b>
PE-100	$24,1 \pm 0,7$	-	$> 360$
PE-80	$24,6 \pm 0,7$	$13,0 \pm 1,2$	120 a 320

*Nota. Machado, 2022*

**Tabla 3.** *Propiedades Mecánicas de las tuberías de PEAD en orientación circunferencial.*

<b>Material</b>	<b>Esfuerzo a fluencia (MPa)</b>	<b>Esfuerzo a rotura (MPa)</b>	<b>Deformación hasta rotura (%)</b>
PE-100	$24,9 \pm 1,0$	$15,5 \pm 0,4$	120 a 300
PE-80	$25,0 \pm 1,6$	$13,0 \pm 2,2$	70 a 120

*Nota. Machado, 2022*

En las tablas 2 y 3 se observa que no existen diferencias significativas en la resistencia a fluencia entre ambos materiales ni al variar la dirección de elaboración de las probetas, a diferencia de lo reportado en las especificaciones técnicas indicadas en la tabla 1, donde se aprecia que el valor de  $S_y$  para PE-100 es mayor que el  $S_y$  para PE-80. En las figuras 5 a 6 se observa que las probetas ensayadas

para la tubería PE-100 presentaron una mayor deformación a la rotura que las probetas de la tubería PE-80; además en dirección longitudinal, ambos materiales presentaron mayor deformación hasta rotura en comparación con la dirección circunferencial. Destaca que las probetas de PE-100 en dirección longitudinal no rompieron para la máxima distancia entre mordazas permitida por el equipo (deformación máxima reportada igual a 370%), mientras que en dirección circunferencial la mayoría de las probetas rompieron antes de 300% de deformación. En el caso de la tubería PE-80, las probetas longitudinales rompieron para una deformación entre 120 y 320 %, mientras que las circunferenciales, todas rompieron, con una deformación máxima de 120 %.

Si estos resultados se comparan con las especificaciones técnicas de la tabla 1, donde se señala que ambos materiales para tubería presentan una deformación a la rotura mayor a 1500%, se concluye que este valor excede en forma importante a los valores encontrados en este trabajo. Este comportamiento se puede atribuir a que las especificaciones técnicas corresponden a que las probetas son elaboradas: 1) mediante moldeo por inyección, proceso que induce orientación molecular de las cadenas de polímeros y por ende mejores propiedades mecánicas; y 2) con polímeros puros, mientras que a las tuberías se les incorpora un 5% de negro humo<sup>1</sup>, cuyas partículas pueden actuar como concentradores de esfuerzos, variando notablemente la elongación a la rotura.

Las diferencias en elongación a la rotura reportadas en este trabajo entre las tuberías PE-80 y PE-100 pueden ser explicadas en función de los reportes encontrados que señalan que la tubería PE-100 está elaborada con una resina que posee características que permiten un crecimiento de grieta mucho más lento que con el PE-80, producto quizás de una distribución de pesos moleculares bimodal (Egan y Harb, 2009; Fischer, 2008). Otra propiedad que diferencia estos polietilenos y que pudiera explicar el comportamiento antes dicho, es que el PE-100 tiene un mayor índice de flujo en fundido (MFI, por sus siglas en Inglés), que el PE-80. Este parámetro generalmente se asocia de manera inversa con el peso molecular del polímero, por ende, el PE-100 pudiera tener un mayor peso molecular y mejores propiedades mecánicas.

Por otra parte, se puede establecer que las tuberías PE-100 y PE-80, formuladas a partir de PEAD, presentan un cierto grado de anisotropía para las direcciones longitudinal y circunferencial, cuando son

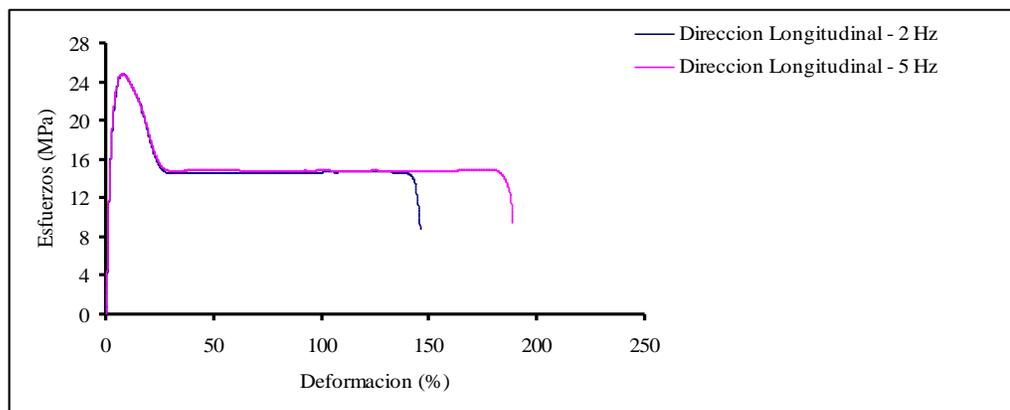
consideradas las deformaciones en el punto de rotura. Dicha anisotropía es razonable, ya que la fabricación de estas tuberías es a través de un proceso de extrusión, en el cual existe una orientación de las cadenas moleculares que haría que las propiedades mecánicas sean ligeramente distintas en diferentes direcciones. En cuanto al esfuerzo a rotura, se concluye que en dirección circunferencial, las probetas de PE-100 presentan una resistencia ligeramente mayor que las probetas de PE-80, atribuible a las razones anteriormente expuestas en cuanto a las características de los polietilenos base usados en cada caso.

### Ensayos Post-Fatiga

Los ensayos de tracción aplicados a las probetas no fracturadas durante el proceso de fatiga fueron realizados bajo las condiciones establecidas en la norma ASTM E-638, norma que fue utilizada para los ensayos a tracción al inicio del proyecto. Los ensayos para PE-100 y PE-80 fueron realizados a las probetas no fracturadas, de acuerdo a las condiciones establecidas para los ensayos a fatiga.

### Diagramas Esfuerzo - Deformación para PE-100 y PE-80.

En la figura 7 se muestran los diagramas Esfuerzo - Deformación para PE-100 a las frecuencias de carga de 2 y 5 Hz en dirección longitudinal. En la tabla 4 se muestran las propiedades mecánicas para PE-100 a las frecuencias de 2 y 5 Hz. En ellas se puede observar que las tuberías de polietileno PE-100 no sufren modificaciones significativas en las resistencias a fluencia y a rotura obtenidas con cargas monotónicas en dirección longitudinal; sin embargo, el porcentaje de deformación hasta la rotura sí presenta una pequeña alteración en su magnitud.



**Figura 7.** Diagramas Esfuerzo - Deformación para PE-100. Frecuencias 2 Hz y 5 Hz en orientación longitudinal. Machado, 2022

**Tabla 4.** Propiedades Mecánicas de las tuberías PE-100 en orientación Longitudinal.

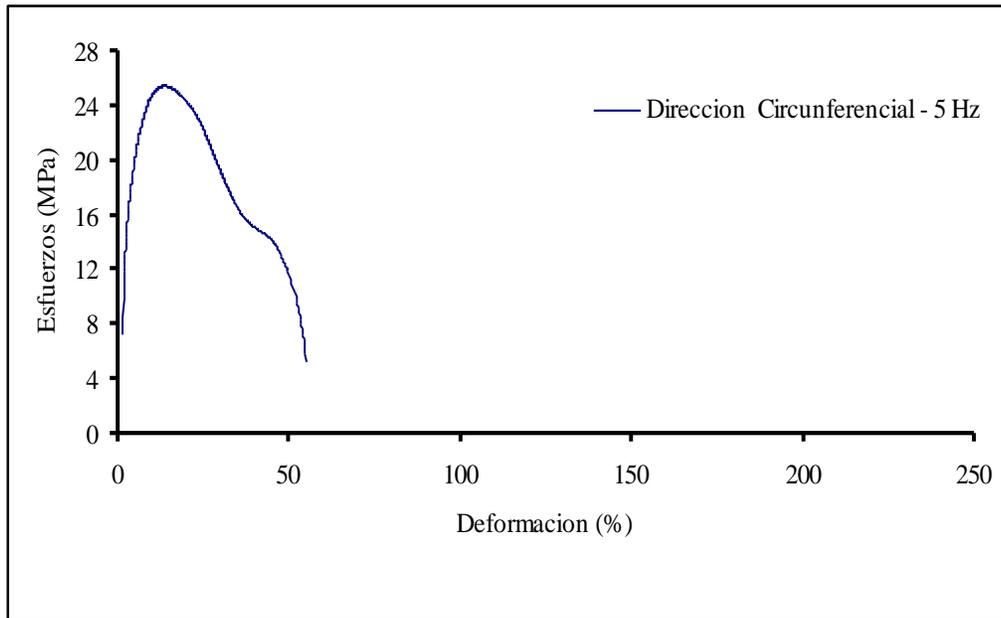
Frecuencia de carga	Esfuerzo a fluencia (MPa)	Esfuerzo a rotura (MPa)	Deformación hasta rotura (%)
Sin Fatigar	24,1 ± 0,7	-	> 360
2 Hz	25,2 ± 1,2	16,1 ± 1,7	130 a 182
5 Hz	25,0 ± 0,6	15,0 ± 1,3	160 a 240

*Nota.* Machado, 2022

El mayor calentamiento experimentado por las probetas sometidas a una frecuencia de 5 Hz pudo producir cambios en la estructura del polietileno, dando lugar a las diferencias mostradas. Un calentamiento localizado provoca una historia térmica diferente en el polímero, lo cual puede producir un re-arreglo de las zonas cristalinas y por ende un ligero cambio en su comportamiento mecánico a tracción.

La figura 8 muestra el diagrama esfuerzo - deformación para PE-100 en dirección circunferencial; en él se puede notar una amplia diferencia en el % de deformación a la rotura. Sin embargo, en las otras propiedades no se observa una diferencia significativa, tal y como se indica en la tabla 5. Esta diferencia en el porcentaje de deformación se debe a la orientación de las moléculas de PEAD durante el proceso de extrusión de la tubería, el cual tiende a generar una mayor resistencia a la deformación en dirección longitudinal, debido a la orientación de las cadenas moleculares. Otro factor importante es que las tuberías de PEAD, antes de fabricar las probetas en dirección circunferencial, fueron sometidas a calentamiento, esto para poder aplanar el tubo y sacar las probetas en esta dirección; el calentamiento de este material pudo haber provocado una variación en el mismo a nivel molecular, lo que genera un ligero aumento en el módulo y en la resistencia a la fluencia, pero traerá consigo una disminución en la

elongación de fluencia y de la deformación a la rotura (Gerardus y Bernardus, 2003). En la figura 12 se puede observar este comportamiento.



**Figura 8.** *Diagramas Esfuerzos - Deformación para PE-100 a 5 Hz. En orientación circunferencial.*  
 Elaborado por Machado, 2022

**Tabla 5.** *Propiedades Mecánica de las tuberías PE-100 en orientación Circunferencial.*

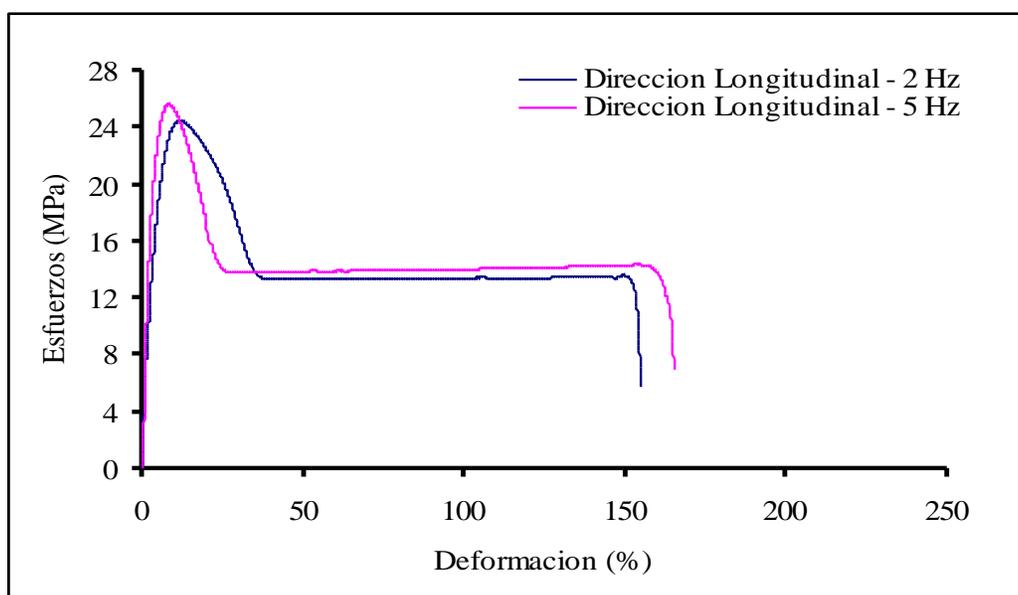
Frecuencia de carga	Esfuerzo a fluencia (MPa)	Esfuerzo a rotura (MPa)	Deformación hasta rotura (%)
Sin Fatigar	24,9 ± 1,0	15,5 ± 0,4	120 a 300
5 Hz	24,6 ± 0,5	14,8 ± 0,4	50 a 100

*Nota.* Machado, 2022

En la figura 9 se presentan los diagramas esfuerzo - deformación para PE-80 en dirección longitudinal; en ambos diagramas se observa un comportamiento similar referente al punto de deformación a la rotura, la cual oscila entre 150 y 200 % de deformación; este comportamiento no

presenta mucha diferencia respecto al valor reportado para PE-80 sin fatigar, ya que se encontraba entre un 120 y 320 %.

Con respecto al punto de fluencia y el esfuerzo de rotura, las magnitudes reportadas después que el material ha sido fatigado a las diferentes frecuencias de carga no presentan ningún cambio significativo con respecto al esfuerzo de rotura; sin embargo, el esfuerzo de fluencia cuando la probeta fue fatigado a 5 Hz tuvo un pequeño incremento de 1 MPa.



**Figura 9.** Diagramas Esfuerzos - Deformación para PE-80. Frecuencias 2 Hz y 5 Hz en orientación longitudinal. Elaborado por Machado, 2022

La tabla 6 presenta el resumen de las propiedades mecánicas para PE-80 en orientación longitudinal.

**Tabla 6.** Propiedades Mecánica de las tuberías PE-80 en orientación Longitudinal.

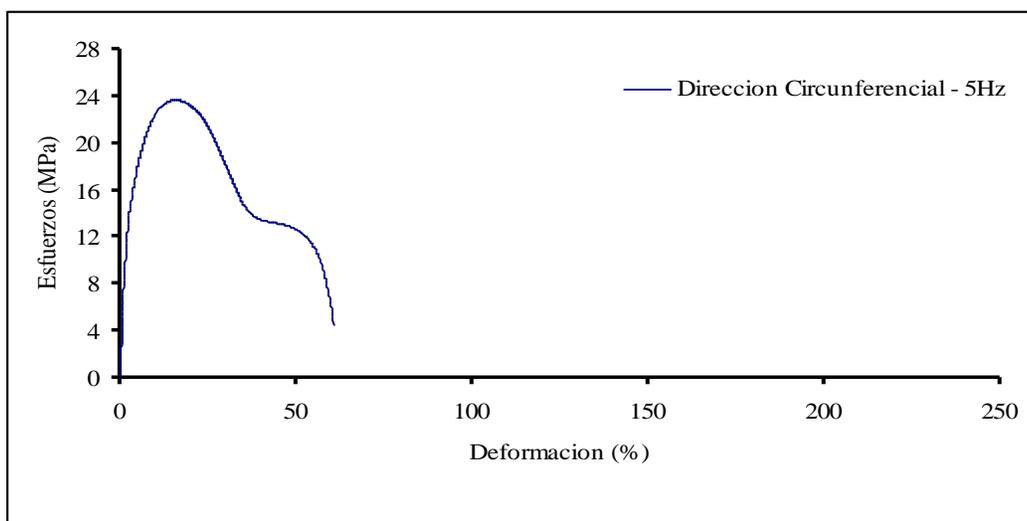
Frecuencia de carga	Esfuerzo a fluencia (MPa)	Esfuerzo a rotura (MPa)	Deformación hasta rotura (%)
Sin Fatigar	24,6 ± 0,7	13,0 ± 1,3	120 a 320
2 Hz	24,5 ± 1,1	15,0 ± 1,3	150 a 200

5 Hz                       $25,6 \pm 0,7$                        $13,9 \pm 0,5$                       150 a 200

*Nota. Machado, 2022*

La figura 10 muestra el diagrama esfuerzo - deformación para PE-80 en dirección circunferencial; en esa figura se puede observar un comportamiento similar a PE-100 con un % de deformación a la rotura entre 50 a 100 %. El esfuerzo de fluencia permanece casi constante, con apenas una pequeña variación en esta dirección de aproximadamente 1 MPa.

La tabla 7 presenta las propiedades mecánicas para PE-80 en dirección circunferencial, y se observa una pequeña disminución del esfuerzo de fluencia en esta dirección de la magnitud de 1 MPa.



**Figura 10.** *Diagramas Esfuerzos - Deformación para el PE-80 a 5 Hz. En orientación circunferencial. Elaborado por Machado, 2022*

**Tabla 7.** *Propiedades Mecánicas de las tuberías PE-80 en orientación Circunferencial.*

Frecuencia de carga	Esfuerzo a fluencia (MPa)	Esfuerzo a rotura (MPa)	Deformación hasta rotura (%)
Sin Fatigar	$25,0 \pm 1,6$	$13,0 \pm 2,2$	70 a 120
5 Hz	$24,0 \pm 0,2$	$14,0 \pm 0,8$	50 a 100

*Nota. Machado, 2022*

En general, las propiedades mecánicas no sufrieron variaciones significativas después de los ensayos a fatiga; esto coincide con las investigaciones realizadas por Rosales (2006), al ABS, Polietileno de baja densidad, PSAI, Polipropileno y Poliestireno cristal.

## CONCLUSIONES

En este trabajo se desarrolló un estudio acerca del comportamiento mecánico a tracción de dos tipos de tuberías fabricadas con polietileno de alta densidad e identificadas como PE-100 y PE-80. Las variables de ensayo fueron: 1) la orientación de elaboración de las probetas, longitudinales y circunferenciales; 2) la relación de esfuerzos máximos y mínimos ( $R$ ), considerando dos valores  $R=0,0$  y  $R=0,5$ ; y 3) valores de frecuencias de carga de 2 Hz y 5Hz.

Las tuberías PE-100 y PE-80, formuladas a partir de PEAD, presentan un cierto grado de anisotropía para las direcciones longitudinal y circunferencial, cuando son consideradas las deformaciones en el punto de rotura. Dicha anisotropía es razonable, ya que la fabricación de estas tuberías es a través de un proceso de extrusión, en el cual existe una orientación de las cadenas moleculares que haría que las propiedades mecánicas sean ligeramente distintas en diferentes direcciones.

Los ensayos a tracción evidenciaron diferencias en el porcentaje de deformación a la rotura, reportando las probetas de PE-100 un mayor valor en comparación con el PE-80, atribuible a las características de los polietilenos base usados en cada caso.

De los resultados obtenidos, se concluye que el comportamiento mecánico a tracción de las probetas de PE-100 y PE-80 es similar, sin importar la dirección de elaboración de la probeta. Este resultado permite concluir que el hecho de que los materiales presentaran un comportamiento diferente en la deformación a la rotura en los ensayos a tracción, no afecta la resistencia del material cuando es sometido a cargas cíclicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Society of Mechanical Engineers (ASTM) D 638. (2002). *American Society for Testing and Material Standard Test Method for Tensile Properties of Plastics*. USA
- Brewin, John y Chapman, Peter. (2000). *Recent Developments in the design and manufacture of plastic pipes*. Vinidex Tubemakers PTV limited.
- COVENIN 527. (1997) Tubos de Material Plástico. *Determinación de las características a la tracción*. Revisión, 1997. Venezuela.
- Dowling Norman E. (1999). *Mechanical behavior of material, engineering methods for deformation, fracture and fatigue*. Prentice Hall. USA.
- Egan B. y Harb, A. (2009). *PE-100, and its Advantages when used for Ploughing & Trenchless Technology*.
- Fischer, G. Central Plastics LLC. (2008). *Higher Performance Polyethylene Piping Materials. Understanding PE Designations and Coming Changes*. OHIO GAS ASSOCIATION.
- Gardner, A. K., King, K. B.; Cooper, R. J. (1981). *In-Service care considerations for high pressure vessels in a commercial polyethylene process*. Vol 48; 151-164. Denver, CO, USA.
- Gerardus, B. (2003). *Deformation and failure of semicrystalline polymer systems. influence of micro and molecular structure*. Technische Universite Eindhoven
- Goncalves, R. (2002). *Introducción al Análisis de Esfuerzos*, Segunda Edición. Editado por R. Goncalves. Caracas. Venezuela.
- Joseph, S. H. Univ of Sheffield. (1984). Dep of Mechanical Engineering, Sheffield, Engl. *Fatigue failure and service lifetimes in uPVC pressure pipes*. Plastics and Rubber Processing and Applications. Vol 4, 4; 325-330.
- Kannappan, S. (1986). *Introduction to pipe stress analysis*. John Wiley and Sons. EE.UU.
- Oral Ebru, M., Muratoglu Orhun K. (2005). *Mechanisms of decrease in fatigue crack propagation resistance in irradiated and melted UHMWPE*. Biomaterials. Vol 27; 917-925.
- Polinter. (2008) “*Hoja Técnica para Polietilenos de Alta Densidad para Tuberías*. Valencia, estado Carabobo, Venezuela.
- Revinca. (2008). *Literatura técnica de tuberías elaboradas de Polietilenos de Alta Densidad*. Maracaibo, estado Zulia, Venezuela.

Rosales H. (2006). *Metodología para el estudio del comportamiento a fatiga bajo carga axial de materiales poliméricos*. Tesis de Maestría. Universidad Simón Bolívar. Caracas-Venezuela.