Universidad Nacional Experimental Politécnica
de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana
UNEFA

Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación
VIDI

De Auditu

Revista Científica Multidisciplinaria

Vol I.N°1. Caracas, Venezuela 2018.

DA

© 2018 De Auditu.

Revista Multidisciplinaria de Investigación.
Universidad Nacional Experimental Politénica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación (VIDI).
Editorial Universitaria.

E-mail:
deauditu.unefanb@gmail.com
divulgacionesvidi2017@gmail.com

Depósito Legal:
DC2018001712.

ISSN:
1856-2922.

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana.
Edif, Sede UNEFA, entre Av. La Estancia y Av. Caracas con calle Holanda, frente al Edif. BANAVEN (Cubo Negro).
Municipio Baruta, estado Miranda, UNEFA- Venezuela.
Teléfono: 0212-9082346.

Editada por: Editorial Universitaria.
Portada, diseño e imagen: Natalia Morao.
Correción de Estilo: Comité Editorial.

Copyright UNEFA
Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación (VIDI).

Los conceptos emitidos por el material publicado, son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Autoridades

Rector

G/D. Dr. Nerio Enrique Galbán Méndez

Vicerrector Académico

Cnel. Dr. Nelson Alfredo Daniels Torres

Vicerrector Administrativo

M.sc. Jenny Esmeralda Hernández Reaño

Secretario General

Cnel. M.sc. Juan Carlos González Cedeño

Vicerrector de Investigación, Desarrollo e Innovación

Cnel. Dr. Pedro Rafael Camacaro

Vicerrector Defensa Integral

G/D. Dr. Julio Emerio Cárdenas Sandia

Vicerrector de Asuntos Sociales y Participación Ciudadana

Lcdo. Marlon Junior Acuña Lezama

Director

Cnel. Dr. Pedro Rafael Camacaro

Coordinadora Editorial

Lic. Judith Zambrano

Comité Editorial

Cnel. Dr. Pedro Rafael Camacaro

Dra. Maritbar Araque

Lic. Judith Zambrano

Editorial

Reconociendo el papel formativo que tiene el talento humano como parte indispensable en el desarrollo integral del país, nace está edición del "I Congreso de Tecnología, Innovación y Gestión del Conocimiento en el Siglo XXI UNEFA 2018" que fue organizado por el Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación (VIDI) en la UNEFA; con la misión de conocer aspectos transcendentales para el desarrollo institucional de la sociedad venezolana en materia de investigación académica.

En éste número especial de la Revista De Auditu, les presentamos una completa selección de artículos de los ponentes del I Congreso de tecnología, que buscan intercambiar experiencias innovadoras y propuestas concretas, bajo una mira transdisciplinar en el marco de la convergencia educativa venezolana. De la mano de expertos, lo llevaremos a reflexionar sobre diversos temas que conjugan voluntades del sector de la gerencia, defensa, innovación tecnológica, medios digitales, gestión del conocimiento para el futuro y en beneficio de la sociedad venezolana. Todo lo anterior, con el objeto de fomentar el conocimiento y la creación intelectual de la Universidad en los ámbitos de las temáticas propuestas.

Esperamos que está edición sea de gran provecho para ustedes y que los saberes vertidos en todos los artículos aquí mostrados les permitan innovar en el campo de la investigación científica, en los estudios de pre y postgrado respectivamente.

Director de la Revista De Auditu

Árbitros

Cnel. Dr. Pedro Rafael Camacaro.

Dra. Yulimar Carmona.

Dra. Maritbar Araque.

Lic. Judith Zambrano.

Índice

EDITORIAL

ÁRBITROS

ARTÍCULOS

CIBERCULTURA EMERGENTE EN LA GERENCIA DE MEDIOS DIGITALES DE INFORMACIÓN.

Araque Sánchez, Maritbar ..... **Pág** 9

PROTOCOLO PARA LOS ADMINISTRADORES DE DESASTRES EN LA IDENTIFICACIÓN DE SIGNOS Y SÍNTOMAS DE LOS USUARIOS POSDESASTRE EN EL SISTEMA FERROVIARIO TUY MEDIO-CARACAS.

Barraza Rafael y Vivas Yetzenia ..... **Pág** 23

PLAN DE ACCIÓN PARA AFRONTAR LOS RETOS GERENCIALES DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN DE HOY. CASO: GERENCIA DE PROCESOS Y DESARROLLOS DE SUPERFICIE DE LA EMPRESA MIXTA PETRÓLEOS DE VENEZUELA (PDVSA) PETROPIAR, S.A.

Brito Zabaleta, Argenis Ramón ..... **Pág** 31

FORMACIÓN DE INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS.

Camacaro, Pedro Rafael ..... **Pág** 67

CONSTRUCTO ONTOEPISTÉMICO DE LA HOLOGOGIA CULTURAL DESDE LA CALIDAD DE VIDAD UNA MIRADA DE LA TRANSDISCIPLINARIEDAD HACIA LA PEDAGOGÍA COMPLEJA.

Camacho, Carmen María ..... **Pág** 94

EL MOBBING LABORAL DE H. LEYMANN DESDE LA PERSPECTIVA DE M. FOUCAULT.

Carmona Betancourt, Yulimar ..... **Pág** 111

EVALUACIÓN CURRICULAR EN EL MOMENTO TRÍADICO OPERACIONAL. CASO: PROGRAMAS DE POSTGRADO UNEFA CON VIGENCIA 2010.

Hernández P., Maeva.....**Pág** 122

DISEÑO PRELIMINAR DE UN VECTOR ESPACIAL DE COMBUSTIBLE SÓLIDO CON CAPACIDAD DE SITUAR NANO SATÉLITES EN ÓRBITA BAJA.

Prialé Cappa André y Salazar Álvarez Tulio Rafael.....**Pág** 135

EMPRESAS MILITARES Y DE SEGURIDAD PRIVADA Y EL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

Rojas Hernández, Jesús David.....**Pág** 157

LA NETNOGRAFÍA: UNA VÍA PARA EL ESTUDIO DE LA EDUCACIÓN ON LINE.

Rojas, Belkys.....**Pág** 198

PROCESO DE FORMACIÓN INICIAL BLENDED LEARNING ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS INTERACTIVAS.

Romero, Duvelys.....**Pág** 209

LA INTEGRACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN CON EL MODELO TPACK ENRIQUECIDO.

Segovia Alvarado, Henry José.....**Pág** 221

MÚLTIPLES INTELIGENCIAS PARA LA GERENCIA ORGANIZACIONAL EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DE LA COMPLEJIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI.

Teijero, Sergio.....**Pág** 237

CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO SER UNIVERSITARIO DESDE LA FORMACIÓN TECNOLÓGICA.

Zurita V, María T......**Pág** 249

NORMAS DE PUBLICACIÓN

Artículos

CIBERCULTURA EMERGENTE EN LA GERENCIA DE MEDIOS DIGITALES DE INFORMACIÓN

Autor: Dra. Maritbar Araque Sánchez.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: maritbar@gmail.com

RESUMEN

En pleno siglo XXI, se hace imposible estar lejos de la virtualidad. Los espacios sociales poco a poco se han ido conectando con las nuevas tecnologías, que en gran medida y en conjunto con el hombre, se han convertido en las principales pioneras a la hora de alcanzar un desarrollo tecnológico. Es así, como la constante transformación de los medios digitales de información, trae consigo la digitalización de las comunicaciones como producto de la dinámica de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y de los procesos relacionados con ella, los cuales, involucran creencias, valores, significados ontoepistemológicos asociados al creciente periodismo digital. De igual manera, importantes estudios realizados en diversos países como España, Chile, Colombia, Venezuela, entre otros, dan cuenta del interés académico que ha despertado la cibercultura y con ella, los cambios de índole cultural que se están generando como resultado del uso de la tecnología como medio de información y comunicación. Lo anterior, explica como dicho fenómeno puede dar cuenta de una nueva cultura o cibercultura caracterizada por un modo de vida de las sociedades contemporáneas, la gerencia y la manera de gerenciar los Medios Digitales de Información.

Descriptores: Cibercultura emergente, gerencia de medios digitales de información.

ABSTRACT

In the XXI century, it is impossible to be far from virtuality. Social spaces have gradually been connected with new technologies, which, to a great extent and together with man, have become the main pioneers when it comes to achieving technological development. This is how the constant transformation of digital information media entails the digitalization of communications as a product of the dynamics of Information and Communication Technology (ICT) and the processes related to it, which involve beliefs , values, ontoepistemological meanings associated with the growing digital journalism. Similarly, important studies conducted in various countries such as Spain, Chile, Colombia, Venezuela, among others, show the academic interest that cyberculture has aroused and with it, the cultural changes that are being generated as a result of the use of technology as a means of information and communication. The above, explains how this phenomenon can account for a new culture or cyberculture characterized by a way of life of contemporary societies, management and how to manage the Digital Media of Information.

Key Words: Emerging cyberculture, management of digital information media.

INTRODUCCIÓN

Desde la existencia del ser humano, el hombre siempre ha tenido la necesidad de comunicarse con sus semejantes por medio de una serie de implementos que más adelante, se complementaron con señas, dibujos, entre otros, que sirvieron para el desarrollo del lenguaje y con ello, el conocimiento.

De esta manera, se generó un conjunto de procesos que a su vez, derivan acciones provenientes de la palabra, el gesto, la postura, frase o el texto. Es por ello que al transmitir información de un sujeto social a otro, crea, recrea, produce, reproduce interacciones mediadas por sonidos, gestualidad y expresividad corporal, cargados de intencionalidad, lo cual representa el lenguaje que actualmente asumimos para comunicarnos. En consecuencia, el desarrollo de medios y razones comunicativas asociadas a la información, en tanto generadoras de vida humana, se caracterizan por la consecución de la comprensión a partir del lenguaje.

Evidentemente, existe una reciprocidad entre los seres humanos con la cultura, que se ha sintetizado en los desarrollos tecnológicos y por ende, en los medios digitales de información. En este particular, Levy (2007) quien ha popularizado el término cibercultura, la define como "un conjunto de técnicas, prácticas, actitudes, modos de pensamientos y valores que se desarrollan conjuntamente en el crecimiento del ciberespacio, es decir, como un sistema híbrido donde la cultura, sociedad y la técnica se influyen y retroalimentan mutuamente" (p. 266). Es así como la idea de una intersubjetividad de la acción social esté constituida por el conjunto articulado de comportamiento, ideas y valores que en su poiesis (distintos elementos que se interrelacionan e integran para generar una nueva entidad); constituye y reconstituye el fundamento de toda forma de comunicación humana.

Barragán (2013) concuerda con ello, cuando en su libro Cibercultura y Prácticas de los Profesores. Entre Hermenéutica y Educación, señala que "la cibercultura o cultura digital invita a reflexionar como la comunicación, interacción y la tecnología permiten estar en "diversas situaciones existenciales y desde allí se asume la vida cotidiana" (p.120). Lo anterior explica, como el ciberespacio y por ende los medios digitales de

información forman parte de una piedra angular, donde se busca preservar la comunicación, la información y la interacción.

Evidentemente, lo antes planteado conduce a la imperiosa necesidad de ser repensado, sobre todo por los profesionales de la comunicación social, quienes además de conocer la información y transferirla a códigos lingüísticos de significación social, se enfrentan a una sociedad cibernética de alta competitividad denominado Internet, que es motivada de acuerdo con Mendelson (2015), por una revolución tecnológica o cibercultura emergente.

CIBERCULTURA EMERGENTE

A principios de los noventa, se comenzó a estudiar los fenómenos surgidos de la red y que dio paso en el siglo XXI, al término de cibercultura, popularizado por Levy (2007) quien la define como "un conjunto de técnicas, prácticas, actitudes, modos de pensamientos y valores que se desarrollan conjuntamente en el crecimiento del ciberespacio, es decir, como un sistema híbrido donde la cultura, sociedad y la técnica se influyen y retroalimentan mutuamente" (p. 266).

Es así, como a partir de las investigaciones de Levy (ob. cit.), kerckhove (1999), Turkle (1997), Barragán (ob. cit.), De Frutos (2011) entre otros, se elaboraron múltiples conceptos que buscan definir la cibercultura también llamada cultura de la virtualidad, cultura virtual.

No existe un único término para denominar este fenómeno y esto se debe según De Elena (2005) a las diferencias que concurren en las investigaciones, cuyos resultados son distintos. Lo que genera dificultad de hacer comparaciones directas entre las distintas indagaciones, puesto en cada una de ellas se utiliza la palabra cibercultura o sus sinónimos para hacer referencia a sucesos que difieren ligeramente. La cibercultura en su sentido más amplio, es un término que abarca toda forma de comunicación mediada por redes de computadoras. Es un concepto que devela desde la óptica de lo virtual, aquellos aspectos prácticos ligados a la cotidianidad, el abordaje de la hipertextualidad, la multimedialidad y la interactividad. En este sentido, la cibercultura pone énfasis en los medios virtuales a través de los múltiples tipos de interacciones, donde la comunicación, bien sea sincrónica (conectado

a red) o asincrónica (sin estar conectados en la red) puede romper el sentido del tiempo. Al respecto, De Frutos (ob. cit.), señala "la nueva sociedad y su cultura incipiente constituye el nuevo mundo digital: el digitalismo es, pues, su más marcada seña de identidad" (p.32).

Dentro de este orden de ideas, el concepto de cultura según De Frutos (ob. cit.) "suele hacer hincapié en los resultados, en las creaciones sociales, como los modos de vida e identidades" (p.31) A lo anterior, se le puede agregar que la cultura genera conocimientos creencias, valores, normas, costumbres, hábitos adquiridos por los humanos como miembro de la sociedad y que ello implica la inclusión del fenómeno de la virtualidad.

En consecuencia, la cibercultura o cultura de la virtualidad, constituye un modo de organizar el movimiento constante de la vida concreta, mundana, cotidiana, digital que se constituye en un todo organizador de la experiencia, mediante la cual se ordena, estructura el presente, a partir del sitio que ocupamos en la red de redes. De tal manera, que su estudio conlleva a develar desde una óptica de lo virtual, aquellos aspectos práxicos ligados por la cotidianidad, el abordaje de la hipertextualidad, la multimedialidad y la interactividad resguardados en un avatar.

En efecto, con las herramientas que ofrecen las tecnologías de la información y comunicación, surgen oportunidades o restos para el periodismo. De hecho, nacen alianzas que marcan nuevas relaciones entre el periodista y el usuario que lee las noticias en el medio digital, originando comunicaciones emergentes, propia de la cibercultura, la cual renueva la relación entre el periodismo y la sociedad.

La cibercultura emergente está revolucionando profundamente la vida cotidiana y el periodismo no escapa de estos avances que exigen comunicadores sociales expertos en el arte de la redacción digital, especialistas en la creación de contenidos multimedias y sobre todo expertos en estrategias para diseñar el nuevo medio que demandan las empresas de comunicación. Entonces, el periodismo es parte de la cibercultura, por ende su desarrollo y presencia en el medio virtual debe responder a esa cultura emergente.

Finalmente se debe decir que el abordaje de la cultura virtual dentro del referente periodístico

digital se constituye en aspectos cuyos soportes sociales y prácticas tecnológicas de interconexión le dan un sentido diferente que se construye, codifica e interpreta necesariamente desde distintos ámbitos. La cultura periodística digital abarca todas las gamas, es decir, el periodismo es un fenómeno que se acomoda en los medios tecnológicos, de allí la razón de denominarla como cibercultura emergente.

GERENCIA MEDIOS DIGITALES DE INFORMACIÓN

Antes de hacer referencia a los medios digitales de información, es preciso enfatizar que Internet ha promovido el cambio en la actividad periodística en el mundo entero. De hecho, los medios de comunicación venezolanos también han ido evolucionando, para expandirse en el espacio virtual. Por lo tanto, los periodistas dentro de este entorno no sólo deben tener una formación académica sobre periodismo digital, sino también poseer conocimiento sobre el espacio virtual, multimedialidad y la hipertextualidad.

Es así, como Internet genera consecuencias que afectan a varios ámbitos: al periodista digital, a la organización virtual, a la forma de gerenciar los medios digitales de información, siendo considerado principalmente como el vértice que ocasiona el desarrollo de los medios de comunicación. Sánchez (2012) dijo con relación a lo mencionado que "los medios de comunicación venezolanos han ido evolucionando conforme van explorando las oportunidades que le ofrece el ciberespacio" (p.10).

A lo expuesto, se puede señalar lo dicho por Salaverría (2017) "el desarrollo tecnológico se ha convertido, por consiguiente, en condición previa para la evolución del periodismo digital en todos y cada uno de los países" (p.11). Por tanto, el avance del periodismo digital, se ha visto directamente condicionado por el desarrollo de la sociedad de la información. De hecho, Salaverría (ob. cit.) expone que los nuevos internautas "inmediatamente reconvertidos en consumidores de información periodística gratuita en internet, hizo que muchos periodistas avanzaran un poco más hacia la polivalencia laboral" (p.15).

Desde esta perspectiva, la red informática (internet) ha cambiado la actividad periodística en

han tenido que transformar sus prácticas informativas para estar a la par del desarrollo tecnológico. De igual manera, la red se ha convertido en una herramienta fundamental para generar medios digitales de información. En este sentido, es importante decir que Venezuela no ha escapado al desarrollo de una cultura del espacio digital periodístico, prueba de ello está en que el número de usuarios de internet en el país ascendió en un 42,73 % respecto al año 2013 (Consejo Nacional de Telecomunicaciones, CONATEL; 2013), siendo su modalidad de acceso los medios de información digital (dial up). Según Tendencias Digitales, compañía dedicada a las mediciones de internet en el País, la cifra era aún mayor, es decir, ubicó a los cibernautas en el 50 % (Jiménez, ob. cit., p. 406).

En el año 2005, la penetración de internet aumentó, más de cuatro puntos hasta alcanzar 12.55. % (Consejo Nacional de Telecomunicaciones, CONATEL, 2010). Por su parte, Tendencias Digitales citado por Jiménez (ob. cit.) señala que el 53 % de los Venezolanos usan el internet para la lectura de noticias y 69 % de los Venezolanos se conecta a la red, entre cinco y siete días a la semana.

Lo anterior indica que de los casi diez millones de suscriptores de internet en Venezuela, cuatro millones de ellos, usan medios digitales de información. Es así, como el país viaja aceleradamente hacia una cultura periodística digital que se orienta por: (a) una economía basada en el conocimiento, (b) una sociedad de la información y (c) una globalización.

A igual que la radio y la televisión, según Araque (2005) los medios digitales de información se han desarrollado "tomando como modelo a la prensa, empleando los géneros y los estilos periodísticos como son la entrevista, el reportaje, la crónica o la columna de opinión" (p.20). Existen otras investigaciones, como la de Salaverría (ob. cit.) quien señala que estos géneros han encontrado un nuevo acomodo en los cibermedios, de igual modo "el estilo impersonal, la estructura del titular y texto, y la pirámide invertida se han trasladado, entre otras rutinas del estilo informativo clásico, a las publicaciones digitales" (p.23). En este sentido, la génesis de los medios digitales de información se encuentra en la prensa, la cual ha utilizado los recursos auditivos e instantaneidad de la radio, lo visual de la televisión, lo interactivo

del internet.

Es importante resaltar, que para gerenciar el ejercicio del periodismo en un medio digital, es condición necesaria, pero no suficiente centrarse en la calidad de los contenidos. Entonces, los medios digitales de información requieren periodistas (gerentes) que sean polivalentes, que tengan flexibilidad, que sean innovadores-creativos con capacidad para desplazarse con comodidad de un medio impreso a un medio virtual (transmediatización) y por último, que posea la capacidad para desarrollarse de manera independiente y gestionar así, una batería de contenidos.

Además, los gerentes y los periodistas que ejercen su profesión en el medio digital, deben ajustarse a los parámetros fijados por un nuevo concepto-producto de medio de comunicación: un espacio de encuentro de audiencias, una plataforma de intercambio de saberes y bienes simbólicos, extensivos y compartidos (sinergias, alianzas) servicios de valor agregado y mucho marketing.

Cabe resaltar, que el gerente de los medios digitales de información actualmente experimenta un proceso bajo un nuevo marco de actualización que proviene del desarrollo tecnológico sustentado muy especialmente en las nuevas tecnologías de la comunicación, y de los nuevos modelos gerenciales, donde los principios básicos son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás y, por último, aprender a ser.

Así, la nueva misión de la gerencia parte de la premisa de generar-introducir nuevas reglas de juego con el propósito de crear una sinergia y una empatía como estrategia exitosa para promover adaptabilidad, autocontrol, confiabilidad, iniciativa y desarrollo personal; a su vez, utilizando los desarrollos tecnológicos como valor estratégico viable para afrontar todos los riesgos e incertidumbres en la nueva economía, esto con el propósito de fortalecer al personal.

Manes (2003) manifestó al respecto, que en el contexto administrativo, la sociedad de la información y del conocimiento representan una etapa "donde los recursos humanos son sujetos activos que facilitan los procesos productivos y estimula la introducción

un proceso bajo un nuevo marco de nuevos valores" (p.80). Lo anterior demuestra, que los cambios que utilizan los líderes para transformar, agregar valor y fomentar una nueva cultura organizacional es fundamental a la hora de aplicar una gestión efectiva. En el siguiente diagrama, veremos como la cibercultura emergente se relaciona con la gestión de medios digitales de información.

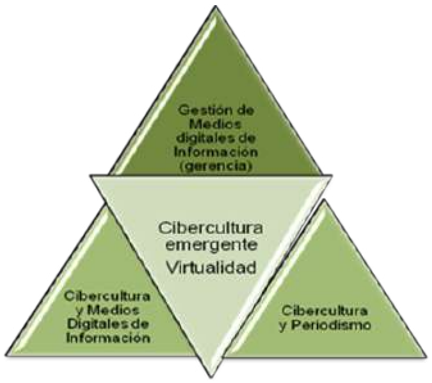


Figura 1. Cibercultura Emergente y Medios Digitales.

Gerente de medios digitales o periodista digital

Al respecto del periodista digital, Salaverría (ob. cit.) señala que "el camino hacia una especialización, con perfiles profesionales definidos, está todavía lejos de haberse completado" (p.33) y agrega "hay reporteros multimedia, diseñadores digitales, editores de medios sociales" (p.33) al referirse a los comunicadores sociales que trabajan en los medios digitales de información. Lo anterior nos indica que la lista de profesionales aumenta, a medida que el periódico digital se consolida. Entonces, el periodista digital, es un comunicador social que labora en el mundo del ciberespacio que debe poseer una amplia gama de conocimientos relacionados con la gerencia, la manera de gestionar los medios digitales de información, además de saber sobre el lenguaje informático, tecnológico, la navegación en la web y tener la responsabilidad de informar de lo que está aconteciendo.

Entonces, el periodista digital además de ejercer la comunicación social, tiene que dominar varios campos o profesiones que comprende: la gerencia, la de gestionar los medios digitales de información, la fotografía, el diseño gráfico, la edición (sonido, video) la informática, entre otros, convirtiéndose así, de un profesional convencional a lo polivalente. En este particular, Salaverria (ob. cit.) hace énfasis en la necesidad de capacitar el periodista, para ejercer su profesión en el medio digital de información "la formación de medios digitales continúa siendo una asignatura pendiente y

ocupa un lugar no privilegiado en los estudios del periodismo" (p.33).

Por consiguiente, en los medios digitales de información venezolanos, el periodista digital, se limita a adaptar o tan sólo copiar los contenidos del medio tradicional o la actualización de noticias donde tan solo priva la inmediatez (cualidad más valorada hasta el momento del periodismo digital frente a la hipertextualidad o la interactividad). Partiendo de lo anterior, Salaverria (ob. cit.) señala que "gran parte de los periodistas digitales de Iberoamérica, siguen siendo en el 2015 profesionales de perfil bajo" (p.33) esto con respecto al ciber periodismo. Por lo tanto, los medios digitales de información requieren periodistas formados en esta área y que además sean polivalentes.

En consecuencia, el periodismo como oficio dentro de la comunicación social, no escapa a los cambios que implica la Sociedad del Conocimiento, que van más allá de un cambio de formato. Canga (1998) señala lo siguiente:

> El uso de Internet ha de ser considerado como la aparición de un nuevo medio. La prensa, que en un principio sólo busca un nuevo soporte de distribución, ha de adaptarse rápidamente a esta competencia entrando en la red con nuevos productos. La prensa y el nuevo medio son complementarios. La aparición de uno no tiene por qué suponer la desaparición del otro, ya que el negocio no es el soporte sino la información. (p. 3).

Igualmente, Internet genera un cambio profundo en el mensaje informativo y en la forma de realizar periodismo digital. Al respecto, Armentia, Caminos, Elexgaray, Marín, y Merchán (2000) señalan que:

> …las noticias aparecen como aisladas entre sí y el lector tiene dificultades para identificarlas como partes de una unidad temática superior. Desaparece la jerarquización que en la prensa escrita viene determinada por el número de columnas que ocupa una información. El periodista digital presenta todos los textos en una única columna, con lo que el público pierde una referencia jerárquica más. (p. 64).

Por otro lado, los autores exponen que se debe aprovechar las prestaciones del medio para convertir una comunicación unidi-

reccional en un hecho interactivo, donde el perceptor tiene la posibilidad de responder en tiempo real, una comunicación con el medio en función de sus propios intereses como usuario del servicio. Castells (ob.cit.) señaló al respecto:

> El hecho de que sea una comunicación horizontal, de ciudadano a ciudadano, quiere decir que yo puedo crear mi propio sistema de comunicación en Internet, puedo decir lo que quiera, puedo comunicarlo. Por primera vez hay una capacidad de comunicación masiva no mediatizada por los medios de comunicación de masas. Ahí se plantea el problema de credibilidad. ¿Cómo entonces se puede creer uno lo que aparece en Internet? El año pasado, en el congreso de editores de periódicos norteamericanos estaban aterrorizados porque había una serie de empresarios de Silicon Valley que decían que se acaban los periódicos: el New York Times desaparece, todo será on line. Mi posición en ese momento era: habrá periódico on line, el mismo periódico o algo distinto on line, por televisión, por radio, y en papel, en distintos formatos para distintos momentos de utilización y distintos contextos de utilización. El primordial problema que se observa es el de credibilidad, cuando todo está en Internet, entonces es allí donde los medios de comunicación, juegan un papel primordial, ya que las personas tienden a dar mayor credibilidad al periódico tradicional que a lo que ve en la red. (p. 198).

Un periodista digital ejerce las mismas funciones que el de medios tradicionales. La diferencia radica en el modo de presentación de los textos. En la Web, las noticias tienden a ser menos elaboradas debido a los recursos que posee el medio digital como: los fotográficos, los de audio, video y las infografías. Igualmente, el periodista digital, debe ser un conocedor de la información, saber cómo gerenciar ese contenido y por ende gestionar los medios digitales de información.

El Internet no sólo sirve para plasmar noticias, sino que además se ha convertido en toda una herramienta de información, pues ofrece nuevas alternativas donde los profesionales del periodismo, pueden investigar para complementar la información. De tal manera, que la Web repercute positivamente en el equilibrio gerencia-periodista digital-gestión-medios digitales de información asegurando que los

puestos de trabajo pueden razonablemente adaptarse a lo virtual, en consecuencia la organización funcionará de acuerdo a sus objetivos. Calmón (ob. cit.), "los medios tradicionales que no estén adaptados a las nuevas tecnologías van a morir por ello es momento de pasar de la defensa al ataque" (p.40).

REFLEXIONES FINALES

Los Medios Digitales de Información juegan un papel trascendental en la comprensión de la Cibercultura Emergente, por lo que están llamados a desempeñar un rol central en el ejercicio de la gerencia de M.D.I. y por ende en su gestión, así como en propiciar mejoras, con el fin de aumentar la capacidad del gerente para resolver los posibles problemas originados por el uso de la tecnología. Una de las formas de hacerlo es a través de las competencias que debe tener los gerentes para hacer uso de la tecnología (transmediatización) que comprendan la interactividad, que acepte y se adapte a la Cibercultura Emergente, que sea un periodista polivalente que gestione el medio virtual aunado a los conocimientos gerenciales.

Es imprescindible que la gerencia de los Medios Digitales de Información se centre en el estudio de la Cibercultura Emergente, esto le permitirá detectar, disminuir y/o eliminar las equivocaciones en el medio virtual, por no tener la competencia u habilidad para el uso de la tecnología, por desconocer el lenguaje virtual o simplemente, porque no comprenda lo que implica la interactividad en el medio virtual. Se espera, que lo anterior mencionado repercuta positivamente en el desempeño de los Gerentes o Jefe de Información que gestionan el Medio digital de Información.

En el mismo orden de ideas, es apremiante que el Gerente o Jefe de Información conozca la Cibercultura Emergente, la cual se materializa en los M.D.I., pues integra diferente recursos como el texto, la imagen, el video, el sonido, que se posiciona en un nuevo concepto en donde cohabitan lo virtual y la inmediatez. Surgirán nuevas, mejores maneras de fortalecer las oportunidades y mitigar las debilidades, por cuanto los cambios que se generen tendrán mejor receptividad en los periodistas (incorporados por lo virtual), consiguiendo trabajar en conjunto y en constante adaptación al me-

dio virtual.

Visto de esta forma, el Gerente o Jefe de Información debe tener la habilidad para manejar múltiples herramientas, la competencia para gerenciar el fenómeno digital, dominar la tecnología, adaptarse al nuevo entorno, conocer las implicaciones de la interacción, saber cómo producir para diferentes formatos y lenguajes, entender la interactividad e interacción (Praxis en la gestión de medios digitales de información).

REFERENCIAS

Araque, M. (2005). Necesidad de Capacitar Periodistas en el Periódico Digital. Trabajo de Grado de Maestría en Tecnología de la Información y Comunicación. Universidad Central de Venezuela (UCV).

Armentia, Caminos, Elexgara y Merchán (2000). La información en la prensa digital: redacción, diseño y hábitos de lectura. En Zer. Revista de estudios de comunicación. Nº 8. p. 183-212.

Barragán, D. (2013). Cibercultura y prácticas de los profesores. Entre hermenéutica y educación. 1er Edición, Universidad de la Salle.

Calmón, R (2000). Relatoría de Taller de Periodismo Digital. Bogotá. Colombia, Disponible en: www.fnpi.org [Consulta, Junio 2010].

Canga, J. (1998). La prensa y las nuevas tecnologías. Bilbao, España. Deusto.

Castells, M. (2005). La era de la información, economía, sociedad y cultura. La Sociedad Red Vol.1. 4ta Edición Madrid. España: Siglo Veintiuno.

Consejo Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL, 2010). Estadística del Sector Telecomunicaciones al cierre del IV Trimestre 2010. Caracas. Autor. Disponible en: http://www.conatel.gob.ve/files/Indicadores/indicadores2010/presentacion_IV_trim_20102.pdf [Consulta, Ene 2011].

Consejo Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL, 2013). Estadística del Sector Telecomunicaciones al cierre del IV Trimestre 2013. Caracas. Autor. Disponible en: http://www.conatel.gob.ve/files/Indicadores/indicadores2013/presentacion_IV_trim_20102.pdf [Consulta, Ene 2014].sentacion_IV_trim_20102.pdf [Consulta, Ene 2014].

De Elena, C. (2005). Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y

y el desarrollo de las competencias. 1era edición. Barcelona.

De Frutos, S. (2011) Cibercultura y Civilización Universal. Hacia un nuevo orden cultural. 2da Edición. Barcelona.

Kerckhove, D. (1999). Inteligencia en Conexión. Hacia una sociedad de la web. España: Gedisa.

Mendelson, H. (2015). Modelos de negocio, tecnologías de la información y la empresa del futuro. Reinventar la empresa en la era digital. Colección anual BBVA.

Lévy, P. (2007) Cibercultura. La cultura de la sociedad digital. México: Antrhopos/UAMIztapalapa.

Salaverría, R. (2016). Ciberperiodismo en Iberoamérica. Universidad de Navarra. 1era Edición. Comunicación Social Ediciones y Publicaciones. Madrid. España: Arias S.A.

Sánchez, J (2012). Formación y Organización Comunitaria a partir de la Gestión. (Proyecto). Cumaná: Evalpost-Fonacit.

Turkle, S. (1997). La vida en la pantalla, la construcción de la Identidad en la era del Internet. México: Paidós Ibérica, S.A.

Sánchez, J (2012). Formación y Organización Comunitaria a partir de la Gestión. (Proyecto). Cumaná: Evalpost-Fonacit.

Turkle, S. (1997). La vida en la pantalla, la construcción de la Identidad en la era del Internet. México: Paidós Ibérica, S.A.

Cómo citar este artículo:

Araque, Maritbar **Cibercultura emergente en la gerencia de medios digitales de información**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 09. ISSN 1856-2922.

PROTOCOLO PARA LOS ADMINISTRADORES DE DESASTRES EN LA IDENTIFICACIÓN DE SIGNOS Y SÍNTOMAS DE LOS USUARIOS POSDESASTRE EN EL SISTEMA FERROVIARIO TUY MEDIO-CARACAS

Autor (es): Lic. Yetzenia Genesaret Vivas Cañas y Lic. Rafael Emilio Barraza Díaz.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: genesaret1294@gmail.com, rafaemilio09@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo diseñar un protocolo para los administradores de desastres en la identificación de signos y síntomas de los usuarios posdesastre en el sistema ferroviario tuy medio-caracas. Dicho estudio se ejecutó teniendo como referencias trabajos de diversos autores, descripción de las bases teóricas del proyecto, legislación aplicable, definición de términos básicos y la formulación de hipótesis, variables, dimensiones e indicadores. La investigación se insertó en un nivel explicativo, con diseño de campo y apoyo documental. Se trabajó con una muestra de 36 personas específicamente usuarios de la estación Cúa en el período de 6:30am a 6:45am del vagón de uso preferencial con dirección Charallave, a quienes se les aplicó un cuestionario distribuido en una guía de 10 preguntas, destinadas a indagar los signos y síntomas que presentan los usuarios posdesastre; con esta información cuantificar la importancia de la intervención psicológica, obtener una serie de datos sobre el impacto psicológico que pueda generar a largo plazo un accidente ferroviario; y así diseñar el protocolo para administradores de desastres que permite una cultura preventiva integral, eficiente y eficaz interrelacionando aspectos como el cultural, religioso, económico, político y psicológico durante la gestión posdesastre. La presente investigación logró crear conciencia sobre la relevancia de fomentar una cultura preventiva en los usuarios encuestados, logrando incorporar en su rutina diaria la importancia de la prevención y preparación ante desastres, permitiendo aumentar la resiliencia para la mitigación de los signos y síntomas de los usuarios posdesastre.

Descriptores: Protocolo, Signos, Síntomas, Usuarios Posdesastre y Administradores de Desastres.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to design a protocol for disaster managers in the identification of signs and symptoms of post-disaster users in the Tuy Medio-Caracas railway system. This study was carried out having as references works of diverse authors, description of the theoretical bases of the project, applicable legislation, definition of basic terms and the formulation of hypothesis, variables, dimensions and indicators. The research was inserted at an explanatory level, with

field design and documentary support. We worked with a sample of 36 people specifically users of the station Cúa in the period from 6:30 a.m. to 6:45 a.m. of the wagon of preferential use with Charallave address, to whom a questionnaire was applied distributed in a guide of 10 questions, destined to investigate the signs and symptoms posed by post-disaster users; With this information, quantify the importance of psychological intervention, obtain a series of data on the psychological impact that a railway accident can generate in the long term; and thus design the protocol for disaster managers that allows a comprehensive preventive culture, efficient and effective interrelating aspects such as cultural, religious, economic, political and psychological during post-disaster management. The present investigation managed to raise awareness about the importance of fostering a preventive culture in the users surveyed, managing to incorporate into their daily routine the importance of disaster prevention and preparedness, allowing to increase the resilience for mitigating the signs and symptoms of users. post-disaster.

Descriptors: Protocol, Signs, Symptoms, Possession Users and Disaster Administrators.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como principal objetivo el diseño de un"Protocolo para los administradores de desastres en la identificación de signos y síntomas de los usuarios posdesastre en el sistema ferroviario Tuy Medio-Caracas" dirigido a la formación de una cultura preventiva, que permita el aumento de la resiliencia de los usuarios posdesastre y mitigue los traumas severos a la salud mental del usuario afectado por el desastre ferroviario. De este modo, la investigación aportará los procedimientos a seguir para que los administradores de desastres logren identificar de forma eficiente y eficaz los procedimientos en materia de atención psicológica.

En esta perspectiva, se justifica la ejecución de la investigación por consecuencia de las pocas investigaciones realizadas sobre el impacto psicosocial que los accidentes ferroviarios puedan generar en el mundo, y específicamente en Venezuela. En cuanto al para qué de la investigación, éste se realizará con la finalidad de aportar datos empíricos para el diseño de un instrumento dirigido a evaluar, analizar y formular medidas de atención psicológica en los usuarios posdesastre que busca

aumentar la resiliencia de las víctimas ante accidentes ferroviarios en ámbitos como el psicológico individual, familiar y social.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Proponer un protocolo para los administradores de desastres en la identificación de signos y síntomas de los usuarios posdesastre en el Sistema Ferroviario Tuy Medio-Caracas.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación de los usuarios posdesastre en el Sistema Ferroviario Tuy Medio-Caracas para la identificación de los signos y síntomas.

2. Analizar las experiencias de los usuarios posdesastre en el sistema ferroviario Tuy Medio-Caracas para la evaluación del nivel de resiliencia.

3. Diseñar un protocolo para los administradores de desastres en la identificación de signos y síntomas de los usuarios posdesastre en el sistema ferroviario Tuy Medio-Caracas.

Bases Teóricas

La presente investigación se fundamenta en la psicología social por ser es el estudio de las relaciones humanas en un determinado entorno y su influencia con los eventos adversos en el comportamiento humano y su entorno social. También, expresan diferentes modalidades de estudio, que comienzan con investigaciones diversas, pero que finalizan en un mismo resultado como es el efecto de la actividad humana social en las reacciones del ser humano ante eventos antrópicos, por lo cual esta debe abordarse desde múltiples teorías por su diversidad de facetas, demostrando la importancia que tiene en la actualidad la formación de nuevas teorías en la psicología social.

Se debe destacar, que principalmente se relaciona la psicología social es a través de la Teoría del Rol. Dicha Teoría expresa la participación humana en diversas situaciones, colocando de manifiesto respuestas en concreto para la identificación de signos y síntomas, por lo cual cada acción debe ser apropiada en una situación posdesastre para mitigar el impacto ocasionado en las personas. Por ello se destaca además diferentes técnicas la forma en que se dirige la persona hacia un grupo para llevar a cabo.

Por ende, la psicología social ahora afronta uno de los momentos más relevantes de la historia en el mundo porque los desastres de origen antrópico son muy recurrentes por la influencia que la actividad del ser humano ha ejercido en ellos; viéndose directamente afectadas grandes masas, es por ello, que se hace énfasis en el método de atención psicosocial porque es el más acorde para una atención psicológica oportuna por parte de los organismos de atención siendo el más exacto e idóneo para mitigar el impacto psicológico y aumentar la resiliencia de las personas afectadas. Finalmente, la psicología social debe ir día a día mejorando y creando herramientas más exactas para el primer apoyo psicológico teniendo como base estas teorías que enseñan las reacciones del ser humano y el efecto del factor social en ellas.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

El trabajo de investigación es de nivel explicativo porque establece y demuestra la influencia e impacto de la actividad del Sistema Ferroviario Tuy Medio-Caracas (causa), como principal factor para la ocurrencia de accidentes ferroviarios (efecto) en esta área; mediante la formulación de hipótesis que permitan obtener resultados y conclusiones, para que el protocolo para los administradores de desastres en la identificación de signos y síntomas de los usuarios posdesastre en el sistema ferroviario Tuy Medio-Caracas sea objetivo, eficiente y acorde a las necesidades de la población afectada.

Diseño de la Investigación

El presente estudio es con apoyo documental porque en él se realiza un proceso de búsqueda, análisis e interpretación de información obtenida por otros autores u organismos competentes en materia de desastres, y que los mismos permiten conocer más sobre una problemática objeto de estudio, como los accidentes ferroviarios y la influencia de brindar un apoyo psicosocial a las personas afectadas por este evento adverso, así como la factibilidad que tiene la realización del protocolo en promoción de una cultura preventiva en los usuarios del sistema y el aumento resiliencia de las víctimas. Además, es una investigación de campo porque la obtención de los datos es directamente de la población objeto de estudio y no se altera ningún resultado, por lo que las hipótesis, variables e indicadores son los más certeros y confiables.

Resultados

El 100% afirmaron que si presentaron diversos cambios. 29 usuarios, pánico y ansiedad. 25 usuarios presentaron depresión posdesastre. 36 que representa el 100% de las personas encuestadas presentaron cambios en su organismo y estrés. El consumo excesivo de alcohol y conductas violentas solo les sucedió a 7 personas de las encuestadas del Sistema Ferroviario Tuy Medio-Caracas. Por consiguiente, se demuestra la importancia de atención psicológica a la víctima posdesastre.

Los datos arrojados por este gráfico evidencian que el 100% de los usuarios encuestados del Sistema Ferroviario Tuy Medio-Caracas presentó posdesastre diversos síntomas. 25 personas padecieron de miedo, temor y temblor. 36 personas expresaron haber tenido oleadas de calor o frio, sudoración, e interrupciones en el sueño después del accidente ferroviario.18 personas de los usuarios que participaron en la muestra explicaron haber tenido perdida o aumento de apetito después del desastre. 32 usuarios expresaron manifestar palpitaciones, dificultad para respirar, dificultad para relajarse y dificultad para concentrarse. Así mismo, 29 usuarios de los encuestados padecen posterior al evento respiración agitada, mareo, vértigo o sensación de inestabilidad. Por otra parte, 11 usuarios comentaron que evidenciaron tristeza, hipertensión arterial (alta), diarrea o estreñimiento, erupciones, picazón o irritación en la piel. Todo lo expuesto anteriormente, indica que el mayor porcentaje de la población presento síntomas después del desastre ferroviario; es decir, que el usuario si es afectado física y emocionalmente por eventos adversos. Por lo cual, al no ser tratados los síntomas con un especialista el usuario tendrá cambios continuos en su vida diaria impidiendo el aumento de la resiliencia de la población en general.

Conclusiones

En definitiva, la presente investigación logró crear conciencia sobre la relevancia de fomentar una cultura preventiva en los usuarios encuestados, logrando incorporar en su rutina diaria la importancia de la prevención y preparación ante desastres, lo cual permitirá aumentar la resiliencia de los usuarios y mitigar los signos o síntomas presentes por el accidente ferroviario. Por ello, se llega a la conclusión que el impacto de este accidente deja experiencias relevantes en cada usuario que fue víctima,

dando un alto índice de importancia a la propuesta expuesta porque se puede mitigar todos los daños psicosociales cumpliendo con el protocolo de atención psicológica previamente establecido, iniciando con la prevención y preparación; y culminando con la identificación de los signos y síntomas de los afectados por el accidente con la obtención de datos e información a través de la aplicación de un EDANSM por parte de los administradores de desastres.

Recomendaciones

Para el Instituto de Ferrocarriles del Estado.

-Crear programas, proyectos o planes para la atención psicológica de victimas posdesastre.

Para los Usuarios del Sistema Ferroviario Tuy Medio-Caracas

-Participar activamente en las actividades preventivas del sistema ferroviario Tuy Medio-Caracas.

Para los Psicólogos y estudiantes de la carrera psicología

-Trabajar mancomunadamente con los demás especialistas (Administradores de Desastres, Grupos de Respuesta, etc.) porque cada uno es indispensable para una gestión posdesastre eficaz.

Para Protección Civil

-Contribuir en la creación de los programas, proyectos y planes para la atención psicológica de las victimas posdesastre.

Para la UNEFANB.

-Incluir en el pensum de la carrera Administración de Desastres cátedras en los semestres más avanzados en materia de atención psicológica enfocado al perfil de la carrera.

Para los Administradores de Desastres.

-Considerar como factor primordial en la gestión posdesastre la atención psicológica de las víctimas.

Para los Estudiantes de la Carrera Administración de Desastres.

-Interiorizar la importancia de la atención psicosocial en las etapas del ciclo de los eventos adversos.

Referencias

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación.Introducción a la Metodología Científica (5ª Edición). Caracas: Episteme.

Bravo, R. (1991). Técnicas de Investigación Social (7ma Edición). Madrid: Paraninfo.

Colussi, M. (2013). Trabajo Psicoló-

gico en Situaciones de Desastres. [Página Web en Línea]. Consultado el 18 de Agosto de 2016 en: *http://utopiarossa.blogspot.com/2013/04/trabajo-psicologico-en-situaciones-de.html.*

Gross, M. (2015). Teorías de la Psicología Social. [Página web en Línea]. Disponible en: http://manuelgross.bligoo.com/content/view/743441/Como-nos-relacionamos-Las-5-teorias-principales-de-la-Psicologia-Social.html.

Cómo citar este artículo:

Barraza, Rafael y Vivas Yetzenia **Protocolo para los administradores de desastres en la identificación de signos y síntomas de los usuarios posdesastre en el sistema ferroviario Tuy medio-Caracas**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 023. ISSN 1856-2922.

PLAN DE ACCIÓN PARA AFRONTAR LOS RETOS GERENCIALES DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN DE HOY. CASO: GERENCIA DE PROCESOS Y DESARROLLOS DE SUPERFICIE DE LA EMPRESA MIXTA PETRÓLEOS DE VENEZUELA (PDVSA) PETROPIAR, S.A.

Autor: Argenis Ramón Brito Zabaleta.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: argenisbz@gmail.com

RESUMEN

El artículo resulta de una investigación de tipo descriptiva, realizada con la finalidad de elaborar un Plan de Acción para anfrontar los retos gerenciales del talento humano en la organización de hoy, específicamente en el caso de la Gerencia de procesos y desarrollos de superficie de la empresa mixta PETRÓLEOS DE VENEZUELA (PDVSA) PETROPIAR, S.A., desarrollándose en un diseño de campo. La población estuvo constituida por cuarenta (40) empleados de la organización y la muestra resultó ser el mismo número, entendiéndose como muestra intacta e intencional, ya que se tomó como muestra la totalidad de la población y utilizándose la encuesta como técnica de recaudación de la data y el cuestionario como instrumento de medición, estructurado en una (01) pregunta abierta y veintinueve (29) preguntas con opciones de respuesta distribuidas en una Escala de Likert, con cinco (05) categorías: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. El instrumento fue validado por juicio de expertos, quienes afirmaron que los elementos de correspondencia, redacción y pertinencia son coherentes para obtener la información que se plantea en los objetivos. Su confiabilidad fue determinada aplicando el cálculo de Coeficiente Alfa de Cronbach, logrando un nivel de 0.85, lo cual le hace altamente confiable. Los resultados revelaron que existen carencias en la cultura y el clima organizacional de la organización; así como en cuanto compromiso del talento humano con la organización, en el desarrollo de potencialidades y en la disposición a internalizar los principios y fundamentos del liderazgo transformador; de manera que la innovación, la gestión del conocimiento y la toma de decisiones limitan fuertemente el éxito organizacional, amenazando a la empresa con entrar en entropía por anomia institucional.

Palabras Clave: Talento humano, desempeño laboral, liderazgo, éxito organizacional.

ABSTRACT

The article is the result of a descriptive investigation, carried out with the purpose of developing an Action Plan to confront the managerial challenges of human talent in today's organization, specifically in the case of the Management of processes and developments of

the company's surface mixed PETROLEOS DE VENEZUELA (PDVSA) PETROPIAR, SA, developing in a field design. The population was constituted by forty (40) employees of the organization and the sample turned out to be the same number, understood as an intact and intentional sample, since the whole population was taken as a sample and the survey was used as a collection technique of the data and the questionnaire as a measuring instrument, structured in one (01) open question and twenty-nine (29) questions with answer options distributed on a Likert Scale, with five (05) categories: Always, almost always, sometimes, almost never and never. The instrument was validated by expert judgment, who affirmed that the correspondence, drafting and pertinence elements are coherent to obtain the information proposed in the objectives. Its reliability was determined by applying the Cronbach's Alpha Coefficient calculation, achieving a level of 0.85, which makes it highly reliable. The results revealed that there are deficiencies in the organizational culture and climate of the organization; as well as commitment of the human talent with the organization, in the development of potentialities and in the willingness to internalize the principles and foundations of transforming leadership; so that innovation, knowledge management and decision making strongly limit organizational success, threatening the company with entropy due to institutional anomie.

Keywords: Human talent, job performance, leadership, organizational success.

INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial cada día se presentan escenarios más complejos, que limitan el alcance de las metas corporativas, debido a que emerge un sin fin de problemas complejos, entre ellos los que surgen de la interacción de los colaboradores con la organización. Factores tanto internos como externos inciden en la mencionada relación, en la que los líderes influyen sobre los talentos humanos para modificar los ambientes, a objeto de convertirlos en espacios agradables y satisfactorios, como también en la implantación de la estrategia, la utilización de los recursos y la adaptación de la estructura organizacional, la cual debe ser cónsona con los cambios que se experimentan producto de

las crisis global que se vive; lo que propiciará obtener actitudes que aumenten el desempeño laboral y contribuya de tal manera que la organización se mantenga en el campo de la competitividad. En ese contexto se estudiarán las variables desempeño laboral y éxito organizacional, para determinar los factores más relevantes asociados a la consecución de las metas empresariales que en la actualidad experimenta la Gerencia de Procesos y Desarrollos de Superficie de la empresa mixta PDVSA PETROPIAR, S.A.;

Debido a que según sus resultados corporativos no se están alcanzando los objetivos organizacionales; razón por la que en esta contribución documental se persigue facilitar herramientas de diagnosis y prognosis apropiadas, convenientes y efectivas para que los gerentes, superintendentes, supervisores y líderes de la empresa posibiliten la implementación de un Plan de Acción para afrontar los retos gerenciales del talento humano que conduzca al alcance de los objetivos deseados visionarios y misionarios de la organización.

En atención a las previas premisas, este trabajo se estructura de la siguiente manera:

El Capítulo I: Se expone el problema y su formulación como situación dilemática; así como los objetivos.

El Capítulo II: Se analiza el Marco Teórico, contentivo del Estado del Arte epistemológico, los antecedentes y las bases teóricas.

En el Capítulo III: Se aplica el Marco Metodológico, contentivo del tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedi mientos y las técnicas de análisis de datos.

El Capítulo IV: Se presenta el análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

El Capítulo V: Se exhiben los Resultados, en el que se concluye y recomiendan acciones organizacionales para afrontar los retos corporativos.

El Capítulo VI: La Propuesta, referida a la implementación del Plan de Acción para afrontar los retos gerenciales del personal supervisorio de la Gerencia de Procesos y Desarrollos de Superficie de la Empresa Mixta Petróleos de Venezuela (PDVSA) PETROPIAR, S.A.

PRIMERA PARTE

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Formulación del problema

Actualmente se está viviendo una crisis global en diferentes ámbitos: Político, social y económico, entre otros; originado por diversas causas, como por ejemplo el exceso de frío y de calor, los desastres naturales, la inflación o hiperinflación, el decrecimiento, la desindustrialización y el desempleo, entre otras; que afectan a todos los países del mundo, con la constante de participación en todos los eventos y en el que la gerencia del talento humano siempre estará jugando papel relevante y hoy, más que nunca antes, ya que de allí residen las estrategias para enfrentar las dificultades presentes en las organizaciones; en tanto área que permite la coordinación, no sólo de los procesos tradicionales, como la planeación, organización, dirección y control de las operaciones de la empresa sino permite influir en cada una de las conductas, para alcanzar un clima organizacional propiciador de su desarrollo.

La aspiración expuesta se logra a través del ejercicio del estilo de liderazgo que facilite el descubrimiento de las grandes fortalezas intrínsecas del ser humano, para inducir en cada uno de los integrantes de la organización el óptimo desempeño, al alcanzar y demostrar su potencial, como consecuencia de su desarrollo; propagándose en la consolidación de un sentimiento colectivo y de condiciones motivacionales para incorporar a la organización a nuevos procesos tecnológicos que le conduzcan al mejoramiento continuo, a través de la asunción de una visión compartida que impulse

mejora de los procesos y promueva la cultura de emprendimiento e innovación para alcanzar los objetivos organizacionales y consolidad su misión y visión, ante la coyuntura de crisis que se experimenta, lo que constriñe a realizar los cambios necesarios ocasionados por una realidad inesperada, desestabilizadora e inestable, sujeta a una aparentemente ineluctable evolución.

Enmarcado en este orden de ideas Casco, J. (2014) considera la imperativa exigencia de redimanar las organizaciones en atención a las condiciones de una sociedad global, signada por la preponderancia del conocimiento. Sus palabras son certeras:

La emergencia de la Sociedad del conocimiento obliga al rediseño organizacional, con cambios en sus estructuras y modelos de liderazgo, para abordar su proceso de transformación. La magnitud de los cambios en el entorno es tan intensa que precisa un trabajo en el conjunto del sistema de la organización (pág. 83).

Cabe considerar, por otra parte, que en toda organización efectiva y de valores humanos se requiere, adicionalmente, que su liderazgo posea, divulgue y comparta otras condiciones, elementales para lograr la aceptación de los compañeros; siendo importantes como valores humanos en la organización; La experiencia, los conocimientos, el modelaje ante la justicia y también la programación neurolingüística y el manejo de la inteligencia emocional, entre otros aspectos.

Ahora bien, en la República Bolivariana de Venezuela existen muchos factores que han generado la situación de inestabilidad que actualmente se vive, como son la caída de los precios del petróleo (causadas por la carteliza-ción del hidrocarburo) y las limitaciones al acceso de los alimentos (derivadas de la desnaturalización artificial de la cadena distributiva), ocasionada por el decaimiento del aparato productivo, el ataque a la moneda, la inflación inducida, las sanciones internacionales, el bloqueo de transacciones, la escasez de efectivo y la especulación, entre otros; situación que obliga a las gerencias en su conjunto a realizar profundas transformaciones en todos los planos de la vida, al verse afectada la producción de los bienes y servicios (sector terciario), entre otros sectores económicos afectados.

Habida cuenta que son muchas las variables que ocasionan la decadencia en las organizaciones (como las mencionadas en el párrafo anterior) se requiere idear, desarrollar y aplicar estrategias organizacionales amplias y panorámicas para enfrentar la crisis y superarla así como para asegurar su mantenimiento en el tiempo y evitar su desaparición. Debido a que cada organización posee sus propias características que las diferencian entre una y otra de la misma manera serán las acciones a tomar para lograr los objetivos organizacionales; sin embargo, un área en común es la optimización de todos los recursos, siendo el talento humano factor medular para el manejo de la situación, que representa ser el principal activo de la organización y de allí uno de sus factores principales es la gestión del conocimiento, como aspecto fundamental, que conduce a la productividad y rentabilidad del negocio para alcanzar las metas organizacionales.

Pero el éxito no solo depende de ello, también es necesario revisar los procesos de gestión del cambio organizacional: El clima, la cultura, el liderazgo, la planificación estratégica, la gestión estratégica del capital humano y el coaching organizacional, para alcanzar el desarrollo de equipos de alto desempeño que faciliten la toma de decisiones que conlleve a la asunción, finalmente, como una organización competitiva; por consiguiente, para que se consoliden todos los aspectos mencionados y se alcance el aspirable desarrollo organizacional es imprescindible establecer un modelo de liderazgo, sinergizado y congruente con las característica, naturaleza y dinámica de la organización. A propósito de ello, García, S. (2015) precisa que depende de:

> El ambiente, la situación específica, el líder, la organización, los seguidores, la estrategia, los resultados, el cliente y la comunidad y la comunicación, son los elementos más comunes que participan en el proceso del liderazgo. A partir de estos se formula el modelo de liderazgo pensado de una forma más amplia y con más impactos en los diversos niveles de la organización (pág. 97).

Ahora bien, aunque una organización que posea un personal inspirado en una visión compartida en cuanto los aspectos medulares del negocio pero no comporte el equipamiento necesario puede

llegar a ser exitosa; sin embargo, una organización que posea el mejor equipamiento tecnológico y no tenga su personal motivado en su visión está destinada al fracaso. A partir de esta premisa se puede valorar una serie importante de factores que participan en la problemática organizacional que se aborda en este artículo; ya que la segunda situación aludida (el mejor equipo tecnológico versus personal no motivado) probablemente esté presente en la estructura supervisoria de la Gerencia Procesos y Desarrollos de Superficie de la empresa mixta PDVSA Petropiar, S.A., en tanto debilidades referentes a la capacitación y desarrollo, al clima laboral, al desempeño y al compromiso, que pudiera estar incidiendo en el logro de los objetivos corporativos, como consecuencia de la diagnosis situacional que los autores han logrado percibir de la observación directa (en el campo) e indirecta (a través del examen de sus evidencias documentales) de la empresa.

En consideración a las características de la situación problemática percibida en la empresa precitada los autores se proponen validar lo observado en las observaciones y evaluar el desempeño laboral del talento humano mediante una descripción comprensiva de su operatividad para analizar a profundidad la realidad organizacional, lo que permitirá interpretarla y desarrollar el Plan de Acción para Enfrentar los Retos Gerenciales del Talento Humano en la organización en estudio, propuesto para la coadyuvación del logro de las metas corporativas, organizacionales y de Estado; toda vez que la empresa referida forma parte de una de las áreas de Estado más importantes, como lo es el relacionado a la explotación de hidrocarburos. Así, este artículo se trata de un reporte de investigación que partió de la precomprensión observacional y de la comprensión constatada a través de la articulación de instrumentos de recaudación y estructuración de una base de datos, que se expondrán en el curso del presente artículo.

En vista de las responsabilidades asumidas en el estudio surgen las siguientes interrogantes:

1º. ¿Cuáles son las competencias, conocimientos, habilidades y destrezas que requiere la gerencia del talento humano para que la organización alcance las metas establecidas?

2º. ¿Qué tipo de actitudes gerenciales deben estar presentes en el talento humano para poner a punto y en marcha las transformaciones de la organización?

3º. ¿Qué tipo de situación gerencial predomina en la organización, relativa al crecimiento y desarrollo del talento humano?

4º. ¿De qué manera desarrolla estrategias la gerencia del talento humano para el fomento de la integración de equipos y el logro de la satisfacción laboral?

5º. ¿Qué tipo de estrategia habrá de desplegar el equipo lideral para auspiciar el desarrollo de un plan de acciones que posibilite el encaramiento de los retos gerenciales en el contexto de la sociedad de la información?

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar un plan de acción para el afrontamiento de los retos gerenciales del talento humano supervisorio para el caso de la Gerencia de Procesos y Desarrollos de Superficie de la empresa mixta Petróleos de Venezuela (PDVSA) Petropiar, S.A.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar comprensivamente los aspectos más relevantes que inciden en el desempeño laboral del personal supervisorio.

2. Interpretar valorativamente los factores principales que influyen en el éxito y el fracaso organizacional de la empresa mixta.

3. Estructurar un Plan de Acción de carácter organizacional a partir de la aplicación del conocimiento examinado y de los resultados organizacionales recaudados para el afrontamiento de los retos gerenciales del talento humano en la organización contemporánea y futura.

SEGUNDA PARTE

MARCO TEÓRICO Y ANÁLISIS DE FUNDAMENTOS

Antecedentes de la investigación

Los estudios previos constituyen un excelente Estado del Arte para el abordaje de la situación organizacional analizada en el presente trabajo; así, se toma a Barrientos, J. (2016), quien elaboró una propuesta de diseño organizacional para apoyar cambios estratégicos en la empresa "Bombas Ltda". En este estudio, conducente al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámico Organizacional para el Área de

Postgrado en Economías y Negocios de la Universidad de Chile se precisó como problemática de la empresa radica el estancamiento en relación al crecimiento que la empresa había mantenido desde hace algunos años, permitiendo con ello que otras empresas del rubro avanzaran hacia el liderazgo del mercado. En la metodología se definieron tres (03) etapas: Diseño inicial, análisis de la estructura actual y análisis de las brechas entre las dos primeras.

Como resultado se obtuvo la propuesta de un Diseño Organizacional acorde a las nuevas definiciones estratégicas de la organización, que permitiría administrar y controlar los procesos y recursos de esta organización, de forma que se alcanzaren los objetivos y metas propuestos para lograr la efectividad organizacional en términos de comunicaciones, controles, toma de decisiones y coordinaciones y, a su vez, generar mayor involucramiento en el negocio, aumento de la capacidad de innovar, de crear valor a la organización, de la eficiencia en los procesos claves y en cuanto la consolidación de equipos de trabajo.

Desde este mismo enfoque Bravo, F. (2015) realizó un trabajo titulado: "Importancia del rol estratégico de RRHH. Caso de una empresa chilena"; investigación para el Área de Gestión de Personas y Dinámica Organizacional en Postgrado. La problemática reside en la realidad laboral de las instituciones chilenas en lo referente al sistema de trabajo autoritario y centralizado, con el poder centrado en la cúpula y en espacios poco amistosos, donde prevalece el individualismo y la competencia. La metodología ejecutada fue de carácter cuali-cuantitativa; aplicándose entrevistas semi-estructuradas, de ocho preguntas, administradas a una muestra de clientes internos de las distintas áreas de la empresa, para obtener la percepción del área de Recursos Humanos (RR.HH.); así como se aplicó una encuesta contentiva de afirmaciones que midieron cuantitativamente la percepción de los altos ejecutivos de la empresa respecto a la gestión de los RR.HH.

Se concluyó que no existe estrategia de posicionamiento estratégico en la Unidad de Recursos Humanos que conjugue el crecimiento del negocio con el crecimiento de las personas dentro de la organización; tampoco se invierten recursos en la gestión

de personas, ya que para los directivos no se evidencia impacto alguno en cuanto rentabilidad y crecimiento del negocio; acerca de la formación que tienen los ejecutivos de Recursos Humanos ésta se detecta solo en el ámbito financiero y contable; evidenciándose baja formación de postgrado en la gestión de personas, por lo que prácticamente los trabajadores ejercen solo con esa experiencia; lo cual favorece el ejercicio de acciones de vigilancia más bien por el negocio en términos financieros que por la gestión de las personas dentro de la organización.

Bases Teóricas

Desempeño Laboral

Para Ruiz, E. (2015), consiste en la destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad, siendo el producto de un conjunto de conocimientos, experiencias previas, sentimientos, actitudes, valores y motivaciones, entre otras características que actúan directamente o influyen sobre el logro de los objetivos planeados. Como puede percibirse, toda planeación de acciones gerenciales partirá de la certeza de las gradaciones de desempeño que se perciben en los trabajadores.

Factores que intervienen en el éxito empresarial.

A juicio de Gutiérrez, J. (2003), los factores importantes que intervienen en la organización como empresa son la comunicación, el liderazgo, la motivación y la cultura; por lo que en este sentido es fundamental conocer los beneficios que trae a las organizaciones de éxito la gerencia de los recursos humanos, ya que es ésta la que origina políticas de integración y productividad del personal y, a la vez, es el activo más importante de la organización; de manera que la cultura y los valores corporativos así como el clima y la conducta organizacional ejercerán influencia primordial en el logro de la excelencia. Es por ello que hoy en día puede verse en las organizaciones el constante cambio en su forma de influir en el personal, para lo cual se adoptan diversas técnicas de investigación y enfoques estratégicos conducentes al logro de un objetivo que no es más que la búsqueda de la competitividad en un mundo globalizado.

La Cultura y el Clima Organizacional

Esta preocupación guió a Aponte, A. (2018), quien indica que

es sumamente importante que todas las organizaciones (pequeñas, medianas o de gran envergadura) tomen en cuenta, para su desarrollo y crecimiento, aspectos no tan tangibles pero sí impactantes en el rendimiento y desempeño laboral, como el conocimiento y el anákisis de los concepto de "clima" y "cultura organizacional"; pues de estos factores dependen, significativamente, los estilos de liderazgo, los valores empresariales y las relaciones interpersonales entre sus miembros y con sus clientes o usuarios.

Cuando se habla de clima organizacional se hace referencia al ambiente laboral físico y no físico que de alguna forma afecta al comportamiento del trabajador; es por ello que los ambientes físicos deben contar con la seguridad, las condiciones adecuadas y las herramientas necesarias para ejecutar las tareas correspondientes, debido a que tales espacios ofrecen al colaborador una sensación segura para realizar de forma efectiva sus actividades.

Tan importante como el ambiente al físico es el ambiente psicológico que se vive en los espacios de trabajo donde prevalecen las relaciones interpersonales que en cualquier contexto son complejas porque, en sí, el ser humano por naturaleza es complejo, pues influyen sobre su actuar distintos mecanismos físicos, biológicos y emocionales. De este modo, este clima no se toca, pero se percibe. Lo perciben los miembros externos e internos de la organización, determinando la afectación sobre los niveles de productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral.

Algunos estudios determinan que el adecuado clima laboral depende principalmente de los siguientes factores:

Manejo equilibrado de la estructura jerárquica. Si la organización se maneja por una estricta estructura jerárquica es importante considerar implementarla o combinarla con otros niveles de mando lineales, donde la alta gerencia y los directivos puedan involucrarse un poco más con los colaboradores, haciendo a éstos partícipes en la toma de decisiones, en los resultados finales y en el diseño e implementación de estrategias de mejora para algunas áreas, según sea el caso.

Fomentar relaciones interpersonales positivas. A fin de minimizar todo lo posible las relaciones tóxicas y aumentar las relaciones

productivas y satisfactorias; promoviendo de manera constante la integración, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la inteligencia social, la adaptación a las normas y el cumplimiento de metas comunes e individuales; que será la base fundamental para que el establecimiento de un adecuado clima laboral, donde el activo principal de la empresa se desenvuelva y se desarrolle en un ambiente agradable y satisfactorio.

Incrementar la motivación al logro. Motivar a la gente que da vida a la organización es una inversión a largo plazo y la manera de hacerlo es lo menos importante, porque lo significativo es lograrlo, ya sea monetaria, social o verbalmente.

Cualquiera de estos métodos puede aplicarse, buscando siempre que las necesidades básicas sean cubiertas y que cada trabajador se encuentre interesado en atender y propiciar aspectos más importantes, como el desarrollo personal, el autocrecimiento y la superación, que finalmente serán valor agregado para la organización. En este sentido, no es tan relevante la técnica que se emplee para llevar a cabo la motivación, pero sí lo es no omitirla, ya que con una afinada motivación habrá gente más satisfecha y productiva ejerciendo sus labores y dispuesta a dar más cada día.

La Cultura Organizacional

Las organizaciones han de velar por crear o mantener su cultura organizacional porque, de alguna u otra forma, impacta sobre su clima, de allí su importancia, pues ambas se encuentran enlazadas. La cultura se mantiene en el transcurso del tiempo, es menos tangible que el clima y define el comportamiento, tanto de la organización como de sus miembros, en todos los niveles. También suele reflejar el origen de la organización, su trayectoria y sus aspiraciones; por lo que la conducta de sus integrantes será la proyección clara de sí misma, manifestándose principalmente en los siguientes aspectos:

1°. Valores que la rigen. Los valores empresariales serán parte de los valores de sus miembros, pues ya apropiados e identificados con los mismos, producirán satisfacción y sus decisiones y acciones estarán alineadas con ellos, afectando negativa o positivamente a la organización.

2º. Actitudes de los integrantes de la organización. Basados en los valores de la empresa y en los valores propios, cada integrante tendrán una actitud que lo definirá como parte de la organización, que le caracterizará e identificará por su manera de actuar, como sucede con una nacionalidad o una casa de estudio, por ejemplo.

3º. Estilos de liderazgo. El estilo de mando impacta directamente sobre el tipo de cultura que se quiera manejar o que se esté empleando; es decir, el estilo de liderazgo marcará la pauta para decidir el tipo de cultura que se quiere o la que se tiene; por tal razón se sugiere hacer un análisis de este aspecto para determinar el tipo conveniente a aplicar.

Los tipos de liderazgo que existen son:

Autocrático: El líder es totalmente autoritario y es solo quien toma las decisiones.

Laissez-faire: Es quien deja hacer y promueve la libertad para actuar.

Carismático: Su función se fundamenta en el carisma y el entusiasmo.

Democrático: Promueve la participación pero toma decisiones.

Operativo: Se interesa por los resultados y no por las personas.

Transaccional: Son temporales, basados específicamente por un trabajo y un pago específico.

Transformacional: A través de la motivación e inspiración transforma a los equipos de trabajo de forma positiva para lograr las metas propuestas.

Para decidir el estilo de liderazgo que conviene implementar o desarrollar en beneficio de la organización se hará un análisis de los objetivos empresariales y de sus principios, determinando las necesidades de la organización y la meta que se quiere alcanzar; puede inferirse que los estilos de liderazgo no son buenos ni malos, sólo son maneras que se adecúan a lo que se quiere alcanzar como identidad organizacional; sin embargo, actualmente es recomendable preferiblemente escoger un estilo lideral que esté orientado a resultados y que propicie el trabajo en equipo y la participación, transformando de forma satisfactoria las gestiones.

Teniendo en cuenta los principales factores que determinan el clima y la cultura organizacional resulta evidente que ambos se entrelazan y que generalmente

uno impacta de manera significativa al otro; en este caso la cultura es la que define el clima, por ello la importancia de crearla, fomentarla, mejorarla o mantenerla, puesto que su adecuada influencia afectará de manera positiva al clima y éste, a su vez, a la satisfacción laboral, que finalmente incrementará el cumplimiento de las metas organizacionales, siendo este fenómeno un efectivo ciclo social-empresarial.

Rodríguez, Y. (2003) refiere este vínculo estructurado como "Arquitectura e inteligencia organizacional", término binario que alude a la vinculación existente entre el estatus de salud de una organización a partir del equilibrio existente entre sus niveles de eficiencia, eficacia, efectividad y equidad; de donde su congruencia define su "salud", de manera que cuando se distorsionan estos equilibrios la organización se enferma "los procesos pueden ser eficaces mas no eficientes ... o se logra la equidad a costa de la eficiencia y la eficacia o se sacrifica la efectividad, por lo que deviene ruptura en los canales de comunicación organizacional, obstrucción en los vasos comunicantes, levantamiento de las barreras organizacionales y pérdida de la sinergia externa e interna" (pág. 178).

Compromiso

De acuerdo a Lundin, R. (2014) el compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades, haciendo más de lo esperado; así, un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito; es decir, aquello que tiene significado para él; por consiguiente, las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima positivo, al promover el compromiso de otros. En otras palabras, la esencia del compromiso será facilitar el entorno apropiado para que el compromiso se produzca y se cree un sentimiento a largo plazo; no obstante, según los últimos estudios, la esencia del compromiso se encuentra en tres pilares internos, comunes a todas las personas:

El primero es el propósito, éste implica que los empleados comprendan y compartan los objetivos de la empresa y el significado de su función en la compañía y la importancia de su papel en ella.

En segundo lugar se encuentra el grado de autonomía, que cada

empleado tiene para cumplir ese propósito. Tiene que ver con la flexibilidad a la hora de establecer los horarios, de conciliar la vida laboral con la familiar y de tomar decisiones y asumir responsabilidades.

En tercer lugar se encuentra la posibilidad de alcanzar la destreza en las tareas que realizamos y los recursos que facilita la empresa para conseguirlos.

Un cuarto y último factor que influye de forma decisiva es el papel del jefe inmediato y la manera de crear para el empleado el entorno para que los tres pilares previos sean sólidos.

En esta perspectiva el sentido común indica que si se trata bien a alguien se tiene más posibilidades de crear un impacto positivo, logrando que esa persona quiera permanecer.

Coaching Organizacional y el Desarrollo de Potencialidades

Según la información publicada en la revista online EAE Business Shool (2014), el coaching se ha convertido en una herramienta imprescindible para ayudar a superar obstáculos, alcanzar metas y convertirse en mejores personas y profesionales.

El coaching organizacional tiene como objetivo transformar a las organizaciones a través de sus empleados para conseguir que expandan su potencial y obtengan los resultados deseados por la compañía. En otras palabras, se trata de observar a una organización en funcionamiento en la que un conjunto de personas trabajan juntas y donde ocurren diferentes tipos de interacciones; de manera que también actúa como una herramienta muy eficaz a la hora de detectar las dificultades y los problemas que suelen surgir en las empresas, tanto entre empleados como en los diferentes departamentos. Así, el papel del coach, en este caso, consiste en guiar a la organización para que aprenda a tratar el problema desde la base, zanjarlo lo antes posible y evitar que se traslade a otras áreas o empleados que, a priori, no se habían visto afectados.

Liderazgo Transformador

Para Bujan, A. (2018), el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como aquel que induce un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros, en ayudarse mutuamente, en mirar por los demás, en estar alentado y armo-

nioso y en mirar a la organización como un todo. En este contexto, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores.

Desarrollo del concepto de "Liderazgo Transformacional"

Otro investigador, Bass, B. (1985), propuso una teoría del liderazgo transformacional que se suma a los conceptos iniciales de Burn, J. (1978). El líder transformacional se mide, en primer lugar, en términos de su influencia sobre sus seguidores. Los seguidores sienten confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y harán su trabajo más completo de lo esperado al principio; por consiguiente, el líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y la consideración individual. Además, este líder busca nuevas formas de trabajo, mientras trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del status quo, modificando el medio ambiente.

Características del Liderazgo Transformacional

La gama completa del espectro del liderazgo (Gráfico 1) introduce cuatro elementos, propios de un líder transformacional:

1. Consideración individual: Es el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actúa como un mentor o entrenador para el que sigue y escucha las preocupaciones de los seguidores y sus necesidades. El líder da la empatía y apoyo, mantiene abierta la comunicación y plantea los desafíos ante los seguidores; abarcando también la necesidad de respetar y celebrar la contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo cuando los seguidores tienen la voluntad, las aspiraciones de desarrollo personal y la motivación intrínseca para realizar exitosamente sus tareas.

Gráfico 1. Los cuatro elementos del líder transformacional.

2. Estimulación intelectual: Es el grado en el que los desafíos son asumidos por el líder, quien elabora la hipótesis de trabajo, toma riesgos y solicita a los seguidores la

aportación de las ideas. Los líderes incentivan el estímulo y fomento de la creatividad en sus seguidores, cualidades que poseen y desarrollan las personas que piensan de forma independiente. Para un líder como él, el aprendizaje es un valor y las situaciones inesperadas son vistas como oportunidades para aprender, para los seguidores de preguntar y para ambos (líder y seguidores) es una coyuntura para pensar profundamente acerca de las cosas, descubriendo mejores maneras de ejecutar sus tareas.

3. Una motivación inspiradora: Es el grado en que el líder articula una visión atractiva y estimulante para los seguidores. Visto de esta forma, los líderes son los detentores del desafío de la inspiración con alto nivel de motivación, comunicando optimismo acerca de los objetivos de futuro y proporcionando el significado de la tarea a mano; ésta es la dimensión de un liderazgo con visión de futuro, con el valor agregado de posesión de habilidades de comunicación particulares que le hace preciso y potente; de manera que los seguidores están dispuestos a invertir más esfuerzos en sus tareas al recibir aliento, haciéndose optimistas sobre el futuro y creyendo en sus capacidades.

Gestión del Conocimiento

En esta perspectiva, afirma Velásquez, S. (2017) que la gestión del conocimiento es una estrategia organizacional enfocada en el aprovechamiento y capitalización de los activos intangibles de la empresa; es decir, de aquellos recursos que están fundamentados en el conocimiento. Siendo las cosas así, es una manera de incrementar, transferir y asegurar el conocimiento y las habilidades de las personas, a fin de fortalecer las capacidades organizacionales y potenciar el mejor desempeño, logrando una ventaja sostenible que posibilite la innovación y la competitividad organizacional.

Beneficios: Al respecto, se cuentan: 1) Mejorar la productividad, 2) Aumentar la rentabilidad, 3) Aprender de los errores para no repetirlos y evitar la pérdida de conocimiento y 4) Apuntar a la innovación y a la competitividad del negocio.

Se ha hecho énfasis en el presupuesto que las personas son el enfoque central de la Gestión del Conocimiento, pues son las únicas capaces de transformar los datos y la información en conocimiento a través del ejercicio de sus habilidades y experiencias, aplicando el conocimiento en el desarrollo de productos, servicios y procesos

innovadores y eficientes.

Innovación

A juicio de Bernal, D. (2017), nos encontramos en un mercado cada vez más competitivo, por eso se hace más importante innovar; así, la innovación se ha convertido en el motor que impulsa la transformación y el crecimiento de las compañías. Hoy en día, la innovación permite aprovechar los recursos para obtener mayores beneficios, tanto económicos, sociales como reputacionales, en caso de las organizaciones; por ello, es fundamental estar a la vanguardia de las necesidades y tendencias actuales así como utilizar herramientas que permitan optimizar los procesos, ofrecer nuevos productos o servicios y posicionarse de manera estratégica en el mercado.

Cabe considerar, por otra parte, que el conocimiento de las preferencias de los clientes y el entendimiento de sus competencias hará que la innovación traiga a las organizaciones, sin importar el sector, mejores retornos, a través de la producción de productos y servicios diferenciados, así como induzca el uso de procesos más eficientes; todo lo cual se manifiesta en crecimiento sostenido y ofrecimientos nuevos, diferentes, viables, replicables y ajustados al modelo de la operación; de manera que para iniciar un proceso de innovación se entenderá que una organización es parte de un entorno de negocio, por lo cual es clave analizarlo para comprender la industria y sus tendencias. Después, es importante seguir unos pasos para que el proceso sea exitoso:

1°. Delimitar el objeto de investigación: El proceso de innovación busca generar competitividad a través de la obtención de mejores resultados y la optimización de los recursos actuales; es por ello que habrá de partirse de un objetivo claro basado en una investigación del entorno y de sus necesidades. En este paso es clave definir la visión futura de la organización y, a partir de esta información, definir los elementos clave, como personas, procesos, nichos, contexto macroeconómico, tendencias y capacidades competitivas, determinantes para plantear la estrategia de diferenciación de la organización.

2°. Definir el impacto: Una vez delimitado el alcance y el objetivo que se desea lograr, se identificarán las partes de los procesos que se desean impactar, las formas po

sibles de optimizar y el alcance de cada expresión de optimización, para lograr maximizar los beneficios de la organización.

3º. Crear el equipo de trabajo: Un proyecto de innovación necesita ser gestionado a través de un equipo multidisciplinario que conozca a fondo las tendencias del mercado y las necesidades de la organización; a partir de esta cognición se definirían las estrategias y el rumbo del equipo que conducirá a la visualización de las posibles soluciones; de esta forma se conceptualizan las ideas, se evalúa el conocimiento para priorizar los esfuerzos, se diseñan los prototipos para validarlos y calificarlos en el mercado y se logra el éxito de las iniciativas.

Es muy importante destacar que dentro de estos procesos la analítica cobra un altísimo valor, ya que brinda la posibilidad de convertir los datos en conocimiento accionable para la toma de decisiones asertivas; así, los procesos de innovación se soportan sobre fuentes basadas en datos para caracterizar el proceso, de acuerdo a la organización y al entorno en el que se enmarca; de esta forma se obtienen mejores resultados y se optimiza la toma de decisiones. En función de las proposiciones previas, obtener una ventaja competitiva será el objetivo teleológico en la organización.

Toma de decisiones para enfrentar la crisis

En una publicación de la Revista Online Deloitte (2014) se pregunta: ¿Cómo responder ante una crisis empresarial?, a lo que se responde con dos aseveraciones medulares: "La comunicación en momentos de crisis lo es todo" y "Es el momento de la verdad, en el que es necesario responder ante las crisis con los planes y protocolos con los que cuenta la empresa". Los enunciados precedentes aluden al hecho que los primeros momentos de una crisis determinan el alcance de su impacto en la organización; por lo cual la respuesta es fundamental y marcará, no sólo las líneas de acción a seguir, sino la solidez de la preparación y la probabilidad de éxito de la propia gestión. Cabe destacar que, ante una crisis, toda respuesta es una decisión; en este sentido, la relevancia de la toma de decisiones exige:

1º. El estricto cumplimiento de los planes y protocolos previamente establecidos, para reducir al mínimo la improvisación, aunque permite la suficiente flexibilidad para

entender que cada crisis requiere una respuesta diferente y

2º. El total compromiso del equipo directivo o "gabinete de crisis", con especial foco en la implicación de todo el equipo, para garantizar la homogeneidad en la respuesta; homogeneidad que alude al "espíritu de grupo", necesario en todo equipo.

Una vez definidos los procesos cabe destacar la importancia de su cumplimiento; ya que una organización disciplinada agiliza y multiplica el valor de la respuesta y orienta el camino de la recuperación.

Se ha verificado que el liderazgo es un elemento clave en toda organización humana, desde la familia hasta la empresa; de allí que conformar un gabinete de crisis con experiencia y capacidad de gestión es uno de los primeros y más importantes pasos a seguir durante una crisis, pues serán quienes asuman y asignen responsabilidades y competencias dentro de la empresa. Así, se ha verificado que la importancia del comité en la gestión de la crisis reside en la capacidad para establecer disciplina y garantizar su cumplimiento, así como en la solidez y homogeneidad de la respuesta de la organización. Desde esta posición unificada, ésta enfrentará todos los aspectos de la crisis, liderando la comunicación con los públicos de interés con mensajes alineados a las decisiones y estrategias decididas; siendo requisito, además de la credibilidad, la transparencia y la garantía de correcta transmisión del mensaje.

En este sentido, la comunicación y sus responsables adquieren relevancia destacada; en especial, por su alta implicación en dos aspectos clave para la correcta gestión de la crisis:

1º. El conocimiento de las sensibilidades internas en la empresa, que marcarán la capacidad de reacción y

2º. La credibilidad de la empresa ante los distintos públicos de interés, que definirán el tono del discurso y la estrategia de comunicación en cada estadio de la crisis.

Cada actitud ante la crisis es parte activa de la comunicación; en consecuencia, la falta de reflejos tiene consecuencias y la ausencia de una estrategia bien preparada, también; por consiguiente, la lentitud y la poca precisión en la toma de decisiones pueden "pasar fac-

tura" (tener un costo punitivo asociado), porque, en toda crisis, el objetivo no solo es minimizar el impacto, con independencia de las causas que pudieran desencadenar cualquier acontecimiento, sino consolidar los procesos que van a impulsar la recuperación de la compañía.

TERCERA PARTE

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y diseño de la Investigación

La investigación realizada y reportad en este artículo fue de tipo Descriptiva, con diseño de campo no experimental. Arias, F. (2012) indica que "consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o su comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere" (pág. 24). Por otra parte, Rodríguez, Ochoa, N. y Pineda, P. (2010) precisan que en estas investigaciones "se busca caracterizar, precisar o determinar condiciones o características concurrentes en el hecho o problema; no se aspira a mayores metas porque los objetivos del estudio y su dirección apuntan a la obtención de un conocimiento más conciso de la problemática explorada a través de su descripción precisadora" (pág. 109).

En cuanto al diseño de campo no experimental, Arias, F. (op. cit.) señala que "la recolección de datos se realiza directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental" (pág. 31). Rodríguez, Ochoa, N. y Pineda, P. (op. cit.) aclaran que este diseño "aplica el conocimiento en la recabación de datos de problemas reales y en las condiciones en que aparecen" (pág. 104).

Población y muestra

Población

Arias, F. (op. cit.) sostiene que "la población, o en términos más precisos, objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclu-

siones de la investigación" (pág. 81). Por otra parte, Rodríguez, Ochoa, N. y Pineda, P. (op. cit.) la aluden "...como el conjunto al cual afecta los resultados de la investigación y sobre el que puede generalizarse, porque sus especificaciones concuerdan con las del objeto de análisis. Es el Nivel Meso de la estructura del campus del estudio. Responde a la pregunta ¿A quién (es) afecta (n) los resultados de la investigación?" (pág. 125). Atendiendo a lo expuesto, la población de este estudio está integrada por cuarenta (40) empleados del Centro Operativo Bare, de la empresa mixta Petróleos de Venezuela (PDVSA) PETROPIAR, S.A.

Muestra

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (pág. 169). Rodríguez, Ochoa, N. y Pineda, P. (op. cit.) la definen como "la unidad de análisis o nivel micro del estudio. Responde a la pregunta ¿Qué, quién o quién (es) va (n) a ser medido (s)?" (pág. 126) En este sentido, la muestra está conformada por un (01) gerente, diez y ocho (18) superintendentes y veintiún (21) supervisores.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recaudar la base de datos fue la encuesta, que se implementó utilizando un cuestionario como instrumento. Para Arias, F. (op. cit.) "la encuesta se define como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular" (pág. 72); mientras que el cuestionario constituye "la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas y debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador" (pág. 74).

Proceso de validación del instrumento

El cuestionario fue validado por el Juicio de Expertos, estableciendo su validez de contenido. El mismo quedó integrado por una (01) pregunta abierta y diez y nueve (19) preguntas con opciones de respuestas en Escala de Likert, con

cinco (05) alternativas de respuesta y las siguientes puntuaciones:

Siempre = 5, casi siempre = 4, algunas veces = 3, casi nunca = 2 y nunca = 1

Donde, cinco (05) es la máxima expresión y uno (01) es la mínima expresión valorativa. Calculando a través del punto medio, se asumió que los puntajes sobre el mismo indican la presencia de la característica, mientras que los ubicados por debajo del mismo indican su ausencia.

Puntación Máxima (PM), Puntuación mínima (Pm). PM = PM-Pm+1 / 2

Como resultado de la validación, los expertos indicaron que el instrumento tuvo Validez de Contenido, en términos de considerarlo completo para su aplicación, ya que responde a lo que el investigador quiere lograr.

Proceso de cálculo de Confiabilidad del instrumento

Una vez validado el instrumento fue sometido a prueba de Confiabilidad, que es el grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio produce los mismos resultados, sin que el hecho medido haya cambiado. Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la técnica Coeficiente Alfa Cronbach, el cual, según Hurtado, I. y Toro, J. (2000), permite calcular esta condición técnica con una sola aplicación para ítems con varias alternativas de respuesta, como es el caso del cuestionario diseñado. A continuación se presenta la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Donde K= número de ítems del instrumento.

S_i^2= varianza de cada ítems.

S_t^2= varianza del instrumento.

El resultado es:

$$\alpha = \frac{31}{31-1} \cdot (1 - 25{,}98) = \frac{31}{146{,}42} = \alpha = 0{,}84998$$

El valor de 0,85 es muy cercano a "1" lo que permite concluir que el instrumento tiene alta confiabilidad.

Técnicas de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó la técnica de Distribución de Frecuencia que, según Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016) "es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías" (pág. 350). Así, los datos se representan de manera gráfica y se expresan en términos relativos, utilizando gráficos de barra, presentados y analizados en la siguiente sección.

CUARTA PARTE

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Análisis de los resultados

Se presentan los resultados tomando en cuenta las consecuencias obtenidas en cuanto al análisis de los datos con las que se abordó la comprensión de la cultura y el clima organizacional, el compromiso y el desarrollo de potencialidades, en función de interpretar el comportamiento de las variables "desempeño laboral", "liderazgo transformador", "gestión del conocimiento", "innovación" y "toma de decisiones" para aplicar el conocimiento obtenido de la compresión e interpretación previas en el desarrollo de una propuesta contributiva a la consolidación de la variable "éxito organizacional". Se presentarán dos evidencias gráficas, para efectos didácticos, continuándose posteriormente con la interpretación de los resultados porcentuales.

Cultura y Clima Organizacional

Se visualiza que el 50% de los encuestados consideraron que "Nunca" se han valorado las "Cultura" y el "Clima organizacional"; sin embargo las opciones "Siempre", Casi Siempre" y "Algunas Veces" apuntaron un 10% c/u y un 20% opinó que "Casi Nunca" (Gráfico 2). Ésto indica que en la empresa estudiada no se toma en cuenta la cultura y el clima organizacional como fortalezas para consolidar el compromiso, la moral y la productividad durante las crisis, lo que demuestra el origen de las debilidades del desempeño laboral. Aponte, A. (2018) destaca que es sumamente importante para las organizaciones tomar en cuenta, para su desarrollo y crecimiento, aspectos no tangibles pero sí impactantes en el rendimiento y desempeño laboral, como lo son:

El clima y la cultura organizacional, pues de estos factores dependen, significativamente, los estilos de liderazgo, los valores empresariales y las relaciones interpersonales entre sus miembros y para con los clientes o usuarios.

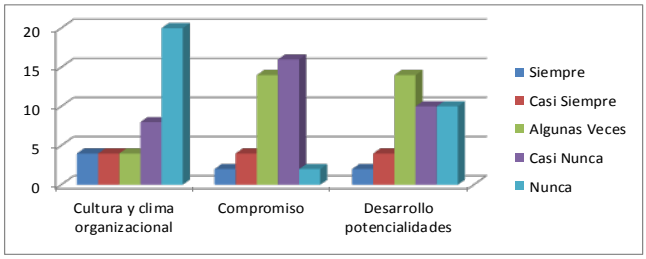


Grafico 2. Indicadores de cultura organizacional.

Compromiso

Sólo el 10% de los encuestados manifestaron que "Siempre" tienen presente el "Compromiso institucional", mientras que el 90% presenta diferentes opiniones tendentes a evidenciar el bajo nivel de compromiso de los trabajadores con la institución; ya que la ausencia de compromiso deja en evidencia la inexistencia del esfuerzo organizacional expresada en sus mandos para alcanzar las metas; evidenciando desapego del trabajador con su empresa y, por ende, una muy fuerte debilidad organizacional. En relación al presente indicador, Lundin, R. (2014) considera que el compromiso es una decisión individual que va más allá de cumplir la obligación laboral; ya que el compromiso nace del interior y aporta un valor agregado que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y desplegar más esfuerzos de los esperados.

Desarrollo de las Potencialidades

Únicamente el 5% de la población considera que "Siempre" está presente el indicador "Desarrollo de potencialidades". El 10% precisó "Casi Siempre", mientras que el 35% indicó que "Algunas Veces", el 25% señaló que "Casi Nunca" y un 25% dijo que "Nunca" (Gráfico 3). Se infiere claramente que casi todos los encuestados coincidieron en que no existe desarrollo de potencialidades para con los trabajadores, hecho que evidencia una patente debilidad en el clima y la cultura organizacional. Al respecto, Carrillo, M. (2016) explica que potenciar las destrezas del individuo es atender lo que éste necesita para su desarrollo integral, pues le permite el máximo desarrollo profesional y personal, dando

lugar a una profunda transformación, generando cambios de perspectiva, aumentando los compromisos y la responsabilidad y, por ende, derivando en los mejores resultados.

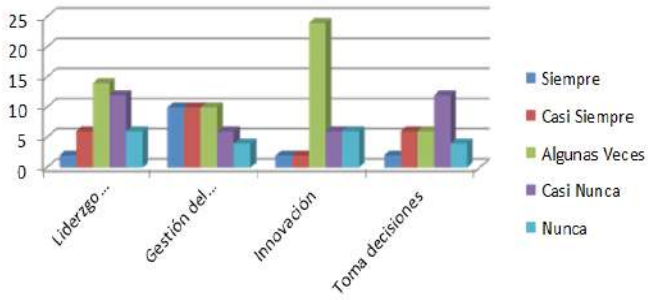


Gráfico 3. Desarrollo de potencialidades.

Liderazgo Transformador

De acuerdo a los resultados, tan solo el 5% de la muestra, indicó que "Siempre" está presente el indicador "Liderazgo Transformador", por el contrario el 30% dijo que "Casi Nunca", el 35% opinó que "Algunas Veces" y, finalmente, las opciones "Casi Siempre" y "Nunca" arrojaron un 15% cada una. El análisis de los datos permite comprender que la mayoría afirmó que el Liderazgo Transformador es muy escaso o poco presente, lo que se traduce en una debilidad alta en la organización. A propósito de ello, García, G. y López, G. (2014 destacan que los líderes transformacionales son aquellos que impulsan el cambio en sus seguidores a través de la influencia basada en su carisma, en el establecimiento de una visión compartida y en el desarrollo de la motivación personal entre sus seguidores.

Gestión del Conocimiento

Los datos obtenidos indican que las opciones "Siempre", "Casi Siempre" y "Algunas Veces" arrojaron un 25% c/u, reflejando que se considera importante la "Gestión del conocimiento" para alcanzar las metas organizacionales; mientras que el 15% y el 10% dijeron que "Casi Nunca" y "Nunca", respectivamente; éste 35 % considera que no se necesita gestionar el conocimiento para alcanzar las metas organizacionales. El 75% afirmativo se interpreta como que hay una fortaleza organizacional en la gestión del conocimiento en la empresa estudiada. En este sentido, Velásquez, S. (2017) afirma que la gestión de conocimiento es una manera de incrementar, transferir y asegurar los talentos y las habilidades de las personas, a fin de fortalecer las capacidades organizacionales y potenciar el mejor desempeño, logrando una venta

ja sostenible que posibilite la innovación y la competitividad organizacional.

Innovación

El 24% de los encuestados indicó que "Algunas Veces" desarrollan actividades de innovación; mientras que el 15% dijo que "Casi Siempre"; el 15% señaló que "Nunca", contrastándose con el 5% reflejó que "Siempre" y otro 5% aseguró que "Casi Siempre". Se observa que la mayoría de los encuestados expresó que algunas veces desarrollan actividades de innovación y solo el 5% dijo que siempre lo hacen; lo cual dejan una debilidad organizacional extrema. Al respecto, indica Bernal, D. (2017) que nos encontramos en un mercado cada vez más competitivo, por lo que se hace más importante innovar; así, la innovación se ha convertido en el motor que impulsa la transformación y el crecimiento de las compañías.

Toma de decisiones

Los resultados demuestran que apenas el 5% de la muestra seleccionada expresó que "Siempre" se toman decisiones para enfrentar la crisis; no obstante el 15% expresó que "Casi Siempre", al igual que "Algunas Veces"; pero el 30% y el 35% consideraron que "Casi Nunca" y "Nunca" respectivamente, que totaliza un 65 % inactivo en la toma de decisiones; manifestando una muy fuerte debilidad organizacional. Los datos indicas que la mayoría de los encuestados opinaron que no existe una correcta o es negativa la toma de decisiones para enfrentar la crisis actual.

De acuerdo a los expertos de la Revista Digital "Deloitte", los primeros momentos de una crisis determinan el alcance de su impacto en la organización; por ello, la respuesta es fundamental y marcará, no sólo las líneas de acción a seguir sino la solidez de la preparación y la probabilidad de éxito de la propia gestión, al orientar el camino de la recuperación. Conformar un gabinete de crisis con experiencia y capacidad de gestión es uno de los primeros y más importantes pasos a seguir durante una crisis, pues serán quienes asuman y asignen responsabilidades y competencias dentro de la empresa para la resolución del nudo dilemático.

QUINTA PARTE

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El análisis e interpretación de los resultados registrados permitió obtener las siguientes consideraciones:

Con relación al primer objetivo: Diagnosticar comprensivamente los aspectos más relevantes que inciden en el desempeño laboral del personal supervisorio.

1. La Cultura y el Clima Organizacional han sido minusvalorados como palancas para fortalecer el rendimiento y el desempeño laboral, lo que impacta proporcionalmente a la organización; es decir, al deteriorarse en el ambiente laboral las condiciones que permiten la seguridad, la estabilidad, los espacios adecuados, las herramientas idóneas, los estilos de liderazgo y los valores empresariales, se deriva su incidencia en el comportamiento del trabajador; por ende, las relaciones interpersonales ante contextos complejos en el que participan mecanismos físicos, biológicos y emocionales impactan negativamente en los niveles de productividad, rendimiento y la satisfacción.

2. El Compromiso Institucional en la empresa estudiada evidenció que en la mayoría de los trabajadores existe desapego respecto a la organización, importante debilidad reflejo de la misma adversidad empresarial; lo que significa fuerte carencia de diferentes factores intangibles y valorativos, en sí la fuerza de la organización, como la motivación, el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional y la productividad, entre otras, que limitan en el trabajador los deseos de participar activamente y disminuyen sus ánimos contributivos en cuanto al alcance de las metas.

3. El Desarrollo de Potencialidades, sólo es ejercido en muy pocos trabajadores, lo que resulta perjudicial para la organización; ya que la mayoría ha carecido de la opción de potenciar sus destrezas, lo que limita la transformación empresarial, al minimizar las posibilidades de crecimiento personal y profesional para cambiar hábitos negativos y reforzar los estilos de liderazgo, al apalancar diferentes competencias y así superar, tanto problemas individuales como departamentales, que inciden en la obtención de resultados deseados.

En consideración al segundo

objetivo que reza: Interpretar valorativamente los factores principales que influyen en el éxito y el fracaso organizacional de la empresa mixta.

1. Se pudo comprobar la ausencia del Liderazgo Transformador como agente de cambio en la incorporación de la organización en el paradigma del éxito, lo que indica falta de motivación, baja moral y, en consecuencia, escaso rendimiento; debido a que es ausente el carisma en el liderazgo, para establecer una visión organizacional, modificando el ambiente y a sus seguidores.

2. Quedó demostrada la importancia de la Gestión del Conocimiento, lo que representa una gran fortaleza en la organización para lograr los objetivos, debido a que propende al desarrollo de las capacidades para incrementar la productividad y el desempeño, lo que contribuye a derivar una ventaja sostenible que motiva la innovación y la competitividad, a partir de sinergizar a las personas en la gestión cognitiva, ya que es el humano quien transforma datos e información en conocimiento basado en habilidades y experiencias también humanas para alcanzar finalmente el desarrollo de productos y servicios innovadores.

3. En cuanto la Innovación, se pudo verificar que la mayoría de los trabajadores no la aplican durante el desarrollo de sus actividades, lo que denota una fuerte debilidad organizacional, al inhibir la innovación en el aprovechamiento de los recursos que impulse la competitividad en la promoción de la transformación y el crecimiento; este hecho ocurre por no contarse con tecnologías de punta que ofrezcan herramientas de optimización de los procesos para la obtención de nuevos productos o servicios que anime el holgado posicionamiento estratégico de la empresa en el mercado.

4. En cuanto a la Toma de Decisiones para enfrentar la crisis actual; es considerada una conducta empresarial no acertada, lo cual resulta muy perjudicial para la organización, ya que los primeros momentos determinan el alcance del impacto; por lo que se requiere crear un enfoque objetivo hacia la solución del problema, lo que implica diversas fases y pasos esenciales para la emisión de respuestas fundamentadas en líneas de acción, dado que la solidez de la preparación marca la probabilidad del éxito de la propia gestión.

De la pregunta abierta que se formuló en atención a la diná-

mica de los contactos se obtuvo lo siguiente:

1. Es necesario se apliquen sistemas que permitan una evaluación efectiva de desempeño, que contribuyan a corregir desviaciones y promuevan la disciplina, la actitud y la voluntad que redunden favorablemente en el cumplimiento de metas.

2. Se requiere la formación gerencial, la motivación y los incentivos al personal, como política corporativa; así como la mejora de la comunicación en la estructura organizacional y la simplificación de los procesos que faciliten el logro de los objetivos organizacionales.

En este orden de las ideas, indica Gutiérrez, J. (2003) que es importante destacar a la gerencia como instrumento fundamental para incrementar la productividad y eficiencia empresarial y particularmente como medio que facilite la motivación, la comunicación y el liderazgo compartido en la organización.

Finalmente, los investigadores afirman que para alcanzar el éxito empresarial ha de tenerse presente tanto el clima y la cultura organizacional, el compromiso, el desarrollo de potencialidades, el liderazgo transformador, la gestión del conocimiento, la innovación y la toma de decisiones como el diseño de una nueva estructura organizacional adaptable a la situación cambiante, mediante la asociación de la estrategia, los procesos y los recursos para que el talento humano alcance niveles de alto rendimiento y productividad que permitan lograr los objetivos organizacionales.

Recomendaciones

El análisis de las conclusiones permitió consolidar las siguientes exhortaciones:

1. En cuanto a la Cultura y al Clima Organizacional: Es necesario fortalecerlos, mediante la integración de los niveles superiores de la organización con todos sus colaboradores, en función a hacerles copartícipes en la toma de decisiones, en los resultados finales y en el diseño e implementación de estrategias, de manera que originen relaciones productivas y satisfactorias.

2. Seleccionar estrategias que promuevan la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los diferentes estilos de liderazgos, garantizando el incremento de la motivación al logro, el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, el desarrollo perso-

nal, el autocrecimiento, la inteligencia social, la demostración de los valores empresariales, la seguridad, la estabilidad y la garantía de espacios adecuados con herramientas idóneas, para conformar ambientes agradables y satisfactorios que estimulen el comportamiento del trabajador hacia la alta productividad, impactantes en los resultados deseados por la gerencia de la organización.

3. Con respecto al Compromiso Institucional, se requiere desarrollar programas que permitan alcanzar estados psicológicos que estimulen el aumento de las relaciones de los empleados con la organización, en función a que los empleados demuestren actitudes de satisfacción al sentirse parte de la organización a la que pertenecen y deseen mantenerse en el tiempo para alcanzar el desarrollo de la carrera profesional, así como manifestar un importante nivel de identificación con sus labores y disposición de realizar grandes y adicionales esfuerzos en beneficio de la organización.

4. En relación a la Innovación, es necesario que un equipo de la alta gerencia inicie su desarrollo a través de un proceso sistemático, que les comprometa incorporarlo en la estrategia de la organización y en su cultura, lo que requiere planes de comunicación, capacitación e incentivos que disponga de técnicas creativas para generar nuevas ideas, con equipos que la evalúen, definan estructuras y roles de apoyo y establezcan indicadores.

5. Aplicar la estrategia del coaching para desarrollar las potencialidades de los colaboradores en función de aumentar la eficiencia y la calidad de su desempeño laboral, por medio de una metodología que involucre las siguientes fases: Diagnóstico, establecimientos de objetivos, desarrollo y resultados.

6. Iniciar la Gestión del Conocimiento en el Departamento de Recursos Humanos, conformando un equipo interdisciplinario con participación de los diferentes niveles de la organización, para promoverla a través de diferentes estrategias presenciales y el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC's).

7. Para la Toma de Decisiones, se indica desarrollar estrategias de capacitación para analizar el factor humano como modificador en el contexto de diversos tipos de problema y decisiones organizacionales, que permitan fomentar enfoques de pensamiento analítico

integral, objetivo, sistemático, práctico y racional ante la contingencia para generar la solución de problemas, incluyendo el uso de las técnicas cuantitativas.

8. Los nuevos esquemas de visualización de las realidades permitirán que el liderazgo transformador genere una nueva estructura organizacional adaptada a las exigencias actuales y en diversos escenarios ambientales, sociales y estratégicos, entre otros; en la que el sabio arte de influir en el talento humano permite alcanzar las metas.

En cuanto al tercer objetivo específico, que señala: Estructurar un Plan de Acción de carácter organizacional a partir de la aplicación del conocimiento examinado y de los resultados organizacionales recaudados para el afrontamiento de los retos gerenciales del talento humano en la organización contemporánea y futura; el siguiente capítulo presenta la propuesta, radicada en postulados de formación gerencial basada en los criterios del investigador.

SEXTA PARTE

LA PROPUESTA

Formulación de la Propuesta

Se presenta la propuesta descrita en el tercer objetivo específico y que consolida el logro del Objetivo General. Para efectos didácticos se visualiza en un solo formato (Cuadro 1), vinculado a Módulos de Formación Gerencial, que comporta la siguiente oferta temática:

1. Programación Neurolingüística (PNL).
2. Estrategias para romper y cambiar paradigmas.
3. Coaching.
4. Integración organizacional.
5. Equipos de alto desempeño.
6. Motivación al logro.
7. Crecimiento personal, autogestión de aprendizaje y mejoramiento continuo.
8. Estilos de liderazgo.
9. Cambio de estructura organizacional.
10. Planificación estratégica.
11. Planes de incentivo.
12. Evaluación y proyección de la Innovación en la organización.
13. Desarrollo de la gestión del conocimiento.
14. Toma de decisiones.
15. Normas de calidad: Unesco,

normas ISO, entre otras, según corresponda.

Cuadro 1. Plan de Acción para afrontar los retos gerenciales del Personal supervisorio de la Gerencia de Procesos y Desarrollo de Superficie de la empresa mixta PDVSA Petropiar, S.A.

OBJETIVO GENERAL: Implementar un plan de acción para afrontar los retos gerenciales del Personal supervisorio de la Gerencia de Procesos y Desarrollo de Superficie de la empresa mixta PDVSA Petropiar, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	ACCIONES	DURACIÓN	RESPONSABLE
Exponer a todos los integrantes de la organización, la importancia del Plan de Acción para afrontar retos gerenciales.	Demostrar que el plan de acciones para afrontar retos gerenciales, es elemental para alcanzar el éxito empresarial, debido a que aumenta el desempeño organizacional	Generar diálogo que permitan visualizar la situación actual, donde se quiere llegar y cómo transitar por ese camino a través del plan de acción.	4 horas	Equipo directivo Pdvsa Petropiar UNEFA Núcleo Anzoátegui (Autor)
		Presentar el plan a todos los integrantes de la organización en función de generar un diálogo que permita intercambiar ideas y experiencias que contribuyan a su consolidación.	8 horas	
Aplicar el plan de acción para afrontar retos gerenciales	Lograr que cada uno de los contenidos de los módulos de formación gerencial pueda ser asimilado y demostrado por los participantes para alcanzar las expectativas trazadas	Facilitar los módulos de formación gerencial que integran el plan de acción para afrontar retos gerenciales	1 año	Expertos seleccionados y Equipo directivo Pdvsa Petropiar UNEFA Núcleo Anzoátegui (Autor)
Medir el impacto del Plan de Acción para afrontar retos gerenciales.	Valorar los comportamientos de los procesos, la estructura organizativa, las personas, la tecnología, la cultura y el equipo de gestión de cambio	Aplicar autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación	4 horas	Equipo directivo Pdvsa Petropiar UNEFA Núcleo Anzoátegui (Autor)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aponte, A. (2018). El clima y la cultura organizacional, afectan su productividad. Efiempresa. Optimiza tus recursos. Documento en línea disponible en: https://efiempresa.com/blog/efiempresa-clima-y-cultura-organizacional/

Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. Tercera edición. Caracas, Venezuela: Orial- Episteme.

Avellán, M. y Márquez L. (2016) El gerente venezolano como líder. Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA). Documento en línea disponible en: http://www.iesa.edu.ve/inicio/2016-abril-01/2785=el-gerente-venezolano-como-lider

Barrientos, J. (2016). Propuesta de diseño organizacional para apoyar cambios estratégicos en bombas LTDA. Universidad de Chile. Postgrado de economía y negocios. Documento en línea disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140139/Propuesta%20de%20dise%C3%B1o%20organizacional%20para%20apoyar%20cambios%20estrat%C3%A9gicos%20en%20Bombas%20Ltda.pdf?sequence=1.

Bass, B. (1985). Stogdill's Handbook of leadership. A survey of theory and research. New York, USA: Free Press.

Bernal, D. (27 abril 2017). Por qué es importante la innovación en las organizaciones. Infórmese. Gestión inteligente con análisis. Documento en línea disponible en: https://www.informese.co/innovacion-en-organizaciones/

Bujan, A. (2 junio 2018). Liderazgo transformacional. Enciclopedia financiera. Habilidades directivas. Documento en línea disponible en: https://www.enciclopediafinanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm

Bravo, F. (2015). La importancia del Rol Estratégico de RR.HH.: Caso de una empresa chilena. Universidad de Chile. Postgrado de economía y negocios. Documento en línea disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136822/La%20importancia%20del%20rol%20estrat%C3%A9gico%20de%20RR.HH.%20%20caso%20de%20una.pdf?sequence=1.

Burns, J.M. (1978). Leadership. N.Y. USA: Harper and RowBurn, J..

Casco, J. (2014). Diseñando soluciones educativas y procesos de liderazgo. Emprendedores. Documento en línea disponible en http://juancarloscasco.emprendedorex.com/hacia-un-nuevo-modelo-de-liderazgo-organizacional/

Carrillo, M. (2016). El coaching educativo: Una estrategia para el desarrollo de potencialidades vocacionales y el logro de objetivos profesionales. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Documento en línea disponible en: https://issuu.com/pucesd/docs/melba_carrillo_sanchez

EAE Business Shool (30 septiembre 2014). Las claves del coaching organizacional. Retos directivos, EAE Business Shool. Documento en línea disponible en: https://retos-directivos.eae.es/las-claves-del-coaching-organizacional/.

García, G. y López, G. (2014). Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencia y defensa. Universidad de Granada. Programa de Doctorado en Psicología. Documento en línea disponible en: https://hera.ugr.es/tesisugr/24582967.pdf.

García, S. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Administración. Documento en línea disponible en http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf.

Gutiérrez, J. (2003). Factores que intervienen en el éxito empresarial. Monografías.com. Administración y finanzas. Desarrollo organizacional. Documento en línea disponible en: https://www.monografias.com/trabajos12/factque/factque.shtml.

Hurtado, I. y Toro J. (2005). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Quinta edición. Valencia, Venezuela: Paradigma.

Hernández, R.; Fernández C. y Baptista P. (2016). Metodología de la investigación. Sexta edición. Madrid, España: MacGraw Hill.

Lundin, R. (2014). ¿Qué es el com-

promiso laboral?. Celpax. Documento en línea disponible en: http://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/.

Revista Digital Deloitte (2018). ¿Cómo responder ante una crisis empresarial? Deloitte Soluciones. Documento en línea disponible en: https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/solutions/respuesta-crisis-empresarial.html.

Rodríguez, Y. (2003). Un sistema cliente para la educación superior. Tesis Doctoral publicada. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación, Doctorado en Educación.

Rodríguez, Y.; Ochoa, N. y Pineda, M. (2010). La experiencia de investigar. Recomendaciones precisas realizar una investigación y morir en el intento. Valencia, Venezuela: Coedición PREDIOS- Papiro.

Velásquez, S. (30 enero 2017). La gestión del conocimiento. Koideas & Formación Corporativa. Educación Virtual Empresarial. Documento en línea disponible en: https://www.koideas.com/single-post/2017/01/30/%C2%BFQu%C3%A9-es-la-Gesti%C3%B3n-del-Conocimiento-y-cu%C3%A1l-es-su-importancia-al-interior-de-las-organizaciones.

Cómo citar este artículo: Brito, Argenis **Plan de acción para afrontar los retos gerenciales del talento humano en la organización de hoy. caso: gerencia de procesos y desarrollos de superficie de la empresa mixta Petróleos de Venezuela (PDVSA) Petropiar, S.A.** De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 031. ISSN 1856-2922.

FORMACIÓN DE INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS

Autor: Cnel/Dr. Pedro Rafael Camacaro.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: pedro.camacaro@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo considerará el abordaje del proceso de Formación de Investigadores Universitarios que generalmente ocurren en la cotidianidad de la universidad y específicamente de lo que acontece en el ámbito de los programas que otorgan un grado académico, especialmente en los programas doctorales, pero es extensivo a otros contextos universitarios que no conllevan a un título académico, es de hacer notar que el mencionado proceso está estrechamente vinculado a las condiciones institucionales para la formación de investigadores de la universidad.

Descriptores: Proceso, Formación de Investigadores, Sector Universitario.

ABSTRACT

The present article will consider the approach of the process of Training of University Researchers that generally take place in the daily life of the university and specifically of what happens in the scope of the programs that grant an academic degree, especially in the doctoral programs, but it is extensive to other university contexts that do not lead to an academic degree, it is to be noted that the aforementioned process is closely linked to the institutional conditions for the training of university researchers.

Descriptors: Process, Training of Researchers, University Sector.

Introducción

El discurso proveniente de las universidades cuando se refiere al estatus de la investigación generalmente se refieren qué cantidad de investigadores poseen, cantidad de proyectos de investigación, cantidad de docentes inscritos en programas de posgrado, cuantos programas de doctorados que están formando investigadores y, por último cuál es el nivel de recursos que permiten el desarrollo de la investigación que generalmente la expresión de que no permiten la adquisición de nuevos investigadores y promover investigaciones.

El objetivo de este artículo es el de contribuir al conjunto de conocimientos que conforman

al proceso de formación de investigadores en el escenario universitarios, particularmente en el sector universitario, donde se abordarán los factores que involucran al mencionado proceso y como se articula con la realidad reinante, así como las condiciones de la institución que lo ofrece.

Hace énfasis (Moreno Bayardo, 2011), en lo que respecta a que en la formación de investigadores:

Confluyen múltiples condiciones institucionales cuyo impacto es necesario analizar. Dichas condiciones se refieren a circunstancias presentes y a formas de hacer o de actuar, tanto de sí mismo como de otros, que pueden resultar favorables o no, en términos de propiciar aprendizajes significativos para realizar investigación; se trata de condiciones que en ocasiones son modificables por parte del sujeto en formación o por la institución en la que está inscrito, pero en otras no lo son y se convierten en una especie de contexto obligado en el que habrá de ocurrir.

Teoría sobre el Proceso de Formación de Investigadores

Según (Ortiz Lefort, 2010), La formación es un término polisemántico que se circunscribe a una pluralidad de significados y que no obedece a un campo disciplinar específico, se le define de acuerdo con los criterios de cada disciplina en particular. El término procede del latín formatio que significa acción o efecto de formar o formarse. E, investigar que proviene del latín investigare significa hacer diligencias para realizar una cosa; de acuerdo con la Real Academia Española, es realizar actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia.

El Proceso de Formación de Investigadores se caracteriza principalmente por ser dialectico que se refiere al abordaje de la cotidianidad de manera objetiva que se desarrolla dialécticamente donde no se presentan enfoques o constructos únicos de investigación, por el contrario sólo se exteriorizan metas, pautas y objetivos que dirigen el perfeccionamiento y progreso del

trabajo de investigación, las cuales están supeditadas a las políticas de cada institución universitaria, así como también a los requerimientos científicos del objeto de estudio.

La investigación debe estar gestionada de manera objetiva y en contacto con la realidad que permite la vinculación concreta entre la teoría y la praxis fundada e instaurada de manera precisa con los requerimientos del método científico. Dicha vinculación se caracteriza por ser continua, abierta, espontanea y natural y, especialmente biunívoca que se derivan principalmente del fenómeno objeto de estudios y de los objetivos o propósitos de cada investigación en particular haciendo énfasis en que la ciencia se origina de temas delimitados y ceñidos a la realidad y posteriormente se presentan con una agudeza superior de los problemas que se han derivado de las teorías, métodos y técnicas pertinentes.

Generalmente las investigaciones son consideradas como aseveraciones normativas-prescriptivas con una enérgica dirección de lo que dispone el investigador a realizar o pretende hacerlo. De ahí que (Wainerman & Di Virgilio, 2010, pág. 12), expone que "la formulación, elaboración y desarrollo de proyectos por una parte y, el análisis y la evaluación metodológica y teórica de proyectos, de informes de investigación, por otra. Es decir, herramientas para producir conocimiento científico válido y herramientas para evaluar la validez del conocimiento producido".

De la cual se deriva una matriz investigativa caracterizada por una importante relación entre los factores metodológicos y epistemológicos que forman parte del proceso de investigación. Mientras que lo metodológico y procedimental pareciera mantenerse constante derivando que los aspectos que nos hace repensar las implicancias metodológicas para la formación de investigadores. De ahí que "la metodología se presenta en distintos niveles de abstracción, desde el filosófico hasta el que se refiere a los aspectos técnico-instrumentales de la investigación" (Rojas Soriano R. , 2013, pág. 33).

La interacción entre el sujeto y el objeto de conocimiento

es de vital importancia en el proceso de investigación ya que en la cotidianidad de la investigación se presenta una vinculación indivisible entre el sujeto cognoscente que en nuestro caso es el investigador y el objeto de estudio o del conocimiento debido al conglomerado de características humanas y sociales que preponderan en la realidad que se investiga. De donde se puede deducir que el proceso de investigación tiene las características de ser subjetivo y objetivo; lo objetivo tiene su basamento en teorías, procedimientos e instrumentos desarrollados por la práctica científica, mientras que lo subjetivo está basado en un proceso humano pues quien la realiza es el sujeto histórico.

De ahí se desprende de acuerdo (Rojas Soriano R. , 1992, pág. 27), que "el proceso de formación de los investigadores tiene que apoyarse en una ciencia crítica de la educación para que desde una perspectiva de totalidad, se alcance una compresión más objetiva y precisa tanto de los aspectos y relaciones esenciales y secundarios entre el sistema social y la realidad educativa como entre la escuela, la familia y el lugar de trabajo, en particular".

El dominio por parte del investigador, primero, de las diferentes metodologías, técnicas e instrumentos de investigación; segundo, de las técnicas de la divulgación oral y escrita que conllevan al logro de las investigaciones, a su vez del procedimiento divulgativo correspondiente que conlleva a la generación y construcción de conocimientos

Problemáticas en el Proceso de Formación de Investigadores

Las problemáticas que se presentan en el Proceso de Formación de Investigadores generalmente en el contexto de una racionalidad técnica problematizada de la metodología como una disciplina básicamente instrumental y separada de las cuestiones epistemológicas. (Mogollón de González, 2007, pág. 218), expresa que:

Formar investigadores universitarios de calidad en el campo de la educación no es tarea fácil, por cuanto se viene presentando en el

ámbito universitario una serie de problemas de diversa índole que influyen en forma significativa en los procesos científicos y académicos, donde la innovación, la flexibilidad, los valores y las ideas deben estar a la par de lo que se requiere con miras a dar respuestas a las exigencias de la sociedad.

Según (Rojas Soriano R. , 1992), expone algunas de las problemáticas en la Formación de Investigadores:

1. Separación de los elementos filosóficos, epistemológicos, metodológicos y técnicos en el proceso de enseñanza aprendizaje de la investigación

2. Presentación de esquemas o modelos de investigación como un continuo de pasos o etapas que deben seguirse mecánicamente para alcanzar la verdad científica

3. La desvinculación entre los planteamientos teóricos sobre la investigación y los problemas propios del medio profesional en donde el egresado va a trabajar. La formación de investigadores, concretamente, la metodología se presenta en forma abstracta, asilada de las condiciones socio-históricas en que vive y trabaja el alumno.

4. La exposición de los temas metodológicos está bajo la responsabilidad del profesor, mientras que los alumnos asumen una actitud pasiva o cuanto mucho sólo participan con dudas o preguntas.

5. La realización de talleres de investigación reproduce vicios y deficiencias de la enseñanza tradicional: poca participación, pobre discusión.

6. La falta de productos concretos que permitan materializar las indicaciones metodológicas.

7. La desvinculación entre método de investigación y método de exposición.

Por otro lado, se puede expresar que existen otro conjunto de problemáticas que especificaremos a continuación:

1. Existe un divorcio muy acentuado entre la docencia y la investigación.

2. La consideración de que la preparación de Investigadores es en base a la asignatura de metodología de investigación.

3. Carencia y deficiencias en la divulgación, difusión y experiencia de las investigaciones a la comunidad científica.

4. No existe el establecimiento de las políticas de investigación que permitan el desarrollo idóneo del proceso investigativo.

5. La consideración de que el único ámbito donde se realiza investigación es en la realización y permanencia del doctorado.

6. Que la investigación está supeditada a la elaboración de tesis y trabajos académicos para la consecución de un título académico.

7. La falta de apoyo financiero para la realización de investigaciones.

8. El establecimiento de graves distorsiones e inferencias burocráticas que limitan el idóneo desarrollo de la participación de los investigadores en el campo investigativo.

9. Para los participantes, primero, la metodología de investigación no es relevante en su desarrollo profesional; segundo, la metodología de investigación no está alineada con el conjunto de asignaturas que conforman el currículo; y Tercero, el proceso de enseñanza aprendizaje no es asumido de manera participativa y creativa.

Luego, (Jiménez García, 2010), expone que se percibe que hay situaciones problemáticas que se comparten en los posgrados de diversos países, ante los recortes a los recursos de las universidades y las actuales políticas de rendición de cuentas; en ese sentido, hay desconcierto respecto a cómo formar investigadores sin fracturar los procesos de aprendizaje, cómo cumplir con las exigencias institucionales y no disminuir más la desgastada calidad de los programas. En iguales circunstancias se encuentra que los atractivos del oficio se están diluyendo y que las condiciones de la formación contribuyen a ese desgaste; los sujetos involucrados en los programas están siendo cuestionados por el compromiso, responsabilidad y tiempo que dedican a las tareas de preparación académica.

(Araya Briones, 2013), expresa que en las últimas décadas la formación investigativa en el campo educativo ha estado impregnada por un enfoque de enseñanza basado en el lema "aprender a investigar se aprende investigando"; configurado básicamente por las dimensiones metodológica y epistemológica, pero suele dejar de lado la dimensión política y teórica de

las prácticas investigativas en la formación de investigadores, además de otras perspectivas epistemológicas y aportes metodológicos que circulan como movimientos instituyentes en el marco de la actual crisis de las ciencias sociales. Las prácticas investigativas son prácticas sociales multideterminadas y complejas que están configuradas por las dimensiones: política, epistemológica, metodológica y teórica, enmarcadas en un contexto socio-político y cultural conflictivo y contradictorio.

Para establecer una delimitación conceptual de la Formación de Investigadores tendremos que visualizar primeramente la definición de investigador y posteriormente la de formación. En ese sentido, (Carrizales Retamoza, 2003), específica que el investigador está inmerso en normatividades institucionales que flexibles, no está delimitado por programas, no está frente a grupos, no evalúa aprendizajes, su cotidianidad es definir problemas, ensayar metodologías, construir objetos teóricos, interpretar informaciones, etc. Mientras que (Araya Briones, 2013, pág. 70), expresa que "el investigador trabaja con problemas, piensa en términos de investigación, transforma las problemáticas en objetos de estudios científicos, los aborda, los define, los confronta con la realidad, los explica a través de procesos metodológicos rigurosos, los niega".

Por otro lado, el investigador se dedica a tiempo completo a sus actividades que involucra investigación, divulgación, creación, innovación y formación de otros investigadores, lo cual lo realiza de manera intensa y disciplinada imbuida en un pensamiento investigativo donde realiza una aproximación con profundidad en lo referente al problema y el desarrollo de síntesis creativas, análisis de la información, potencial argumentativo agregándole una comunicación confiable y precisa con la finalidad de ser capaz de influir con sus derivaciones en el futuro y hacer contribuciones al ámbito a través de la generación de conocimientos.

Luego con respecto a la definición de formación para el investigador se nos presenta el concepto de (Yuren Camarena, 1995), la formación implica un

conjunto de procesos que superan la socialización, la enculturación y el cultivo, entendiendo por socialización, el proceso por el cual el particular se incorpora o diversas integraciones sociales gracias a que internaliza ciertos órdenes normativos considerados legítimos, y la enculturación o apropiación que hace el particular de los saberes heredados para satisfacer sus necesidades y el cultivo concedido como el desarrollo de las capacidades del individuo que lo afirma en su identidad.

(Araya Briones, 2013, pág. 71), específica que "resulta inadmisible concebir únicamente al investigador como aquel que se dedica a hacer investigación, puesto que no todos los que hacen generan conocimiento válidos o científicos". Para Adolfo Martínez Palomo citado por (De Ibarrola, 2009, pág. 5), específica su caracterización de lo que es un buen investigador:

Refiere al desarrollo de la ciencia y del conocimiento, por ende, a (la persona que realiza) (…) análisis y proposiciones de soluciones a nuestros propios problemas (…) (a) desarrollar una actitud racional para analizar el presente y para influir en el futuro (al) dominio de las formas universales de pensamiento (a) niveles de elevados de análisis y la posesión de métodos objetivos para resolver desaciertos.

Proceso de Formación de Investigadores

El Proceso de Formación de Investigadores se presenta en dos vertientes que son las siguientes:

1. Versión formal que esta compuesta por la formación que es impartida en los diferentes instituciones universitarias y afines, que además de formarse en los diversos cursos, asignaturas y módulos de metodología, también se requiere de la presencia física y permanente en los ámbitos objetos de estudio que implique la vinculación con los mismos.

2. Versión informal que está esquematizada en el contexto mayormente en el ámbito social y familiar que se refiere al proceso de formación de investigadores que está imbuido en la realidad observable y cotidiana que es altamente importante para el estudio respectivo. En ese sentido, (Rojas Soriano R. , 1992, pág. 30), expone que:

Nuestra formación desde la niñez en los marcos de las ciencias

ayudaría a evitar muchos esfuerzos y dificultades en los niveles medio y superior de la educación cuando pretendemos involucrarnos en un proceso de investigación. Esto nos permitiría tener una mayor disciplina en el trabajo científico: rigor en las observaciones, hábitos de lectura, procesos de análisis y reflexión orientados correctamente, trabajo en equipo, facilidad para exponer en forma verbal y por escrito nuestros planteamientos.

En ese sentido, (Serrano, 1997), se fundamenta que la preparación de recursos humanos en investigación tiene estrecha relación con la creación de comunidades académicas y por ende con el desarrollo de conocimiento. En particular, las comunidades científicas expresan y encarnan las epistemologías que circulan por los campos disciplinares y operan a manera de indicador contextual del estado de la formación de investigadores.

Por otro lado, la opinión de (Moreno Bayardo, 2011, pág. 62), es que "existen condiciones institucionales que favorecen, limitan o reorientan, desde una dinámica no siempre consciente, las posibilidades de que los programas doctorales incidan fuertemente en una sólida formación de investigadores y, por ende, en la consolidación de la investigación en las universidades".

Para (Rojas Soriano R. , 1992, pág. 22), "la falta de una política integral de investigación ha dificultado establecer programas para la formación de investigadores. Por lo mismo, son pocos los elementos teóricos o estos se encuentran dispersos sobre dicha formación, considerada como u proceso objetivo que se inserta en una realidad más amplia como es la educativa y la social en general".

La Epistemología en la Formación de Investigadores

La epistemología en la investigación es un raciocinio que se refiere a la ciencia donde se abordan los temas filosóficos que surgen en una indagación científica que permita lograr salidas, desenlaces y soluciones precisas a tales temas y/o sugerir forma fundamentada programas y sugerir nuevos resultados. (Sánchez Lima, 2006), sostiene que la formación de investigadores conforma una

relación pedagógica en la que se identifican tres momentos comunes que serán sus ejes de análisis:

1. La interacción con el entorno social (sujetos y objetos que participan en el proceso formativo);

2. La apropiación individual o internalización por parte del sujeto de los saberes generados en su comunidad de investigación; y

3. Su transformación con el diseño de un proyecto que cristaliza en una creación que el cual se resuelve un problema en un área del conocimiento.

En definitiva, la epistemología se define como "presenta el conocimiento como el producto de la interacción del hombre con su medio, conocimiento que implica un proceso crítico mediante el cual el hombre va organizando el saber hasta llegar a sistematizarlo, como en el caso del conocimiento científico" (Tamayo y Tamayo, 2004, pág. 31). Por otro lado, (Caposale Bruno, 2015, pág. 33), expone que "la ciencia no puede negar la credibilidad de otras formas de conocimiento. La 'verdad' no es propiedad de modo de conocimiento alguno. La epistemología reconoce que todas las formas de conocimiento humano no solo son válidas, sino que se complementan y se enriquecen". De otro modo "ha logrado su status epistémico científico. Las Ciencias de la Educación son parte del saber científico universal. Ha logrado tal status gracias a que las disciplinas que la conforman presentan características básicas de la ciencia: sistematicidad, rigurosidad, precisión conceptual y especificidad del lenguaje disciplinar, así como la integración de un campo de conocimiento que es disciplinar y al mismo tiempo herramental metodológico: la Investigación Educativa" (Caposale Bruno, 2015, pág. 34).

Para tal fin se ve necesario conceptuar a la ciencia, el conocimiento y la investigación científica que según (Sierra Bravo, 2007, pág. 24), la ciencia es "un conjunto sistemático de conocimiento sobre la realidad observable, obtenido mediante el método científico". Y el conocimiento como "el conjunto de ideas obtenidas que proporcionan al hombre información para que pueda actuar, no es único, sino que presenta diversas clases". La investigación científica "es un proceso que, mediante la aplicación del método científico procura obtener información relevante y fidedigna, para

entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento" (Tamayo y Tamayo, 2004, pág. 45). Mientras que el método científico se define como "el mediante la prueba o verificación de conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis" (Arias, 2006, pág. 18).

Por otro lado, la investigación puede ser considerada científica siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

1. La investigación versa sobre un objeto reconocible y definido de tal modo que también sea reconocible por los demás.

2. La investigación tiene que decir sobre este objeto cosas que todavía no han sido dichas o bien revisar con óptica diferente las cosas que ya han sido dichas.

3. La investigación tiene que ser útil a los demás.

4. La investigación debe suministrar elementos para la verificación y la refutación de las hipótesis que presenta, y por tanto tiene que suministrar los elementos necesarios para su seguimiento público" (Eco, 2000).

Debemos tomar en consideración lo expresado por (Rojas Soriano R. , 1992, pág. 66), en lo referente a que:

La práctica de la investigación es una práctica social históricamente determinada debido a que: 1) la realidad objeto de estudio no siempre es la misma ya que cambia constantemente; 2) las circunstancias en las que se realiza la investigación son distintas ya sea si se labora en un ámbito académico o en una dependencia gubernamental o privada, o del llamado sector social. Sin duda las ideas políticos- ideológicas predominantes en la institución dejaran sentir su influencia en la selección de los objetos de estudio y en el proceso de conocimiento; 3) como sujetos históricos – sociales poseemos un marco sociocultural y una posición política-ideológica que se manifiesta explícita o implícitamente al elegir los temas de estudio y durante la construcción del conocimiento; asimismo, nuestra relación con otros investigadores se encuentra influida por una serie de mediaciones sociales; 4) el desarrollo de una disciplina y, consecuentemente, la práctica respectiva dependen y se ubican en determinado contexto socio cultural, de conformidadcon las necesidades

y exigencias de la sociedad de que se trate.

Características de la Formación de Investigadores

(Moreno Angarita, 1997), postula que los núcleos de la investigación científica actual son los grupos (o comunidades) que trabajan alrededor de proyectos específicos de investigación. (Rojas Soriano R. , 2013), plantea una serie de características en lo referente a la Formación de Investigadores, entre los cuales podemos mencionar a:

1. En la preparación de investigadores es el cambio de actitud frente a la vida, para que nuestras aportaciones puedan trascender. Esto significa que debemos observar en donde otros sólo se dedican a ver.

2. Adquirir una cultura amplia en los diferentes campos del saber (filosófico, histórico, político, ecológico, etcétera). Ello permitirá darle sentido al trabajo científico que realizamos y ensanchar las fronteras intelectuales y humanas.

3. La metodología debe estar presente en los trabajos de investigación. Así como también en la organización de nuestra vida cotidiana, a fin de afrontar en forma adecuada los problemas.

A fin de enfatizar lo antes expuesto, (Rojas Soriano R. , 1992, pág. 24), nos indica que "se observa que la mayoría de los profesores que imparten metodología no han realizado indagaciones científicas, o éstas han quedado atrapadas dentro de la perspectiva propia del ámbito académico, dejándose de lado las exigencias del medio profesional (fuera de las instituciones educativas) en donde va a trabajar la mayoría de los egresados".

La Divulgación de las Investigaciones durante el Proceso de Formación de Investigadores

La divulgación de las investigaciones exterioriza ciertas y determinadas semejanzas aun cuando los objetos de estudio o las metodologías utilizadas sean diferentes en todo proceso investigativo presentes en el quehacer científico. Estas semejanzas serán las siguientes:

1. Posiciones no dogmáticas. Una de las características en que coincide la mayoría de los científicos de todas las épocas y áreas de estudio es que han tratado de no ser dogmáticos en los

diversos procesos de conocimiento que emprendieron.

2. La percepción caótica de la realidad inmediata. El primer acercamiento al objeto de estudio, incluso en los investigadores más experimentados, es un tanto dispersa puesto que la realidad no se nos presenta en forma ordenada: mostrando a primera vista la lógica en la que se manifiestan los diversos vínculos y formas que guardan los fenómenos que se analizan.

3. De la teoría a la realidad empírica. Una de las preocupaciones más comunes entre los investigadores es cómo lograr que los lineamientos teóricos puedan servir de guía en el proceso investigativo; en otros términos, cómo hacer que los planteamientos o conceptos más abstractos se materialicen en nuestra investigación particular para orientar los procesos de recolección y análisis de la información.

4. Pasión por el trabajo científico. Frente a la idea de que "investigar es una actividad aburrida, poco gratificante", las expresiones de los científicos de todas las épocas y áreas de conocimiento desmienten tal pensamiento (Rojas Soriano R. , 2013).

Instrumentos del Proceso de Formación de Investigadores

Una mayor utilización de los Instrumentos del Proceso de Formación de Investigadores permite el logro de una mayor eficiencia interna y externa y más divulgación del nuevo conocimiento lo que conlleva a la optimización de los investigadores, el fomento de programas de formación de investigadores y establecimiento de políticas de desarrollo científico e innovación productiva. (Villarreal & Guevara, 1994), señala que una estrategia posible de formación de investigadores es constituir núcleos de investigación integrados por investigadores en formación bajo la dirección de un investigador formado con los siguientes objetivos: colaborar con el investigador formado en el proyecto que éste desarrolle; y generar un proyecto propio después de haber colaborado con el investigador formado y bajo la asesoría de éste.

Seminarios

Los seminarios son espacios para la reflexión acerca de perspectivas filosóficos, teóricos, conceptuales y metodológicos sobre las diversas aristas que

componen al objeto de estudio.

Los seminarios tienen una función netamente formativa que viene acompañada de la generación de un conjunto de productos tales como: ensayos, reportes de lecturas, presentaciones orales, avances de los proyectos y tesis que son parte y de avance en la investigación que viene realizando el investigador.

Coloquio

Los coloquios son programas académicos cuya duración se pueden extender hasta un semestre donde tienen la particularidad de presentar los avances de una investigación y reciben observaciones de investigadores de mayor experiencia, del tutor, así como de los participantes del coloquio, esto tiene como misión de que el participante se acostumbre al proceso de críticas como mecanismo fundamental para el enriquecimiento de los productos que se generan por vía de la investigación. (Moreno Bayardo, 2011), nos muestra que la historia de los coloquios, pese a los avatares, inconformidades y diversas reacciones contradictorias que producen, parece apuntar hacia un final feliz, pues el señalamiento de desacuerdos o de expectativas diferentes a lo encontrado en ciertos momentos por los doctorandos, no impide que en su actitud prevalezca la búsqueda de aspectos positivos y de aprendizajes de diversa índole; pero no sólo eso, despierta la creatividad de los estudiantes, misma que se concreta en propuestas de formas de desarrollo y de participación de los lectores que puedan propiciar que los coloquios generen aún mejores aprendizajes.

Tutorías

La tutoría es el procedimiento mediante el cual un participante y un tutor establecen una relación voluntaria con la finalidad de la elaboración de un trabajo de investigación, la mencionada relación se caracteriza por ser inmediata, directa y permanente y unipersonal donde se establece una atención individualizada y que funciona como un equipo. Lo cual es aseverado por (Honoré, 1980, pág. 27), en elsentido de que "se trata de cultivar juntos todas las posibilidades de adquisición y de expresión, de compartir la obra cultural en un esfuerzo común de comprensión, de significación, de

renovación, a veces de creación".

La tutoría es considerada por algunos expertos en formación de investigadores como la correlación entre participante y tutor más eficiente como una habilidad fundamental en lograr los resultados en un proceso investigativo. Es de hacer notar que en la mayoría de los casos se desarrolla una relación que va más allá de lo académico que denota una serie de perspectivas positivas que involucra al contexto de la investigación que conlleva a múltiples experiencias de formación. Tales perspectivas consisten en estimar la guía académica de su tutor, impacto por las cualidades, hábitos y métodos de trabajo y la actitud personal del tutor.

La Relación entre Participantes y Formadores

La relación entre participantes y formadores esta imbuida en el contexto de autoridad, subordinación o poder basada en las actividades de la formación de investigadores. En esa relación se presentan en algunas ocasiones una relación vertical de autoridad cuando lo correcto es un ambiente autónomo e independiente que permita afirmar el conocimiento en los procesos de formación para la investigación, además de situarse en el campo, apoderarse de posiciones en la ejecución de la investigación que se establezca en las actividades de formación como equipo.

En ese sentido, (Melo Hermosilla & Villalobos Claveria, 2006), exponen que "Independencia intelectual y distanciamiento cultural constituyen competencias claves de un investigador. En este sentido, éste debe tener la capacidad de cuestionar comportamientos observados y percepciones descritas por los mismos actores del fenómeno que se estudia (...) No obstante, la importancia de tener una postura personal, respecto de lo que se investiga, en ocasiones, es un proceso complejo para investigadores que simultáneamente son actores en la investigación.

La mencionada relación permite percibir la conducta del investigador en su trabajo profesional, averiguar las experiencia y prácticas de éstos, sus motivaciones, sus vinculaciones, su asimilación a todos estos

sistemas, es decir, reconocer hechos menos convencionales, eventualmente dará una agudeza más profunda de aspectos tradicionalmente considerados como subjetivos y poco atendidos.

Comunidades de Investigación en el Proceso de Formación de Investigadores

La investigación en solitario es capaz de generar conocimientos, pero es limitada por la unidimensionalidad en la formación; entonces se empieza a ver la necesidad de abordar de manera integral la realidad y para ello se requiere reunir diversas perspectivas para comprender el mismo tema. Así surgen los Grupos, que no son sumatoria de proyectos aislados sino entramados de intereses individuales por conocer el mismo campo temático o problema nuclear (Agudelo Cely, 2004). Mientras que (Sánchez Lima & Granados Juárez, 2007), define que una comunidad de investigación se constituye por investigadores seniors, investigadores juniors, estudiantes de doctorado, estudiantes avanzados de maestría, y de nuevo ingreso.

En ese sentido, (Barry, 1997), específica que la asimilación de un investigador en formación por una comunidad de investigación le beneficia ya que este no se ha dotado aún de las mismas reservas de información que los investigadores formados: ricas colecciones personales de publicaciones y una red de contactos personales con colegas expertos que pueden reducir la necesidad de búsqueda de información extensiva, y por tanto el empleo de habilidades de información. En concordancia con la perspectiva desde la que se construyó el objeto de estudio, se concibe la formación como un ejercicio que adopta las perspectivas de los contextos en donde se desarrolla (Wallerstein, 2004).

Al respecto, (Rivero, 1994), asume que la idea de crear capacidad para el oficio en América Latina se ha ido transformando; anteriormente se suponía que ésta dependía del grado de formación académica de los investigadores, por lo que las instituciones optaban por facilitar estudios en el exterior a determinados especialistas nacionales, con la esperanza de que a su regreso impulsaran la investigación y atendieran los

problemas educativos; después se consideró que la capacidad no contexto para la formación de investigadores de la educación sólo se crea con los conocimientos y competencias personales, sino también a través de su institucionalización en contextos precisos.

En el Proceso de Formación de Investigadores según (Jiménez García, 2010), nos presenta seis ejes de trabajo sobre la formación de investigadores que son los siguientes:

1. Un primer eje de análisis se constituyó con base en textos que se centran en el trabajo metodológico para hacer investigación, las ventajas de conocimiento que tiene para los sujetos incursionar en el aprendizaje desde estos saberes, los sesgos que se sugieren al privilegiar esta perspectiva sobre otras y las conjeturas sobre las tendencias intelectuales que vinculan contenidos de la formación con ejercicios profesionales nacionales.

2. Una segunda vertiente analítica se integra por lo que se podría considerar como la formación escolarizada para la investigación, que conjunta estudios que hacen referencia a las maneras en que se enseña a producir conocimiento en un posgrado, la capacidad académica para estos procesos, la organización de contenidos, las didácticas implicadas, las modificaciones curriculares y, en general, las dinámicas de enseñanza y aprendizaje en los programas orientados a la investigación.

3. La tercera agrupación se elaboró con escritos sobre las tendencias del posgrado y sus efectos en la formación para la investigación, un modo de analizar el fenómeno a través de las cifras de la población en los posgrados, de deserción, de graduación de los alumnos y de los perfiles socio-demográficos de tutores, docentes, alumnos y/o administrativos; esta inclinación cuantitativa se ha utilizado eficientemente para describir los efectos que produce el movimiento de indicadores en la formación de posgrado o licenciatura.

4. El cuarto eje se realizó a partir de documentos sobre las habilidades necesarias para la formación antes, durante y después de ésta; esta vertiente también considera los recursos, estrategias y procesos que las producen, así como la concatenación de metas

programáticas y su ubicación a partir de componentes psíquicos, aptitudes y disposiciones relacionadas.

5. El quinto eje se plasmó al unir los textos que relacionan la vida escolar con la laboral, la trayectoria de los sujetos pensada desde los saberes que van incorporando, los ejercicios profesionales que realizan, las recompensas que obtienen, los atractivos de la carrera, la correspondencia entre estos dos ámbitos, sus exigencias, demandas y resultados.

6. La tutoría, la asesoría, la elaboración y revisión de tesis en posgrado constituyen un sexto núcleo de estudio; en este bloque son explorados los procesos que experimentan los sujetos mientras realizan actividades de investigación en un programa de maestría o doctorado y, a veces, de licenciatura; en estos procesos se revisan las relaciones interpersonales, los ejercicios de evaluación y aprobación de un trabajo para obtener el grado, la constitución de comités tutoriales y/o de revisión de tesis, la experiencia de académicos y alumnos en los procesos, la autoría de trabajos y la responsabilidad individual.

La Ética en el Proceso de Formación de Investigadores

La Ética en el Proceso de Formación de Investigadores esta basado en la perspectiva axiológica de la investigación que está promovido por las pretensiones que propicien, respalden y destaquen los criterios de la ética, la moral, los valores y que solidifiquen el comportamiento del investigador. Esta se cimentará en las acciones del investigador, es decir, estará abierto a difundir conocimiento, profundizar saberes y demostrar desempeño dentro de las normas éticas del proceso investigativo.

(Santana, 2000), expone la existencia de elementos que contribuyen a garantizar las normas éticas en las investigaciones denominadas:

1. Contextualización: Enmarcar la realidad cónsona con las circunstancias donde se desarrolla la investigación.

2. Credibilidad: Demostrar congruencia de lo que siente, piensa y dice en las investigaciones tutoreadas.

3. Fortaleza: Trasmitir seguridad y fortaleza apoyada en la autoestima.

4. Perseverancia: Formar hábitos y actitudes éticas con demostración de constancia en el traba-

5. Libertad: Generar conductas espontáneas producto de la propia convicción.

6. Responsabilidad: Asumir los compromisos que s e generen en las investigaciones.

7. Crítica: Razonar críticamente normas, reglas y principios y ajustarlas a la realidad.

8. Reflexión: Buscar y aplicar estrategias con reflexión profunda.

9. Relación de Cooperación: Demostrar disposición para la interacción, comunicación, afectividad, respeto y amor.

A Modo de Conclusión

La práctica educativa la realizan docentes-investigadores y otros actores sociales vinculados a la práctica educativa.

La investigación es un proceso de búsqueda de carácter científico y por lo tanto sistemático, que tiene visiblemente determinado un problema o tema de investigación.

El paradigma de investigación seleccionado por el investigador permite un acercamiento a la realidad o los fenómenos a ser estudiados basado en un conjunto de interrogantes.

La epistemología se halla en avance constante o en la indagación de la integridad de sus planteamientos y resultados. A través del progreso se han depurado las técnicas, métodos e instrumentos para hacerlos más confiables y válidos.

La vinculación de la docencia con la investigación puede tener un impacto importante, en el desarrollo económico y social al promover una educación innovadora para generar nuevo conocimiento y tecnologías.

Las características de la Formación de Investigadores se basan en el cambio de actitud frente a la vida, adquirir una cultura amplia en los diferentes campos del saber y; la metodología debe estar presente en los trabajos de investigación y organización de nuestra vida cotidiana.

Bibliografía

Agudelo Cely, N. (2004). Las Líneas de Investigación y la Formación de Investigadores: Una Mirada desde

Formativos. Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de http://revista.iered.org/v1n/pdf/ncagudelo.pdf.

Araya Briones, R. (2013). Nudos para la Formación de Investigadores. Una Posible Propuesta. Argonautas(3), 74 – 90. Recuperado el 21 de enero de 2018

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación (5ta ed.). Caracas, Venezuela, Venezuela: Episteme.

Barry, B. (1997). Information skills for an Electronic World: Training Doctoral Research Students. Journal of Information Science, 23(3), 225-238. Recuperado el 16 de junio de 2018

Caposale Bruno, A. (2015). ¿Cuáles son las Bases Epistemológicas de la Investigación Educativa? Convocación, 32-47. Recuperado el 1 de abril de 2018.

Carrizales Retamoza, C. (2003). Rasgos de un Programa de Investigación Educativa para Docentes. En P. Morán Oviedo, Docencia e Investigación en el Aula. Una Relación Imprescindible. México DF, México: CESU-UNAM.

De Ibarrola, M. (2009). La Formación de Investigadores en México. Universidad Futura, I(3). Recuperado el 18 de febrero de 2018.

Eco, U. (2000). Cómo se Hace una Tesis. Técnicas y Procedimientos de Estudio, Investigación y Escritura. (L. Baranda, & A. Clavería, Trads.) Barcelona, España: Gedisa.

Honoré, B. (1980). Para una Teoría de la Formación. Madrid, España: Narcea.

Melo Hermosilla, Y., & Villalobos **Claveria, A. (2006).** El proceso de Formación de un Investigador: Vivencias y Reflexiones. Investigación y Postgrado, 21(2). Recuperado el 19 de 11 de 2017, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872006000200004&lng=es&tlng=es.

Moreno Angarita, M. (1997). Dos Pistas para el Análisis de los Procesos de Formación de Investigadores en las Universidades Colombianas. Nómadas 7, 38- 48. Recuperado el 24 de noviembre de 2018

Moreno Bayardo, M. G. (junio de 2011). La Formación de Investigadores como Elemento para la Consolidación de la Investigación en la Universidad. Revista de la Educación Superior, XL(158), 59-78.

Ortiz Lefort, V. (2010). Los Procesos de Formación y Desarrollo de Investigadores en la Universidad de Guadalajara Una

Aproximación Multidimensional. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

Rivero, J. (1994). Investigación Educativa en América Latina: la Agenda Pendiente. Revista Latinoamericana de Educación y política 'La piragua. Recuperado el 22 de abril de 2018,d e http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_IdentiGenero_ 000208.html

Rojas Soriano, R. (1992). Formación de Investigadores Educativos. Una Propuesta de Investigación. México D.F: Plaza y Valdés.

Rojas Soriano, R. (2013). Notas sobre Investigación y Redacción. México, D. F, México: Plaza y Valdés, S. A. de C.V.

Sánchez Lima, L. (2006). Formación de Investigadores en Posgrado. Un Proceso Pedagógico por Atender. México: XX Congreso Nacional de Posgrado. Recuperado el 22 de noviembre de 2018, de http://www.cenidet. edu.mx/subaca/web-dda/docs/ leticiacomepo06.pdf.

Sánchez Lima, L., & Granados Juárez, M. (2007). Experiencias de Autoformación y Heteroformación de Formadores de Investigadores en el Campo Tecnológico. IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado el 12 de febrero de 2018, de http://www. comie.org.mx/congreso/memoria/v9/pon

Santana, L. (2000). Ética y Docencia. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. FEDUPEL.

Serrano, J. (1997). Nacen, se Hacen o los Hacen: Formación de Investigadores y Cultura Organizacional en las Universidades. Nómadas 7, 52-62. Recuperado el 14 de febrero de 2018, de http://www.ucentral.edu.co/NOMADAS / n u n m e - ante/610/nomadas_07/revista_numero_7_ art04_nacen. pdf.

Sierra Bravo, R. (2007). Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica (5ta ed.). Madrid, España: Thomson Editores Spain Paraninfo, S.A.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El Proceso de la Investigación Científica (3ra ed.). México D.F., México: Limusa.

Villarreal, D., & Guevara, J. (1994). Una Experiencia en Formación de Investigadores. Núcleos de Investigadores en la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Asociación Nacional de Universidades e Inst. Revista de la Educación

Superior, Volumen XXIII (4)(92). Recuperado el 30 de abril de 2018

Wainerman, C., & Di Virgilio, M. (2010). El Quehacer de la Investigación en Educación. Buenos Aires: Manantial.

Wallerstein, I. (2004). Abrir las Ciencias Sociales (8va ed.). México: Siglo XXI y UNAM.

Yuren Camarena, M. T. (1995). Principios para el Postgrado en educación o la Crítica de la Excelencia. Michoacan, México: Ethos Educativo N°. 7.

Cómo citar este artículo:

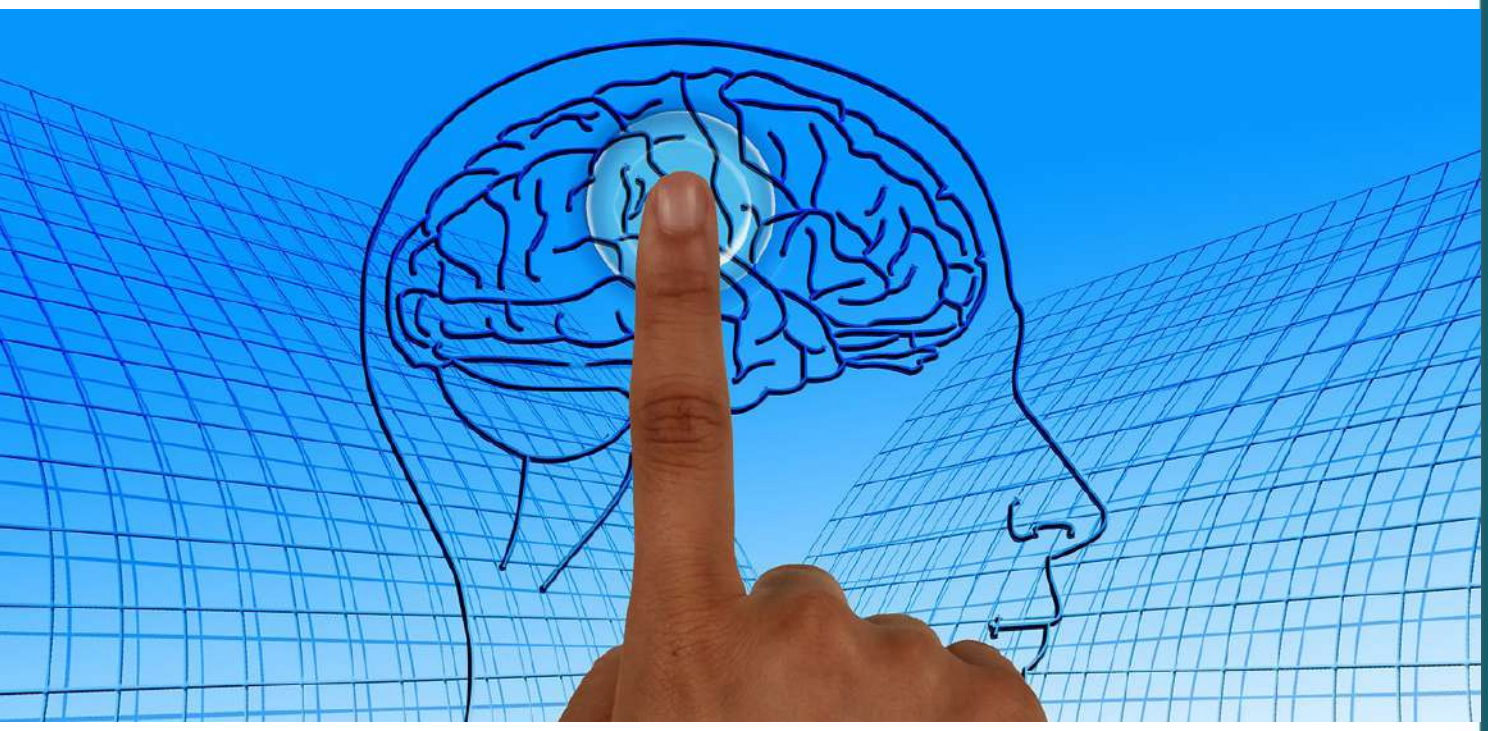
Camacaro, Pedro **Formación de investigadores universitarios**. De Auditu, dic 2018, vol I, no. 1, p. 067. ISSN 1856-2922.

CONSTRUCTO ONTOEPISTÉMICO DE LA HOLOGOGIA CULTURAL DESDE LA CALIDAD DE VIDA UNA MIRADA DE LA TRANSDISCIPLINARIEDAD HACIA LA PEDAGOGÍA COMPLEJA

Autor: Carmen María Camacho.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: camacho.carmenm.carmen@gmail.com



RESUMEN

El resplandeciente farol de la kalucerina del saber pedagógico exhibido en la formación cultural en el contexto universitario relacionan la calidad de vida en las diferentes dimensiones del docente del área cultural en sincronización contextualizada en un constructo ontoepistémico de la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja en la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), núcleo Puerto Cabello (NPC), producción de luz enmarcada bajo un enfoque cualitativo; apoyado en un recorrido del método fenomenológico hermenéutico. Construcción que se fundamentará en el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad, develando, comprendiendo e interpretando los significados que le asignan los docentes del área cultural a la pedagogía compleja para el afianzamiento de la transdisciplinariedad superando la fragmentación, la desunión del conocimiento en aptitud integradora y contextualizadora, en armonía con el hábitat de la kalucerina y el desarrollo humano de la hologogia cultural con la intencionalidad de generar un constructo ontoepistémico de la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja en la UNEFA NPC, mediante entrevistas a profundidad que se realizarán a los versionantes que comparten situación similar de la hologogia kalucerina investigativa.

Palabras clave: Calidad de vida, Transdisciplinariedad, Pedagogía Compleja.

ABSTRACT

The shining beacon of the kalucerina of the pedagogical knowledge exhibited in the cultural formation in the university context relate the quality of life in the different dimensions of the teacher of the cultural area in synchronization contextualized in an ontoepystemic construct of the cultural hologogy from the quality of life a look from transdisciplinarity to complex pedagogy at the Polytechnic Experimental University of the Armed Forces (UNEFA) Puerto Cabello nucleus (NPC), production of light framed under a qualitative approach; supported on a journey of the hermeneutical phe-

nomenological method. Construction that will be based on complex thinking and transdisciplinarity, unveiling, understanding and interpreting the meanings assigned by teachers in the cultural area to complex pedagogy for the strengthening of transdisciplinarity, overcoming fragmentation, disunity of knowledge in an integrative and contextualizing capacity in harmony with the habitat of the kalucerina and the human development of the cultural hologogy with the intention of generating an ontoepystemic construct of the cultural hologogy from the quality of life a look of the transdisciplinarity towards the complex pedagogy in the UNEFA NPC, through interviews with depth that will be realized to the versionantes that share the situation of investigative kalucerina hologogy.

Key words: Quality of life, Transdisciplinarity, Complex Pedagogy.

HOLOGOGÍA KALUCERINA

Introducción Hologogíca de la Kalucerina

La hologogia kalucerina, representada en las características particulares de la Lucerina, me permite construir una visión universal de la educación cultural, asumiendo una cosmovisión ontoepistémica de la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja, articulada a la kalucerina intrínseca poética de mí ser. En alas luminiscentes de la calidad de vida entrelazadas al complexus de la educación cultural, contextualizados con características particulares de la situación objeto de estudio de esta travesía de luces que se recibe al momento de ser docente, ofreciendo la armonía entre la humanidad y el área cultural con desafíos que incluye aspectos culturales, sociológicos, cívicos y retos de las incertidumbres del desarrollo humano.

La travesía de las luces en mi constructo teórico, tiene la finalidad de comprender e interpretar la acción del docente que ofrece la formación educativa cultural con el propósito de generar un constructo ontoepistémico de la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja en la UNEFA NPC, para que la pedagogía compleja supere la fragmentación del conocimiento desde la transdisciplinariedad desde el pensamiento

complejo, vinculado la desunión de las especializaciones por carreras, contextualizadas en la cultura de las humanidades, integrando la inconexión de la matriz curricular mediante el pensum cultural, para coexistir universalmente en las áreas del conocimiento en esperanza de claridad, iluminando y resplandeciendo el saber cultural en unión de las ciencias, articulando a las dimensiones de la calidad vida que envuelve el quehacer profesional educativo en la educación universitaria.

La sapiencia ilumina la educación cultural académica compartimentada organizando y relacionando al humano en lo natural, social e integral en las diferentes etapas de la vida, facilitadas por la naturaleza en múltiples formas de expresión planteándome las siguientes interrogantes ¿Qué significados le asignan los docentes del área cultural a la pedagogía compleja para el afianzamiento de la calidad de vida desde la transdisciplinariedad en la UNEFA NPC.?¿Cuáles son los significados y significantes que otorgan los informantes claves a la calidad de vida que subyace en la pedagogía compleja para el afianzamiento de la transdisciplinariedad UNEFA NPC.? ¿Qué significados le asignan los docentes del área cultural de la pedagogía compleja para la consolidación de la calidad de vida desde la UNEFA NPC? ¿ Cómo construir el constructo ontoepistémico de la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja en la UNEFA NPC.?

Intencionalidad General

Generar un constructo ontoepistémico de la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja en la, en la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, núcleo Puerto Cabello.

Intencionalidades Específicas

Develar los significados que le asignan los docentes del área cultural a la pedagogía compleja para el afianzamiento de la calidad de vida desde la transdisciplinariedad en la Universidad Politécnica Experimental de la Fuerzas Armadas, núcleo Puerto Cabello.

Comprender los significados

y significantes de los informantes claves de la calidad de vida que subyace en la pedagogía compleja para el afianzamiento de la transdisciplinariedad en la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerzas Armadas, núcleo Puerto Cabello.

Interpretar los significados que le asignan los docentes del área cultural de la pedagogía compleja para la consolidación de la calidad de vida desde la transdisciplinariedad en la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerzas Armadas, núcleo Puerto Cabello.

Construir ontoepistémicamente la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja en la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, núcleo Puerto Cabello.

Apología de la travesía de la kalucerina

La educación cultural de la UNEFA NPC insertada en un contexto, social, cultural, y político del estado venezolano en travesía de cooperación y organización incluye la práctica de la hologogia cultural en todos los niveles de la calidad humana, sincronizadas al vuelo de las luciérnagas, que en medio de la oscuridad se unen e iluminan al alba de la divinidad, finalidad cognitiva de un constructo ontoepistémico, relacionado con la realidad educativa universitaria, actualmente parcelada, así como la acción reflexiva académica, científica e institucional de los eventos que son propios e incierto del hecho educativo en el área integral del desarrollo cultural formativo.

Calidad de Vida y Hábitat Hologogíca de la Kalucerina

La inicial travesía de luces en esta producción escrita, plantea los desafíos a los cuales un docente asume desde los sistemas complejos propios del ámbito educativo con multiperpectivas individualizadas en el contexto de la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA) núcleo Puerto Cabello (NPC), contexto suscitado en el desafío de vincular la fragmentación del saber, impidiendo el aprehender holístico aunado a la postura del filósofo Morín (2002) al afirmar que "La Especialización que se encierra en ella misma sin permitir su integración en una problemática

global o en una concepción de conjunto del objeto del que sólo se considera un aspecto o una parte." (p.13), adecuando los saberes disgregados entre disciplinas con enfoques holísticos concernientes a nuestra aptitud para organizar el conocimiento en el área cultural que abarca las extracurriculares académicas de las manifestaciones en las artes escénicas, literarias, patrimoniales, de animación y promoción de la identidad cultural.

Desde la mirada del autor citado, vislumbro el kaluz de la lucidez de las diferentes especializaciones extracurriculares académicas desarrolladas para promover la unión en la búsqueda del conocimiento en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada núcleo Puerto Cabello, limitando el hermoso resplandor universal con escases en la integración de las áreas del conocimiento en la relación de las ciencias de las ingenierías y las extracurriculares del área cultural sin articular la teoría y la práctica, con el fin de transmitir el legado cultural venezolano arraigado en nuestra sociedad cónsona con la realidad, vinculada a los estudiantes con una luz preciosa que cautiva las penumbras cognitivas del pensamiento complejo, impulsando un vuelo sincronizado de luciérnagas al integrar sus disciplinas culturales transmitiendo al estudiante el fortalecimiento de la educación pedagógica organizada en el desarrollo didáctico del área cultural en el contexto educativo universitario.

El proceso pedagógico didáctico del área cultural coadyuva a la educación holística a nivel universitario por consiguiente para Morín (obc.cit) establece:

"el conocimiento pertinente es el que es capaz de situar toda información en su contexto y si es posible, en el conjunto en el que esta se inscribe. Inclusive, es posible decir que el conocimiento progresa principalmente no por sofisticación, formalización y abstracción sino por la capacidad de contextualizar y totalizar." (p.15).

Esta capacidad para concebir el conocimiento total y parcial en circularidad es fundamental con una visión holística de la educación cultural en características particulares de cada institución educativa en multiperpectivas de un docente especializado en el área cultural.

Al respecto, la visión amplificada del investigador en la producción de luz cognitiva en la UNEFA NPC, percibo una fragmentación en las unidades curriculares y las áreas del conocimiento de las extracurriculares académicas aíslan al docente para organizar la información de las temáticas programáticas, articulando entre si los contenidos de las asignaturas, limitando la contextualización con una belleza oculta y pequeña luz que nos pone a soñar de manera placentera con una aptitud de selección y organización del saber integrando la información organizada en la unión de saberes para fortalecer el conocimiento hacia el desarrollo del área cultural educativa de la pedagogía compleja.

Por ende, a la educación le corresponde favorecer la aptitud natural del pensamiento para proyectar y resolver dificultades que permitan vincular saberes y darle sentidos, por consiguiente Morín (ibíd) indica. "La organización de los conocimientos implica operaciones de unión (conjunción, inclusión, implicación) y de separación (diferenciación, oposición, selección exclusión. El proceso es circular: pasa de la separación y, más allá, del análisis a la síntesis, de la síntesis al análisis…")(p.26), esta organización y selección de ideas optimiza las competencias particulares o especializaciones de las áreas del conocimiento.

La esperanza de claridad de las diferentes especializaciones opaca la unión de conocimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la UNEFA NPC, expresada en la desunión de cada matriz curricular por especialización de cada carrera, establecidas en la unidad o contenidos de las asignaturas, dificultando la cíclica integración de saberes con mirada intermitente reposada en las alas del alba de la luces hacia la humanidad, en circularidad sistematizada con una visión holística en la organización del conocimiento con aptitud organizadora en asociación hacia el desarrollo del área cultural educativa concebida en las ciencia humanas.

En las ciencia humanas convergen las áreas, disciplinas y manifestaciones de las artes agrupadas para el autor Morín (ibíd) en las ciencias de la cultura de las humanidades "favorece la aptitud para abrirse a todo los grandes problemas, la aptitud para reflexionar, para aprehender las

complejidades humana, para saber y para integrarlo en la vida propia para, correlativamente, ver con mayor claridad la conducta y el conocimiento ..."(p.35), en apertura flexible del complexus educativo se vislumbra las acciones educativas en su contexto de unidad dentro de lo diverso con una nueva mirada el área cultural.

A la luz de la integración de las artes, o ciencias humanas en el proceso de enseñanza aprendizaje con las ciencias aplicadas en la UNEFA núcleo Puerto Cabello, percibo en algunos docentes insensibilidad hacia el servicio de la educación cultural, propiciada por el sistema organizacional complejo que define la política educativa institucional, limitándolo para aplicar los conocimiento de los estudiantes marcándolo de forma genérica, cuestionándolos hacia acciones de sus cotidianidad, permitiéndole nivelar la carga académica, social y familiar, preparándolo para la vida en reacción química de la luciérnaga suscitada que produce una luz amarillenta verdosa, desde el apareamiento sexual, obteniendo un proceso eficiente de luz intermitente correlativamente hacia el desarrollo académico cultural profundizando holísticamente la condición humana en el contexto educativo.

El devenir de los cambios acelerados en el contexto educativo incide sobre la condición humana donde emerge la relación analógica, Rivas (2008), conceptualiza en "La Calidad de Vida (CV) es una realidad que involucra el nivel de florecimiento humano existente en una sociedad o grupo homogéneo de personas, que vista desde el paradigma de la complejidad resulta objeto de interés para cualquier disciplina..." (p. s/n). Contextualizar la calidad de vida al desarrollo humano en unidualidad a la educación cultural universitaria favorece el florecimiento cognitivo inherente al proceso que conduce a la calidad de vida y a la pedagogía compleja en el contexto de la educación universitaria.

El hermoso resplandor de la calidad de vida en el desarrollo del área cultural en la UNEFA, núcleo Puerto Cabello, involucra la ejecución de las agrupaciones estables tales como: danza, teatro, ensamble, banda de guerra, coral y los talleres permanentes, enlazados en las proyecciones audiovisuales, cultura y sociedad, comunicación y cultura, admitida con una mirada de la transdisciplinariedad,

basado en interacciones de saberes en el contexto de la raíces culturales, con frecuentes repertorios improvisados que impiden el florecimiento de producir al alba del majestuosidad de la sincronización lumínica garantizando una participación óptima en cada disciplina.

La reflexión compleja envuelve el complexus en una visión transcompleja individual que conduce a Morín (ibíd.), a plantear lo siguiente.

"aprender a vivir necesita no solo de conocimientos sino de trasformación, en el propio estado mental, del conocimiento adquirido en sapiencia y la incorporación de esta sapiencia a la vida…en la educación se trata de transformar el conocimiento en sapiencia y hacerlo orientándose hacia las finalidades que definimos aquí." (p.49).

Por ende, la educación cultural contempla una transformación del individuo que involucra los conocimientos para ser desarrollados en cada etapa de la vida de manera progresiva en paralelo con las dimensiones que lo integran en su evolución.

Desde esta mirada facilitada por autor citado, cual paisaje luminoso, la sabiduría y la ciencia se coadyuvan en el proceso de la enseñanza que se desarrolla en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada núcleo Puerto Cabello, con algunos docentes culturales, especialistas que limitan el proceso creativo de las artes, impidiendo el desarrollo cultural educativo, con el fin de transmitir el legado cultural venezolano arraigado en nuestra sociedad cónsona con la realidad vivida por los estudiantes como una luz preciosa, cautivando las penumbras cognitivas del pensamiento, impulsando un vuelo sincronizado de luciérnagas al ofrecer desde el área cultural la formación, animación y promoción de las artes una herramienta para el disfrute como espacio para nivelar la carga académica, familiar y social, organizado en su contexto cultural.

Pedagogía Compleja y Desarrollo Humano Hologogíco kalucerino.

Desde mi persovisión, la cultura es el medio donde el docente emplea estrategias didáctica y dialógicas para transmitir los conocimientos académicos, adaptados a características particulares del estudiante en contextualización con la educación cultural que

prepara para la vida en la UNEFA NPC, algunos docentes culturales, especialistas que muestran insensibilidad hacia su servicio cultural, limitando la creatividad y la motivación, este proceso implica un vuelo sincronizado de luciérnagas al ofrecer desde el área cultural la formación, animación y promoción de las artes un instrumento para enfrentar la incertidumbre en la educación cultural.

La apertura para enfrentar la incertidumbre se concibe al vuelo del coqueteo sincronizado de las lucerina se percibe en multiperpectivas en las cuales emerge el conocimiento, ante lo expresado Morín (ibíd) indica "Conocer y pensar no es llegar a una verdad totalmente cierta, es dialogar con la incertidumbre…" (p.63), esta visión universal del saber contiene la incertidumbre epistémica e histórica del individuo docente del área cultural para dialogar didácticamente en el contexto de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas núcleo Puerto Cabello, asumida desde la pedagogía compleja con una mirada de la transdisciplinariedad.

La pedagogía compleja que imparten los docentes de la UNEFA NPC, carece de diálogo y estrategias didácticas para que los estudiantes sean frecuentes en la disciplina cultural seleccionada en incertidumbre que expresan los estudiantes cuando están frente a la realización o transmisión de conocimientos del desarrollo cultural educativo, impidiendo la producción de luz a las alas luminiscentes de la cognición del estudiante existiendo la integración entre sus docentes e identificándose con la labor cultural desarrollada, donde él es el protagonista de su proceso de formación integral vinculada en las áreas de conocimiento cultural.

La educación cultural como candil y lámpara que ilumina el proceso cognitivo emerge para el filósofo Morín (ibíd.) en "Cada individuo debe ser plenamente consciente de que su propia vida es una aventura, incluso cuando cree que está encerrada en una seguridad; todo destino humano implica incertidumbre irreductible…" (p.67), integrar los elementos de la seguridad e incertidumbre orienta un pensamiento complejo que conduce a un aprendizaje de vida que tiene que ver con la educación holística que contempla lo transcultural con una mirada transcompleja en el contexto universitario.

El desarrollo cultural en el ámbito universitario es similar a una travesía de luces en sincronización universal que implica una serie de pasos o niveles individuales que el ser humano plasma de experiencias vividas proporcionadas de la cultura y la sociedad en concordancia con el desconocimiento del pensum del área cultural de la UNEFA NPC, generando incertidumbre en las dimensiones humanas integrales para transmitir una educación cultural donde el estudiante perciba la formación teórica practica del docente para analizar y vincular los saberes de acuerdo a los proceso de formación académica para el aprendizaje ciudadano del legado cultural venezolano.

Este aprendizaje ciudadano articula una autoformación arraigada en la identidad cultural para ello Morín (ibid) expresa "La educación debe contribuir a la autoformación de la persona (aprender y asumir la condición humana, aprender a vivir) y a que aprenda a convertirse en un ciudadano... (p.69) , por consiguiente la educación envuelta en las bondades que ofrece la ciencias humanas vincula el saber minimizando la fragmentación y parcelación de las áreas del conocimientos desde las posturas asumidas por el docente, mediante la matriz curricular, los contenidos de las asignaturas y los proyectos transversales apoyándose en una reforma del pensamiento con mirada transdisciplinaria del contexto educativo.

Desde mi ontología el aprendizaje ciudadano es un proceso que encierra varias dimensiones del complexus humano vislumbrando una lucidez resplandeciente que exhibe lo simple y complejo del proceso cognitivo, contribuyendo al dominio de la pedagogía compleja con visión transdisciplinaria convertida en frecuentes estrategias dialógicas didácticas improvisadas en la UNEFA NPC limitando el instruirse en los repertorios, trabajando constantemente en las fortalezas particulares al momento de presentar el producto de cada actividad que se realiza en los lapso establecidos por la institución al momento de expresar el producto de cada disciplina cultural.

Cada disciplina cultural identifica cualidades particulares del participante y guarda una relación intrínseca con valores sociales,

familiares innatos de un individuo en la apertura general del docente universitario para dar continuidad constante al proceso educativo tal como indica Brower (2010) al ubicarla desde "La pedagogía compleja preserva el principio básico de la complejidad y que podíamos traducir como intento por aprehender la riqueza integral de los fenómenos estudiados" (p.25),-cualidad a considerar por el docente tradicional en aras de resguardar el principio básico de la complejidad durante el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel universitario.

Con esta mirada cognitiva de la pedagogía compleja concentrada en la riqueza del complexus didáctico de la educación en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerza Armada, núcleo Puerto Cabello, por medio de la cual vislumbro desunión en cada matriz curricular por especialización de cada carrera, reflejada en los contenidos de las asignaturas, dificultando el aprehender en armonía de las luces hacia el alba de la humanidad en la estructura del conocimiento con aptitud organizadora del saber hacia la preservación del área cultural educativa mediante la pedagogía compleja en conjunto de valores concernientes al docente universitario.

Los niveles del proceso de enseñanza aprendizaje contribuyen a que el individuo reciba una aprendizaje holístico de la educación cultural estructurado y sistematizado para ello es necesario mencionar lo que dice Morín (ibid) sobre lo que es un "Sistema entidades inseparablemente unidas a su entorno y que solo pueden ser unidas en su entorno y que solo pueden ser conocidas si se les inserta en su contexto." (p.81), esta afirmación del autor permite inferir que los especialistas de cada nivel educativo están fusionados para ofrecer una educación integral con visión amplia del complexus educativos en contextos naturales.

Al desentrañar el nivel universitario desde el conocimiento teórico como producción de luz se asume una plenitud de analizar y contextualizar situaciones que afecta la unión del complexus educativos y se vislumbra la fragmentación y desintegración en las áreas del conocimiento del área cultural y de las ciencias aplicadas o ingenierías de la UNEFA NPC, implícitamente la integración de

saberes permite insertar al estudiante para que perciba la cooperación de cada docente con la labor cultural que se imparte en el recinto universitario con la finalidad de fortalecer el trabajo cultural educativo desde la reforma de la universidad.

Esta visión amplia del contexto educativo está unida al alba de la humanidad de un pensamiento complejo que conlleva una postura para el filósofo inspirador de esta travesía lucerina Morín (ibíd) señala "la reforma de la universidad pensamiento trata de una reforma que concierne nuestra aptitud para organizar el conocimiento, es decir, para pensar." (p.88), la capacidad de vincular paralelamente de separar y unir, analizar y sintetizar es una capacidad inherente del individuo con pensamiento complejo para que se comuniquen las culturas de las humanidades y la cultura científica mediante la formación de una aptitud de investigación.

Esta aptitud es similar a las característica irradiantes de la lucerina cuando irradian el universo con su sincronización para armonizar el alba de la humanidad en relación a los conocimientos transmitido por los docentes del área cultural que no están en consonancia con la identidad cultural de la UNEFA NPC, lo que conlleva a pensar en una multiperpectivas holística del contexto educativo u hologogia del saber cultural suscitado en el recinto universitario que labore en la institución conozca la identidad cultural unefista del núcleo Puerto Cabello, afianzando el desarrollo de la educación cultural en sus tres niveles educativos desde la reforma del pensamiento.

La reforma del pensamiento implica la aceptación del reconocimiento y la aceptación de la diversidad desde la unidad fundamentado en el aporte del autor Morín (ibíd.) como un "el pensamiento que aísla y separa tiene que ser reemplazado por el pensamiento que distingue y une. El pensamiento disyuntivo y reductor debe ser reemplazado por un pensamiento complejo en el sentido original del termino complexus: lo que esta tejido bien junto. " (p.93), en efecto el proceso educativo es indispensable una visión holística de las áreas de conocimiento con la capacidad de agrupar, separar, unir y desunir las disciplinas de la educación cultural.

Los destellos de luz unen las áreas del conocimiento con una perspectiva del docente, basada en el desarrollo del pensamiento complejo que emerge en la pedagogía compleja que se imparte en la UNEFA NPC que distingue cada área y mide la escasa participación de los docentes en las actividades para el fomento del área cultural parcelando los flashes lumínicos que reflejarla brillosidad que envuelve la unión de saberes en los proyectos colaborativos y en las unidades de aprendizaje que forman parte de las carreras para fortalecer la educación cultural y transmitir el legado y la tradición venezolana en apertura de la organización del conocimiento.

Este tejido de apertura requiere un proceso cíclico continuo que se centra en contextualización totalizadora del pensamiento complejo, al respecto Morín (ibid) establece "La reforma del pensamiento necesaria generará un pensamiento del contexto y de lo complejo. Generará un pensamiento que vincule y afronte la falta de certeza. . " (p.93), por consiguiente, la características de este pensamiento es la capacidad para cooperar, dialogar y vincular la educación del área cultural académica más allá de las contradicciones, fragmentaciones y limitaciones propios de contexto educativo universitario.

Destellos intermitentes en la producción de luz cognitiva se percibe en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerza Armada núcleo Puerto Cabello, desde la educación del área cultural que distingue la fragmentación por la parcelación de los docentes, arraigada en sus costumbres y contextualizadas en el tejido de la unidad curricular extracurriculares del área cultural expresada en el pensum de cada disciplina vinculadas a las áreas del saber cómo una cualidad de lo complejo en el ámbito de la educación formativa universitaria favorecida por la particularidad de cooperar e integrar el conocimiento más allá de las contradicciones.

Una de las cualidades de la luciérnagas es alumbrar en la claridad y la misión de la enseñanza es ir más allá de las contradicciones, para ello Morín (ibíd) afirma "la enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, , una especialización, una profesión y volver a convertirse en una tarea

de salvación pública, en una misión. Una misión de transmisión. La transmisión, necesita evidentemente, de la competencia, pero también requiere, además, una técnica, un arte."(p.105) por ende es tarea esencial del docente agrupar todas las virtudes para transmitir una enseñanza integral que vaya en sintonía de las competencias que el educado requiera.

Desde mi persovisión, la profesión del docente de la UNEFA NPC, es limitada e intermitente, reflejando lo simple y complejo del farolillo universal al no transmitir el aprendizaje cultural holísticamente para mantener una participación constante en las actividades concerniente de la puesta en escena de producto o muestra cultural desde el proceso de formación académica cultural que opaca la transmisión de saberes para consolidar la extracurricular de talleres y agrupaciones culturales en unión de saberes contextualizado con el fin de fortalecer el legado cultural venezolano con una mirada transdisciplinaria en representaciones cognitivas.

Los flashes de luces de lo transcultural implica un conjunto cosmovisionario universal del individuo, centrado en el devenir de la evolución constante del tiempo y el espacio dinámico universitario, esta visión ontoepistémica se fundamenta en lo que el autor Morín (ibíd) establece como "la transdiciplina, se trata, con frecuencia, de esquemas cognitivos que pueden atravesar las disciplinas, a veces con una virulencia tal que las pone en trance."(p.127), esta multiperpectivas se concibe en la concepción individual que caracterizan el contexto social, cultural y educativa en las cuales se desenvuelve el ser en proceso formativos propios del área cultural.

Hacia la mirada intermitente en armonía con el universo, los docentes de las áreas del conocimiento no están identificados con el desarrollo cultural de la UNEFA NPC, contexto propiciado por el medio estructural plasmado en la formación integral, representados en esquemas cognitivos en conjunto de varias disciplinas a las alas de las luciérnagas sincronizadas con majestuoso brillo de la coquetería vinculadas en la matriz curricular de las áreas del conocimiento al unir las ciencias humanas y ciencias aplicadas con visión transdisciplinaria articuladas en la educación cultural mediante la estrategias dialógicas didáctica

que contiene la pedagogía compleja.

Para vislumbrar la pedagogía compleja desde lo simple y lo complejo en un proceso educativo se requiere de una actitud integral relacionadas en conocimientos unificados en las habilidades y destrezas aplicadas en la acción docente como esperanza en la oscuridad cognitiva., constituyen para Morín (ibíd) " esquemas cognitivos permite articulaciones, organizadoras o estructurales, entre disciplinas separadas y permite concebir la unidad de lo que, hasta ese momento, estaba separado.(p.122) , esta acción por parte del docente corresponde a la capacidad que tiene el individuo de organizar el conocimiento totalizador de la educación cultural. Los destellos de luz vislumbran artejos en el proceso de la educación cultural de la UNEFA núcleo Puerto Cabello que surge del primer contacto entre el docente y los estudiantes que prefirieron su disciplina, sin la aplicación de estrategias resultando escasa su participación, en las actividades culturales, este proceso es aislado en la ciencias que abarca las ingenierías y el área cultural constituida enlazadas en la pedagogía compleja emergiendo chispazos eléctricos que reflejan brillosidad que envuelve sensibilidad que ilumina la cotidianidad aunque este rodeado de oscuridad basado en las estrategias didácticas que se imparte en el área cultural.

Reflexiones finales

Desde mi episteme agrupo la hologogia cultural en los desafíos de mi hacer profesional en el área cultural integrante la calidad de vida en las dimensiones humanas de lo cultural, sociológico, cívico y los retos que conducen a una pedagogía compleja con aptitud general para la organización de los conocimientos, un nuevo espíritu científico, los atrasos y el imperativo de la unión de las culturas del conocimiento en condición humana desde el aporte de la cultura científica, la contribución de las ciencias y el aporte de las culturas humanas para aprender a vivir en sapiencia en la escuela de vida y la comprensión humana, basada en la iniciación de la lucidez para la introducción en la noosfera hacia una filosofía de vida que permita enfrentar la incertidumbre de conocer y pensar en el diálogo de la fluctuación pertinente del aprendizaje ciudadano mediante la humana condición refleja en la calidad de vida de un docente cultural.

Ontológicamente, al contextualizar el constructo ontoepistémico de la hologogía cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja en la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA) núcleo Puerto Cabello (NPC), suscitan finalidades emergente en tres niveles: primario, secundario y universitario, centros del pensamiento complejo en el contexto educativo transdisciplinario, basada en la reforma del pensamiento aplicado en las ciencias, literatura, filosofía y la reforma todo terreno sustentando en los siete principios que guían un pensamiento vinculante, complementario e interdependiente más allá de las contradicciones en una misión de transmisión de competencias holísticas para organizar el conocimiento.

La hologogía kalucerina cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja me permitirá incrementar una cosmovisión de la educación cultural impartida por la acción docente de la UNEFA NPC en contextualización holística y totalizadora del conocimiento para superar la fragmentación, parcelación y compartimentación de saberes del docente del área cultural para articular, vincular y analizar situaciones propias de la realidad del contexto universitario con la sociedad relacionando en armonía placentera el pensamiento complejo a las alas luminiscentes de las luciérnagas desde la calidad de vida en analogía de la pedagogía compleja.

Referencia Bibliográfica

Brower, J (2010). Fundamentos epistemológicos para el esbozo de una pedagogía compleja. Revista polis Latino Americano [Documento en base electrónica]URL:http://polis.revues.org/344;DOI:10.400/polis.344.consultado 11 de marzo del 2017.

Morín, E (2002), La Cabeza bien Puesta. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires.

Rivas, H. (2008). Aspectos-Filosóficos en Calidad de Vida. Disponible en: https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/1221/5/Algunos-consulta.01-09-2017.hora7:00pm.

Cómo citar este artículo: Camacho, Carmen **Constructo ontoepistémico de la hologogia cultural desde la calidad de vida una mirada de la transdisciplinariedad hacia la pedagogía compleja**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 094. ISSN 1856-2922.

EL MOBBING LABORAL DE H. LEYMANN DESDE LA PERSPECTIVA DE M. FOUCAULT

Autor: Dra. Yulimar Carmona Betancourt.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: yulimr.carmonab@gmail.com

RESUMEN

Este ensayo argumentativo tiene como objetivo analizar el fenómeno del Mobbing desde una perspectiva basada en la obra de Michel Foucault (2010) y Leymann (1996) en donde se señalan aspectos importantes de la concepción de poder como represión, así como las investigaciones realizadas por Leymann a partir 1986 que han permitido dar respuesta a los problemas laborales, como: hostigamiento, presión y degradación que solían ser vistas como situaciones normales en el trabajo. Este ensayo se fundamenta en una revisión documental de los autores ante señalados, con lo cual se pretende develar la concepción del Mobbing desde la perspectiva de poder de esos autores.

Descriptores: Mobbing, Poder y Hostigamiento.

ABSTRACT

This argumentative essay aims to analyze the phenomenon of Mobbing from a perspective based on the work of Michel Foucault (2010) and Leymann (1996) where important aspects of the conception of power such as repression, as well as investigations by Leymann from 1986 that have allowed to respond to labor issues, are designated as: harassment, pressure and degradation that used to be seen as normal work situations. This essay is based on a document review of the authors before indicated, which is intended to reveal the concept of Mobbing from the perspective of power of those authors.

Key words: Harassment and Mobbing, power.

INTRODUCCIÓN

El tema de Mobbing Laboral es relevante en las actuales condiciones del país, debido al impacto generado en las relaciones de trabajo y la urgencia para abordarlo no solo porque lesiona la dignidad humana, sino también por el escaso conocimiento del tema en nuestro medio. Este ensayo argumentativo tiene como objetivo analizar el fenómeno del Mobbing desde una perspectiva basada en la obra de Foucault (2010) y centrada en los estudios del psicólogo Leymann (1996), quien a partir de los años 80´ investigó este fenómeno que

denominó psicoterror laboral o acoso Laboral, revolucionando las leyes en el trabajo al describir la presencia del Mobbing cuando una o varias de las 45 actitudes hostiles descritas por él, se repiten al menos una vez a la semana durante un periodo de 6 meses. Por su parte, Foucault (2010) contempla en su obra la multiplicidad de poderes considerándolo como una relación de fuerzas en sí mismo, el cual se ejerce sobre la población, la vida y los seres vivientes. Para acercarnos al marco de afrontamiento del Mobbing de una manera precisa, es necesario analizar el ejercicio del poder y las relaciones que se establecen entre el acosado y el acosador. Desde esta perspectiva, se realizó la revisión del libro "Defender las Sociedades" de Foucault (2010) y las investigaciones de Leymann (1996), a fin de develar la concepción del Mobbing desde la perspectiva de poder expuesta por Foucault. Se pretende que el ensayo permita al lector conocer cómo se aplica el poder en el Mobbing tomando en consideración los dos autores antes mencionados.

LEYMANN Y "EL MOBBING LABORAL"

El término de Mobbing fue empleado por primera vez por el profesor Konrad Lorenz en la década de los años 60´s, quien constató que en ciertas especies de animales (grupos de Ocas) los individuos débiles de un grupo podían formar alianzas para atacar a los más fuertes, expulsando a un congénere considerado intruso en un territorio determinado. Veinte años después a partir de 1986, el psicólogo alemán Heinz Leymann utilizó el término para denominar un tipo de violencia que surge en los lugares de trabajo, revolucionando las leyes laborales al señalar la presencia de Mobbing cuando una o varias de las 45 actitudes hostiles descritas por él, se repiten al menos una vez a la semana en un periodo de 6 meses, agrupando estás actitudes en categorías entre las que encuentran: el desprestigio laboral, el entorpecimiento del progreso, el bloque de comunicación, la intimidación encubierta, la intimidación manifiesta, el desprestigió personal y las agresiones directas. Posterior a esta investigación, autores como Hirigoyen (2001); Piñuel (2001); Velásquez, (2002); González y Rodríguez (2005); Verratti (2008) y Guillen (2009) se han centrado en estudiar tanto las características psicológicas de las personas que padecen de acoso como las características de

la organización donde se ejecuta el acoso. Actualmente el Mobbing es conocido con terminologías como: acoso laboral, psicoterror laboral, violencia psicológica o acoso moral.

Leymann define al Mobbing Laboral como: "el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo" (1996, p.27). De acuerdo a lo expuesto, el Mobbing no es un fenómeno ocasional, sino gradual que va evolucionando desde etapas iníciales con conductas sutiles que aparentan ser normales pasando desapercibida por el grupo de trabajo, incrementándose progresivamente estás conductas en hostiles, las cuales generan relaciones laborales que degradan, desgastan, destrozan y acaban por reducir a la persona hasta el punto de hacerle perder su propia identidad, siendo su fin último desestabilizarla para que abandone el empleo, aunque, existen personas que por miedo y terror a perderlo aceptan sumisos humillaciones, vejaciones, maltratos psicológicos y verbales (Guillen, 2009).

Al respecto, Leymann señaló que "en la sociedad altamente industrializada del primer mundo, el entorno laboral es el único campo de batalla, en el que es posible matar a alguien, sin ser juzgado y el Mobbing no es más que matar laboralmente en primer lugar, y socialmente después" (1996, p.28). Se entiende así, la imagen de un individuo que usa su poder sin escrúpulo, que utiliza a los otros para satisfacer sus intereses, mediante un hostigamiento sistemático por medio de alusiones, descalificaciones, desconsideraciones, ocasionándole problemas a su víctima a nivel biopsicosocial.

Visto de esta manera, existe una relación asimétrica de poder entre el acosador y el acosado, este último suele percibir que no tiene suficiente recursos para protegerse, puede ser por el uso de autoridad del acosador o por la acción conjunta de los compañeros de trabajo, es decir, existe un potencial en la parte que ejerce el poder para inhabilitar las respuestas de enfrentamiento de la persona acosada. Esta simbiosis, crea una relación de dependencia

emocional, económica y social, debido al control que ejerce el acosador sobre los recursos del acosado (el empleo), y donde este último cree que no puede cortar el vínculo que lo desestabiliza, pero tampoco puede soportarlo, al respecto González y Rodríguez (2005) distinguen como desencadenantes esenciales del Mobbing la presencia de una persona que asume el rol de "perseguidor principal" y la "colaboración/permisividad" bien sea del acosador como del resto de la organización.

Verratii (2008) encontró en el Mobbing que el poder se presenta mayormente en las organizaciones cerradas cuya cultura interna considera el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia, originando la presencia de un nuevo fenómeno a los que se exponen los trabajadores y las trabajadoras. Es así, como el uso inadecuado del poder afecta principalmente las relaciones interpersonales, a través de relaciones hostiles y desprovistas de éticas, donde se busca el aislamiento del acosado, restringiéndole actividades como: conversar con sus compañeros de trabajo, compartir tareas, acceso a redes sociales o exponerlo al escarnio público, este tipo de conductas van generando sentimiento de minusvalía en la persona acosada lo que influirá en la ejecución de sus funciones laborales.

Todo lo antes expuesto, reporta una situación asimétrica y de dependencia generada por el abuso del poder afectando directamente al trabajador que es víctima del acoso creándole enfermedades físicas y psicológicas, sin embargo, las organizaciones también se ven afectadas porque se generan déficit económicos y operacionales, bien sea por la pérdida del Talento Humano o por el pago de indemnizaciones producto del acoso. Por ello, es importante prestarle interés a este tema que indiscutiblemente constituye un riesgo biopsicosocial y laboral por los daños alarmantes y severos que ocasiona al acosado, a la organización, transcendiendo hasta la familia del acosado y en la sociedad.

FOUCAULT Y "EL PODER"

El Libro "Defender la Sociedad" de Michael Foucault (ob.cit.) enfoca el poder, desde dos grandes

tecnologías, una de ella es la técnica disciplinaria, centrada en el cuerpo que produce efectos individuales y manipula al cuerpo como foco de fuerzas que deben hacerse útiles y dóciles para la sociedad a través de las técnicas de vigilancia y las instituciones punitivas. La otra, es la tecnología del poder centrada en la vida, que recoge efectos masivos propios de una población específica y trata de controlar la serie de acontecimientos aleatorios ejercidos sobre la población, la vida y los seres vivientes. Para Foucault el poder es "una relación de fuerzas, una situación estratégica en una sociedad en un momento determinado"(ob. cit., p. 58), es decir, el sujeto dentro de las relaciones de poder, no puede ser considerado independientemente de ellas, por lo tanto está calificado como un objeto que el individuo cede al soberano, siendo este intangible.

En función de lo antes expuesto, Foucault agrega "es el poder concreto que todo individuo posee y que al parecer cede total o parcialmente para constituir un poder" (ob. cit., p.32). Además afirma, "el poder no se da ni se intercambia, ni se retoma, sino que se ejerce y solo existe en el acto" (ob.cit., p.27), es decir, es una relación de fuerza en sí mismo; no obstante, el poder se constituye de manera progresiva, para establecer a la autoridad en lo alto como lo expone el autor que es a partir de la multiplicidad de los cuerpos, las fuerzas, las energías, las materias, los deseos, y los pensamientos donde se forma. De esta manera, el poder se puede ejercer en red y en ella los individuos no solo circulan, sino que están siempre en situación de sufrirlo y también de ejércelo. Cuando Foucault hace referencia al poder que circula en forma de red es porque acota que "todos tenemos poder en el cuerpo" (ob. cit., p.38), en otras palabras, el poder transita por los individuos no se aplica en ellos.

Esta postura del autor, puede verse en la historia del poder, la cual en su mayoría ha estado acompañado por la producción ideológica, un ejemplo de ello es la ideología del poder de la educación y la ideología del poder monárquico, siendo sus instrumentos la formación y la acumulación de saberes; para ejercer el poder es necesario la formación, la organización, y la puesta en circulación de un saber o mejor del aparato de saberes

que no son acompañamiento o edificios ideológicos. Se podría decir, entonces que el poder es un cumulo de una serie de hechos concretos, de aspectos físico-biológico donde se encuentran el vigor, lo físico, la fuerza, la energía, la debilidad, los azares o en todo caso de contingencias como: derrotas, victorias, fracasos o éxitos y por último un haz de elementos psicológicos y morales como: el coraje, el miedo, el desprecio, el odio, el olvido, entre otros, los cuales al unirse generaran el poder, por tanto a medida que se asciende y se desarrolla será en el fondo cada vez más abstracto y estará ligado a la fragilidad, a la ilusión, a la artimaña y la maldad de quienes por haber conseguido la victoria ocupan un lugar ventajoso en la relación de dominación y están interesados en no perder el juego (poder).

Por otra parte, el autor señala que "un mecanismo de poder seria la represión" (ob. cit., p. 32), siendo esta el efecto y la búsqueda misma de una relación de dominación, entonces la represión no sería otra cosa que la puesta en acción de una relación de fuerza perpetua. Por su parte, la dominación seria la relación de poder siendo determinada por los elementos sobre los cuales recaen las relaciones de sometimiento. Foucault (ob.cit.) analizó el poder a través de un esquema contrato/opresión, el cual puede ser interpretado como una díada guerra/represión o dominación/ represión, donde la oposición pertinente no es la de lo legítimo y lo ilegitimo, como en el anterior, sino la existente entre lucha y sumisión. Es oportuno señalar, que Foucault (ob.cit.), es uno de los pensadores que más ha tratado el tema de poder entendido como relación de dominio, y/o enfrentamiento, en palabras del autor "El poder que divide, ilumina de un lado pero deja en la sombra o expulsa a la noche otra parte del cuerpo social" (p.71).

RELACIÓN DEL MOBBING DE LEYMANN Y EL PODER DESDE LA PERSPECTIVA DE FOUCAULT

En esta revisión documental basada en la obra de Foucault (Defender la Sociedad) y los estudios de Leymann (ob.cit.), se halló que Foucault (ob.cit.) expone una noción de poder concreto que todo individuo posee y que al parecer cede total o parcialmente para constituirlo, este se establece de manera

progresiva.

Para Leymann (ob.cit.), el acosador utilizará el poder para imponer la conducta hasta que el acosado se lo ceda, aunque al principio el acoso no suele ser evidente este se va incrementando progresivamente hasta el momento en donde las relaciones laborales se deterioran significativamente. Si se observan ambas posturas, tienen aspectos comunes como: ceder y el incremento progresivo esto lleva a señalar que en el Mobbing el poder está implícito, por tanto en las organizaciones laborales se aprecian relaciones de autoridad situadas en distintos niveles, apoyándose mutuamente y manifestándose de manera sutil, donde los deseos de aquellos que tienen el poder prevalecerán sobre quienes tienen menos, generándose relaciones que se puede clasificar como asimétrica donde el acosado cede el poder parcial o totalmente de forma inconsciente al acosador, el cual al saber que tiene el poder utilizará sus estrategias de seducción perversa y la violencia manifiesta para inhabilitar las posibles respuestas de enfrentamiento del acosado hasta hacer que este termine abandonando su puesto de trabajo.

Por consiguiente, cuando se analiza el poder a través del esquema de dominación/ represión o lucha/sumisión se establece un proceso que pareciera ser comunicativo, pero la realidad es que arroja confusión sobre las informaciones reales utilizadas por el acosador quien utilizará la seducción para luego desestabilizar al acosado. Desde esta perspectiva, es importante señalar que el problema del poder no se reduce al de la soberanía, sino se produce cuando se toma ventajas ante el otro o los otros al imponer el poder empleando estrategias poco éticas para mantenerse en la cúspide, eso ocurre en el Mobbing cuando el acosador aplica el poder para constreñir la conducta, la posición y hasta la propia personalidad del acosado, por tanto el potencial se transforma frecuentemente en ejercicio de poder debido a la propia reacción de huida que tiene el acosado.

Otro aspecto que vale la pena mencionar en esta disertación es la relación de dependencia de una de las partes hacia la que ejerce el poder siendo necesario la formación, la organización, y la puesta en circulación de un saber o del aparato de saberes del

individuo acosado para determinar a través de una serie de hechos en brutos, tales como: el control desmedido de los recursos que necesita y la relación de dependencia directamente relacionada con ese grado de control, generar que este concientice cierta libertad sobre su comportamiento para tomar decisiones y termine eliminándose del puesto de trabajo como lo señala Leymann (ob.cit.) dándole punto final a esta situación de dominación, pero si por el contrario esto no sucede prevalecerá la relación dependencia-dominación.

En este sentido, la capacidad de crear una relación de dependencia y de influir sobre los demás, vendrá determinada por la percepción que el individuo acosado posea de sus opciones alternativas, en tal caso si se piensa que no hay salida para detener el acoso, si hay sentimiento de minusvalía, si hay sentido de pertenencia por la institución donde se trabaja, y si se valora el ejercicio profesional, todo ello puede fortalecer la relación de dependencia y facilitarle el poder al acosador. En este análisis se observa como el Mobbing y el poder van de la mano, generando situaciones de dominación, represión, dependencia, acoso, donde se le cede inconscientemente el poder a alguien que lo tomará para aplicar sus estrategias hacia otro: "el Objetivo".

En el siguiente cuadro, se representa la ***"Concepción de poder desde la perspectiva de Leymann (1996) y Foucault (2010) en el Mobbing Laboral"***

LEYMANN (1996)	FOUCAULT (2010)
El acosador utiliza el poder sin escrúpulo para satisfacer sus intereses mediante hostigamientos sistemáticos, mientras que el acosado le cede su poder.	Para que se ejerza el poder un individuo lo cede total o parcialmente, lo cual genera la relación de dominación.
Se crea una relación asimetría de Poder entre el acosado y el acosador.	El poder es una relación de fuerza.
La situación de acoso se genera de forma gradual (progresivamente).	El poder se constituye de manera progresiva.
Se manifiesta por una o varias personas hacia una tercera	El poder se ejerce en red social.
En el Mobbing interviene factores psicológicos, físicos y sociales.	En el poder interviene aspectos físico-biológicos, psicológicos, morales y casos de contingencias.

Elaboración: propia abril 2013.

Estos aspectos, son indicadores para exponer la situación de poder que se ejerce en el Mobbing, donde se afecta significativamente a las organizaciones a nivel de estructura, del personal, económico, social y ambiental entre otras, es decir, son afectadas todas aquellas áreas inmersas dentro de una organización.

REFLEXIONES FINALES

Al analizar el Mobbing desde

la perspectiva de Foucault (ob. cit.) se encontró que todos "tenemos poder en el cuerpo", sin embargo, hay individuos que inconscientemente deciden otorgar el poder y de esta manera caer en el juego de dominación/ represión. En las organizaciones laborales esto representa una problemática, porque crea relaciones condicionadas donde las metas grupales tienden a individualizarse a través de creencias como: hay que triunfar a como dé lugar, hay que ser el número uno sin tener criterios éticos y morales, acentuando los inconveniente en las relaciones laborales y afectando a la organización en totalidad, creando fenómenos que agravan las situaciones y condiciones laborales como es el caso del Mobbing.

Específicamente en Venezuela, el "síndrome" de Mobbing Laboral reconocido por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) como un conjunto de signos, síntomas y condiciones ambientales, originan enfermedades biológicas, psicológicas, y físicas en los trabajadores y trabajadoras venezolanos (as), por lo cual es de vital importancia que sea tratado con especial interés, a fin de crear relaciones laborales eficiente que a su vez generen respuestas positivas en los individuos que están inmersos en estas organizaciones, así como resultados económicos esperados, lo que a su vez repercutirá en ganancias para la sociedad.

De acuerdo a lo antes expuestos, en Venezuela es preciso disponer de una nueva visión sobre el Mobbing y la Gerencia creando una teoría que se ajuste a las características propias de las organizaciones venezolanas, donde se tengan en cuenta las relaciones de poder, las consideraciones ético-político (cultura), los aspectos psicosociales, que permita a su vez la vinculación entre estos aspectos y así contribuir con los procesos gerenciales mejorando ante todo la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Este ensayo, deja una serie de interrogantes sobre el Mobbing Laboral de Leymann (ob.cit.) enfocado desde la Perspectiva de Foucault (ob.cit.): ¿Es el Mobbing Laboral un fenómeno que tiene implícita la relación de poder?, ¿Cómo influyen el poder en las relaciones laborales?; ¿Cómo el Mobbing Laboral puede afectar la productividad en una organización?; ¿Cómo es visto el

poder en el Mobbing Laboral desde la alta gerencia?, a fin de crearle al lector inquietudes que le permitan investigar esta temática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Foucault, M. (2010). Defender las Sociedades. 1era Edición. Buenos Aires. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Guillen, Y. (2009). Estudio de caso del Mobbing o Acoso Laboral en la Administración Pública venezolana. Caracas-Venezuela. Universidad Nacional Experimental de la Fuerzas Armadas.

Hirigoyen, M. (2001). Malestar en el trabajo: acoso moral en el trabajo; separación entre lo real y lo ficticio. 1era edición. Barcelona. Editorial Paidós.

Leymann, H. (1996). "Mobbing". París. Editorial Seuil.

República Bolivariana De Venezuela (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial Nº 38236, Caracas, Venezuela. Ediciones Ministerio del Trabajo – INPSASEL.

Velázquez, M. (2002). Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. 1era edición. Barcelona. Editorial Gestión.

Verratti, Y. (2008). El Acoso Laboral: Compartiendo Una Búsqueda para su Transformación desde la Perspectiva de Género. Barquisimeto, Estado Lara. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS:

García, E. (2008). Acoso Moral en el trabajo una perspectiva sociológica. España, Universidad de Alicante. Tesis Doctoral. Disponible en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9646/1/tesis_eutropia_%20salinas.pdf [Consulta: 2013, marzo 8].

González, de R. y Rodríguez, A. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo: El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid. Disponible en: http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf. [Consulta: 2012, diciembre 15].

Piñuel, I. (2001). I informe Cisneros. Madrid, Universidad Alcalá de Henares. Disponible en: http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/El%20informe%20Cisneros.pdf. [Consulta: 2011, Junio 12].

Cómo citar este artículo: Carmona, Yulimar **Acoso laboral y poder**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 111. ISSN 1856-2922.

EVALUACIÓN CURRICULAR EN EL MOMENTO TRÍADICO OPERACIONAL. CASO: PROGRAMAS DE POSTGRADO UNEFA CON VIGENCIA 2010

Autor: Maeva E. Hernández P.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: maevaunefa2012@gmail.com

RESUMEN

El Modelo de Evaluación Curricular Tríadico Autopoiético de naturaleza holística y sistémica que viene desarrollando la Unefa desde el año 2015, se define como un proceso continuo, recursivo de valorización, medición, análisis crítico, reflexivo y de síntesis; está orientado al suministro de información sobre diseño, desarrollo, implementación, ejecución, seguimiento, control e impacto del currículo en la Comunidad Académica y su entorno. Consta de al menos tres momentos, de los cuales es objeto de la presente investigación el Momento Tríadico Táctico Operacional, el cual plantea como interrogante: ¿Cuáles son las causas por las cuales un Programa de Formación en Postgrado en pleno desarrollo operativo podría ser: actualizado, desincorporado, rediseñado o sustituido durante su desarrollo? Para lograrlo, se toma una muestra intencional selectiva territorial de Coordinadores a cargo de programas de postgrado con vigencia 2010, con los cuales se realiza una investigación explicativa con cuestionario cerrado on line y software SPSS para el análisis estadístico. Obteniéndose como principal resultado que el modo como se ejecutó y se gestionó el currículo, tanto del Programa de Origen como del Programa Contextualizado a la localidad geo territorial influye en la toma de decisión, tanto para el presente inmediato como para el futuro cercano de dicho Programa. De igual modo, ofrece un conjunto de reflexiones y recomendaciones útiles para cualquier institución educativa interesadas en la pertinencia de sus Programas.

Palabras claves: evaluación curricular, modelo tríadico, toma de decisión curricular.

ABSTRACT

The Model of the Autopoietic Triadic Curricular Evaluation of holistic and systemic nature that Unefa has been developing since 2015, is defined as a continuous, recursive process of valorization, measurement, critical, reflexive and synthesis analysis; is aimed at providing information on design, development, implementation, execution, monitoring, control and impact of the curriculum in the Academic Community and its environment. It consists of at least three moments, of which the Operational Tactical Triad is the subject of the present investigation, from

which it is explained: What are the causes for which a Postgraduate Training Program in full operational development could be: updated, disincorporated, redesigned or replaced during its development? To achieve this, a selective territorial selection of Coordinators in charge of postgraduate programs valid for 2010, assigned to the Unefa, is carried out, with which an explanatory research is carried out with closed online questionnaire and SPSS software for statistical analysis. Obtaining as main result that the way the curriculum was executed and managed, both the Program of Origin and the Contextualized Program to the geo-territorial locality influences the decision-making on: updating, disincorporating, redesigning or replacing said Program, both for the immediate present as for the near future. Similarly, it offers a set of reflections and recommendations useful for any educational institution interested in the relevance of its Programs.

Key words: curricular evaluation, triad model, curricular decision making

INTRODUCCIÓN

La evaluación curricular es definida por Hernández P.,M. (2015) como:

"... un proceso continuo, recursivo de valorización y medición, [de] análisis crítico, reflexión y síntesis orientado, que además de optimizar el proceso y productos del subproceso de diseño curricular, contribuye con la formación del profesional requerido por los Planes de Desarrollo de la Nación... (pag.71)

Dicho proceso está conformado por una tríada de Momentos entendidos cada uno como instancias interdependientes entre sí, no lineales, cíclicos desarrollados en un continuo de preparación, diseño, aplicación y evaluación, tanto en el interior de cada Momento, como entre estos entre sí (ob cit). Estos Momentos se rigen por principios de los aportes teóricos de la complejidad holística, tal como: auto-organización que se mueven entre el desorden interno y la presión por conservar un orden interno; incertidumbre por su no predictibilidad en todos sus elementos; dialogicidad sus elementos al mismo tiempo que se complementan son antagónicos como forma de crecimiento, manteniendo la dualidad para lo

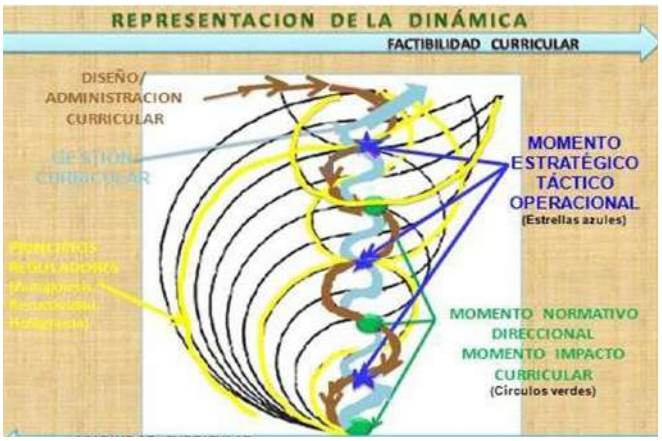
grar la unidad; recursividad, debido a que lo generado por cada momento, al mismo tiempo son causas y productos de nuevas generaciones a futuro inmediato generando un ciclo auto constitutivo y auto-productivo constante; cada elemento contiene información sobre el objeto representado.

La Evaluación Curricular en la Unefa se encuentra soportada el artículo 3, numeral (m) de la Ley Orgánica de Educación (2009) señala la necesidad de considerar la planificación estratégica como mecanismo para la permanente actualización y mejoramiento de los programas de formación (art.32); evaluación basada en momentos uno de los cuales el seguimiento, control y supervisión (art.43) con fines de acompañamiento y mejoramiento de los procesos pedagógicos y didácticos (art.44) de carácter democrático, participativo, continuo, integrados, cooperativos, sistémicos, cualitativos, flexibles, formativos, diagnósticos – y acumulativo. En la cual se realizan acciones de apreciación, registro de diferencias, valoración del desempeño, establecimientos de procedimientos, entre otras modalidades evaluativas (art.46). Todas ellas atendiendo las necesidades del medio (Art. 6, Ley de Universidades, 1970) con fines de: renovar, modificar, suprimir o ensayar nuevas orientaciones y estructuras normativas (art.10, ob cit, 1970).

Acompañando a esta evaluación curricular se encuentran, por una parte el art.18 de la Ley Orgánica de Educación (ob cit) que exige la incorporación en dicha evaluación de diagnóstico y medición del grado de satisfacción de las necesidades jerarquizadas en los Planes de Desarrollo del País. Y por la otra, la exigencia y obligatoriedad de realización de estudios de Factibilidad y Viabilidad de dichos Programa (MEU, 1999) a fin de garantizar que los mismos sean pertinentes con el entorno social, económico y político del espacio geoterritorial en donde se desarrolla y se cuente con los recursos, talento, materiales e infraestructura para su desarrollo con un mínimo de excelencia y calidad. Finalmente, las directrices curriculares (Unefa, 2015a) avala la evaluación curricular como suministro de información sobre la exigencia de contenidos curriculares que respondan a necesidades y que generen impactos y consecuencias positivas

en la seguridad de la nación.

Dicha evaluación está conformada por una tríada de Momentos (ver figura 1): el Momento Normativo, responde al perfil de profesional necesario para la solución de problemática geoterritoriales de la Seguridad Integral de la Nación mediante directrices, lineamientos, políticas, normativas institucionales y diseños curriculares; el Momento de Impacto Curricular en la Sociedad explica los efectos y consecuencias de las soluciones dadas a la población por parte de dichos perfiles.



Gráfica 1. Interconexión entre los Momentos de la Evaluación Curricular Unefa. **Fuente:** propia de la autora.

Mientras que el Momento Estratégico Táctico Operacional, objeto de la presente investigación, es un proceso continuo que se desplaza a modo de recursividad ascendente y descendente, entre el Programa Académico de Origen, el Programa Contextualizado y el Programa Emergente y la construcción de viabilidad y factibilidad entre los actores involucrados (coordinadores, docentes, estudiantes y representantes del contexto externo) , mostrando los elementos de origen que no pudieron ser implementados, que permanecieron ausentes sin ser operacionalizados ni reemplazados.

Las dinámicas recursivas dialécticas antes mencionadas funcionan como sistema autopoiético definido por Varela, F. y Maturana H. (1973) como engranado con variedad de factores internos y externos que conllevan a categorías decisionales, en este documento clasificadas como: i) Actualización: cuando el Programa Origen ha logrado más del 60% de todo lo planteado, satisface actualmente más del 80% de las necesidades y factores internos y contextuales y los ajustes requeridos a nivel curricular son inferiores al 40%; ii) Desincorporación: cuando todas las acciones realizadas, tanto al Programa Origen como al Programa actual no logran alcanzar ni el 40% de las metas y resultados esperados; iii)Rediseño: cuando se

requieren incorporar ajustes, modificaciones o adaptaciones que superan el 60% de todo el contenido del Programa; y iv)Sustitución: cuando las demandas actuales del contexto no tienen pertinencia ni correspondencia con el Programa Origen, ni con el Programa Actual.

Por lo cual surge como interrogante de la presente investigación: ¿Cuáles son las causas por las cuales un Programa de Postgrado en pleno desarrollo operativo o ya finalizado podría ser: actualizado, desincorporado, rediseñado o sustituido durante su desarrollo?.

Fijándose como objetivo general explicar las causas por las cuales los Programas de Postgrado en pleno desarrollo operativo o ya finalizados en los Núcleos Unefa, deberían ser actualizados o desincorporados o rediseñados o sustituidos. Para los cuales se propone como objetivos específicos:

- Explorar los Programas de Postgrado con vigencia 2010 que se encuentren en pleno funcionamiento operativos o finalizado a nivel de todos los Núcleos a nivel Nacional.

-Describir las características del Momento Tríadico Estratégico Operativo de la Evaluación Curricular en los Programas Académicos que se encuentra en pleno desarrollo operativo o finalizados a nivel de los Núcleos Unefa.

-Analizar los elementos curriculares que influyen en la toma de decisión de actualización o desincorporación o rediseño o sustitución de un Programa de Postgrado en la Unefa con vigencia no mayor del año 2010.

Para lograrlo, se opta por un muestreo intencional de dichos Programas seleccionando como informante a los Coordinadores de Programas que cumplieran las condiciones siguientes: activos para el momento de levantamiento de la muestra (enero 2018), con estudiantes ubicados en los últimos términos o en desarrollo de trabajo o tesis de grado; más de dos años prestando servicios a la Unefa e involucrados en actividades de investigación.

Acompañado con una investigación explicativa con cuestionario on line de afirmaciones múltiples cerradas; con un procesador para el análisis estadístico

denominado SPSS versión 7.0 (por su amigabilidad y accesibilidad), específicamente en la subrutina Análisis Factorial como técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos, que busca el número mínimo de dimensiones capaces de explicar la máxima información contenida en dichos datos, eliminando la existencia a priori de dependencia conceptual entre unas variables sobre otras y explicando por qué determinadas variables se relacionan más entre sí y menos con otras, encontrando así grupos de variables (factores) con significado en la explicación de la interrogante de la investigación.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Programas de Postgrado operativos objetos de la investigación

Aplicada la muestra poblacional, se identifican 15 programas concebidos por los 42 entrevistado como los objetos de la evaluación. De los cuales la mitad de dichos programas se encuentran adscritos al Núcleo Caracas, y los demás adscritos a diversas regiones del país, exceptuado la Región de los Llanos y Guayana, quienes los consideraron replica de los anteriores.

15 fueron los programas seleccionados de los cuales: i) 4 se ubican en nivel de Especialización tales como: Telecomunicación (Maracay); Gerencia Publica (Maracay); Gerencia Hospitalaria (Caracas); Derecho Procesal Laboral (Caracas); ii) 9 pertenecían a Maestría, tales como: Gerencia Logística (Sucre, Nueva Esparta, Aragua, Carabobo); Gerencia de Mantenimiento (Aragua, Carabobo); Gerencia Educación Superior (Caracas); Extracción de Crudos Pesados (Caracas); Gerencia de las TIC (Caracas); Gerencia Jurídica Militar (Aragua); Gerencia Ambiental (Táchira); Ciencias Jurídica (Aragua);Gerencia RRHH (Aragua, Táchira y Nva .Esparta); iii) 2 a nivel de Doctorado: Innovación Educativa (Caracas); Ciencias Gerenciales (Caracas y Aragua).

Características del Momento Tríadico Estratégico Operacional en la Evaluación Curricular

El Momento Tríadico Estratégico Táctico con sus dialécticas recursivas en su interior (ver gráfica1) es comprensible desde el

pensamiento ecológico (ver Capra, F., 2000) y los paradigmas de la ciencia, tales como la física cuántica, la teoría del caos, la teoría holográfica, la ciencia cognitiva facilitan su comprensión Tales enfoques, conciben la realidad en términos de interrelaciones e integraciones entre el hombre con su entorno (ver Wompner G., F.H.,2008), en relaciones de cooperación y equilibrio guiadas por: el aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Identificándose para la evaluación curricular en dimensiones y variables interrelacionadas y ajustadas tales como: lo que fue y deberá ser la ejecución curricular del programa; y lo que fue y deberá ser su gestión institucional. Veamos con detenimiento cada una de ellas (ver Castro R., F. ,2005).

a) Lo que fue y deberá ser la Ejecución Curricular del Programa entendida como un proceso de instrumentalización de la factibilidad del programa que reposa en variables como: i) Ejecución de los objetivos del Programa: proceso en el que se realizan un conjunto de actividades educativas prevista en el Programa Origen para producir aprendizajes e ir generando el desarrollo de las competencias consideradas en los Objetivos originarios (aquellos previstos en la planificación de una realidad ya pasada); ii) Administración del Plan de Estudio, proceso permanente de parte de los involucrados de construcción de prácticas sobre estructuración, organización de contenidos, congruencia con los objetivos curriculares, la facilitación del aprendizaje y el entorno en el cual estos se desarrollan. La administración del Plan busca la pertinencia del mismo con las necesidades de la sociedad y el mejoramiento continuo de retroalimentación del currículo; en él convergen profesores, estudiantes, metodologías pedagógicas, necesidades y expectativas de grupos laborales; también implica combinar la cultura de la institución con la visión, misión, metas y fines propuestos en el Programa Académico. iii) Relación con las líneas, colectivos o polos de investigación y el currículo en donde la investigación representa un sistema estratégico y organizativo que guía la actualización y vigencia de los contenidos curriculares, así como la pertinencia de su aplicación en determinada localidad geo territorial; y la actualización conceptual, metodológica y estratégica en el cuerpo de la

Comunidad Educativa asociada al Programa objeto de evaluación.

b) Lo que fue y deberá ser la gestión institucional curricular del programa:

Señalado por Hernández,P;M. (2013) como un:

" … *proceso circular articulado y progresivo, desde su diseño, instrumentalización, desarrollo y valorización de sus actividades, medios, recursos y resultados; conjunto de actividades institucionales implementadas en el entorno externo de las diferentes versiones del Programa (Origen, Ajustados y Emergente) durante la ejecución del programas orientadas a crear la viabilidad política, territorial, laboral, social, geoespacial de la localidad, que van desde reajustes inmediatos incorporados al currículo como creación de condiciones institucionales inmediatas generadoras de viabilidad del currículo en acción, a fin de responder a aquellos elementos curriculares que perdieron actualidad en la dinámica de la realidad local en el momento de implementación…* *(pág.5)*

Esta dimensión se encuentra integrada por variables como:

i) Resultados del Seguimiento de la Gestión Curricular: representa el registro, medición, valoración, reflexión de las acciones realizadas para la viabilización de la puesta en marcha del Programa Origen; identificando los contenidos, métodos de enseñanza – aprendizajes no correspondidos con el contexto y realidad real presente en la cual se está desarrollando el diseño curricular de origen.

Tiene como finalidad, alcanzar aquellos objetivos y metas del Programa Origen que puedan ser viables en la realidad presente, generando propuesta y soluciones consensuadas y situando los logros de estudiantes y docentes asociados con el programa en el contexto social que le es propio. ii) Seguimiento y Control del Perfil del Egresado busca que el diseño curricular responda a soluciones de problemas pertinentes en la seguridad integral de la nación, obteniendo información confiable sobre la ubicación, actividades y desempeño del egresado en el ámbito laboral, grado de satisfacción y exigencias de los empleadores, desenvolvimiento social, pertinencia de la labor del profesional en el contexto país, entre otros, a fin de alimentar las políticas y directrices curriculares de la institución;

iii) Soluciones implementadas a problemas curriculares: capacidad de la institución local en la cual se desarrolla el Programa Origen de auto gestionar soluciones que actualiza los logros originario en contexto (Programa Presente) y al mismo tiempo van respondiendo a necesidades emergentes que van manifestando problemas futuros (Programas o ajustes a demandar a futuro).

Esas dimensiones se encuentran imbricadas en factores internos, que participan directamente en la instrumentalización u operación local del Programa Origen. Entre ellos se destacan: personal docente, investigadores / tutores, estudiantes/egresados, responsables de tomar decisiones en torno a los recursos y resultados del programa (decano, jefes, coordinadores, etc.); relación del Programa con las actividades de: Extensión Universitaria y Pregrado; situación económica financiera y tecnológica de la institución ejecutora del Programa. Y factores externos, conjunto de situaciones coyunturales, históricas, culturales y laborales propias de la localidad sede del Programa que ejercen presiones y efectos, positivos o negativos sobre el programa. Entre los que se destacan: características geo territorial; demanda social y científica al programa; valores culturales que impregnan la ejecución y la influencia de los empleadores locales o regionales.

Elementos causales de Toma de Decisión Curricular

El análisis factorial aplicado utilizó: i) varianza total para determinar las variables capaces de generar factores, aquí interpretados como causales de la toma de decisión en materia de decisión curricular; ii) La sedimentación para determinar el número de los componentes principales para dicha decisión; iii) Matriz de cálculo de puntuaciones factoriales para evaluar la estructura de los datos y detectar los conglomerados, los valores atípicos y las tendencias; iii) Gráfico de factores identificar dimensiones predominantes; iv) Variables influyentes causales; v) Ejes Cartesianos Decisionales para visualizar las causas principales:

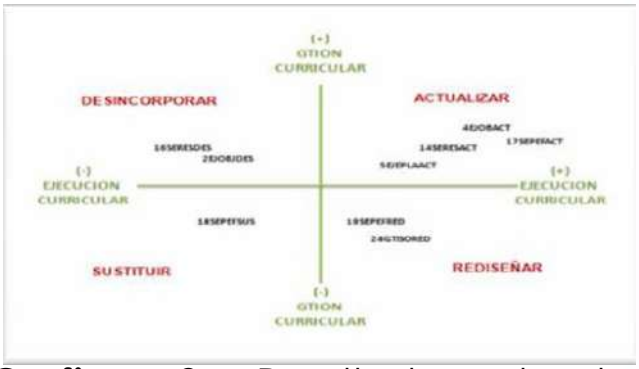
Cuyos resultados muestran como variables determinantes [criterios de selección valores = > (+) o (–) 0, 400] tales como (ver grafico 2):

i) Los resultados que arrojan las líneas de investigación sobre los diseños curriculares de los Programas (identificado con el código10EJECONACT), así como el registro de los logros obtenidos por el Programa Origen durante su desarrollo (identificado con el código 4EJOBACT) es clave para la decisión de actualización.

ii) Los diagnósticos sobre la demanda curricular por vía de investigación científica más que por estudio de mercado (9EJECONSUS); así como, la diversidad de soluciones para el diseño curricular en la construcción de viabilidad (o gestión) curricular (23GRISOSUS) y las demandas territoriales emergentes o predecibles en un futuro están asociada a la sustitución del Programa (18SEPEFSUS).

iii) Los objetivos de un Programa Origen y su grado de satisfacción a las demandas del presente son directamente proporcional a la decisión de rediseñar el Programa (1EJOBJRED).

v) La relación entre las gestiones curriculares implementadas durante la ejecución administrativa del Programa y no alcanzar más del 40% de las metas y resultados esperados, están directamente relacionada con la decisión de desincorporación.



Grafica 2. Resultados de los Ejes Cartesianos de Categorías Decisionales del Momento Trádica Estratégico Táctico Operacional de la Evaluación Curricular. Fuente: propias del autor.

Por otra parte, se encuentran como componentes influyentes en la toma de decisión los siguientes: i) La ejecución de objetivos y los planes curriculares asociados con los resultados del perfil del egresado explican la decisión de actualización. ii) Mientras que los resultados obtenidos en torno a los Objetivos Curriculares serían determinantes en la desincorporación del Programa. iii) Y la gestión de soluciones en torno al seguimiento del perfil del egresado es determinante para el rediseño; iv) Finalmente, el seguimiento de los logros e impactos de los egresados son determinantes en las decisiones sobre sustitución

o no del programa. En cuanto a los Factores aquí identificados como causas predominantes la primera, se encuentran liderizadas por los ítems 6, 15, 16, 17, 18 y 19 (ver cuestionario anexo) señalando que a mayor demanda de Programas de Postgrado, de parte de Organismos Gubernamentales, o Comunitarios o Laborales, mayor será la necesidad de rediseñar los programas de postgrado, tanto el diseño de origen como los ajustado.

De igual modo, al incrementarse la demanda por factores externo y aún contando con todos los recursos institucionales requeridos, mayor será la necesidad de sustituir los programas existentes para responder a las demandas del Sector Empleador en cuanto al futuro perfil del egresado profesional.

La segunda causa la protagonizan los ítems 2,4,5,10,14 señala la necesidad de actualizar o desincorporar cuando los datos suministrados por las investigaciones realizadas y las gestiones implementadas en el Programa Presente (adaptado al contexto) muestran que los logros de los objetivos y contenidos curriculares alcanzados en el Programa Presente se deben a la implementación de implementación de una diversidad de gestiones institucionales, no prevista en el Programa Origen, gracias a las cuales se fue posible la viabilidad y factibilidad del Programa.

CONCLUSIONES

El momento tríadico estratégico táctico operacional de la evaluación curricular de la Unefa aplicado como marco teórico para explicar la tomar la decisión de: actualizar o desincorporar o rediseñar o sustituir un Programa de Postgrado, mostró ser una herramienta útil en la investigación curricular debido a que las dimensiones: sobre lo que fue y deberá ser tanto la ejecución como la gestión curricular en sus variables claves, identifican los elementos curriculares e institucionales (sean de origen, presentes o emergentes) que aportan % de significado a los factores causales que servirán de guía decisional sobre el futuro de los de los Programa de Postgrado en la Unefa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Capra, F. (2000). La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Barcelona-

España. Editorial Anagrama.

Hernández P., M. (2013). La consistencia en la evaluación curricular: ¿instrumento idóneo para la toma de decisión?. Caracas, Venezuela, Unefa – Sede.

Hernández P. Maeva E; Talloli, J. y Sarmiento M. (2015). La Evaluación Curricular en la Unefa. Primer avance 14 Diciembre, Coordinación Currículo – Vicerrectorado Académico. Caracas, Venezuela, Unefa – Sede.

Ley de Educación Universitaria (1970). Gaceta Oficial República de Venezuela N°1429, Extraordinaria, de l8 de septiembre de 1970.

Ley Orgánica de Educación – LOE (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República-Bolivariana de Venezuela N° 5.929 de fecha 15 de agosto.

Ministerio de Educación Universitaria – MEU (1999). Estudios de Factibilidad y Viabilidad. Gaceta Oficial N° 36.847 de fecha 01 de diciembre.

Unefa (2015a). Documento Base del Currículo y Modelo Educativo Cívico Militar basado en Saberes Integrados. Vac N° 04 CU-001 Acuerdo 0007 del 26 Marzo 2015, Gaceta Universitaria 0001, Primer Trimestre 2015. Documentos Históricos, Caracas, Unefa.

Varela, F. y Maturana, H. (1973). De Máquinas y Seres Vivos: Una teoría sobre la organización biológica. Santiago de Chile, Editorial Universitaria.

REFERENCIAS ELECTRÓNICA

Castro, R.,F. (2005). Gestión Curricular: una nueva mirada sobre el Curriculum y la Institución Educativa. Revista Horizontes Educacionales, N°10, pp.13-25. Chile, Universidad del Bío Bío. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917573002. [Consultado: 12 abril 2016].

Wompner, G. F.H. (2008). Inteligencia Holística la llave para una nueva era. Disponible: http://www.eumed.net/libros- gratis/2008c/464/LA%20EDUCACION%20HOLISTICA.htm. [Consultado: 12 abril 2016].

Cómo citar este artículo: Hernández, Maeva **Evaluación curricular en el momento tríadico operacional.caso: programas de postgrado UNEFA con vigencia 2010**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 122. ISSN 1856-2922.

DISEÑO PRELIMINAR DE UN VECTOR ESPACIAL DE COMBUSTIBLE SÓLIDO CON CAPACIDAD DE SITUAR NANO SATÉLITES EN ÓRBITA BAJA

Autor (es): André Prialé Cappa y Tulio Rafael Salazar Álvarez.

Institución: Agencia Bolivariana para Actividades Espaciales (ABAE).

Correo: andrepriale@gmail.com

RESUMEN

El desarrollo de vectores espaciales ha permitido a las grandes potencias un salto considerable a nivel científico, tecnológico y de capital humano difícilmente alcanzable por las naciones ajenas al desarrollo espacial. En Venezuela el desarrollo de vectores, salvo algunos modestos pioneros, ha sido breve y limitado. A excepción de los investigadores del CIAE-ULA no ha habido otras investigaciones consistentes en el campo de la cohetería.

El diseño de vectores está íntimamente relacionado con el desarrollo y uso apropiado del tipo de combustible para la misión. Actualmente existen dos tipos de combustibles: Líquido y Solido. El combustible a usar está estrechamente relacionado a la función, misión y metas a alcanzar. Para el diseño fue considerado el combustible sólido ya que el mismo pese a generar un impulso específico inferior al combustible líquido, con un diseño de tobera adecuado, puede llegar a generar un altísimo empuje lo cual es sumamente beneficioso para la misión.

El presente diseño, una vez completado, sería un impulso al desarrollo de la nación ya que el mismo generaría una ingente cantidad de nuevos conocimientos en el ámbito tecnológico espacial a su vez fomentando el uso de nuevas tecnologías y generando centros de desarrollo, integración de partes espaciales, lo cual ayudaría al reimpulso de la industria espacial venezolana.

Para el presente diseño se plasma en manera conceptual y plausible con las capacidades de la industria nacional, el diseño de un cohete de combustible tipo solido con capacidad de posicionar nano satélites en órbita baja.

Descriptores: Cálculo matemático, carga útil, Cohete sonda, combustible sólido, vector espacial, diseño, misión no tripulada, modelo mecánico computacional, nano satélites.

ABSTRACT

PRELIMINARY DESIGN OF A SPACIAL VECTOR OF SOLID FUEL WITH A CAPACITY TO SITUATE NANO SATELLITES IN LOW ORBIT

The development of spatial vectors has allowed the great powers a considerable leap in

scientific, technological and human capital difficult to achieve by nations foreign to space development.

In Venezuela the development of vectors, except for some modest pioneers, has been brief and limited. With the exception of the CIAE-ULA investigators there have been no other consistent investigations in the field of rocketry.

The design of vectors is closely related to the development and proper use of the type of fuel for the mission. Currently there are two types of fuels: Liquid and Solid. The fuel to be used is closely related to the function, mission and goals to be achieved.

For the design, solid fuel was considered since it generates a specific impulse inferior to liquid fuel, with a suitable nozzle design, it can generate a very high thrust which is extremely beneficial for the mission.

The present design, once completed, would be a boost to the development of the nation since it would generate a huge amount of new knowledge in the space technology field in turn encouraging the use of new technologies and generating development centers, integration of parts space, which would help the revitalization of the Venezuelan space industry.

For the present design, the design of a solid-type fuel rocket capable of positioning nano satellites in low orbit is expressed in a conceptual and plausible manner with the capabilities of the national industry.

Descriptors: Mathematical calculation, payload, rocket probe, solid fuel, space vector, design, unmanned mission, computational mechanical model, nano satellites.

Introducción

El diseño de vectores espaciales es un proceso multidisciplinario. En mayor parte es un proceso complicado, en el cual se deben establecer los parámetros iníciales de diseño y luego mediante técnicas de optimización se realizan una serie de mejoras a este (Arlan

tas, 2012). En el presente artículo se establece la selección de combustible sólido, diseño del motor y el diseño de la tobera del cohete, con esto se busca generar el diseño de un vector espacial con capacidad de poner en órbita baja (200 km) una carga útil compuesta por un Nanosatélite de 1u (1 kg).

Un parámetro importante para el correcto funcionamiento del cohete es el diseño del motor. En la actualidad existen básicamente dos tipos, los cuales difieren por el propelente usado: líquido y sólido. De estos se desprenden una gran gama de diversos motores los cuales de una u otra forma están relacionados con los anteriormente mencionados.

Para el diseño del motor se ha decidido usar un motor de combustible sólido, por consideraciones prácticas y económicas: ya que para la construcción de este tipo de motor no es necesaria la implementación de piezas móviles ni sistemas de control aligerando peso y número de partes implicados en el proceso (Calleja, 2011).

Los cohetes de combustible sólido el combustible y el oxidante se encuentran mezclados y forman una masa sólida homogénea, llamada grano, la cual está ubicada dentro de la cámara de combustión. Esta cámara de combustión se encuentra reforzada para resistir el calor y la alta presión de los gases. Los gases generados son expulsados a gran velocidad y alta temperatura a través de la tobera [Prialé, 2016].

De materializarse este proyecto serviría de instrumento a universidades, entes públicos o privados, para colocación en órbita terrestre nanosatélites o femtosatélites, permitiéndoles ahorrar grandes sumas de capital al no tener que contratar los costosos servicios de las grandes agencias o empresas espaciales.

Estipulación de las mezclas de combustible

Motivado por la sencillez de construcción y empleo de los cohetes de combustible sólido, fueron descartados los complejos sistemas de combustible líquido, ya que estos necesitan una mayor cantidad de piezas, conectores, sistemas de control, los cuales sumados aumentan peso al diseño final, condición que se busca minimizar al momento de diseñar un

cohete.

El primer paso en los cálculos de la las mezclas de combustible, fue establecer las cantidades específicas de los componentes para obtener un Impulso Especifico mayor a 230 segundos (Nasa, 2005), una temperatura de combustión razonable a la capacidad térmica de los materiales usados en la construcción del motor y una generación de CO no mucho mayor a la de CO2, para así reducir las descargas toxicas al medio ambiente durante el tiempo de combustión.

Se partió de la formulación de tres mezclas conocidas como patentes (las cuales han sido usadas en diversos cohetes sondas americanos en el transcurso de varias décadas) (Nasa, 2005) pero presentaban el inconveniente de una alta generación de CO el cual es sumamente nocivo para la salud y tóxico para el medio ambiente y excesiva generación de temperatura de combustión.

Ante la necesidad de obtener una mezcla de propelente eficiente, con una generación relativamente baja de CO y una temperatura de quemado razonable, fue necesario hacer un minucioso estudio de diversas mezclas de combustible. En dicho estudio se dividió las mezclas en 4 familias (cada una de estas se mantenía constante el PPG (Propilenglicol C3H8O2) y se variaba el Aluminio (Al) y el N.A (Nitrato de Amonio NH4NO3) en partes equivalentes, dando una suma total de 1000 gr en cada variante de mezcla), cada familia fue a su vez dividida en 6 tipos de mezcla y en cada tipo se agrupó 21 variantes. Por lo cual, al final de la investigación, se obtuvieron del programa GDL PROPEP un total de 5040 resultados (Prialé, 2016).

Las mezclas de combustible poseen en común los mismos ingredientes: Nitrato de Amonio, Aluminio (Puro Cristalino) y Propilenglicol (PPG) principalmente, cambiando únicamente las proporciones en la mezcla final.

TABLA I

ESPECIFICACIONES DE ENTRADA PARA EL ESTUDIO REALIZADO EN GDL PROPEP

Elementos de la mezcla	Nitrato de amonio, Aluminio (puro cristalino) y Propilenglicol
Datos constantes durante el estudio:	Pc (presión de combustión)=1000psi Pe (presión externa)=14,7psi Temperatura (Temp. Medio ambiente)=298K
Peso total mezcla de estudio: 1000gr por variante	Impulso Especifico mínimo: 230seg

A continuación se tabulan las tres mezclas patentes, las mismas cuyas pruebas han sido realizadas en el software GDL PROPEP con un peso total de 1000gr de

compuesto para posteriormente poder analizar porcentualmente los resultados:

TABLA II
TABULACIÓN DE LAS 3 MEZCLAS PATENTES Y LA GENERACIÓN DE CO, CO2, IMPULSO ESPECÍFICO Y TEMPERATURA.

N.A. (gr)	Aluminio (gr)	PPG (gr)	CO (mol)	CO2 (mol)	Impulso (seg)	Temp. (K)
700	150	150	6,838	0,918	242,1	2583
600	250	150	7,586	0,168	254,3	2999
650	200	150	7,278	0,478	248,9	2798

Análisis de los resultados

Mezcla 1: presenta una cantidad de 700gr de Nitrato de Amonio, 150gr de aluminio (Puro Cristalino) y 150gr de PPG (Propilenglicol). Los resultados obtenidos fueron CO=6,-8382mol, CO2=0,9186mol, Impulso=242,1 seg, Temperatura=2583k. Por lo cual se pudo observar que pese a ser una mezcla extensamente usada en cohetes sondas, genera una gran cantidad de CO y un impulso relativamente bajo (solo 12 puntos por encima del mínimo permisible) por lo cual fue descartada.

Mezcla 2: presenta una cantidad de 600gr de N.A., 250gr de Aluminio y 150gr de PPG. Los resultados obtenidos fueron: CO=7,58617mol, CO2=0,16868mol, Impulso=254,3seg, Temperatura=2999k. Esta mezcla al presentar una temperatura excesivamente alta fue descartada ya que hubiera sido necesario capas de mayor grosor de inhibidor, lo cual aumentaría el peso y tamaño total del cohete, considerando que el peso en la construcción de un vector espacial es determinante.

Mezcla 3: presenta una cantidad de 650gr de N.A., 200gr de Aluminio y 150gr de PPG. Los resultados obtenidos fueron: CO=7,27816mol, CO2=0,47818mol, Impulso=248,9 seg, Temperatura=2798k. Por lo cual se puede notar una considerable reducción de la temperatura generada pero también una importante reducción del impulso respecto a la mezcla 2, lo cual solo aporta 18,9 puntos sobre el mínimo requerido de 230seg de impulso específico. Quedando descartada también esta mezcla patente.

El proceso de selección de los resultados obtenidos del estudio, estuvo definido por las variantes que presentaran un mayor impulso y menor temperatura de combustión interna. (Prialé, 2016) Una vez finalizado los estudios se procedió a insertar las 24 variantes obtenidas en Graph Pad en el cual se insertó el impulso específico en el eje x y la temperatura en el eje y1 de cada mezcla y se procedió a realizar un análisis de regresión linear (Prialé, 2016).

El resultado de dicho análisis se puede observar en la siguiente

figura:

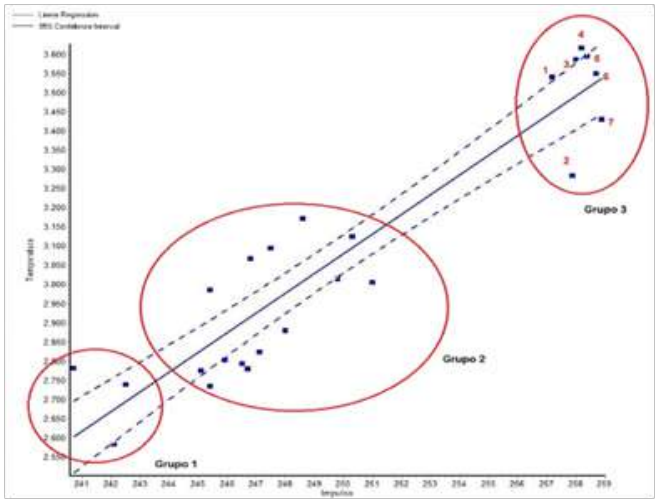


Fig. 1. Gráfica obtenida del análisis de regresión lineal en Graph Pad, en la cual el eje "x" está representado por el impulso específico y el eje "y" por la temperatura (Prialé, 2016).

Gracias al estudio de regresión lineal se pudo plasmar de manera visual la contraposición entre Temperatura de la cámara de combustión (eje y) y el Impulso específico (imp) en el eje x, pudiéndose notar tres grupos muy bien formados, cada grupo presentaban rango de valores de temperatura e imp muy parecidos entre sí pese a pertenecer a familias y mezclas diferentes.

Grupo 1: Conformado por aquellos con un imp y temperatura más baja al resto. Estos, pese a generar una temperatura relativamente baja e ideal para la combustión dentro un motor cohete y posterior construcción, fueron descartados por presentar un rango de imp con valores entre 240 a 243seg por lo cual se perfilaban extremadamente bajos para los requerimientos de puesta en órbita baja de un Nanosatélites.

Grupo 2: Se pudo visualizar como el grupo más denso está conformado por varios puntos esparcidos con rango de valores de imp que van de 245 a 251seg. En este grupo se puede notar un gran aumento de la temperatura generada durante la combustión, por lo cual pese a poseer valores de Impulso mayores al grupo 1 poseían temperaturas exageradamente altas y rendimiento considerado bajo, por lo cual este grupo también fue descartado.

Grupo 3: Por último delimitando los puntos que presentaban un mayor imp y una mayor temperatura, estos, pese a presentar valores de temperatura considerablemente mayores del resto, presentan una media superior de imp fácilmente identificable en la gráfica, cuyos valores van desde 257,2 a 258,9seg, y que fue determinante a la hora de su selección (Prialé, 2016).

TABLA III
VARIANTES DE MEZCLA GRUPO 3

MEZCLA	IMPULSO (seg)	TEMP. (K)	N.A. (gr)	Al. (gr)	PPG (gr)
1	257,2	3541	675	270	55
2	257,9	3284	575	300	125
3	258,0	3586	650	290	60
4	258,2	3617	640	300	60
5	258,4	3595	635	300	65
6	258,7	3550	625	300	75
7	258,9	3430	600	300	100

Una vez que fueron expresadas las variantes y analizando los resultados obtenidos, se pudo llegar a dos conclusiones de importancia:

•Todas poseen una alta cantidad de Aluminio (Al) Puro Cristalino, (en promedio 30% del peso total de la variante) lo cual es determinante en su alto imp al ser este un material altamente explosivo.

•Todas las variantes presentan una alta temperatura de combustión, la cual tiene un valor medio de 3500K, valor éste de calor el cual podría fundir a la mayoría de los aceros empleados en la fabricación de motores cohetes. Para hacer frente esta realidad se decidió aplicar como inhibidor en el motor una capa de revestimiento en el cilindro del cohete de CCC (Compuesto Carbono-Carbón).

Teniendo en cuenta que pese a poseer el grupo 3 imp superiores a los otros dos grupos, poseía también temperaturas mayores a estos, por este motivo para contrarrestar la elevada temperatura sin sacrificar el impulso específico (imp), se procedió a elegir aquella mezcla de combustible del grupo 3 que permitiera con una menor temperatura un mayor imp. Para lo cual fueron definidos en tabla los puntos que conforman el grupo 3. Esta labor fue hecha teniendo en cuenta los datos de imp y temperatura y por medio de un gráfico de dispersión se pudo visualizar la variante cuya relación imp/Temperatura (Nakka, 2016) es la más apropiada:

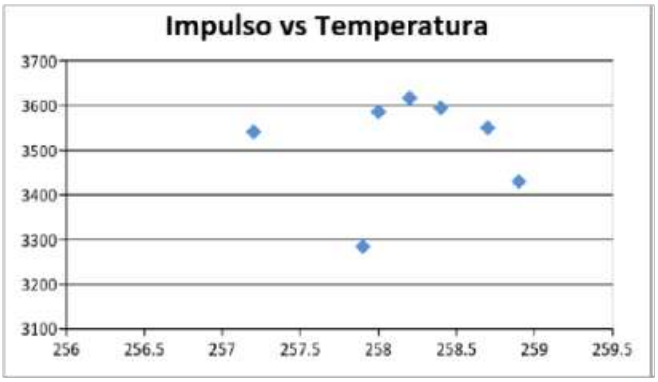


Fig. 2. Gráfica obtenida del análisis de dispersión de los datos de Impulso/Temperatura del grupo 3.

Después de haber analizado los puntos de la gráfica, se llegó por conclusión que el punto 2 de la Figura 2 presenta la mejor relación imp/Temperatura. Por lo cual esta variante tiene una composición: 57,5% de N.A. 30% aluminio y 12,5% de PPG con lo cual se genera un imp de 257,9s en promedio muy superior a las otras variantes

y una temperatura muy inferior de tan solo 3284 K, la cual es ampliamente soportada por el inhibidor seleccionado para la construcción del motor cohete (CCC), resultando ideal para el diseño de la cámara de combustión.

Diseño del motor cohete

En comparación con los case de plástico reforzado con filamentos, los de acero tienen varias ventajas: mayor resistencia a cambios bruscos de temperatura, mayor resistencia a esfuerzos y son menos propensos a fallas. La cualidad de resistir altas temperaturas añade una ventaja intrínseca: menor cantidad de aislante y por consiguiente menor peso final del motor. Pueden estar almacenados a la intemperie durante mucho tiempo sin deteriorarse. Al ser el acero un material que resiste mejor el intenso calor generado, es necesario menor cantidad de inhibidores y por consiguiente hay más espacio para el grano propelente (Sutton, 2001).

Al no haber tanques de combustible extras, la carcasa debe fungir de contenedor y cámara de combustión. En los cohetes sondas esto debe ser minuciosamente calculado ya que producto a su esbelta figura (diámetro reducido) no se pueden adherir reforzadores de estructura externo por consiguiente toda la tarea recae en las paredes motor. En este tipo de motores no existe un sistema de refrigeración como tal, esta importante labor recae en las capas de aislante térmico insertadas entre la pared del case y el grano. Por consiguiente el espesor del inhibidor debe ser calculado teniendo en cuenta la temperatura máxima soportada, temperatura producida por la combustión y taza de erosión. Por consiguiente puede definirse como un sistema de refrigeración pasivo (Sutton, 2001).

Con respecto al empuje producido y la temperatura generada en la cámara de combustión no existe un sistema de control como tal, estos dos parámetros son previamente definidos en el diseño y todos los materiales están elegidos y calculados a fin de resistir las altas temperaturas y generar el empuje necesario. El empuje es generado de forma continua hasta que se agota la carga (Prialé, 2016).

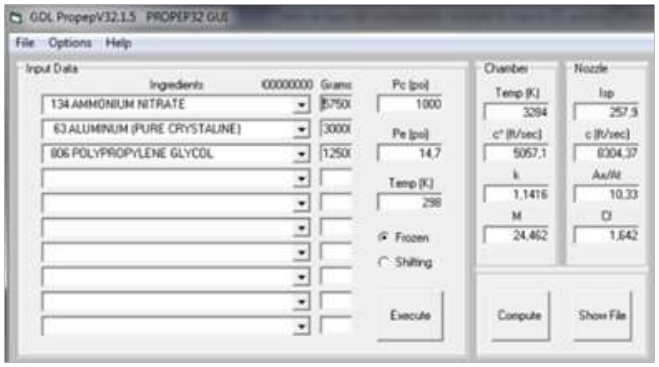
Parámetros iniciales para el diseño del motor

Para el diseño del case motor se tuvieron en cuenta una serie de

parámetros los cuales fueron establecidos para el posterior computo en el programa GDL Propep. (Prialé, 2016).

A continuación se muestran:

Pc (Presión de cámara) 1000 psi (6,89MPa), Pe (Presión externa, presión atmosférica a nivel del mar) 14,7 psi (0,101Mpa), T (temperatura ambiente) 298K (24,85°c), De (Diámetro externo cohete) 0,18m. Composición establecida del grano propelentes: N.A. 575gr, Al. 300gr,



PPG.125gr.

Fig. 3. Captura de pantalla de los parámetros introducidos en programa GDL Propep y Fig. 4. Captura de pantalla de los resultados arrojados por GDL Propep.

Diseño del case motor

La estructura del motor de la primera etapa es un tubo donde el límite del espesor de pared e es impuesto por la presión esperada y el límite elástico del acero AISI 4140 (Tristancho, 2011):

$$e = (f \bullet d \bullet p)/(2 \bullet \sigma)$$

Resolviendo: f (Factor de Seguridad) 1,2, d (Diámetro externo) 0,18 m, p (Presión interna) 6,89 MPa, σ (Límite elástico del acero) 415 MPa, e (Espesor de pared) 0,0018 m. Por consiguiente partiendo de un diámetro externo para el case motor de 0,18 metros se obtuvo un espesor pared de 0,0018 metros.

La teoría de membrana simple puede ser aplicada para predecir el estrés aproximado en la cámara de combustión, esto asumiendo que no existe flexión en las paredes del case y que todas las cargas son tomadas en tensión. Para un cilindro simple de radio R y espesor e, con una presión de

cámara p, el estrés tangencial es igual a (Faria, 2013):

$\sigma_\theta = pR/e$

Para calcular el estrés longitudinal se divide entre dos el estrés tangencial (Faria, 2013):

$\sigma_\theta = 2\sigma_l$

Al despejar el estrés longitudinal de la fórmula 3, se obtienen los siguientes valores:

p (Presión interna) 6,89 MPa, R (Radio) 0,09 m, e (Espesor de pared) 0,0018 m, σ_θ (Estrés tangencial) 345,833 MPa, σ_l (estrés longitudinal) 172,916 MPa.

Selección del inhibidor

La alta temperatura generada por el propelente sólido en la cámara de combustión hace que sea fundamental la implementación de algún aislante térmico para contrarrestar los efectos de la alta temperatura sobre las paredes internas del case (Prialé, 2016). El objetivo principal de estos materiales termo resistente o Inhibidores es evitar que las altas temperaturas de la cámara debiliten la integridad estructural del case, aunque el inhibidor realiza otras funciones secundarias:

1. Reduce el peligro de quemado en superficies donde no se desea que haya contacto con el calor.
2. Amortigua la tensión generada de la combustión sobre las paredes del case.
3. Sella las uniones del case evitando la perdida de presión y daños del calor generado.
4. Guía el producto de la combustión en un flujo laminar hacia la garganta, lo cual evita la generación de ondas de choques en el cono de convergencia de la tobera.

Teniendo en cuenta las características fundamentales de los inhibidores los parámetros de búsqueda y selección se basaron en dos variables: Densidad y Temperatura máxima:

La densidad es un factor de suma importancia para la selección motivado a que se busca un material con la menor densidad posible y capaz de amortiguar los esfuerzos generados en la cámara de combustión (Prialé, 2016). La temperatura máxima del inhibidor, su importancia radica en la selección del material ya que su resistencia debe estar por encima al calor generado en la cámara de combustión.

En base a estos dos parámetros se hizo una búsqueda de los inhibidores más usados en la aeronáutica (SLA-561V, EPDM, TRUFOC, PICA),

cohetería (Alúmina, CCC, Grafito, Pirolitico,), industria en general (Corcho, Lana de vidrio, Lana de roca) y algunos experimentales (fibra de coco).

Asbesto: 1,76 (densidad g/cm3), 1700 (máxima temperatura soportada °C), (1 número al que corresponde en las gráficas), Alúmina 1,6, 1700 (2), CCC 1,81, 3650, (3), Grafito Pirolítico 2,1, 3650 (4), Corcho: 0,25 110 (5), Lana roca 0,16, 1100, (6), Lana vidrio 0,014, 450, (7)

Fibra de coco: 0,11, 210, (8), Carbón Fenólico 1,42, 1430, (9), Sílice fenólica 1,75, 1880, (10)

SLA-561V: 0,272, 708, (11), EPDM: 0,86, 1550, (12), TRUFOC: 0,4, 2000, (13), PICA: 0,32.

Fig. 5 Representación gráfica de los materiales según sus densidades,

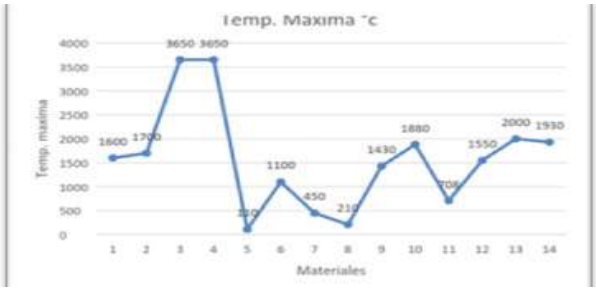


Fig. 6 Representación de los materiales según la máxima temperatura soportada

Fig. 6 Representación de los materiales según la máxima temperatura soportada.

En base a los datos observados en las gráficas de densidad y máxima temperatura, se pre-seleccionaron cuatro materiales: Asbesto (1), Alúmina (2), CCC (3) y Grafito Pirolítico (4) los cuales presentan las mejores relaciones densidad/Max. Temperatura.

Investigaciones recientes han determinado varios efectos nocivos del asbesto, siendo clasificado como cancerígeno humano reconocido por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EEUU, por la Oficina de Protección Ambiental y la Oficina Internacional para la Investigación Del Cáncer. Según las investigaciones, la exposición al asbesto puede incrementar el riesgo de cáncer de pulmón y de mesotelioma.

Teniendo en cuenta los daños irreparables que el asbesto puede causar al ambiente y todos los daños verificados que genera en el cuerpo humano, los autores decidieron eliminar el uso del asbesto como material inhibidor, en aras de salvaguardar la salud del ser humano y en cuido al medio ambiente (Prialé, 2016).

De esta forma, quedaron tres candidatos: Alúmina, CCC (Compuesto Carbón Carbón) y Grafito Pirolítico, por lo cual ara la selección del inhibidor se tomaron en cuenta tres factores:

• Densidad: en este punto la Alúmina presenta a densidad más baja 1,6 g/cm2 contra 1,81 del CCC y 2,1 del Grafito Pirolítico.

• Temperatura máxima: en este apartado el CCC y Grafito Pirolítico presentan una mejor resistencia al calor, ambos llegan al orden de 3650 °c quedando la alúmina en solo 1600 °c de resistencia.

• Expansión térmica: este tercer y último apartado considerado para la selección del material inhibidor es fundamental ya que un material con una alta expansión térmica generaría mayor presión sobre las paredes internas del case lo cual se busca evitar y al tener la Alumin 7,9 µm/(m•°C) contra 6 del Grafito Pirolítico y 1,3 del CCC quedó finalmente descartada del proceso de diseño. Por lo cual quedaron dos posibles materiales a usar en la fabricación del inhibidor:

• Compuesto Carbono Carbón (CCC)

• Grafito Pirolítico

Cada uno de estos dos materiales presenta una idéntica resistencia al calor en el orden de los 3650 °c (o 3923 k) por lo cual en este apartado ambos son similares. Considerando la densidad de cada material, el CCC presenta 1,81 g/cm□ contra 2,1 g/cm□ por lo cual el CCC es de menor densidad lo que conlleva al beneficio de pesar considerablemente menos. Teniendo en cuenta la conductividad térmica de ambos materiales el CCC presenta 101 W/(m•k) contra 190 W/(m•k) del Grafito Pirolítico por lo cual queda demostrado que el CCC conduce en menor cantidad el calor, lo cual es ventajoso ya que no se deben agregar capas extras de inhibidor, dejando más espacio para el tubo motor y reduciendo peso en la construcción final. Como último parámetro fue tomado la expansión térmica, en la cual el CCC presentó la más baja de solo 1,3 contra 6 del Grafito Pirolítico (Prialé, 2016). Teniendo

en cuenta los parámetros antes expuestos y las ventajas del CCC en lo anterior expuesto se procedió a la selección de este como el material para el diseño del inhibidor.

Diseño del inhibidor

Como primer punto se debe calcular la velocidad de ablación (va), la cual depende de la temperatura de la cámara de combustión, de la temperatura de ablación del Compuesto Carbono Carbón (CCC) y del flujo de calor por unidad de área (a) (Prialé, 2016).

a=6e_h-4•T_0^0,3•m_s^0,905 (4)

Por lo cual: e_h (Calor específico) = 1300 KJ/Kg, T_0 (temperatura cámara combustión) = 3284 K,

m_s (Densidad superficial) 3,25 Kg⁄m², resolviendo obtenemos a (flujo de calor) = 7668,270

J⁄((m•s)).

La Velocidad de ablación (v_a) se define como (Tristancho, 2011):

v_a= (a (T_0 - T_a))/(Q_a • ρ) (5)

a = 7668,270 J⁄((m•s), T_0 = 3284 K, T_a (Temp. Ablación.) 3923 K, Q_a (Calor de ablación) 2700000 KJ⁄Kg, ρ (Densidad aislante) 1810 Kg⁄m² y resolviendo obtenemos la v_a (Velocidad de ablación) = -0,00100 m⁄s.

Luego de haber calculado la velocidad de ablación, se procede a calcular el Espesor Pirolizado, este es la parte del inhibidor que queda quemada dentro del motor cohete (Tristancho, 2011):

e_p=2√((a • t_burnout)/2) (6)

a (Difusividad térmica) 0,0000017 m⁄s, t_burnout (Tiempo de quemado) 30 s, quedando e_p (Espesor Aislante Pirolizado) 0,010099505 m.

Para el cálculo del Espesor Aislante Térmico (Tristancho, 2011):

e_t= β • e_p (7)

β (Factor de seguridad) 1,5, e_p (Espesor Aislante Pirolizado) 0,010099505 m, quedando el e_t (Espesor aislante térmico) = 0,015149257 m.

Una vez calculados la velocidad de Ablación, el Espesor Pirolizado y el Espesor Térmico se procede a calcular la presión que va a generar el motor cohete (Tristancho, 2011):

P_burst= (2 • e • σ)/d (8)

e (Espesor cámara combustión) 0,0018 m, σ (Limite elástico) 415 MPa, d (Diámetro externo) 0,1800 m, P_burst (Presión de quemado) 8,2680 MPa.

Tapa trasera motor cohete

La tapa trasera es un elemento sellante fundamental en la construcción del motor cohete, en esta sección del motor el flujo de gases es menor y la presión ejercida sobre esta sección es mayor, por lo cual es necesario el diseño de una pieza reforzada con una alta resistencia a los esfuerzos (Prialé, 2016).

Se puede considerar que se trata básicamente de una concha cilíndrica, la cual para aumentar el refuerzo y propiedad sellante se ha establecido eliminar las uniones atornilladas propuestas en muchos diseños y utilizar una pieza roscada (Prialé, 2016). Entre algunas las ventajas más importantes que figuran están: Mayor adhesión al case por medio de unión roscada, se reducen las posibilidades de debilitar la estructura del case al no tener que insertar tornillos, Mayor posibilidad de sellar la salida de gases.

Para el cálculo estructural de esta pieza se hará de acuerdo a la teoría de platos planos fijados alrededor de una circunferencia y carga distribuida uniformemente sobre su superficie, siendo esta carga N debida a la presión interna de la cámara de combustión actuando en el área del plato (Oberg, 2004):

$$N = P(c.max) \quad (\pi.(d_p)^2)/4\ t_p^{\ 2} \qquad (9)$$

Siendo: $\mathbf{d_p}$ (Diámetro del plato no soportado por el cilindro) 0,1764 m, **pc.max** (Presión de quemado, transformada de Mpa.a.N/m².) 8.268.000 N/m², lo cual nos arroja **N** (Carga) 202.063,3323 N.

El cálculo del esfuerzo σ_t en el plato se define según:

$$\boldsymbol{\sigma_t} = (Pc.max \bullet d_p^{\ 2})/(4\ t_p^{\ 2}) \qquad (10).$$

En este punto se procedió a calcular el esfuerzo tangencial $\boldsymbol{\sigma_t}$ usando un espesor de pared tentativo de 0,01 m (1 cm). (Prialé, 2016). Siendo Pc.max (Presión de quemado) 8.268.000 N/m², d_p Diámetro del plato no soportado por el cilindro)) 0,17641388 m, t_p (Espesor pared tentativo) 0,01m (1 cm).

A este punto se ha diseñado una tapa trasera la cual tiene: 0,01 m de espesor con 0,1764 m de diámetro, sujeta al Case por medio de rosca. En la parte superior se fabricara un refuerzo en forma de cruz griega para así otorgarle mayor resistencia al esfuerzo tangencial (σt) producido durante la combustión, dicha pieza ha sido concebida en su totalidad en Acero AISI 4140. Se considera insertar una capa de inhibidor CCC de 0,02 m (2 cm) en la parte inferior de la pieza para así evitar los efectos de la combustión afecten al acero.

Una vez diseñada la pieza le fue realizada una simulación de deformación utilizando "Simulation Express" de Solid Works. En dicha simulación fueron aplicados los valores obtenidos hasta este momento, entre los cuales destacan: Presión, coeficiente de deformación, espesor y sujeciones, con finalidad de comprobar su resistencia física (Prialé, 2016).

El resultado de dicha simulación fue realizada de acuerdo a los siguientes datos: P (Densidad acero AISI 4140) 7850 Kg/m³, Pc.max (Presión de quemado) 8,268 MPa y fy (Presión soportada) 460.000.000 N/m².

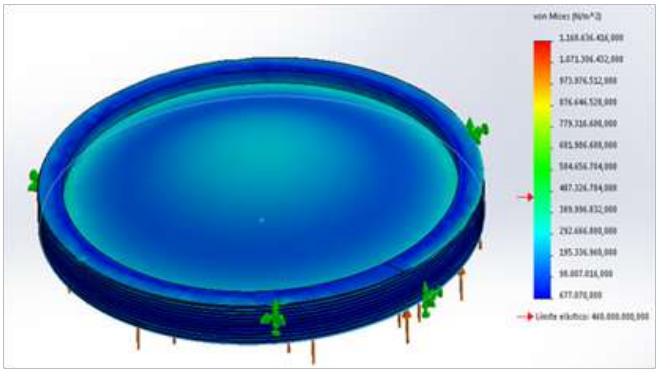


Fig. 7. Resultado del análisis de la tapa trasera.

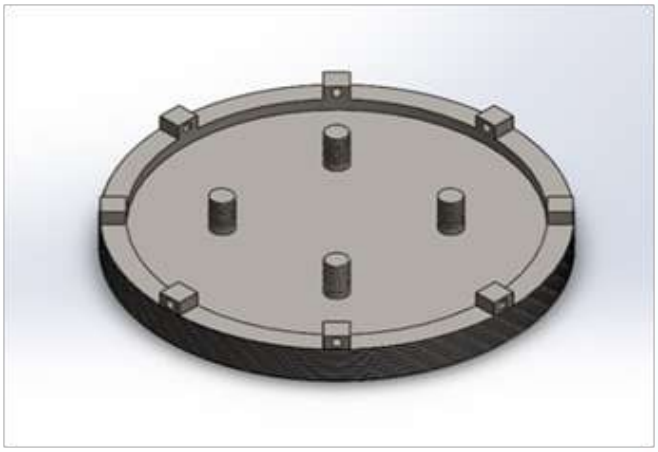


Fig. 8. Diseño de la tapa trasera en SolidWorks 2015.

La pieza fue analizada teniendo en cuenta la posición exacta de la sujeción (la rosca) y la presión ejercida en la cámara de combustión (8,268 MPa) por lo cual, gracias a un análisis de Von Misses, se pudo comprobar que la pieza resiste en su totalidad la presión ejercida durante la combustión.

Diseño de la tobera

El diseño de gran parte de las toberas usadas en la cohetería se basa en el tipo De Laval o tobera convergente divergente, la cual está compuesta por tres partes fundamentales, cono de convergencia, garganta y cono de divergencia. En casi todos los diseños el cono de convergencia es poco crítico en cuanto a prestaciones y no presenta notables diferencias si se comparan diferentes diseños, ya que una vez los gases habiendo pasado por la garganta poco importan para el desarrollo del empuje del vector. En cambio, el cono de divergencia es la parte más crítica y aquella donde recae la mayor parte de los análisis y estudios. (Nasa, 1975).

Actualmente la mayoría de los diseños de toberas incorpora un diseño del tipo campana. La configuración general de este tipo de tobera es que presentan una pendiente muy pronunciada de 20° a 50° en la parte adyacente a la garganta y muy poca al final del contorno, cerca de 10° (Nasa, 1975).

Teniendo en cuenta los requerimientos básicos para la construcción de una tobera de cohete supersónico, entre las cuales destacan: presión de diseño, tamaño de garganta, cambio aceptable en cambio de garganta, radio de expansión, configuración de salida, diámetro de interfaz con case, peso-costo-fiabilidad. Se decidió descartar el uso de aluminio o acero ya que éstos al no poseen las capacidades físicas necesarias para resistir el calor producido en la combustión y se seleccionó en su lugar diseñar la tobera usando grafito, material que ha sido utilizado en toberas de varios cohetes sondas tales como Arkas y Super Arkas (Nasa, 1963).

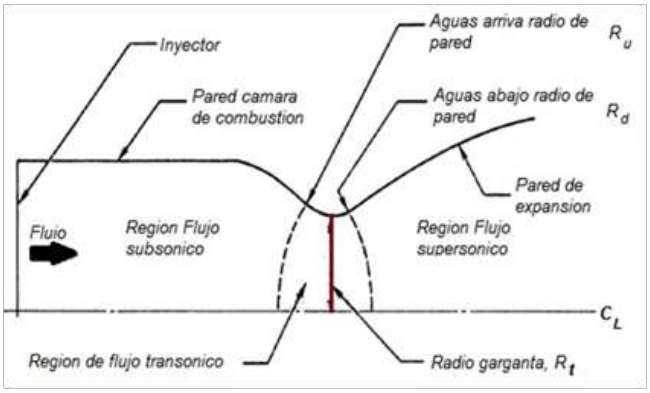


Fig. 9. Configuración general y terminología de las partes de una tobera (Nasa, 1975).

Fig. 10. Configuración de una tobera

de cohete Super Arcas (Nasa, 1975).

Cono de divergencia

El método usado por diversos autores entre los cuales resaltan George P. Sutton y Oscar Biblarz para estipular el diámetro de salida del cono de divergencia es considerarlo el 90% del diámetro de la cámara de combustión (Sutton, 2001), por lo cual nos queda: Diámetro cámara de combustible: 0,1259 m, Diámetro de salida (90% Cámara combustión) 0,1133 m, Radio de salida(r_x) 0,0566 m, Área de Salida (A_x) 0,0101 m².

El programa GDL Propep ofrece una posible relación área salida (A_x) y área garganta (A_t) de A_x⁄A_t =10,33 . Ésta luego de haber sido estudiada por método de optimización en el GDL Propep se descarta y se obtiene como mejor relación:

A_x/A_t =15

Por lo cual despejando A_t tenemos

A_(t)= A_x/15

Resolviendo obtenemos: A_t (Área de garganta) 0,00067m², r_(t) (Radio de garganta) 0,01460m

Longitud del cono de divergencia (Prialé, 2016):

L_n= (r_(t) •(√(A_x⁄A_t)-1)+ R_1 [1/ cosa-1])/(tan a)

Si resolvemos: r_(t) (Radio garganta) 0,0146 m, A_x⁄A_t (Relación área salida y área garganta) 15, R_1 (1,5 veces el radio de garganta) 0,0219 m, a (Ángulo del cono divergencia) 12°, por lo cual obtenemos L_n (Longitud cono divergencia) 0,20 m.

Flujo másico (m) (Faria, 2013):

m= (p_(c) A_t)/c^*

Resolviendo: p_(c) (Presión de cámara) 6890000 Pa, A_t (Área de garganta) 0,00067 m², c* (Velocidad característica) 1541,4 m/s, m (Flujo másico) 3,0057 Kg/s.

(*) Convertida del GDL Propep, del Sistema Ingles (S.I.) 5057,1 ft/s al sistema internacional (MKS) 1541,4 m/s.

Rata de quemado del propelente (Faria, 2013):

r_b= m/(A_b• ρ_prop).

m (Flujo másico) 3,0057 Kg⁄s, A_b (Área de quemado) 0,0124 m², ρ_ prop (#) (Densidad propelente) 1755 Kg/m3, por lo cual obtenemos un r_b (Rata quemado) 0,1375 m/s.

(#) Obtenido del GDL Propep.

Habiendo establecido el tiempo de quemado del propelente en 30 segundos (Prialé, 2016) y habiendo obtenido la rata de quemado del combustible se procede a calcular la longitud de la cámara de combustión:

l= r_b• t

r_b (Rata de quemado) 0,1375 m/s, t (Tiempo) 30 s, l (Longitud case) 4,126 m.

Se procede a calcular el empuje generado por la tobera (Faria, 2013):

$$T = p_c A_t \left\{ \frac{2\gamma^2}{\gamma-1} \left(\frac{2}{\gamma+1}\right)^{(\gamma+1)/(\gamma-1)} \left[1-\left(\frac{p_e}{p_c}\right)^{(\gamma-1)/\gamma}\right]\right\}^{1/2}$$

p_c (Presión cámara combustión) 6890000 Pa, A_(t)(Área garganta) 0,00067 m², γ (*) CP/CV (*) 1,14, p_e (Presión externa) 101352 Pa, por lo cual queda un T (Empuje) 7685,646 N.

(*) Valor obtenido de los resultados de GDL Propep.

Por lo cual la tobera diseñada genera un empuje de 7685,646 N.

Cono de Convergencia

El cálculo de longitud del cono de convergencia se determina según (Prialé, 2016):

$$L_{nc} = \frac{r_t \cdot \left(\sqrt{A_x/A_t}-1\right) + R_1\left[\frac{1}{\cos\alpha}-1\right]}{\tan\alpha}$$

r_(t) Radio garganta 0,0146 m, A_x/A_t Relación área salida y área garganta 18,52, R_1 1,5 del radio

de garganta 0,0219 m, a Angulo del cono divergencia 45°, quedando el Longitud cono de convergencia L_nc en 0,057m.

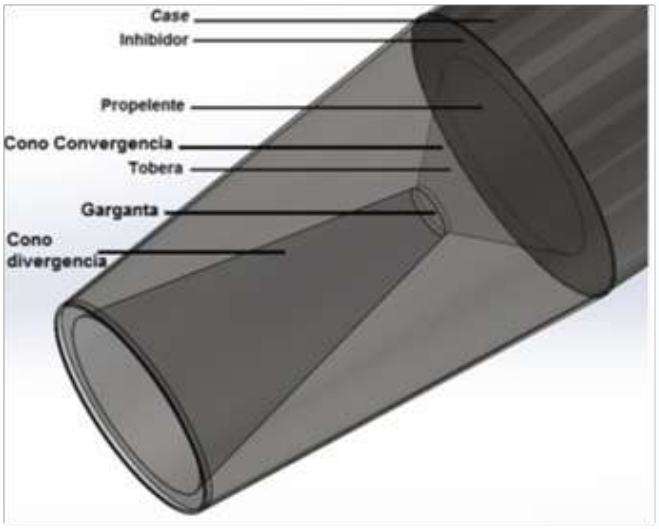


Fig. 11. Diseño en SolidWorks 2015 de la tobera señalando cada parte que compone la misma.

Fig. 12. Renderizado en SolidWorks 2015, vista lateral de la tobera y aletas estabilizadoras.

CONCLUSIONES

A través de la presente investigación, en la cual se estudiaron grupos de diversas mezclas de combustible sólido, se pudo determinar un nuevo tipo de mezcla, la cual está compuesta por 57,5% Nitrato de Amonio, 30% aluminio puro cristalino y un 12,5% de Propilenglicol. Esta nueva mezcla aporta un Impulso de 257,9 seg. Siendo muy superior al promedio usado en cohetes sondas norteamericanos (254,3seg) y manteniendo una temperatura de 3284K.

Posteriormente fue diseñado el motor cohete, en el cual teniendo presente la relación peso/empuje se procedió a la búsqueda de materiales compuestos que puedan soportar cambios drásticos de temperatura, presión, en fin que resistan los cambios muy bruscos de ambiente en cuestión de segundos sin sufrir fisuras o cualquier desperfecto físico. Por tal motivo fue seleccionado el Acero AISI 4140 el cual, pese a ser más pesado del aluminio, presenta una serie de características ventajosas para la construcción de motores cohetes, entre las cuales destacan: alta resistencia a la tensión, resistencia a altas temperaturas, bajo nivel de alargamiento entre otros; estas características sumadas conllevan un menor espesor en la capa inhibidora lo cual conlleva a menor peso requerido para la construcción y mayor peso para carga útil.

Partiendo de los parámetros iniciales para el diseño: Presión de cámara 1000 psi (6.89MPa), presión atmosférica de 14.7 psi (0,101 MPa), temperatura de combustión de 3284 K y diámetro externo de 0,18 m se obtuvo: espesor de 0,0018 m, estrés tangencial 345,833 MPa y estrés longitudinal 172,916 MPa.

A sabiendas que la temperatura máxima soportada por el Acero AISI 4140 es de 723 K la cual es menor a los 3284 k generados por la combustión del propelente, se procedió a la selección del inhibidor en el cual se fijaron como parámetros de selección: baja densidad y temperatura máxima soportada, por lo cual usando una menor cantidad de inhibidor se pueda aislar al case de acero; aligerando costos y peso. En base a estos dos parámetros de selección fue seleccionado el Compuesto Carbono Carbón (C.C.C.) ya que el mismo presenta resistencia máxima a temperaturas de 3923,15 k (3650°c), densidad de 1,81 g/cm2 y que a diferencia de otros inhibidores como el Asbesto no genera daños al ambiente y a la salud.

En cuanto al cálculo de la presión generada en la cámara de combustión durante la ignición se obtuvo 8,268 MPa, la cual es tolerada por el case de acero ya que el mismo tiene Resistencia a la tracción y Límite de Fluencia mucho mayor a la presión de quemado.

Para el diseño de la tobera fue establecido del tipo fija y externa, ya que al ser un cohete de combustible sólido de fácil fabricación y bajo costo operativo, este formato de tobera presenta la mayor sencillez en la construcción, y al haber menor cantidad de piezas involucradas menor es la posibilidad de fallo. El material usado para el diseño fue el grafito, pese a ser un material de alto coste y actualmente no se fabrica en Venezuela, puede ser obtenido por medio de terceros. A diferencia de otras toberas las cuales están fabricadas en acero, esta fue pensada en grafito para soportar las altas temperaturas del flujo de gases expulsado del motor. (3284 k).

A través del desarrollo de los cálculos estos arrojaron: longitud del cono de divergencia de: 0,20 m, longitud cono de convergencia: 0,057 m, diámetro de salida 0,1133 m, radio de garganta 0,0146 m, flujo másico 3,0057 kg⁄s, rata de quemado 0,1375 m/s, lo cual arroja una longitud del case motor de 4,126 m y generación de empuje de 7685,646 Newtons.

REFERENCIAS

Arslantas. Y. (2012) "Conceptual design optimization of a Nanosatellite launcher". (Tesis para el grado de Master de ciencias en ingeniería aeroespacial). Universidad Técnica de Medio Oriente, Ankara, Turquía.

Calleja, J. (2011) "Diseño y evaluación de un motor cohete de combustible sólido" (Trabajo especial de grado para optar al título de ingeniero mecánica). Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Faria M. (2013) "Internal Ballistics Simulation Of a Solid Proppelant Rocket Motor" (Trabajo de grado para obtener Titulo de Magister en Ingeniería Aeronáutica) Universidad Da Beira Interior, Covilhã, Portugal.

NASA (1963) "Technical Note, Erosion Resistance and failure Mechanisms of Several Nozzle Materials in a Small Solid-Propellant Rocket Engine", Ohio, EEUU.

NASA (1975) "Solid Rocket Motor Nozzles", Space Vehicle Design Criteria (Chemical Propulsion), Ohio, EEUU.

NASA (2005) Sounding rocket program handbook, 2nd edition, Sounding rockets program office suborbital & special orbital projects directorate, Ohio, EEUU.

Nakka R. (2016) "Teoría sobre motores cohete de propelente sólido" [Online]. Disponible: http//www.nakka-rocketry.net

Oberg E. (2004) "Machinery's Handbook". 27va. Ed. Industrial Press Inc. New York, EEUU.

Prialé A. & Salazar T. (2016) "Diseño preliminar de un cohete de combustible sólido de dos etapas con capacidad de carga útil para posicionar en órbita un nanosatélite de 1U o varios femtosatélites". (Trabajo Especial de Grado para optar al título de Ingeniero Aeronáutico) Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada U.N.E.F.A., Caracas, Venezuela.

Sutton G. (2001) "Rocket Propulsion Elements", Wiley-Interscience Publication. EE.UU.

Tristancho J. (2011) "Technical contrains for a low cost femto-sattelite launcher", 49th AIAA Aerospace sciences Meeting including the new Horizons Forum and aerospace exposition. AIAA 2011-546, Orlando, EE.UU.

Cómo citar este artìculo: Prialé, Andrés y Salazar, Tulio **Diseño preliminar de un vector espacial de combustible sólido con capacidad de situar nano satélites en órbita baja**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 135. ISSN 1856-2922.

EMPRESAS MILITARES Y DE SEGURIDAD PRIVADA Y EL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Autor: Jesús David Rojas Hernández.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: jdrojas20@gmail.com

RESUMEN

Se aborda la necesidad de que la República Bolivariana de Venezuela, fomente doctrina para la incorporación de responsabilidades y consecuentes penas por los crímenes de guerra incluidos en el Tratado Internacional para la creación de la Corte Penal Internacional, para delimitar el tratamiento penal ante la vulneración de las conductas permitidas cometidas por las empresas militares y de seguridad privadas contrarios a los Convenios de Ginebra y demás normativa del Derecho Internacional Humanitario considerados como Crímenes de Guerra por el Estatuto de Roma, creados y utilizados por las Potencias Mundiales como una nueva forma de intervención militar, evadiendo las responsabilidades previamente aceptadas por los Estados a nivel Internacional por lo cual no basta poseer órganos como los Tribunales de Justicia Penal, Fiscalía General de la República, para que, en forma coordinada, sancionen a los responsables de tales conductas antijurídicas, con lo que se concluye en la necesidad de adoptar una plataforma jurídica a lo interno de Venezuela y en el ámbito internacional que tipifique tales delitos como condición para que se sancionen esos ilícitos, subsidiaria y complementariamente a los Tribunales nacionales. A los efectos de este estudio, se utilizó la metodología descriptiva de fuente bibliográfica.

Descriptores: Contratistas militares, Corte Penal Internacional, responsabilidades, Crímenes de Guerra, Derecho Internacional Humanitario, Venezuela.

SUMMARY

MILITARY AND PRIVATE SECURITY COMPANIES AND INTERNATIONAL HUMANITARIAN LAW IN THE BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA

It addresses the need for the Bolivarian Republic of Venezuela, to promote doctrine for the incorporation of responsibilities and consequent penalties for war crimes included in the International Treaty for the creation of the International Criminal Court, to delimit the criminal treatment in the face of the violation of permissible behaviors committed by private military and security companies contrary to the Geneva

Conventions and other International Humanitarian Law regulations considered as War Crimes for the Rome Statute, created and used by the World Powers as a new form of military intervention , evading the responsibilities previously accepted by the States at the International level, which is why it is not enough to have organs such as the Criminal Justice Courts, the Attorney General of the Republic, so that, in a coordinated manner, they punish those responsible for such illegal acts, that concludes in the ne the need to adopt a legal platform within Venezuela and in the international arena that defines such crimes as a condition for sanctioning those offenses, subsidiary and complementary to national courts. For the purposes of this study, the descriptive methodology of bibliographic source was used.

Descriptors: Military contractors, International Criminal Court, responsibilities, War Crimes, International Humanitarian Law, Venezuela.

INTRODUCCIÓN

Se requiere fomentar en la República Bolivariana de Venezuela, la plataforma jurídica y la doctrina para la incorporación de responsabilidades y consecuentes penas en las decisiones jurisprudenciales de la Corte Penal Internacional, para delimitar el tratamiento penal de los Crímenes de Guerra, que con ocasión al empleo de contratistas militares, creados y utilizados para evadir las obligaciones estatales establecidas o previstas en los Cuatro Convenios de Ginebra (1949) y sus Protocolos Adicionales (1977) y (2005).

Estas figuras de contratistas militares, conocidas desde el año 2006, trabajan como Compañías Privadas dedicadas al negocio de la Seguridad Internacional, bajo onerosas contrataciones de los gobiernos (EEUU, Francia, Gran Bretaña, Rusia y China), que ejecutan por su cuenta, pero en beneficio de los contratantes, maniobras pseudomilitares y operaciones militares, sin respetar los cánones establecidos por el mundo civilizado para el combate racional dentro de cualquier conflicto armado, ya que, aunque sus trabajadores sean militares retirados o con entrenamiento de este tipo, infringen las normas de la guerra al entrar a operar dentro de escenarios bélicos en la misma forma que cuando lo hacen incorporados en

las fuerzas armadas regulares de cualquier Estado reconocido por la comunidad internacional.

Así, creemos que la definición local de lo que debe entenderse por empresas militares o de seguridad privada, a los efectos de lograr la aplicación directa del Estatuto de Roma (2000) y de los Convenios de Ginebra (1949) y sus tres (3) Protocolos Adiciones, como garantía efectiva que acabe con la impunidad de los autores materiales, inmediatos e intelectuales por los desafueros cometidos por los individuos, gerentes de compañías y contratantes por lo realizado por sus dependientes, y, establecer responsabilidades individuales por crímenes de guerra, estableciendo relaciones de causalidad entre los contratantes y los ejecutores.

Estudiando para ello aspectos importantes como el domicilio de las compañías, la definición de las reglas de combate, el lugar donde se comete y la nacionalidad de la víctima contra quien se perpetra el crimen, la responsabilidad penal en que podrían incurrir los dueños y socios de las empresas, el encargado del gobierno que corresponda por someterse a este tipo de contratos y a acceder a seguridad y defensa de un Estado, en contraste con su fuerza militar declarada, al develar teatros de operaciones militares y finalmente, contrastar estas actividades con las llamadas contrataciones mercenarias que deberían estar erradicadas en un mundo libre de violencia y precursor de la paz mundial, en el marco del compromiso supremo de la Carta de San Francisco (1945), base del Sistema Internacional actual.

Una breve reseña del derecho internacional humanitario

El derecho internacional humanitario, en lo adelante DIH, también conocido como derecho de la guerra y derecho de los conflictos armados, es una rama del Derecho Internacional Público y es definido como un conjunto de normas que, por razones humanitarias, trata de limitar los efectos de los conflictos armados (CICR 2. , 2004), y tiene como finalidad proteger a las personas que no participan o que ya no participan en los combates, limitando los medios y métodos de hacer la guerra.

Esta parte del derecho internacional, que regula las relaciones entre los Estados está integrado por acuerdos firmados entre Estados –tratados o convenios–, por el derecho consuetudinario internacional compuesto por la práctica de los Estados que éstos reconocen como obligatoria y por los principios generales del derecho.

El DIH se aplica en situaciones de conflicto armado y distingue entre conflictos armados internacionales y conflicto armado de carácter no internacional.

En los conflictos armados internacionales se enfrentan, como mínimo, dos Estados los cuales deben observar las normas incluidas de los Convenios de Ginebra y en el Protocolo adicional I. Los con flictos armados de carácter no internacional se enfrentan en el territorio de un mismo Estado, fuerzas armadas regulares y grupos armados disidentes, o grupos armados entre si aplicando una serie más limitada de normas (CICR 2. , 2004).

Señalamos igualmente que, en el Derecho Internacional Humanitario, no se determina si un Estado tiene o no tiene derecho a recurrir a la fuerza, su función va encaminada a otros fines para lo que se toman en cuenta las restricciones a los que están sometidos los medios y métodos de hacer la guerra.

En ese sentido, señalamos que tal rama del Derecho Internacional prohíbe, entre otras cosas, los medios y los métodos militares que: no distinguen entre las personas que participan en los combates y las personas que no toman parte en los mismos, a fin de respetar la vida de la población civil, de las personas civiles y los bienes civiles; causan daños superfluos o sufrimientos innecesarios; causan daños graves y duraderos al medio ambiente.

Así, para finalizar en este pun to, concordamos con Delio Jaramillo (Jaramillo, 1986) al afirmar que el Derecho Internacional Humanitario es:

Aquel conjunto de reglas internacionales, de origen convencional o consuetudinario, que están específicamente destinadas a aplicarse en los conflictos armados internacionales o no internacionales para limitar, por motivos humanitarios, el derecho de las partes en conflicto de utilizar métodos

y medios de guerra ilimitados y para proteger a las personas y a los bienes afectados o susceptibles de ser afectados por el conflicto.

Es de destacar que desde la suscripción de la Carta de las Naciones Unidas(Organización de las Naciones Unidas, 1945) se prohíbe todo recurso a la fuerza en las relaciones internacionales, con excepción de la acción coercitiva colectiva prevista en el Capítulo VII y del derecho de legítima defensa individual o colectiva reservado por el artículo 51, en virtud de lo cual adquieren mayor importancia las limitaciones que se le imponen a las partes en los Convenios de Ginebra para realizar acciones hostiles contra otros Estados.

En este marco de referencia algunos Estados, actuando en franca violación del Principio de Buena Fe, principio éste que se ha establecido en el Derecho Internacional y encuentra su sustento en diversas Convenciones Internacionales como la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados (Convención de Viena, 1969) en cuyo artículo 26 se instituye la obligación por parte de los Estados de cumplir y ejecutar los tratados de buena fe, recogiendo en este punto, la Costumbre Internacional imperante sobre la materia. Asimismo, el artículo 2 de la Carta de la ONU (Organización de las Naciones Unidas, 1945) establece que los miembros de la Organización deben cumplir de buena fe las obligaciones que han asumido en virtud de la Carta.

Finalmente, la Declaración de Principios de Derecho Internacional (Naciones Unidas, 1970) referentes a las Relaciones de Amistad y Cooperación entre los Estados, realizada de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, extendería años más tarde esta obligación de cumplir de buena fe sus obligaciones internacionales a todos los Estados, lo cual permitió que algunos utilizaran mecanismos para eludir las obligaciones que les imponían los Convenios de Ginebra y sus Protocolos Adicionales, entre los cuales se encuentra la prohibición de tercerización de las operaciones militares.

La proclamación del problema

El término de crímenes de

guerra, definido por el Derecho Internacional y la Convención de Ginebra, se refiere a las infracciones graves del Derecho Internacional Humanitario que se cometen durante un conflicto armado (ACNUR, 2017).

La guerra ha constituido una constante preocupación en la historia de las sociedades, dados sus enormes efectos en el desarrollo de los pueblos. Se trata de un fenómeno que afecta a todos por igual, que no tiene fronteras, que aun cuando puede prevenirse, el efecto expansionista de algunas civilizaciones hace que a veces sea inevitable. Por ello, todas las civilizaciones, se han preparado física, logística y jurídicamente para controlar las guerras y los efectos positivos o negativos que de ellas se derivan.

La guerra moderna es definida por (Marquina, 1995), como una "lucha armada y cruenta entre Estados, sometida a reglas jurídicas, cuya finalidad es hacer prevalecer, en cada caso determinados puntos de vista políticos según sea el interés nacional del respectivo Estado."

De la anterior definición se aprecia que las Guerras Modernas han sido reguladas por diferentes Tratados Internaciones, entre los cuales cabe mencionar a Henry Dumont médico ginebrino, testigo de la Batalla de Solferino de 1859 y que luego de observarla propuso la creación de una Organización Internacional que dio origen al Comité Internacional Cruz Roja CICR; Convenio de Ginebra del 22 de agosto de 1864 (Comité Internacional de la Cruz Roja, 1864), modificado y renovado el 06 de julio de 1906.

Convenio de La Haya en las Conferencias de la Paz y Arbitraje (Corte Internacional de Justicia, 1899); Convenio de La Haya sobre costumbres de la Guerra Terrestre (Comite Internacional de la Cruz Roja, 1907) y Reglamento Anexo Sobre Las Leyes y Costumbres de la Guerra Terrestre (RGT); Convención de Ginebra de 1929 (Convenio de Ginebra, 1929); Cuatro Convenios de Ginebra de 1949 (para aliviar la suerte que corren los heridos y los enfermos de las fuerzas armadas en campaña; para aliviar la suerte que corren los heridos, los enfermos y los náufragos de las fuerzas armadas en el mar; relativo al trato debido a los

prisioneros de guerra y relativo a la protección debida a las personas civiles en tiempo de guerra(Comité Internacional de la Cruz Roja, 1949) y sus Protocolos Adicionales (relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales (PROTOCOLO I) y relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional (PROTOCOLO II) (Adicionales, 1977).

El relativo a la aprobación de un signo distintivo adicional (PROTOCOLO III) (2005) suscritos por los Estados con el objeto que las hostilidades afecten lo menos posible a los civiles no combatientes, prisioneros de guerra, heridos, y a los bienes protegidos, entre otros.

Si bien es cierto que las guerras no son exclusivamente una confrontación entre Estados, constituye un factor desintegrador social que socava el porvenir de los pueblos, en general y pueden, en su desarrollo, producir en los sujetos directamente involucrados en el conflicto, crímenes atroces contra poblaciones legítimamente protegidas por el Derecho Internacional Humanitario.

En este contexto cabe destacar que la Carta Magna de Venezuela (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2000), proclamó en sus artículos 1 y 3, como valor ínsito de nuestro Estado, la paz internacional y como fin esencial la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, en virtud de lo cual debe preparar todos sus recursos, aplicando la máxima romana de Vegecio: "Estar preparados para la guerra es uno de los medios más eficaces de conservar la paz.", (Vegetio Renatus, Siglo IV).

Nuestra Ley Fundamental (Constitución de la República Boliovariana de Venezuela, 2000), prevé que la Seguridad de la Nación es corresponsabilidad del Estado y de la Sociedad Civil (Artículo 326) para dar cumplimiento, entre otros, a la independencia, paz, libertad, justicia y afirmación de los Derechos Humanos y ésta corresponsabilidad abarca los ámbitos económico, social, político, cultural, geográfico, ambiental y militar, a lo que agregamos el ordenamiento jurídico que interviene como eje transversal.

Desde la segunda mitad del Siglo XX, a partir de las guerras de

independencia africanas de los años 60 donde las potencias coloniales, reclutaron mercenarios para realizar actividades que en sí, se consideraban muy riesgosas o abiertamente ilícitas en el marco de los conflictos armados de sometimiento de la población colonial que pretendía liberarse, las Naciones Unidas adoptó la Convención Internacional contra el reclutamiento, utilización, la financiación y el entrenamiento de mercenarios (CICR, Comité Internacional Cruz Roja, 1989), debido a que las grandes potencias han venido utilizando en parte de sus operaciones militares, con el objeto de sustraerse de responsabilidades internacionales, a las empresas militares y de seguridad privada (EMSP), bajo onerosas contrataciones para que desarrollen operaciones de seguridad o militares que ejecutan por su cuenta, pero en beneficio de los contratantes, evadiendo el Derecho Internacional Humanitario.

Se introduce esta referencia, ya que este mecanismo, resultaría una potencial amenaza a la seguridad e integridad de la República Bolivariana de Venezuela (RBV), la cual debe defenderse aplicando para ello las normas que el ordenamiento jurídico nacional e internacional le brindan para asegurar la aplicación de la justicia y minimizar la impunidad de los que puedan valerse de la conformación lícita con aprovechamiento de la forma.

En este contexto, se señala que conforme a la opinión de (Rojas Hernández, 2004), las conductas de los particulares que son contrarias a los intereses que el Estado está llamado a proteger, y que por tanto, vulneran el orden jurídico establecido, quedan sujetas al ejercicio iuspuniendi del Estado, por lo que se reprimen a través de la aplicación de sanciones en sede administrativa o de penas en sede criminal, donde la diferencia entre las infracciones y las penas radica en el hecho de que éstas últimas suelen ser privativas de la libertad, lo cual, en modo alguno, puede suceder en el caso de las infracciones administrativas.

Los delitos o las penas son pues, el producto de la potestad sancionadora del Estado; potestad que como se sabe va más allá de la mera imposición de una sanción al agente que ha violentado el ordenamiento jurídico, ya que en definitiva, su fin último es evitar que se causen nuevos daños. De allí, que la doctrina aceptada ad-

mita que esta actividad tiene dos fases, una primera, que se puede denominar fase preventiva que como su nombre lo indica pretende es evitar el riesgo, y una segunda fase, que se caracteriza por ser estrictamente represiva y consiste en la imposición de la sanción.

Para que el ejercicio de la potestad punitiva del Estado sea eficaz es imperativo que el mismo sea asertivo, es decir, debe aplicarse en todo su rigor y en el momento preciso, pues, de lo contrario la aludida potestad se traduciría en un elemento de burla en beneficio de los potenciales agentes infractores, quienes ante la actuación tardía, lenta y poco efectiva del Estado en salvaguardar los intereses que está llamado a proteger, no tendrán ningún escrúpulo ni disuasivo en cometer ilícitos que puedan afectar la paz de la República, de sus ciudadanos, la estabilidad de sus instituciones y hasta comprometer el futuro de la nación.

En efecto, a través de la revisión hemerográfica y académica nacional e internacional de los últimos treinta (30) años se evidencia como en algunos casos, ninguna autoridad judicial nacional de un país agredido en su intimidad, por actividades injerencistas, operaciones militares o de sabotaje y en conflictos armados tercerizados por empresas militares o de seguridad privada, que no ha reprimido las conductas antijurídicas realizadas en las fases de preparación y planificación de acciones armadas en su contra, pudo hacerlo posteriormente.

Somos del criterio que dentro de la planificación de las acciones militares para la defensa de la nación que corresponde realizar conforme al artículo 2 de la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación(Ley Orgánica de Seguridad de la Nación , 2014), debe preverse la tarea de revisión y actualización del ordenamiento jurídico vigente, en tiempos de paz, por órgano del Comando Estratégico Operacional de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (CEOFANB) para optimizar las operaciones en tiempos de guerra, conforme a las atribuciones amplísimas de que dispone, conforme al artículo 39 de la Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana(Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana , 2014).

Si los Tribunales penales nacionales, poseen la competencia para sancionar a aquellos sujetos que han vulnerado el orden jurídico, resulta perentorio hacer notar que en el ordenamiento jurídico vigente de la República Bolivariana de Venezuela existe un órgano de justicia internacional permanente, con competencia complementaria a la de los Tribunales Nacionales para garantizar que no queden impunes los delitos de Crímenes de Guerra conexo al Sistema de Naciones Unidas.

Este organismo está dotado de la potestad sancionadora para reprimir los referidos crímenes de guerra y de garantizar que no exista impunidad por su comisión, es una herramienta útil para los países modestos respecto a las potencias hegemónicas del mundo actual, lo que resulta de gran importancia en un país que propugna como valor transversal de su existencia, la paz internacional, como la República Bolivariana de Venezuela, la que se ve en la necesidad coartar las conductas antijurídicas cometidas por los integrantes de las compañías de militares y de seguridad privada por tales delitos.

En este contexto debe destacarse la presencia de las Empresas Militares y de Seguridad Privada al otro lado del rio Arauca y en el Territorio Esequibo, en apoyo de empresas trasnacionales petroleras, lo que permite inferir que contratistas hayan hecho, estén haciendo, o puedan realizar, operaciones militares en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, de tal manera que el hecho que pudiesen estar realizando operaciones militares, de inteligencia u hostilidades en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

Implicaría que no estarían protegidos por el principio de inmunidad de la población civil contra los ataques directos, por cuanto el mismo contiene una excepción de lo que debe entenderse por participación directa en las hostilidades de desencadenarse un conflicto armado contra la nación que por mandato constitucional es respetuosa de los derechos humanos (artículos 2, 6, 7, 19, 22, 23, 29) y le está vedado suscribir tratados de inmunidad de jurisdicción, más allá de las necesarias para el mantenimiento civilizado y recíproco de las relaciones internacionales, independientemente que sus vecinos, República de Colombia lo hiciese.

Fase de interrogantes

Fundamentamos que en el supuesto de la contratación de Empresas Militares y de Seguridad Privada como elementos agresores en caso de un inicio de hostilidades de baja intensidad contra la República Bolivariana de Venezuela, provenientes desde la República de Colombia (Carmargo, 2002), país suscriptor del Estatuto de Roma el 10 de diciembre de 1998, y que lo ratificó con reservas el 05 de agosto de 2002 (Comite Internacional de la Cruz Roja, 2002), que afecten la paz, la estabilidad de sus Instituciones o de sus nacionales ocurridas en territorio venezolano y que se requiera determinar su responsabilidad penal por los agentes materiales o por aquellos que conspiran para cometer alguno de los delitos previstos en el Estatuto de Roma.

Aunado al hecho de considerar que en ese territorio colombiano se permitió el asentamiento pacifico de un seudo Tribunal Supremo de Justicia en el exilio para declarar con lugar un presunto antejuicio contra el Presidente de la República, se permite impunemente la sustracción del papel moneda venezolano y se aúpa el contrabando de extracción de gasolina y productos alimenticios y medicinales importados por Venezuela para el pueblo venezolano.

A tal efecto, nos preguntamos:

1. ¿Qué son las Empresas Militares y de Seguridad Privada?
2. ¿Cuáles delitos pueden imputarse a los empleados de las empresas militares y de seguridad privada por acciones cometidas en la República Bolivariana de Venezuela?
3. ¿Cómo establecer una verdadera responsabilidad penal internacional, por los crímenes cometidos por los empleados de las empresas militares y de seguridad privada en la República Bolivariana de Venezuela o contra ella?
4. ¿Qué mecanismos debe adoptar la República Bolivariana de Venezuela para asegurar el enjuiciamiento de los empleados de las empresas militares y de seguridad privada por crímenes contrarios al Derecho Internacional Humanitario?

Importa referir que conforme la opinión de la doctrina especializada, se describe la problemática conjuntamente con el auge y el crecimiento de la industria militar

y de seguridad privada que ofrecen sus servicios en áreas como la protección armada de personas, de sus objetos, o de los objetos solamente, caravanas o edificios, mantenimiento y preparación de los armamentos, ingeniería de los inmuebles utilizados como centros de reclusión o cárceles, asesoramiento militar, inteligencia y entrenamiento de fuerzas locales y de personal de seguridad, en ocasiones bajo la premisa de inmunidades de jurisdicción otorgadas por los países donde desarrollan sus actividades o del país contratante, contrariando el espíritu, propósito y razón del Tratado de creación de la Corte Penal Internacional de acabar con la impunidad.

De manera que se plantea como objetivo general determinar la responsabilidad de los empleados de las empresas militares y de seguridad privadas por acciones contrarias a las reglas y prácticas militares en combate del mundo civilizado subsumidos en los tipos previstos en el Estatuto de Roma, con el desarrollo de los siguientes objetivos específicos:

- Definir a las empresas militares y de seguridad privada.
- Precisar en el Ordenamiento Jurídico venezolano la tipificación de los delitos Crímenes de Guerra y sus penas, a los efectos de incluir normas que puedan castigar dichos delitos en la normativa interna de Venezuela.
- Analizar los Convenios y Acuerdos como marco legal internacional que garantiza el castigo para los perpetradores de los crímenes más graves de la humanidad y finalmente,
- Formular las recomendaciones a la República Bolivariana de Venezuela para hacer efectiva la responsabilidad penal de los agentes infractores de las Empresas Militares y de Seguridad Privada por crímenes contrarios al Derecho Internacional Humanitario.

Creemos que la República Bolivariana de Venezuela, preocupada cada vez más por el delicado problema del mantenimiento de la paz, no solamente posee órganos como los Tribunales de Justicia Penal, la Fiscalía General de la República, para que, en forma coordinada, sancionen a los responsables de conductas antijurídicas cometidas por integrantes de Empresas Militares y de Seguridad Privada, sino que también se ha de procurado toda una plataforma jurídica internacional que sancione esos ilícitos, subsidiaria y

complementariamente a los Tribunales nacionales.

El sistema de corresponsabilidad establecido en nuestra Constitución (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 2000) para garantizar la seguridad de la nación (artículo 326), requiere de la necesaria delimitación de escenarios potenciales de conflicto para preparar una adecuada defensa que disuada a los agresores de romper la paz internacional, incluyendo los Contratistas Militares y de Seguridad Privada, teniendo en cuenta la eficacia jurídica del ordenamiento interno de Venezuela para afrontar tales conductas ilícitas, precisando sus fortalezas y debilidades.

La Universidad Militar de Venezuela en la Maestría de Relaciones Internacionales, ha permitido traer a esta investigación el antecedente en relación a lo que se ha planteado estudiar: trabajo de grado 'Las Corporaciones Militares y de Seguridad Privadas (CMSP) y la Seguridad y Defensa de la Nación' de Hidalgo(Hidalgo, 2014), cuando dentro de sus objetivos explica el papel de las CMSP y sus filiales conexas en el marco de la seguridad y defensa de la nación, para lo que se ajusta a: 1.- caracterizarlas; 2.- identificar las bases legales que las regulan; 3.- explicar los principios de seguridad y defensa de la nación que se ven afectados por las acciones de esas corporaciones y 4.- proponer acciones para preservar la seguridad y la defensa nacional frente a las acciones de las CMSP. En ese sentido, delimita su tema basado en el estudio del caso venezolano haciendo comparaciones con los países de América Meridional donde la actuación de las CMSP ha sido más evidente y así visualizar las acciones que ejercen sobre los gobiernos, en las políticas, en la seguridad y en la defensa, señalando como una limitación a su investigación, el silencio mediático de las actividades de estas corporaciones con fundamento en su relación con los grandes grupos de poder a nivel mundial.

Señala igualmente, que del arqueo de fuentes en la Biblioteca del Instituto de Altos Estudios para la Defensa Nacional (IAEDEN), no se encontró algún otro trabajo que abordara el tema por el tratado, excepto dos investigaciones vinculadas presentadas en el 2010 por el Cnel. Aponte Gutiérrez en su trabajo "La injerencia de los Estados Unidos de América en los

procesos progresistas de América Latina y el Caribe: Caso Venezuela" que concluye en el hecho de una sistemática campaña de desestabilización geopolítica y en el año 2011 el trabajo del Cnel. González Maita, orientado a analizar la política imperialista que el Gobierno de los Estado Unidos dirige contra la República Bolivariana de Venezuela, para lo que concluye en la injerencia del gobierno norteamericano en los países de la región latinoamericana que defienden sus valiosos recursos energéticos.

Hidalgo (2014), concluye que a partir de esa fecha, serán necesarias nuevas investigaciones sobre un fenómeno en auge ya que esas corporaciones son muy cambiantes y lo hacen con una velocidad alarmante, evidenciando el peligro que representan esas transnacionales y todo su entramado a la seguridad y defensa de la nación venezolana, reconociendo que son una amenaza, para lo que recomienda establecer controles y suscribir acuerdos internacionales de manera de regular esas actividades. Son estas las razones que hacen que se vincule esta tesis con los prenombrados trabajos, ya que son verdaderos antecedentes del fenómeno que señalamos y que han sido reconocidos como alarmantes por miembros de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana.

Saliendo de nuestras fronteras, Gómez del Prado y Torroja Mateu (Gomez Del Prado, 2011) señalaban en su libro 'Hacia La Regulación Internacional de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas', que con este título (Hacia la regulación...) pretendían"... afirmar tanto una realidad como una esperanza. Una realidad porque no hay todavía regulación jurídica internacional (refiriéndose a la regulación de las empresas militares y de seguridad privadas) de hardlaw alguna, para supervisar y controlar las actividades de las EMSP, ni siquiera indirectamente...".

Explica el autor que de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de Roma (2000) de la Corte Penal Internacional, que establece en su artículo 1° que la Corte "será una institución permanente, estará facultada para ejercer su jurisdicción sobre personas respecto de los crímenes más graves de trascendencia internacional de conformidad con el presente Estatuto y tendrá carácter complementario de las jurisdicciones penales nacionales",

razón por la que entiende que en 2005, la Comisión de Derechos Humanos, el órgano que precedió al actual Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, estableció un grupo de cinco expertos independientes, uno de cada grupo regional 'Grupo de Trabajo', con el fin de "vigilar y estudiar las repercusiones sobre el disfrute de los derechos humanos de las actividades de las empresas privadas que ofertan en el mercado internacional servicios de asistencia, asesoría y seguridad militares" (Gomez Del Prado, 2011).

Con este antecedente, de reciente data y que ubica a su autor en la misma zona geográfica, se apuntala el hecho de ser una realidad la existencia de organizaciones militares que se conforman como figuras jurídicas aceptables pero que se colocan al margen de las normas internacionales para acometer acciones, sin que la normativa existente pueda alcanzarlas para reprimir sus operaciones, para lo que sugiere la necesidad de ser estudiadas y supervisadas y ahondar en su marco regulatorio.

Las empresas militares

En este aspecto conviene precisar que debemos considerar- como empresas militares o de seguridad privada, a tal efecto, en atención a las dificultades encontradas para conseguir textos contractuales o tratados internacionales que involucren a las empresas contratistas militares o de seguridad privada, se analizó la sentencia de la Corte Constitucional de la República de Colombia, en relación al Acuerdo de Cooperación Internacional y Asistencia Técnica en Seguridad y Defensa entre la República de Colombia y los Estados Unidos de América(Corte Constitucional de la República de Colombia, 2010), plasmado en ***http://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/No.%2040%20Comunicado%2017%20de%20agosto%20de%202010.php***, en el cual se establecen definiciones interesantes respecto a la presente investigación como las siguientes, en el artículo I del referido tratado se define a los efectos de ese Acuerdo a:

a) Por "personal civil" se entiende los empleados civiles o personas formalmente asignadas al Departamento de Defensa de los Estados Unidos que se encuentren en Colombia para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo, así como los empleados civiles de otros departamentos u organismos del Gobierno de los

Estados Unidos que estén en Colombia apoyando directamente una misión del Departamento de Defensa de los Estados Unidos para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo.

b) Por "personal militar" se entiende de los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos que estén en Colombia para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo.

d) Por "contratistas de los Estados Unidos" se entiende las personas naturales o jurídicas que hayan concertado contratos con el Departamento de Defensa de los Estados Unidos para proporcionar bienes y prestar servicios para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo.

e) Por "empleados de contratista de los Estados Unidos" se entiende las personas naturales que sean empleados por un contratista de los Estados Unidos que estén en Colombia para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo.

Se observa de tales definiciones que se trata de personal contratado por el Departamentos de Defensa u otras dependencias del gobierno de los Estados Unidos que se encuentran en Colombia para llevar a cabo actividades relacionadas con el referido acuerdo de Defensa, diferenciado del personal militar, por lo tanto no sujetos a las obligaciones del Derecho Internacional Humanitario asumidas por los Estados contratantes (Colombia y Estados Unidos).

Por su parte el Artículo IV del referido Tratado señala lo siguiente, en relación al *Acceso, uso y propiedad de las instalaciones y ubicaciones convenidas* (Corte Constitucional de la República de Colombia, 2010).

1. El Gobierno de Colombia, de conformidad con su legislación interna cooperará con los Estados Unidos, para llevar a cabo actividades mutuamente acordadas en el marco del presente Acuerdo y continuará permitiendo el acceso y uso a las instalaciones de la Base Aérea Germán Olano Moreno, Palanquero; la Base Aérea Alberto Pawells Rodríguez, Malambo; el Fuerte Militar de Tolemaida, Nilo; el Fuerte Militar Larandia, Florencia; la Base Aérea Capitán Luis Fernando Gómez Niño, Apíay; la Base Naval ARC Bolívar en Cartagena; y la Base Naval ARC Málaga en Bahía Málaga; y permitiendo el acceso y uso de las demás instalaciones y ubicaciones en que convengan las Partes o sus Partes Operativas.

Para tal fin, las Partes Operativas establecerán un mecanismo de coordinación para autorizar el número y categoría de las personas (personal de los Estados Unidos, contratistas de los Estados Unidos, empleados de los contratistas de los Estados Unidos y observadores aéreos) y el tipo y la cantidad de equipos que no excederá la capacidad de las instalaciones y ubicaciones convenidas.

3. El personal de los Estados Unidos, los contratistas de los Estados Unidos y los empleados de los contratistas de los Estados Unidos tendrán acceso y la capacidad de moverse libremente dentro y entre las instalaciones y ubicaciones mutuamente convenidas que se requieran para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el numeral 5 de este artículo.

Es de destacar que conforme a esas previsiones convenidas los contratistas militares y su personal pueden hacer uso de las instalaciones militares que la República de Colombia hubiese puesto a disposición de las autoridades de los Estados Unidos y tendrán pleno acceso y libre movimiento de las instalaciones convenidas.

Sobre la documentación exigida por las autoridades colombianas para entrar, salir y viajar del territorio de ese Estado, se prevé en el artículo IX, respecto a los contratistas militares y su personal, (Corte Constitucional de la República de Colombia, 2010) lo que de seguidas se expone:

1. Las autoridades de Colombia permitirán al personal de los Estados Unidos, el ingreso y permanencia hasta por 90 días, a menos que se acuerde mutuamente de otra manera, para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo. Con tal propósito este personal registrará sus entradas y salidas del territorio colombiano, con la debida documentación de identidad (militar o civil) expedida por los Estados Unidos, sin la necesidad de presentar pasaporte o visa. El personal civil y las personas a cargo que no sean titulares de pasaporte de los Estados Unidos podrán ingresar con visa de cortesía.

2. Las autoridades de Colombia permitirán a los contratistas de los Estados Unidos y a los empleados de los contratistas de los Estados Unidos, el ingreso y permanencia hasta por 90 días, a menos que se acuerde mutuamente de otra manera, para llevar a cabo

actividades en el marco del presente Acuerdo. Para este efecto, cuando entren y salgan del territorio colombiano, los contratistas de los Estados Unidos y los empleados de los contratistas de los Estados Unidos presentarán el respectivo pasaporte en el momento del registro migratorio.

3. Las autoridades de Colombia facilitarán los procedimientos de migración para la entrada y salida sin demora de Colombia del personal de los Estados Unidos, las personas a cargo, los contratistas de los Estados Unidos, los empleados de los contratistas de los Estados Unidos y los observadores aéreos que entren o salgan de Colombia para llevar a cabo actividades en el marco del presente Acuerdo.

De todo lo parcialmente expuesto, se confirma los siguientes elementos presentes en el acuerdo establecido entre la República de Colombia y los Estados Unidos de América, respecto a los Contratistas Militares, parcialmente transcrito:

- Son Contratistas Militares contratados por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos de América u otra dependencia del gobierno de ese país, es decir, actúan en su nombre.
- Los Contratistas Militares constituyen un cuerpo diferenciado de los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América.
- El objetivo de la Empresas Militares y de Seguridad Privada es cumplir los cometidos del Acuerdo de Cooperación Internacional y asistencia Técnica en Seguridad y Defensa entre la República de Colombia y los Estados Unidos de América.
- Los Contratistas Militares se consideran personal civil, en consecuencia son sujetos protegidos por los Convenios de Ginebra, salvo que actúen como combatientes.
- Contratistas son aquellas personas naturales o jurídicas contratadas por el Departamento de Defensa de los EEUU para realizar obras y prestar servicios relacionados con ese Acuerdo Internacional, incluyendo servicios de seguridad, de inteligencia, custodia de instalaciones, rescate de personas, custodia de prisioneros, interrogatorio de detenidos, captura de personas y toma de objetivos.
- Se autoriza a transitar libremente a los Contratistas Militares y a sus empleados por las Instalaciones Militares colombianas.

De otra parte, el Documento de Mountroux del 17 de septiembre de 2008(Comité Internacional de la Cruz Roja, 2011), Sobre las Obligaciones Jurídicas Internacionales pertinentes y las buenas prácticas de los Estados en lo que respecta a las Operaciones de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas durante los Conflictos Armados, a pesar de no ser un Documento jurídicamente vinculante, se ha publicitado recientemente entre los países del tercer mundo, como el Congreso celebrado en Costa Rica en Marzo 2018 con el fin de que esos Estados hagan acuerdos internacionales sobre tal modelo, el referido Documento Mountroux adquiere fuerza de referente ético moral, por provenir de una iniciativa de dos entes ampliamente reconocidos por su neutralidad e imparcialidad en los conflictos armados, el Gobierno de Suiza y el Comité Internacional de la Cruz Roja.

En virtud de la pertinencia con el presente trabajo de investigación, resulta conveniente precisar que se entiende para el Documento de Montreux(Comite Internacional de la Cruz Roja, Marzo, 2011), como Empresas Militares y de Seguridad Privadas, lo que se precisa en el punto nueve (9) del Prefacio del referido Documento que señala:

9. Que, a los fines del presente documento, se entenderá que:

a) Las "EMSP", como quiera que se describan a sí mismas, son entidades comerciales privadas que prestan servicios militares y/o de seguridad. Los servicios militares y/o de seguridad incluyen, en particular, los servicios de guardia armada y de protección de personas y objetos, como convoyes, edificios y otros lugares; el mantenimiento y la explotación de sistemas armamentísticos; la custodia de prisioneros; y el asesoramiento o la capacitación de las fuerzas y el personal de seguridad locales;

b) Los "miembros del personal de una EMSP" son las personas empleadas, directamente o a través de subcontratos, por una EMSP, incluidos sus empleados y su personal directivo;

c) Los "Estados contratantes" son los Estados que contratan directamente los servicios de una EMSP, incluso, si procede, cuando esa empresa subcontrata sus servicios con otra EMSP;

d) Los "Estados territoriales" son los Estados en cuyo territorio operan las EMSP;

e) Los "Estados de origen" son los

Estados cuya nacionalidad ostentan las EMSP, es decir, los Estados en los que están registradas las empresas; si el Estado en el que está registrada una EMSP no es en el que están ubicadas sus principales oficinas directivas, el "Estado de origen" será el Estado en el que se encuentren esas oficinas.

De lo anteriormente transcrito, se evidencia que las Empresas Militares y de Seguridad Privada son entidades privadas no estatales que operan en el ámbito internacional y nacional, atadas a un contrato que los vincula a un Estado Nacional o a una Empresa Trasnacional, por el pago de un estipendio económico, dentro del marco de una supuesta actividad comercial licita, para prestar servicios militares- como en el caso de la República de Colombia, los Estados Unidos- o de Seguridad Privada – como el encargado por los Estados Unidos para resguardo de los prisioneros en la prisión de Abu Ghraib, Irak-.

Luego de analizar la Sentencia de la Corte Constitucional de la República de Colombia y el Documento de Montreux, nos atrevemos a establecer a los fines del presente trabajo, nuestro concepto de Empresa Contratista Militar o de Seguridad Privada, a la cual definimos, como:

Empresa privada de orden comercial contratada por un Estado Nacional, Sujetos de Derecho Internacional o empresas trasnacionales, para prestar por cuenta de aquella servicios militares o de seguridad privada que les han sido encomendadas, mediante un acuerdo o contrato, para lo cual se les dan las facilidades necesarias, desligadas, en principio, de los acuerdos internacionales asumidos por el Estado Nacional contratante en relación a los Derechos Humanos, el Derecho Penal Internacional y el Derecho Internacional Humanitario, por ser civiles en los conflictos armados.

Crímenes de guerra

Conforme al artículo 8 del Estatuto de Roma, la Corte Penal Internacional, tiene competencia para conocer, juzgar y determinar la responsabilidad por la comisión de los Crímenes de Guerra, que tipifica de la siguiente manera:

1. La Corte tendrá competencia respecto de los crímenes de guerra, en particular cuando se cometan como parte de un plan o política o como parte de la comisión en gran escala de tales crímenes.

2. A los efectos del presente Estatuto, se entiende por "crímenes de guerra":

a) Infracciones graves de los Convenios de Ginebra de 12 de agosto de 1949, a saber, cualquiera de los siguientes actos contra personas o bienes protegidos por las disposiciones del Convenio de Ginebra pertinente: i) El homicidio intencional; ii) La tortura o los tratos inhumanos, incluidos los experimentos biológicos; iii) El hecho de causar deliberadamente grandes sufrimientos o atentar gravemente contra la integridad física o la salud; iv) La destrucción y la apropiación de bienes no justificadas por necesidades militares, y efectuadas a gran escala, ilícita y arbitrariamente; v) El hecho de forzar a un prisionero de guerra o a otra persona protegida a servir en las fuerzas de una Potencia enemiga; vi) El hecho de privar deliberadamente a un prisionero de guerra o a otra persona protegida de su derecho a ser juzgado legítima e imparcialmente; vii) La deportación o el traslado ilegal, la detención ilegal; viii) La toma rehenes;

b) Otras violaciones graves de las leyes y usos aplicables en los conflictos armados internacionales dentro del marco del derecho internacional, a saber, cualquiera de los actos siguientes: i) Dirigir intencionalmente ataques contra la población civil en cuanto tal o contra personas civiles que no participen directamente en las hostilidades; ii) Dirigir intencionalmente ataques contra bienes civiles, es decir, bienes que no son objetivos militares; iii) Dirigir intencionalmente ataques contra personal, instalaciones, material, unidades o vehículos participantes en una misión de mantenimiento de la paz o de asistencia humanitaria de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, siempre que tengan derecho a la protección otorgada a civiles o bienes civiles con arreglo al derecho internacional de los conflictos armados; iv) Lanzar un ataque intencionalmente, a sabiendas de que causará pérdidas de vidas, lesiones a civiles o daños a bienes de carácter civil o daños extensos, duraderos y graves al medio ambiente natural que serían manifiestamente excesivos en relación con la ventaja militar concreta y directa de conjunto que se prevea; v) Atacar o bombardear, por cualquier medio, ciudades, aldeas, viviendas o edificios que no estén defendidos y que no sean objetivos militares; vi) Causar la muerte o lesiones a un enemigo que haya depuesto las armas o que, al no tener medios

para defenderse, se haya rendido a discreción; vii) Utilizar de modo indebido la bandera blanca, la bandera nacional o las insignias militares o el uniforme del enemigo o de las Naciones Unidas, así como los emblemas distintivos de los Convenios de Ginebra,

y causar así la muerte o lesiones graves; viii) El traslado, directa o indirectamente, por la Potencia ocupante de parte de su población civil al territorio que ocupa o la deportación o el traslado de la totalidad o parte de la población del territorio ocupado, dentro o fuera de ese territorio; ix) Dirigir intencionalmente ataques contra edificios dedicados a la religión, la instrucción, las artes, las ciencias o la beneficencia, los monumentos, los hospitales y los lugares en que se agrupa a enfermos y heridos, siempre que no sean objetivos militares; x) Someter a personas que estén en poder del perpetrador a mutilaciones físicas o a experimentos médicos o científicos de cualquier tipo que no estén justificados en razón de un tratamiento médico, dental u hospitalario, ni se lleven a cabo en su interés, y que causen la muerte o pongan gravemente en peligro su salud; xi) Matar o herir a traición a personas pertenecientes a la nación o al ejército enemigo; xii) Declarar que no se dará cuartel; xiii) Destruir o confiscar bienes del enemigo, a menos que las necesidades de la guerra lo hagan imperativo; xiv) Declarar abolidos, suspendidos o inadmisibles ante un tribunal los derechos y acciones de los nacionales de la parte enemiga; xv) Obligar a los nacionales de la parte enemiga a participar en operaciones bélicas dirigidas contra su propio país, aunque hubieran estado al servicio del beligerante antes del inicio de la guerra; xvi) Saquear una ciudad o una plaza, incluso cuando es tomada por asalto; xvii) Emplear veneno o armas envenenadas; xviii) Emplear gases asfixiantes, tóxicos o similares o cualquier líquido, material o dispositivo análogo; xix) Emplear balas que se ensanchan o aplasten fácilmente en el cuerpo humano, como balas de camisa dura que no recubra totalmente la parte interior o que tenga incisiones; xx) Emplear armas, proyectiles, materiales y métodos de guerra que, por su propia naturaleza, causen daños superfluos o sufrimientos innecesarios o surtan efectos indiscriminados en violación del derecho humanitario internacional de los conflictos armados, a condición de que esas armas o esos proyectiles, materiales o métodos de guerra, sean objeto de una prohibición

completa y estén incluidos en un anexo del presente Estatuto en virtud de una enmienda aprobada de conformidad con las disposiciones que, sobre el particular, figuran en los artículos 121 y 123; xxi) Cometer atentados contra la dignidad personal, especialmente los tratos humillantes y degradantes; xxii) Cometer actos de violación, esclavitud sexual, prostitución forzada, embarazo forzado, definido en el apartado f) del párrafo 2 del artículo 7, esterilización forzada y cualquier otra forma de violencia sexual que constituya una infracción grave de los Convenios de Ginebra; xxiii) Utilizar la presencia de una persona civil u otra persona protegida para poner ciertos puntos, zonas o fuerzas militares a cubierto de operaciones militares; xxiv) Dirigir intencionalmente ataques contra edificios, material, unidades y medios de transporte sanitarios, y contra personal que utilice los emblemas distintivos de los Convenios de Ginebra de conformidad con el derecho internacional; xxv) Hacer padecer intencionalmente hambre a la población civil como método de hacer la guerra, privándola de los objetos indispensables para su supervivencia, incluido el hecho de obstaculizar intencionalmente los suministros de socorro de conformidad con los Convenios de Ginebra; xxvi) Reclutar o alistar a niños menores de 15 años en las fuerzas armadas nacionales o utilizarlos para participar activamente en las hostilidades;

c) En caso de conflicto armado que no sea de índole internacional, las violaciones graves del artículo 3 común a los cuatro Convenios de Ginebra de 12 de agosto de 1949, a saber, cualquiera de los siguientes actos cometidos contra personas que no participen directamente en las hostilidades, incluidos los miembros de las fuerzas armadas que hayan depuesto las armas y las que hayan quedado fuera de combate por enfermedad, herida, detención o por cualquier otra causa: i) Los atentados contra la vida y la integridad corporal, especialmente el homicidio en todas sus formas, las mutilaciones, los tratos crueles y la tortura; ii) Los atentados contra la dignidad personal, especialmente los tratos humillantes y degradantes; iii) La toma de rehenes; iv) Las condenas dictadas y las ejecuciones efectuadas sin previo juicio ante un tribunal regularmente constituido con todas las garantías judiciales generalmente reconocidas como indispensables.

d) El párrafo 2 c) del presente artículo

se aplica a los conflictos armados que no son de índole internacional, y por consiguiente, no se aplica a las situaciones de tensiones internas y de disturbios interiores, tales como los motines, los actos esporádicos y aislados de violencia u otros actos análogos.

e) Otras violaciones graves de las leyes y los usos aplicables en los conflictos armados que no sean de índole internacional, dentro del marco establecido de derecho internacional, a saber, cualquiera de los actos siguientes: i) Dirigir intencionalmente ataques contra la población civil como tal o contra civiles que no participen directamente en las hostilidades; ii) Dirigir intencionalmente ataques contra edificios, material, unidades y medios de transporte sanitarios y contra el personal que utilicen los emblemas distintivos de los Convenios de Ginebra de conformidad con el derecho internacional; iii) Dirigir intencionalmente ataques contra personal, instalaciones, material, unidades o vehículos participantes en una misión de mantenimiento de la paz o de asistencia humanitaria de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, siempre que tengan derecho a la protección otorgada a civiles o bienes civiles con arreglo al derecho internacional de los conflictos armados; iv) Dirigir intencionalmente ataques contra edificios dedicados al culto religioso, la educación, las artes, las ciencias o la beneficencia, los monumentos, los hospitales y otros lugares en que se agrupa a enfermos y heridos, a condición de que no sean objetivos militares; v) Saquear una ciudad o plaza, incluso cuando es tomada por asalto; vi) Cometer actos de violación, esclavitud sexual, prostitución forzada, embarazo forzado, definido en el apartado f) del párrafo 2 del artículo 7, esterilización forzada o cualquier otra forma de violencia sexual que constituya también una violación grave del artículo 3 común a los cuatro Convenios de Ginebra; vii) Reclutar o alistar niños menores de 15 años en las fuerzas armadas o grupos o utilizarlos para participar activamente en hostilidades; viii) Ordenar el desplazamiento de la población civil por razones relacionadas con el conflicto, a menos que así lo exija la seguridad de los civiles de que se trate o por razones militares imperativas; ix) Matar o herir a traición a un combatiente enemigo; x) Declarar que no se dará cuartel; xi) Someter a las personas que estén en poder de otra parte en el conflicto a mutilaciones físicas o a experimentos médicos o científicos de cualquier tipo que no estén

justificados en razón del tratamiento médico, dental u hospitalario de la persona de que se trate ni se lleven a cabo en su interés, y que provoquen la muerte o pongan gravemente en peligro su salud; xii) Destruir o confiscar bienes del enemigo, a menos que las necesidades del conflicto lo hagan imperativo;

f) El párrafo 2 e) del presente artículo se aplica a los conflictos armados que no son de índole internacional, y, por consiguiente, no se aplica a las situaciones de tensiones internas y de disturbios interiores, tales como los motines, los actos esporádicos y aislados de violencia u otros actos de carácter similar. Se aplica a los conflictos armados que tienen lugar en el territorio de un Estado cuando existe un conflicto armado prolongado entre las autoridades gubernamentales y grupos armados organizados o entre tales grupos.

3. Nada de lo dispuesto en los párrafos 2 c) y e) afectará a la responsabilidad que incumbe a todo gobierno de mantener y restablecer el orden público en el Estado y de defender la unidad e integridad territorial del Estado por cualquier medio legítimo.

Como elementos del tipo Crimen de Guerra, se pueden categorizar las siguientes:

1. Que el autor dé muerte o cause daño de los previstos en los Convenios de Ginebra a una o varias personas.

2. Que esa persona o personas hayan estado protegidas en virtud de uno o más de los Convenios de Ginebra de 1949 o de sus Protocolos adicionales.

3. Que el autor haya sido consciente de las circunstancias de hecho que establecían esa protección.

4. Que la conducta haya tenido lugar dentro del contexto de un conflicto armado internacional y haya estado relacionado con él.

5. Que el autor haya sido consciente de las circunstancias de hecho que establecían la existencia de un conflicto armado. (No Internacional)

Respecto a los Crímenes de Guerra de una revisión del ordenamiento jurídico interno de la República Bolivariana de Venezuela, encontramos sólo tres (3) disposiciones que los prevén, con la limitación que sólo lo hacen respecto a los Conflictos Armados de Carácter Internacional, omitiendo las obligaciones derivadas de artí-

culo 3 común de los Convenios de Ginebra de 1949, que le impone obligaciones a las partes durante los conflictos armados de carácter NO Internacional, respecto a cuyos incumplimientos el Estatuto de Roma establece delitos precisos, sobre los cuales deben legislar los órganos del poder público con capacidad para ello.

En efecto, en el Titulo III denominado De las Diversas Especies de Delitos, Capitulo II de los Delitos Contra el Derecho Internacional, en particular los Artículos 474 y 475 del (Código Orgánico de Justicia Militar, 1998) y el artículo 156 del Código Penal vigente(Código Penal , 2005), establecen lo siguiente:

Artículo 474. Sufrirán la pena de presidio de cuatro a diez años los que:

1. Incendien, destruyan o ataquen los hospitales terrestres o marítimos y los que ataquen los convoyes de heridos o enfermos.

2. Los que atentaren gravemente contra los rendidos, contra las mujeres, ancianos o niños de los lugares ocupados por fuerzas nacionales, entregaren dichas plazas o lugares al saqueo u otros actos de crueldad.

3. Los que atentaren gravemente contra los miembros de la Cruz Roja o contra el personal del servicio sanitario enemigo o neutral.

4. Los que negaren o obstaculizaren la asistencia de los heridos o enfermos.

5. Los que hicieren uso de armas o medios que agraven inútilmente el sufrimiento de los atacados.

6. Los que destruyan señales o signos necesarios en la navegación marítima, fluvial o aérea.

7. Los que quebrantaren o violaren tratados, treguas o armisticios.

8. Los que minen lugares destinados al tráfico internacional, sin darle aviso previo a los neutrales.

9. Los que destruyan nave enemiga rendida, apresada, sin salvar previamente la tripulación.

10. Los que bombardeen lugares habitados no fortificados que no estén ocupados por fuerzas enemigas y que no opongan resistencia.

11. Los que desnudaren o ultrajaren a los heridos, enfermos o prisioneros de guerra.

12. Los que desnudaren o profanaren cadáveres y los que no cuidaren de su inhumación, incineración o inmersión.

13. Los que atentaren contra los parlamentarios o los ofendieren.

14. Los corsarios que dispusieren de buques o mercaderías u otros objetos capturados en el mar, sin previa resolución de presas.

15. Los que obligaren a prisioneros de guerra a combatir contra sus banderas.

16. Los que destruyan en territorio enemigo o amigo, templos, bibliotecas o museos, archivos, acueductos y obras notables de arte, sí como vías de comunicación, telegráficas o de otras clases, sin exigirlo las operaciones de la guerra.

17. Los militares que, prescindiendo de la obediencia a sus Jefes, incendien o destruyan edificios u otras propiedades, saqueen a los habitantes de los pueblos o caseríos, o cometan actos de violencia en las personas.

A los promotores y al de mayor graduación, les será impuesto al máximum de pena.

Artículo 475. Cuando se demuestre que el autor de uno de los delitos penados por el artículo anterior no ha obrado con espíritu de maldad o perversidad, el Juez podrá atendiendo a las circunstancias, aplicará la pena de prisión de uno a cuatro años.

De otra parte, el artículo 156 del Código Penal venezolano (Ley de Reforma Parcial del Código Penal, 2005) textualmente señala:

Artículo 156. Incurren en pena de arresto en Fortaleza o Cárcel Política por tiempo de uno a cuatro años:

1. Los venezolanos o extranjeros que, durante una guerra de Venezuela contra otra Nación, quebranten las treguas o armisticios o los principios que observan los pueblos civilizados en la guerra, como el respeto debido a los prisioneros, a los no combatientes, a la bandera blanca, a los parlamentarios, a la Cruz Roja y otros casos semejantes, sin perjuicio de lo que dispongan las leyes militares que se aplicarán especialmente en todo lo que a este respecto ordenen.

2. Los venezolanos o extranjeros que, con actos de hostilidad contra uno de los beligerantes, cometidos dentro del territorio de la República, quebranten la neutralidad de ésta en caso de guerra entre naciones extrañas.

3. Los venezolanos o extranjeros que violen las Convenciones o Tratados celebrados por la República de un modo que comprometa la responsabilidad de ésta.

En efecto, los referidos

artículos los tipifican algunos de los tipos penales denominados como crímenes de guerra, por estar referidos a incumplimiento de las obligaciones legalmente asumidas por Venezuela derivadas del Derecho Internacional Humanitario, conforme a las normas provenientes de los denominados, Derecho de La Haya (disposiciones que regulan la conducción de las hostilidades), Derecho de Ginebra (normativa destinada a proteger a las víctimas de la guerra), y Derecho de Nueva York (Normas para la realización, aplicación y puesta en conformidad de los comportamientos individuales y colectivos con las normas de Derecho Internacional Humanitario), pero no resultan exhaustivos respecto a todas los tipos penales que establece el Estatuto de Roma por su incumplimiento.

Dentro de las falencias más importantes se puede advertir que no existen tipificaciones por el incumplimiento de la Cláusula Martens o Artículo 3 común de los Convenios de Ginebra, que imponen obligaciones a las partes en Conflictos No Internacionales, y en segundo lugar que las tipificaciones se conceptualizan en su mayoría para que el infractor sea un miembro de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana y no incluye a las Empresas Militares y de Seguridad Privadas.

Olvida el legislador que las estrategias de guerra han impuesto otros actores en los conflictos armados de carácter internacional o no internacional, a saber: Grupos Radicales Religiosos formados y dotados por Potencias Extranjeras, (Estado Islámico y Al- Qaeda), Contratistas Militares y de Seguridad Privadas que realizan operaciones militares pero que no han suscrito los Convenios del Derecho Internacional Humanitario (Blackwater, TitanGroup, Academics, entre otras) y Grupos Paramilitares entrenados, equipados y en colaboración con ejércitos extranjeros, dotados por ellos. (Los Rastrojos, Las Águilas Negras, entre otros).

En atención a las anteriores consideraciones se recomienda tipificar los delitos de guerra en la forma sistematizada por el Estatuto de Roma, con penas disuasivas para los potenciales transgresores extranjeros, en cumplimiento de los compromisos internacionales, sean personas naturales o morales.

Responsabilidad penal de las empresas militares y de seguridad privada y sus empleados por macrocrimenes cometidos en la República Bolivariana de Venezuela.

Corresponde determinar el tipo de responsabilidad penal que puede corresponder en la República Bolivariana Venezuela, a las personas jurídicas.

A tal efecto, seguimos a Pérez Bracamonte, Nathali (Pérez Bracamonte, 2011), quien en su trabajo señala que la dinámica social ha roto principios y paradigmas respecto a la criminalidad de las empresas, así indica que:

(...) Sociedades que en principio son creadas con fines lícitos pero como las empresas en sus objetivos sociales permiten el desarrollo de muchas actividades, a través de estas es que se le facilita a la criminalidad organizada la comisión de delitos, como:

Narcotráfico, lavado de dinero, trata de blancas, compra y venta de armas, compra y distribución de insumos necesarios para el procesamiento de alcaloides, producción y fabricación de medicamentos adulterados y con la grave situación que ya la acción criminal no se centra en un solo estado sino que afecta a toda la comunidad internacional.

A estas alturas puede señalarse como necesario abordar la responsabilidad penal de las corporaciones, sociedades, fundaciones, compañías, asociaciones civiles, como una forma de abordar la responsabilidad criminal en los delitos internacionales, la macrocriminalidad, delitos transfronterizos, crimen organizado, terrorismo, narcotráfico, actos contra la paz, pues además de los agentes de esos entes jurídicos que pueden ser juzgados y procesados, estos pueden ser sustituidos por otros que prosigan el giro comercial con el mismo fin criminal, por lo que la suspensión y hasta extinción de esa persona jurídica con la ocupación de todos sus bienes y cuentas, puede ser necesario en la lucha con tales flagelos.

Por su parte,(Von Liszt, 1916) plantea que toda sociedad mercantil tiene la capacidad de contratar, por lo que puede también incorporar a la convención cláusulas leoninas, fraudulentas y dolosas, es decir, puede realizar acciones criminales.

Señala ese autor que la responsabilidad penal de las personas jurídicas es posible y sería conveniente, porque legalmente las

condiciones de la capacidad de obrar de las sociedades, en materia penal, no son fundamentalmente distintas de las exigidas por el Derecho Civil o el Derecho Público.

En este orden de ideas, cabe destacar en el Derecho Público la responsabilidad civil, administrativa del Estado, como máxima persona jurídica de derecho público se fue configurando desde aquella separación entre el Rey irresponsable de sus actos a pesar de guardar identidad con el Estado, recogidas aún en Constituciones como la del Reino de España(Constitución Española, 1978), ver artículos 56.3 "La persona del Rey es inviolable y no está sujeto a responsabilidad" y 64.2 que señala "de los actos del Rey serán responsables las personas que los refrendan", hasta que esas instituciones de derecho público evolucionaron y se puede exigir responsabilidad del funcionario y del Estado, conforme al ordenamiento jurídico de que se trate.

El sector de la doctrina que propugna por imputar responsabilidad penal a las personas jurídicas, considera probable que una persona moral pueda implicarse en actividades de competencia desleal, quiebra fraudulenta, soborno, espionaje industrial, fraude, delitos monetarios, descapitalización, legitimación de capitales, evasión tributaria, macrocriminalidad, entre otras violaciones, a través de las cuales sus directivos se enriquecen ilícitamente.

Según (Roxin, 1998), un identificador del derecho penal del siglo XXI, es que se han ampliado los sujetos de derecho, incluyendo a las personas morales junto a las personas naturales, pues las prácticas dañosas de la criminalidad económica, internacional y macrocriminalidad cada vez utilizan más a las empresas grandes y poderosas.

En este orden de ideas, debemos verificar en Venezuela como se ha tratado la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Así vemos que aun cuando nuestro Código Penal no regula esta posibilidad, pudimos verificar que el legislador venezolano, cuando reguló la protección del Medio Ambiente, conforme a los artículos 127, 128 y 129 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, previó la posibilidad de sancionar penalmente a las personas

jurídicas.

En efecto, el autor (Vásquez J., 2007) señala respecto a la inclusión de responsabilidad penal de las personas jurídicas en legislación ambiental venezolana, lo siguiente:

Se desprende de esta norma que nuestro país ejerce la tutela del ambiente como un bien colectivo patrimonio de la humanidad que va más allá de nuestras fronteras, obligación que asume el Estado Venezolano conjuntamente con la activa participación de la Sociedad. (...)

Por su parte, la responsabilidad de las personas naturales y jurídicas, de los propietarios representantes, gerentes, administradores o directores de estas aparece estipulado en los artículos 130 de la LOA; los artículos 3 y 4 de la LPA, así como la responsabilidad de los Entes y Empresas Públicos, y de los funcionarios públicos responsables del control ambiental por hechos u omisiones (Artículo125 ejusdem)-SIC-. Este tipo de responsabilidad de la Ley venezolana es de tipo "objetiva", solo basta la comprobación de la violación no siendo necesario demostrar la culpabilidad (artículo 131 LOA).

También es de señalar que la responsabilidad se produce por las "acciones y omisiones" (artículo 132 ejusdem) –SIC- lo que le confiere un calificativo de responsabilidad activa y pasiva. En este mismo sentido debe estudiarse lo relativo a la culpa que siempre se presume, salvo demostración en contrario por el responsable y a estos fines se crea la Jurisdicción Especial Penal Ambiental (artículo 136 de la LOA). (...)

Como medidas accesorias establece además de las anteriores la revocatoria del acto administrativo autorizatorio, la inhabilitación hasta por dos años, ejecución de fianza si la hubiere, el decomiso de equipos, armas, instrumentos, la efectiva reparación del daño, la ocupación y la retención (Art.112)

Con respecto a las sanciones, estas se clasifican en sanciones principales y accesorias. Son sanciones principales las contenidas en el Art. 5 y 6 de la LPA como la prisión, el arresto, la multa y los trabajos comunitarios y las sanciones accesorias a juicio del tribunal.

De lo anterior se colige que en la República Bolivariana de Venezuela, el legislador considera pertinente la previsión de tipos penales y de auténticas penas, cuando

menos cuando nuestro país ejerza la tutela de intereses en nombre de la humanidad, como ocurre con el Genocidio, Terrorismo, Narcotráfico, Crimen de Lesa Humanidad, Crimen de Guerra y Crimen de Agresión, Derechos Penal Ambiental, Legitimación de Capitales, macro crímenes que afectan a la humanidad como una sola.

En este sentido somos del criterio que en la Ley que se redacte, producto de esta investigación, un proyecto de Ley para hacer efectiva la responsabilidad penal en el sistema interno respecto del cual resulta complementaria la jurisdicción de la Corte Penal Internacional, pueden incluirse previsiones que establezcan la sanciones y penas para las Empresas Contratistas Militares y de Seguridad Privada, sus directivos y empleados.

De este modo serían diferenciadas las penas según se tratase de personas naturales o jurídicas, con la particularidad que no puede presumirse la culpabilidad, en nuestro criterio, pero si pueden establecerse condiciones para que se dé probada objetivamente tal elemento, en ciertas condiciones más o menos objetivas u objetivizables para los casos de la responsabilidad de personas jurídicas.

Conclusiones y recomendaciones

Cuando se asocian en el contexto social de la seguridad de la nación, derivada de potenciales elementos de conflictos, las conclusiones que reflejamos expresan como las empresas militares u de seguridad privadas no reguladas expresamente en nuestro ordenamiento jurídico, tiene las siguientes consecuencias:

Si bien es cierto que el legislador va produciendo leyes en el arsenal del derecho, y para quien no es jurista, el Derecho Penal Internacional es una rama relativamente nueva que se viene desarrollando de finales del Siglo XX, por lo que es poco conocida.

Esta rama del derecho viene a llenar una vieja aspiración jurídica de contar con un Sistema de Justicia permanente que pudiera juzgar los macro crímenes que atentan contra la esencia misma de la humanidad, a saber, Crímenes de Guerra para juzgar a personas naturales y por su comisión y establecer responsabilidades a las

personas jurídicas.

Paralelamente han surgido nuevos actores en los conflictos armados, las Empresas Militares y de Seguridad Privada, derivadas de la tercerización de los conflictos armados de carácter internacional e incluso en los conflictos de carácter NO internacional.

En este sentido, también han surgido nuevos actores las empresas trasnacionales con la capacidad económica para sostener este tipo de empresas, para realizar actividades que faciliten la explotación de minerales estratégicos o por el control de territorios económicamente atractivos.

En este contexto, surgen las Empresas Militares y de Seguridad Privada, Bandas Criminales Paramilitares, Grupos Extremistas religiosos, que aupados por Estados Nacionales y Empresas Trasnacionales han generado verdaderas guerras en Irak, Libia, Siria, en el presente siglo.

Para garantizar la responsabilidad que corresponde a la Sociedad Civil y al Estado en garantizar la seguridad de la nación, no está previsto que los grupos irregulares, extremistas religiosos, así como las empresas militares y de seguridad privada puedan ser hechas responsables penalmente, por la comisión de delitos contra la humanidad.

Resulta un imperativo actualizar nuestro ordenamiento para adecuarla a las necesidades de las circunstancias cambiantes de la sociedad, direccionada por el balance armónico de los valores y fines del Estado.

Los principios constitucionales se proyectan e influyen sobre la ciencia jurídica, de esta forma, se puede hablar de derecho constitucional penal internacional, en cuanto se apunte al conjunto de principios y normas constitucionales aplicados en la regulación del sistema penal internacional y su armonización con el ordenamiento jurídico interno.

En el marco de la seguridad de la nación corresponde a la sociedad civil investigar, proponer y desarrollar las normas armónicas del Derecho Penal Internacional y el Derecho Penal interno, como parte de la corresponsabilidad que corresponde a la sociedad y

al Estado en la preservación de nuestras instituciones, soberanía, independencia, cumplimiento de los compromisos internacionales válidamente asumidos por la República como parte de la Seguridad de la Nación.

Ante las potenciales amenazas de potencias extranjeras o de empresas trasnacionales, empresas militares o de seguridad privada, grupos irregulares o grupos radicales religiosos, se pudo verificar el poco conocimiento de parte de la población venezolana de la ausencia de tipificación de los tipos penales de la macro criminalidad previstos en el Estatuto de Roma, suscrito por Venezuela desde 1998.

Resulta conveniente la incorporación a los programas de Derecho en las Universidades venezolanas y del contenido de los bienes jurídicos protegidos en primaria, como parte de la formación ciudadana de cada integrante de nuestra nación.

Se pudo verificar la casi total ausencia de normas penales sustantivas que tipificaran los Crímenes de Guerra y Crimen de Agresión en la República Bolivariana de Venezuela.

La omisión de parte del Poder Legislativo Nacional para tipificar normas sustantivas penales de Crímenes de Guerra, denota ineficacia en la modernización de nuestro ordenamiento jurídico, respecto a los compromisos internacionales que asume la República.

Ante la ausencia de regulación interna sobre normas penales sustantivas que regulen los Crímenes de Guerra y la regulación de la responsabilidad penal de personas jurídicas o fácticas que respondan por tales hechos, se debe legislar al respecto para suplir tales omisiones legislativas y proteja a la nación toda de los macro crímenes internacionales.

Bibliografía

ACNUR. (14 de Diciembre de 1974). Resolución 3314 (XXIX) de la Asamblea General de la ONU. Recuperado el 10 de Octubre de 2017, de http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2007/5517.pdf

ACNUR, D. (2017). Crimenes de Guerra de la Historia reciente. Recuperado el 2018, de https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/emergencias/crimenes-de-guerra-

de-la-historia-reciente

Adicionales, P. (1977). Obtenido de https://www.icrc.org/spa/assets/files/publications/icrc-003-0321.pdf

Ander-Egg, E. (1982). Técnicas de Investigación Social 19° ed. Buenos Aires: Editorail Hvmanitas.

Balestrini, A. (2006). Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación.Madrid: Spersing.

Britto García, L. (2015). http://luisbrittogarcia.blogspot.com/2015_03_15_archive.html.

Carmargo, P. (2002). Derecho Internacional Humanitario. Colombia: Editorial Leyer.

Cerda, H. (1991). Los elementos de la investigación: cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Editorial El Buho.

CICR. (1989). Comité Internacional Cruz Roja. Obtenido de https://www.icrc.org/spa/resources/documents/misc/treaty-1989-mercenaries-5tdmhy.htm

CICR. (2011). Documento de Montreux. Suiza: Departamento Federal de Relaciones Exteriores. Dirección de Derecho Internacional.

CICR, 2. (2004). Servicio de Asesoramiento. Recuperado el 2018, de https://www.icrc.org/spa/assets/files/other/dih.es.pdf

Coalición por la Corte Penal Internacional. (2010). Conferencia de Kampala. Obtenido de http://www.iccnow.org/?mod=review&lang=es

Código Orgánico de Justicia Militar. (17 de septiembre de 1998). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.263 Extraorndinario.

Código Penal . (13 de Abril de 2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.768 Extraordinario.

Código Penal. (13 de Abril de 2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5768.

Comité Internacional de la Cruz Roja. (1864). Convenio de Ginebra. Obtenido de https://www.icrc.org/spa/resources/documents/treaty/treaty-1864-geneva-convention-1.htm

Comite Internacional de la Cruz Roja. (1907). La Haya. Obtenido de https://www.icrc.org/spa/resources/documents/misc/treaty-1907-hague-convention-4-5tdm34.htm

Comité Internacional de la Cruz Roja. (1949). Convenios de Ginebra. Obtenido de https://www.icrc.org/spa/assets/files/publications/convenios-gva-esp-2012.pdf

Comite Internacional de la Cruz Roja. (2002). Estados Partes.

https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/States.xsp?xp_viewStates=XPages_NORMStatesParties&xp_treatySelected=585.

Comité Internacional de la Cruz Roja. (2011). Documento de Monreux. Ginebra, Suiza: Comité Internacional de la Cruz Roja.

Comite Internacional de la Cruz Roja. (Marzo, 2011). Documento de Montreux. Ginebra,Suiza: Comité Internacional de la Cruz Roja.

Congreso de la República Bolivariana de Venezuela. (13 de Diciembre de 2000). Ley Aprobatoria del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.507 Extraordinario.

Constitución de la República Boliovariana de Venezuela. (24 de Marzo de 2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela . (24 de Marzo de 2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinario.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (24 de Marzo de 2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinaria.

Constitución de la República de Venezuela. (23 de Enero de 1961). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 662 Extraordinario.

Constitución Española. (29 de diciembre de 1978). Boletin Oficial del Estado.

Convención de Viena. (1969). Obtenido de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Convencion_Viena.pdf

Convenio de Ginebra. (1929). Comité Internacional de la Cruz Roja. Obtenido de https://www.icrc.org/spa/resources/documents/misc/5tdmyg.htm

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2010). Bogota, Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2010). Bogota.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2010). Bogota, Colombia.

Corte Internacional de Justicia. (1899). Conferencias de paz de La Haya. Obtenido de http://www.un.org/es/icj/hague.shtml

Corte Penal Internacional. (1998). Obtenido de http://www.un.org/spanish/law/icc/statute/spanish/rome_statute(s).pdf

De Sousa Santos, B. (2014). Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (Agosto,2014 ed.). (M.

Rojas, Ed., & C. F. Setién, Trad.) Bogotá, D.C., Colombia: Dejusticia.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana . (19 de Noviembre de 2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.156 Extraordinario .

Democracynow.org. (2015). Soldados y contratistas de Estados Unidos abusaron sexualmente de 54 niñas en Colombia. http://www.democracynow.org/es/2015/3/27/titulares/report_us_soldiers_contractors_sexually_abused_54_children_in_colombia.

Denzin, N. (1970). Sociological Methods: a source book. Chicago: Aldine Publishing Company.

García Ferrando, J. &. (1986). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación.

Gomez Del Prado, J. y. (2011). Hacia la regulación Internacional de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas. Madrid. Barcelona. Buenos Aires: Fundación privada. Centro de Estudios Internacionales. Marcial Pons.

Hidalgo. (2014). 'Las Corporaciones Militares y de Seguridad Privadas (CMSP) y la Seguridad y Defensa de la Nación' de Hidalgo.

Hurtado, J. (1995). Proceso metodológico y diseño de investigación. Caracas: Editorial Sypal.

Jaramillo, D. (1986). Derecho Humanitario Internacional de los Conflictos. Bogotá: USTA 2da Edición.

Ley Aprobatoria del Convenio contra la Prevención y Represión del Genocidio. (22 de marzo de 1960). Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro. 23.213.

Ley de Reforma Parcial del Código Penal. (16 de Marzo de 2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.763 Extraordinario.

Ley Orgánica Contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo. (30 de Abril de 2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912.

Ley Orgánica de Seguridad de la Nación . (19 de Noviembre de 2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.156 Extraordinario .

Ley Orgánica de Seguridad de la Nación. (19 de Noviembre de 2014). Gaceta Oficial N° 6.156 Extraordinario.

Marquina, C. (1995). Derecho Humanitario y Derecho Procesal Penal Militar. Caracas: Marga Editores SRL.

Masacre de Pueblo Bello vs Repú-

blica de Colombia, Serie C N°140 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 31 de enero de 2006).

Maupassant, G. &. (1921). ¿Qué es la guerra? Claridad, 16.

Maupassant, G. &. (1921). ¿Qué es la guerra? Claridad, 16 . Recuperado el 2017, de http://www.claridad.uchile.cl/index.php/CLR/article/view/10185/10235

Modolell Gonzalez, J. L. (2003). Venezuela. En E. M. Kai Ambos (coord.), Persecución penal nacional de crímenes internacionales en América Latina y España (págs. 535-576). España: Fundación Konrad-Adenauer.

Naciones Unidas. (1970). Resolución 2625 XXV. Obtenido de http://ocw.um.es/cc.-juridicas/derecho-internacional-publico-1/ejercicios-proyectos-y-casos-1/capitulo8/documento-2-res.-2625-xxv-1970.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1945). Carta de la ONU. Obtenido de http://www.un.org/es/charter-united-nations/

Pérez Bracamonte, N. (Enero de 2011). Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas ¿Es viable en Venezuela? Comercium et Tributum, V, 45-61.

Prieto Serra, M. (2014). Algunas Reflexiones para la Tipificación del Delito de Genocidio en el Código Penal Venezolano. Revista del Ministerio Público, 13-54.

Prosecutor vs. Karadzic & Mladic, IT-95-5-D (Tribunal Penal Internacional para la Ex Yugoslavia 16 de Mayo de 1995).

Rojas Hernández, J. (2004). Los Principios del procedimiento administrativo sancionador como límites de la potestad administrativa sancionadora. Caracas: Editorial Paderes.

Roxin, C. (1998). El Desarrollo del Derecho Penal en el siguiente siglo. En Dogmatica Penal y Politica Criminal. (M. A. Vásquez, Trad.) Perú: Editorial Idemsa.

Stanton, G. (2010). Las 8 Etapas del Genocidio.

Vásquez J., G. I. (2007). Aspectos Legales del Protocolo de Kioto en la Legislación Venezolana. (N. F. Editores, Ed.) Meteorología y Fisica Atmosferica. Visión Novel del Cambio Climatico, 59-66.

Vegetio Renatus, F. (Siglo IV). Epitoma Rei Militaris. Recuperado el 22 de octubre de 2017, de Panta Rei: https://todofluye.wordpress.com/2007/04/08/si-vis-pacem-para-bellum/

Von Liszt, F. (1916). Tratado de Derecho Penal (Vol. Tomo II). (T. d. Sal-

daña, Trad.) Madrid, España: Hijos dec Reus.

Cómo citar este artículo:

Rojas, Jesús **Empresas militares y de seguridad privada y el derecho internacional humanitario en la República Bolivariana de Venezuela**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 157. ISSN 1856-2922.

LA NETNOGRAFÍA: UNA VÍA PARA EL ESTUDIO DE LA EDUCACIÓN ON LINE

Autor: Belkys Rojas.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: belev16@gmail.com

RESUMEN

El artículo diserta en torno a la Netnografía como enfoque metodológico dentro del amplio espectro de la etnografía. Se revisan las posiciones de algunos autores al respecto de las características, usos y etapas en el proceso netnográfico. A manera de ejemplo, se presenta una breve incursión en el campo de la educación on line con el propósito de describir e interpretar las percepciones de los usuarios de este mundo virtual. El artículo destaca el papel de la creatividad y la reflexión onto-epistemológico como premisas fundamentales de las decisiones metodológicas en un mundo que demanda pluralidad, integración, diálogo con miras a generar comprensión, compromiso y productividad.

Palabras clave: Netnografía, Educación on line

SUMMARY

The article discusses ethnography as a methodological approach within the broad field of ethnography. We review the positions of some authors regarding the characteristics, uses and stages in the netnographic process. As an example, a brief foray into the field of online education is presented with the purpose of describing and interpreting the perceptions of the users of this virtual world. The article highlights the role of creativity and on-epistemological reflection as a fundamental premise of methodological decisions in a world that demands plurality, integration, dialogue with a view to generating understanding, commitment and productivity.

Key words: Netnography, Online Education

Introducción

La Etnografía, representa un enfoque dentro de la ciencia antropológica orientado al conocimiento de las realidades sociales y culturales y también un método, cuyo uso se extendió a todas las ciencias sociales. Es, sin duda alguna, un término polisémico del cual han surgido diversas modalidades:

a) Etnografía Antropológica orientada al estudio de las personas en sus ambientes naturales, sus costumbres y creencias; b) Etnografía

Clásica centrada en las descripciones de las construcciones culturales que hacen las personas desde su posición; c) Etnografía Sistemática focalizada en definir la estructura de la cultura dejando en un segundo plano a las personas y sus interacciones sociales; d) Etnografía Interpretativa centrada en los significados que las personas otorgan a sus actos en el contexto cultural; e) Etnografía Crítica estudia los patrones compartidos de grupos marginados. De ella se desprenden el enfoque posmoderno, centrado en los problemas sociales surgidos del énfasis moderno en la producción y el progreso, y los etnógrafos de la corriente feminista quienes estudian los grupos sociales menos privilegiados; f) Etnografía de la Comunicación, la cual se desarrolla a partir de la sociolingüística, la antropología y la sociología, centrada en los procesos de interacción cara a cara y su relación con la cultura y la organización macro; .g) Auto etnografía entendida como un género de escritura e investigación autobiográfico que vincula lo personal con lo cultural. Textos en los cuales los autores relatan sus propias experiencias en un contexto cultural particular y h) Netnografía o Etnografía virtual centrada en el estudio de la cultura cibernética.

Este ensayo se centra en este último enfoque de la Etnografía, la Netnografía, la cual cobra relevancia en una sociedad donde las interacciones sociales se dan, cada vez con más frecuencia, a distancia y de modo asincrónico.

Netnografgía o Etnografia Virtual

En la época de la infosociabilidad se plantean nuevos retos a la investigación para la comprensión de la realidad social. Los permanentes avances tecnológicos generan cambios en el abordaje metodológico y nuevas técnicas para extraer, clasificar y analizar la información obtenida en el ciberespacio.

En el marco de la cultura ciber espacial y con el auge de las tecnologías, la etnografía se adapta a los nuevos tiempos como netnografía o etnografía virtual interesada en el estudio de las interacciones sociales desarrolladas a través de internet y las repercusiones que la cibercultura está generando en el acontecer "real" de los usuarios.

El debate se centra actualmente en las posibilidades que el método etnográfico abre al estudio de las relaciones sociales a través de la Web. Relaciones sociales que

se establecen a distancia donde el espacio físico deja de tener importancia y el tiempo es irrelevante.

En la Conferencia Anual de la American Anthropological Association en 1992 se definió la Ciberantropología como "el estudio etnográfico de las relaciones entre los humanos y las máquinas en este final del siglo XX en el que las nuevas tecnologías sirven como agentes de producción social y cultural" (Faura, 1998). Kosinetz (2010) afirma que este neologismo es un paso necesario para la legitimación de la investigación cualitativa en el mundo online y en los estudios de marketing.

De Fresno (2011) acuña el término "continum social" para referirse a los procesos de comunicación híbridos offline/online que se establecen en la sociedad actual. Desde esta óptica, la Netnografía, representa la disciplina orientada a investigar las prácticas socio-culturales que se construyen en el ciberespacio mientras que la Etnografía se ocupa de la otra cara de la moneda.. En la sociedad actual las personas complementan la información percibida en la cotidianidad real con la información emanada de los medios virtuales para comprender el diario acontecer.

Ingresar a internet a diario se ha convertido en una necesidad ya sea para buscar información sobre distintos temas, socializar, conocer el estado del tiempo, jugar, estudiar y todas las múltiples actividades que la mente humana es capaz de crear.

La mayoría de los estudios realizados desde el enfoque netnográfico se centran en el marketing. La Netnografía ha permitido el estudio del mercado de consumo de productos. Los consumidores comparten a través de internet información en torno a las bondades y limitaciones de los productos generando una comunicación rica y fluida que permite al productor tomar decisiones acerca del funcionamiento del mercado en relación a un determinado artículo.

Turpo Gebera (2008) explica que los procesos de marketing se inician con la identificación de las comunidades virtuales que pueden ser objeto de análisis dada su vinculación con el producto o servicio objeto de estudio. Se busca, entonces, los foros y noticias que tengan relación con el tema. Se selecciona la muestra, se decide el tiempo durante el cual se recogerá la información. Se rastrea una o varias veces

al día las comunidades seleccionadas y se almacenan los textos con la información. Programas especializados filtran los mensajes y recogen sólo los que son útiles al estudio.

Durante la fase de Interpretación, generalmente un grupo de sociólogos, se encarga de analizar y desarrollar una evaluación global para redactar las conclusiones que se entregaran a la empresa junto al informe final del marketing para que tomen las decisiones pertinentes para el lanzamiento y comercialización del producto.

Dado el carácter multimodal de los medios virtuales los cuales permiten la comunicación de la empresa con miles de individuos interconectados entre sí, este tipo de marketing tiene un carácter dialógico e interactivo que proporciona información cualitativa en tiempo real.

En el campo educativo el marketing on line se ha convertido en una herramienta que cobra fuerzas en la búsqueda de satisfacer las demandas de usuarios cada vez más exigentes, lo cual obliga a las instituciones educativas a desarrollar vías alternas para lograr un posicionamiento en el competitivo mercado.

Momentos en el proceso Netnográfico

Como en cualquier proceso de investigación la netnografía comienza por el interés en un problema específico. Kozinets, (2010) considera cuatro momentos en el desarrollo de la netnografía: 1) Aproximación cultural al fenómeno objeto de investigación ("entrée). En este sentido es importante determinar si realmente los sujetos conforman una cibercultura o comunidad virtual, si están familiarizados unos con otros y existe una comunicación con identidad, no anónima 2) Recoger y paralelamente analizar la información recabada. 3) Asegurar la fiabilidad de la información y de las interpretaciones realizadas a partir de ellas. 4) Cuidar los aspectos éticos y ofrecer retroalimentación a los sujetos consultados.

Si bien la aproximación al entorno objeto de investigación se considera como el primer momento, el investigador etnográfico debe estar allí en el contexto que pretende estudiar y comprender, el netnógrafo debe estar en el ciberespacio para aproximarse a la cibercultura, de allí que este "mo-

mento" es permanente, el etnográfo sólo se aleja de la realidad estudiada para dedicarse a la introspección y reflexión en torno a ella (extraño/nativo).

Kozinets (2010) identifica cinco tipos de comunidades virtuales a las cuales puede acceder el netnografo: 1).Los boletines electrónicos, 2) las páginas web independientes, 3) las listas de servidores, 4) las salas multiusuario y 5) las salas, foros o blogs de discusión.

Recabar la información necesaria para la comprensión de la realidad objeto de estudio es un momento neurálgico en cualquier proceso investigativo. En este sentido, la entrevista y la observación representan técnicas fundamentales en la investigación etnográfica. La entrevista y las diversas vías de intercambio comunicacional en internet, wikis, foros, chats, blogs, etc tienen algunas ventajas sobre las entrevistas etnográficas. La primera de ellas es que ya están transcritas por lo que el investigador no necesita elaborar notas de campo. Por otra parte, este tipo de entrevista tiene una limitación, disminuye la posibilidad de captar los estados emocionales y el lenguaje no verbal del entrevistado, al menos que la misma se realice a través de una video conferencia. Vale la pena destacar aquí que si bien, en la netnografía la información recabada es básicamente textual se puede incorporar al análisis información proveniente de imágenes o audios que enriquecen el diálogo y favorecen la comprensión.

Desde esta perspectiva la etnografía y la netnografía se complementan en aras de comprender las particularidades de la sociedad actual. Es importante destacar que en la Netnografía como en la Etnografía en general, el investigador tiene una participación plena en la cultura que se está estudiando como miembro reconocido en el trabajo de campo.

Un aspecto relevante en el análisis netnográfico es el referido a los software especializados en el ARS (Análisis de las Redes Sociales) orientados a descubrir los patrones de interacción entre las personas mostrando, en un mapa, los vínculos que estas establecen en el flujo comunicativo. Cada vez se desarrollan más programa informáticos de mayor calidad y alcance que coadyuvan en el proceso investigativo, muchos de ellos gratuitos

pueden ser descargados desde su página WEB.

El asunto de la credibilidad de la información es un aspecto crucial en cualquier investigación. En los estudios realizados en el ciberespacio, el investigador tiene la posibilidad de compartir los hallazgos de su investigación y recibir retroalimentación de los sujetos, lo cual valida y enriquece la información. El aspecto ético también debe ser cuidadosamente tratado por el netnografo. Decidir cuándo debe solicitar permiso para identificar el autor de la información suministrada es un punto álgido y delicado.

Wallendorf y Belk (1989) destacan la importancia de utilizar técnicas de investigación de campo que favorezcan la integridad de la investigación etnográfica poniendo especial cuidado en la desinformación y la tergiversación. En este sentido, el compromiso prolongado, la observación persistente, la triangulación de fuentes y de sitios, representan pautas metodológicas orientadas a asegurar la credibilidad de los hallazgos. Tiempo, dedicación, compromiso,identificacióndelnetnográfo con la cibercultura objeto de estudio son los elementos necesarios para construir una fiel representación de las interpretaciones de los miembros de una cultura particular.

Netnografía y educación on line

La educación on line es una modalidad de la educación que utiliza internet y las TIC para el desarrollo del proceso de aprendizaje. En ocasiones se da como un proceso semipresencial o blended learning, también puede desarrollarse completamente virtualizada a través de una plataforma donde se estructura un espacio o portal (e-learning).

En el E-learning el estudiante tiene un papel protagónico en su proceso de aprendizaje el cual es independiente y flexible. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación representan la red digital que permite la comunicación tanto en forma sincrónica como asincrónica, entre los compañeros del curso, los profesores y administradores del mismo a través de diferentes vías: correo electrónico, video conferencia, foros, wikis, y muchas otras.

En el amplio espectro de

posibilidades que nos ofrece la Netnografía, la educación representa un foco de interés primordial dada la relevancia del mismo en cualquier sociedad y los cambios que el ciberespacio y la cibercultura ha generado en la educación tradicional

Actualmente la educación a distancia se concibe como un complemento de la educación tradicional. El acelerado desarrollo de este tipo de educación y las múltiples posibilidades que ofrece la ha convertido en una vía alterna para la actualización de conocimientos y el perfeccionamiento profesional.

El rápido avance de las tecnologías nos permite acceder de forma inmediata a cualquier información. El panorama laboral en un futuro próximo es incierto, surgirán nuevas formas de acceder al conocimiento complejo, cambiante, incontrolado y nuevas maneras de desarrollar el estudio y el trabajo. Probablemente, desde estos nuevos horizontes, la educación presencial pase a un segundo plano y la educación a través de medios tecnológicos protagonice la vida académica

A manera de ejemplo

En el presente artículo se resume la experiencia de un estudio desarrollado en la sala virtual de una universidad en el marco de una asignatura vinculada al área de investigación utilizando el foro como técnica para recabar la información. La problemática objeto de investigación fue la educación virtual vs la educación tradicional; es un estudio de caso exploratorio en una universidad pedagógica (UPEL) orientada a la formación de profesionales en educación, de allí la relevancia de la información suministrada por sujetos que se están formando virtualmente a nivel de maestría en educación

Los cuadros que se presenta al final del texto resumen las categorías surgidas del análisis de las percepciones de los sujetos entrevistados acerca de su experiencia en la educación on line. (Pg. 11-14). Es importante destacar, que el foro, representa una vía para obtener información en torno a un tema pero no la única. El etnógrafo recaba información desde diversos espacios virtuales donde el usuario expresa su opinión en torno al tema objeto de estudio.

En líneas generales los par

ticipantes en el estudio asumen la educación on line como una oportunidad y un reto en su desarrollo profesional. Resaltan como aspecto positivo el carácter asincrónico de la modalidad online que les permite ajustar su tiempo para adecuarlo a las múltiples actividades que la dinámica actual exige.

Destacan, así mismo, las posibilidades que les brinda la tecnología para acceder a información sobre cualquier tema de forma fácil desde diversos puntos de vista, en diferentes momentos y situaciones. En general, los participantes observan la educación online como una ruptura de paradigmas que los obliga a construir nuevas formas de enseñar y aprender.

Se puede percibir en las expresiones de los sujetos cierta nostalgia por el encuentro cara a cara tanto con los compañeros como con el docente. Este es quizás el punto débil que la educación virtual debe fortalecer.. Desde.la perspectiva posmoderna, la educación se centra en la tecnología, en la comunicación; en ella el ser humano está en solitario conectado a las redes telemáticas y audiovisuales que lo mantienen comunicado con el mundo.

En el marco de la postmodernidad se cuestionan los métodos únicos, la búsqueda de la objetividad y la generalización de los resultados de la investigación; por el contrario se favorece el pluralismo, la integración, la capacidad para ponerse en los zapatos del otro con miras a comprender sus vivencias, significados, percepciones. Desde este horizonte, la creatividad adquiere relevancia porque los problemas metodológicos se asumen como retos en la búsqueda de soluciones a los problemas más que como sólo posesión de conocimientos. La metodología no se entiende desde esta perspectiva como un recetario que debe seguirse al pie de la letra, ella es consecuencia de un proceso reflexivo en torno a la problemática que se pretende estudiar de donde se deriva el enfoque metodológico pertinente y coherente. El método es una reflexión constante, es un proceso flexible de negociaciones producto del acontecer investigativo. Cada una de las decisiones metodológicas involucra un compromiso ontológico y epistemológico.

En el área de la educación la conjunción de la educación presencial y virtual constituye un reto hacia el desarrollo de una educación

orientada hacia el pensamiento crítico, reflexivo, creativo y la integración de la teoría y la práctica. Más allá de la educación orientada hacia la reproducción de contenidos este mundo complejo, cambiante, ubicuo demanda reflexión y creatividad colectiva para la construcción de un mundo mejor.

Si bien es cierto que la inclusión de la tecnología y de los entornos virtuales es un imperativo en la educación actual, resulta también indispensable sustentar su uso en principios didácticos sólidos para sacar el mayor provecho de estas herramientas en la formación académica. En tal sentido, la formación del docente debe incluir la educación tecnológica y la Didáctica orientada a entornos virtuales de enseñanza- aprendizaje. No es lo que la vida nos da sino lo que hacemos con ellos. La tecnología no es un fin en sí mismo es un medio para alcanzar un fin: el conocimiento. Tanto en la era del lenguaje oral como en la época de la escritura y más tarde con la invención de la imprenta, y ahora en la era digital, el protagonista es el ser humano, es él, el inteligente. Por lo que no debemos perder la perspectiva convirtiendo a las Tic en un fin en sí mismo, es necesario MANEJAR este instrumento para obtener el mayor provecho posible en beneficio de la calidad de vida de la humanidad.

En este sentido, la formación del docente debe fundamentarse tanto en los conocimientos teórico-prácticos de una determinada especialidad: Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Filosofía, Arte, etc, como en la didáctica para la enseñanza de los contenidos y las habilidades y competencias tecnológicas que le permitan utilizar de manera constructiva y creativa los recursos en el proceso Aprendizaje-Enseñanza.

SUJETOS	HABILIDADES TECNOLÓGICAS	EL USO DEL TIEMPO	VALORES	FACE TO FACE	CONOCIMIENTOS
A1	Aplicación y adquisición de destrezas en las herramientas on line .Problemas técnicos de las plataformas para participar en foros u otros, así como en la entrega de actividades	Planificación y organización del horario de formación y desarrollo de actividades (dentro del tiempo establecido por el docente	La educación on line así como en otras modalidades, se basa en valores, entre ellos están la responsabilidad y la puntualidad para la entrega y desarrollo de las actividades en el tiempo estipulado por el docente. La honestidad como el autor de las actividades desarrolladas y no por una tercera persona. Debido a que no todos los estudiantes tienen las mismas habilidades y destrezas, la solidaridad se vuelve esencial para el éxito de todos los participantes. Y como base para un aprendizaje óptimo se requiere de los valores voluntad y perseverancia, que permitirán alcanzar el desarrollo de las actividades propuestas y la aprobación de las asignaturas	Nunca podrá ser superada en cuanto el contacto humano, que toda persona necesita, ese feedback constante entre docente-estudiante y estudiante-estudiante.	Aprender a manejar sus recursos de manera eficiente, se vuelve líder en el desarrollo de una actividad específica, maneja los medios de comunicación para informar e intercambiar ideas con sus compañeros

SUJETOS	HABILIDADES TECNOLOGICAS	EL USO DEL TIEMPO	VALORES	FACE TO FACE	CONOCIMIENTOS
A3	O te montas o te encaramas, tienes que aprender a manejar las nuevas tecnologías porque si no te deja el tren	Organizar tu tiempo de acuerdo a tus necesidades es una de las grandes bondades de este tipo de estudios	Te enseña disciplina	Hace falta el grupo y reunirse con el docente	El aprendizaje es totalmente dinámico. Conecta con cualquier espacio del conocimiento en cuestiones de segundos.
A4	Te obligas a aprender a comunicarte vía online	Lo maravilloso es que puedo acomodar mi tiempo para hacerlo todo	Creo que uno aprende a compartir. Creo que la gente tiene que aprender a trabajar con ética para no trabajar cortando y pegando, eso es un peligro	El intercambio humano es mínimo,	Puedes consultar distintas fuentes verificadas. Puedes adquirir y utilizar libros de manera gratuita
A5	El aprendizaje de nuevas metodologías de técnicas de estudios que denotan una calidad educativa optima, en la educación on-line.	El carácter asincrónico es muy importante para la compleja vida actual	Es una educación no solo de adultos, sino de adultos maduros, preparados a enfrentar con tesón, seguridad y ganas una nueva forma de establecerse en espacios de la investigación	Creo que de todas formas hay que complementarlo tradicional y lo virtual para tener ideas y presencia	El estudiante acceda a una forma de adquirir conocimientos, evaluación rápida y logros

SUJETOS	HABILIDADES TECNOLOGICAS	EL USO DEL TIEMPO	VALORES	FACE TO FACE	CONOCIMIENTOS
A6	Obligal docente y al estudiante a aprender herramientas tecnológicas para moverse en este nuevo estilo de comunicación	**Permite libertad, al permitirle al estudiante elegir el momento más conveniente para realizar y entregar sus asignaciones.**	**Los valores que se pueden formar destacan la responsabilidad, la solidaridad, la cooperación, el compañerismo y La tolerancia también.**	**La falta de contacto físico limita la capacidad de analizar información valiosa devenida del lenguaje corporal, el tono de la voz y el énfasis En determinadas frases.**	**Permite desarrollar el espíritu indagativo, al buscar, leer, comparar y diferenciar información no solamente en libros en físico, en electrónico también.**
A7	**Las asignaturas básicas** ahora deben ser las que desarrollen competencias tecnológicas	La gran ventaja de la educación virtual es que puedes entrar a internet cuando tú puedes	**Desarrollas la responsabilidad, la disciplina, el respeto por las ideas de los demás**	**Es una ventaja trabajar desde casa pero nada como compartir viéndonos las caras**	Tienes la posibilidad de acceder a muchas fuentes de conocimiento, puedes asistir a una conferencia, bajar un libro, todo está allí
A8	Ahora es más importante desarrollar habilidades tecnológicas que aprender contenidos de las asignaturas porque todo está en internet	**La educación online tiene sus ventajas sobre todo el uso del tiempo porque tú estudias cuando puedes**	Creo que hay que ser disciplinado porque si no se te junta todo el trabajo	**Pero yo extraño el compartir cara a cara con los compañeros y con el profesor, ir a clases es más divertido.**	En Internet está todo
A9	Todos tenemos que hablar el idioma de las computadoras. Esto personal, ocasionalmente me genera ansias cuando las instrucciones del interlocutor ser desordenadas, di spersas, embotadas e **incongruente.**	**Puedo estudiar cuando yo pueda**	Uno se vuelve disciplinado porque tienes que entregar las asignaciones cuando el profesor lo indique	**Pero igual es bueno vernos de vez en cuando**	**Aprendes a investigar, a buscar información y ver diferentes visiones de un tema**

REFERENCIAS

Faura, R. (1998) "La cultura local en el ciberespacio. El papel de las Freenets" 1er Congreso Virtual de Antropología y Arqueología, Ciberespacio, Octubre de 1998. http://www.naya.org.ar/congreso

Del Fresno, M. (2011). Netnografía. Investigación, análisis e intervención social online. Barcelona: Editorial UOC.

Kozinets, R (2010) Netnography. Doing Ethnographic Research Online. LosAngeles,USA: Sage Publications,. 232 pp.ISBN: 9781848606456 (pbk).

Turpo Gebera Osbaldo Washington (2008). La netnografía: un método de investigación en Internet. Revista Educar 42, 2008. 81-93. http://www.redalyc.org/html/3421/342130831006/

Wallendorf, Melanie y Russell W. Belk (1989), "Evaluación de la Confiabilidad en la Investigación del Consumidor Naturalista", en Interpretive Consumer Research, ed. Elizabeth C. Hirschman, Provo, UT: Asociación para la Investigación del Consumidor, 69-84.

Cómo citar este artículo: Rojas, Belkis **La netnografía: una vía para el estudio de la educación on line**. De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 198. ISSN 1856-2922.

PROCESO DE FORMACIÓN INICIAL BLENDED LEARNING ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS INTERACTIVAS

Autor: Duvelys C. Romero Q.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Boliavariana (UNEFA).

Correo: yusnairomero@hotmail.com

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo desarrollar una formación inicial Blended Learning enfocado en el uso de herramientas tecnológicas interactivas en los estudiantes de educación integral del VIII semestre, trayecto III, periodo III, sección 01 de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) Misión Sucre, Pariaguán Estado Anzoátegui. Su propósito se delinea en la tecnología como recurso para desarrollar habilidades, destrezas para el acceso al internet, producción y difusión de saberes de los estudiantes a nivel universitarios. El estudio se enmarcó en un proyecto factible el tipo de investigación fue descriptiva, con un diseño no experimental de campo. Se realizó un diagnóstico para determinar el nivel de conocimiento en el uso de herramientas tecnológicas interactivas y la facilidad de acceso a internet por parte de los discentes. Se utilizará una población de 17 estudiantes de educación, no se hizo muestreo se trabajó con el 100% en su totalidad. Se concluyó que los estudiantes carecen de herramientas tecnológicas, sin embargo están dispuestos a utilizarlas para interactuar con la sociedad, por tanto se propone actividades que les permitan innovar en su accionar como futuros profesionales de la educación.

Descriptores: Proceso, formación inicial, Blended Learning, herramientas tecnológicas, interactiva.

SUMMARY

The objective of this work is to develop an initial Blended Learning training focused on the use of interactive technological tools in the comprehensive education students of the eighth semester, trip III, period III, section 01 of the Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) Mission Sucre, Pariaguán Estado Anzoátegui. Its purpose is outlined in technology as a resource to develop skills, skills for access to the Internet, production and dissemination of knowledge of students at the university level. The study was part of a feasible project. The type of research was descriptive, with a non-experimental field design. A diagnosis was made to determine the level of knowledge in the use of interactive technological tools and the ease of access to the internet by the students. A population of 17 students of education will be used, no sampling was done 100% was worked in its entirety. It was concluded that students

lack technological tools, however they are willing to use them to interact with society, therefore, it proposes activities that allow them to innovate in their actions as future professionals of education.

Descriptors: Process, initial training, Blended Learning, technological tools, interactive.

INTRODUCCION

El proceso Universitario Venezolano ha pasado por múltiples paradigmas que han cambiado las normativas y planes curriculares en la educación Superior, siempre en función de un único objetivo, optimizar el proceso de enseñanza y estimular novedosas formas de aprendizaje. Lograr una población cada vez más instruida en conocimientos tecnológicos. Por otro lado, la Educación Universitaria Bolivariana es una realidad consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde se recogen y profundizan los principios y normas que consideran la Educación como un medio para lograr la justicia, la igualdad y la integración social, enmarcadas en los derechos humanos y los referidos al deber social.

Por consiguiente, cada día se hace más petulante que los docentes de todos los niveles del sistema educativo desarrollen habilidades y competencias en el uso formativo del computador y la red Internet. En virtud de lo cual, el rol del docente de la Venezuela del siglo XXI exige una adecuada formación tecnológica, capacidad para el diseño de contenidos multimedia, planificación educativa adaptada a los entornos virtuales y diseño de nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje soportadas en los recursos de las tecnologías de información y comunicación. Por tal razón, los educadores en su formación inicial deben prepararse a la par con las tecnologías, para que así los mismos puedan transmitirlo en su praxis diario.

Cabe destacar que la tecnología de información y comunicación abre la brecha del conocimiento tecnológico interactivo para la educación a distancia para facilitarle al docente el manejo de la información, los contenidos del tema que desea tratar, les proporcionan las herramientas interactivas de aprendizajes más innovadoras y estimulantes que las tradicionales valorando la participación activa de los estudiantes a través de apropiarse

del uso adecuado del Facebook, video beam, correo electrónico, foro, televisión y radio. Es evidente que el aprendizaje semipresencial ha facilitado la combinación de diferentes métodos para impartir conocimientos.

La tecnología de información y comunicación trata de llegar a los estudiantes de las generaciones presentes a través de su formación inicial de Blended Learning (b-learning) enfocado en el uso de las herramientas interactivas de la manera más apropiada y cómoda para ellos.

Partiendo de los planteamientos anteriores, se promueve una investigación acción, cuyo propósito es la valoración de la aplicabilidad de las actividades interactivas desarrolladas en los estudiantes de Educación Integral del VIII semestre sección 01, de la Aldea Nicanor Bolet Peraza de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) Misión Sucre en Pariaguán Estado Anzoátegui.

Por tal efecto se desea formar un profesional de la educación que esté vinculado en el buen uso de las herramientas tecnológicas interactivas, es por ellos que la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) Misión Sucre a través del programa de formación de educadores debes brindarle a sus estudiantes todo lo necesario para su formación profesional, haciendo de ella cada día una labor más provechosa y humana en todos los niveles de Educación del país.

Seguidamente la importancia de este estudio de investigación se enmarca en la implementación de una formación inicial b-learning enfocado en el uso de herramienta tecnológica interactivas , para generar un desarrollo curricular flexible y participativo en los estudiantes del VIII semestre de la Aldea Universitaria Nicanor Bolet Peraza permitiendo la transdisciplinariedad en los estudios universitarios para que participen por medio de la cobertura tecnológicas interactivas y dispongan del adecuado apoyo académico en la medida de sus necesidades.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación es importante porque se está aplicando un correctivo a la debilidad presentada en el grupo participante relacionada con el nivel de

conocimiento y uso de las herramientas tecnológicas interactivas tal es el caso de los estudiantes universitarios del VIII semestre, trayecto III, periodo III, sección 01 del Programa Nacional de Formación de Educadores en Integral perteneciente a la Aldea Universitaria Nicanor Bolet Peraza de Pariaguán Municipio Francisco de Miranda del Estado Anzoátegui.

Al mismo tiempo la Universidad Bolivariana de Venezuela Fundación Misión Sucre en los actuales momentos enfrentan una transformación cultural y social que formarán parte de la historia educativa revolucionaria en tal sentido se debe realizar sus funciones docentes e investigadoras en un nuevo espacio donde pueda combinar la educación presencial y la innovación tecnológica.

Es por esto que se justifica este estudio porque va a permitir poner en práctica los recursos de innovación tecnológica interactiva como medio para afianzar el aprendizaje constructivista y significativo, para el fortalecimiento de habilidades y destrezas innovadoras en los estudiantes universitarios y se le ofrece al profesor que a través de estas herramientas divertidas se despiertan las potencialidades de aquellos a quienes enseña, haciendo el hecho pedagógico una innovación, conducente a satisfacer necesidades de sus estudiantes quienes esperan recibir el beneficio del proceso educativo superior en el cual se han insertado de una manera motivadora y enriquecedora.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La revisión documental ha permitido ubicar algunas investigaciones relacionadas con el uso de las TIC como recurso para apoyar los programas de formación de educadores en general. Este estudio de investigación a ejecutar elimina las barreras geográficas en la ciudad de Pariaguán Municipio Francisco de Miranda, debido a que los participantes pueden acceder a este tipo de educación semi-presencial, de manera independiente y gratuita. La misma proporciona flexibilidad en el horario en relación al tiempo y lugar debido a que no existe hora exacta para acceder a la información, lo cual facilita la organización del tiempo personal del alumno(a), respetando la vida familiar y social.

Sin embargo el aporte que brinda este estudio de investigación Miranda (2013), realizó una investigación titulada "Uso de las Tic como medio para aplicar el b-learning de aprendizaje en el instituto militar universitario de tecnología Coronel Aniceto cubilan Jaime del municipio Michelena estado Táchira", con el objetivo de diagnosticar las deficiencias de habilidades, actitudes para los avances y uso tecnológico en los estudiantes de formación militar.

La investigación se adaptó a la modalidad semi-presencial de un trabajo de campo, con una población de 168 estudiantes debido a su pequeña extensión, seguidamente para la recolección de datos se le realizó una encuesta como técnica por ser la que más se ajusta para las pretensiones del estudio.

A través de su cita es que permite verificar la adaptación que realizó la investigadora en la modalidad semi-presencial en el instituto militar Coronel Aniceto cubilan Jaime del Municipio Michelena verificándose así que estadísticamente su estudio dio resultado por tal motivo tomo su referencia de investigación.

3. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel.

Ausubel plantea que el aprendizaje del estudiante depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. En el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva de los estudiantes; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja así como de su grado de estabilidad.

Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición. Esto quiere decir que en el proceso educativo, es importante considerar lo que el individuo ya sabe de tal manera que establezca una relación con aquello

tiene lugar si el educando tiene en su estructura cognitiva conceptos, estos son: ideas, proposiciones, estables y definidos, con los cuales la nueva información puede interactuar.

Tabla 1. Estructura cognoscitiva.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
Proceso de Formación	Es un proceso empleado para obtener un aprendizaje de calidad y equidad, reconoce los nuevos desafíos educativos e innovaciones para alcanzar mayores logros académicos. Solange Tenorio (2015).	Garantiza la enseñanza de los estudiantes para otorgarle una respuesta apropiada y así alcanzar mayores logros académicos en su desarrollo individual.	Aprendizaje de calidad y equidad	Conocimiento Innovación Desmotivación Motivación Logros académicos	1 2,3 4,5 6,7,8 9
Blended Learning	Es la combinación del trabajo presencial (en el aula) y en línea, combinado al internet y medios digitales, en donde el estudiante puede controlar algunos factores como el lugar, momento y espacio de trabajo. Heinz y Procter citado por Araya (2014).	Es un modelo de enseñanza aprendizaje impartido a nivel presencial y el empleo de los medios digitales para el acceso al internet.	Interacción tecnológica	Tecnología Comunicación	10,11,12 13

Fuente. Romero (2017).

4. METODOLOGÍA.

El estudio se enmarcó en un proyecto factible el tipo de investigación fue descriptiva, con un diseño no experimental de campo. Bajo un paradigma positivista en el cual se realizó un diagnóstico para determinar el nivel de conocimiento en el uso de herramientas tecnológicas interactivas y la facilidad de acceso al internet por parte de los discentes. Se utilizará una población de 17 estudiantes de educación, no se hizo muestreo, se trabajó con el 100% en su totalidad.

De allí tomando en cuenta las características y los objetivos del trabajo el estudio se enmarco bajos estudios universitarios para que participen por medio de la cobertura en la implementación de una formación inicial b-learning enfocado en el uso de herramienta tecnológica interactivas, para generar un desarrollo curricular flexible y participativo en los estudiantes del VIII semestre de la Aldea Universitaria Nicanor Bolet Peraza permitiendo la transdisciplinariedad en las herramientas tecnológicas interactivas y dispongan del adecuado apoyo académico en la medida de sus necesidades.

5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Una vez efectuada la operacionalización de las variables y definidos los indicadores, es hora de seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes para responder las interrogantes formuladas. Todo en correspondencia con el

problema, los objetivos y el diseño de investigación. En relación a las técnicas de recolección de datos Fidias Arias (2012), señala que "Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" (p.67). De este modo las técnicas utilizadas en este trabajo para recolectar la información serán los siguientes: la observación directa y la encuesta.

Es relevante recalcar que el objetivo del Blended Learning según Heinz y Procter citado por Araya, C. (2014), es "descubrir las necesidades de aquellas personas que tenían un difícil acceso a la formación en general y a la de carácter virtual en particular" (p.3). En este mismo orden de ideas es importante señalar que el estudiante conozca esta modalidad de aprendizaje combinado en el que se utilizan herramientas tecnológicas interactivas, presencial y a distancia que facilitan el aprendizaje.

Para tal fin se procederá a aplicar la encuesta tomando como participantes a los estudiantes de educación integral del VIII semestre, trayecto III, periodo III, sección 01 de la UBV Misión Sucre, en Pariaguán Estado Anzoátegui.

Se verificara la información recabada mediante la fórmula matemática del Coeficiente alfa de Cronbach, que para Palella y Martins (2012), es "una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert" (p.168).

α=Coeficiente Alfa

K= N° de Ítem

Vi= Varianza individual

Vt= Varianza total sumatoria ítems

$$\alpha = \frac{K}{K-1} X \left[1 - \frac{\Sigma Vi}{\Sigma Vt}\right]$$

Aplicación de la Fórmula:

$$\alpha = \frac{16}{16-1} X \left[1 - \frac{9{,}794}{36{,}7}\right] = \alpha = 1{,}06\, x \left[1 - 0{,}26\right]$$

$$\alpha = 1{,}06 \text{ X } 0{,}74 = 0{,}7$$

Tabla 2. Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.

RANGOS	CONFIABILIDAD (DIMENSION)
0,81 - 1,00	Muy Alto
0,61 - 0,80	Alto
0,41 - 0,60	Moderada
0,20 - 0,40	Baja
0-0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Marins (2012)

6. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Una vez que se ha aplicado el instrumento a los participantes seleccionados, se procedió a su análisis estadístico matemático, el

cual según Palella y Martins (2012), "accede hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan suministrar" (p.220), por otro lado, la estadística que se utilizó se corresponde con la definida por los autores antes mencionados como "aquella que se deriva de la muestra, de observación hecha solo acerca de una parte de numeroso elementos, lo cual implica que su análisis requiere generalizaciones que van más allá de los datos" (p.192).

Ítem 1. Distribución porcentual. Indicador: Conocimiento. ¿Tiene usted conocimiento sobre el Blended Learning?

Tabla 3.

ITEM	SIEMPRE	%	CASI SIEMPRE	%	NUNCA	%
1	-	-	-	-	18	100%
Total	-	-	-	-	18	100%

Fuente: Romero (2017)

Gráfico 1.

Análisis. El 100% de los encuestados expresaron que nunca han tenido conocimiento alguno sobre el Blended Learning, mientras que para siempre y casi siempre el resultado fue de 0%. Tomando en cuenta los resultados obtenidos se puede evidenciar que los estudiantes no conocen esta técnica. Es muy significativo que ellos se familiaricen con esta, porque les facilita realizar sus actividades sin límites de tiempo y distancia.

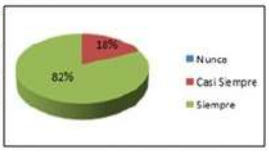
Ítem 2. Distribución porcentual. Indicador: Innovación. ¿Cree usted que el sistema educativo Universitario venezolano requiere cambios innovadores a nivel tecnológico?

Tabla 4.

ITEM	SIEMPRE	%	CASI SIEMPRE	%	NUNCA	%
2	14	82	03	18	-	-
Total	14	82	03	18	-	-

Fuente. Romero (2017)

Gráfico 2.



Análisis. Al preguntársele a los estudiantes si el sistema educativo Universitario venezolano requiere cambios innovadores a nivel tecnológico 82% respondió que siempre son necesarios estos cambios, mientras que un 18% piensa que casi siempre y nunca 0%. Tomando en cuenta los resultados emitidos por los encuestados se considera que se requieren cambios innovadores que faciliten la formación del estudiante. Al respecto Pacheco, T. (2015), expresa, que "la idea de proponer innovaciones en la educación, abarca una diversidad de propósitos en la medida que ésta es aplicada o sugerida en o para el diseño o ejecución de procesos educativo".

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

De acuerdo al diagnóstico realizado a los estudiantes de educación integral pertenecientes al VIII semestre sección 01 de la Aldea Nicanor Bolet Peraza de Pariaguán Municipio Francisco de Miranda del Estado Anzoátegui, los cuales están inmersos en una formación desarraigada de las tecnologías, haciendo uso inadecuado de las herramientas e internet, desconocen la diversidad de actividades que pueden ejecutarse a través de las misma, aunado a esta realidad se pudo evidenciar la falta de recursos tecnológicos tales como: computadoras, retroproyectores, Infocentro distribuidos en todo el territorio nacional, internet, video beam, radios, televisión a disposición de los estudiantes, sin embargo cuentan con una potencial herramienta interactiva como es la tablet.

1.-Es lamentables, que los estudiantes cuenten con herramientas tecnológicas innovadoras y no aprovechen la interactividad que estas les brindan para afianzar el conocimiento como futuros profesionales de la docencia. Por tanto se propone un contenido de formación inicial Blended Learning como medio ideal para superar el analfabetismo tecnológico. La misma se plantea como una vía generadora de conocimiento, para que las clases más desposeídas tengan la posibilidad de acceder a una mejor capacitación, para todos los ciudadanos y las ciudadanas como elemento necesario para el desarrollo cultural y educativo.

2.-Respecto al segundo objetivo se describen las actividades interactivas que permitan la implementación del proceso de formación inicial Blended Learning en los estudiantes de Educación Integral del VIII semestre de la Aldea Universitaria Nicanor Bolet Peraza Misión Sucre, ofrecerles en forma rápida, masiva, gratuita y oportuna una formación profesional de calidad que acceda a los educandos universitarios que cursan estudios de educación que sean los más adecuados con sus aptitudes, habilidades, destrezas, necesidades e intereses que formen parte de la transformación social venezolana.

3.-En cuanto al tercer objetivo relacionado con la ejecución de un programa de formación inicial Blended Learning para la apropiación del conocimiento de las he-

rramientas tecnológicas interactivas que sean de utilidad en las aulas de clases. La Universidad Bolivariana de Venezuela Fundación Misión Sucre en los actuales momentos enfrentan una transformación, tecnológica, cultural y social que formarán parte de la historia educativa, en tal sentido los nuevos docentes e innovadores deben desempeñar un nuevo espacio donde se pueda combinar la educación presencial y la virtual atraves de la innovación de las herramientas antes mencionadas.

4.-Por consiguiente en el cuarto objetivo se ejecuta un programa de formación inicial Blended Learning enfocado en el uso de herramientas tecnológicas interactivas como proceso de formación en los estudiantes de educación integral es considerado por ellos mismo de suma importancia, por lo que están dispuestos a participar e incorporarse en todas las actividades propuestas y planificadas por el docente investigador para la integración de ellos al proceso de formación.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Admin. (2012). El conocimiento es la capacidad que posee el hombre de aprehender información acerca de su entorno. Disponible: https://www.google.co.ve/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Para+Admin+citado+por+Maestre+(2012)%2C+El+conocimiento+es+la+capacidad+que+posee+el+hombre+de+aprehender+informaci%C3%B3n+acerca+de+su+entorno.

AGENO (2011). Proceso de enseñanza-aprendizaje a través de las Tic. Disponible:http://www.cursa.ihmc.us/rid=1206813503968401998 4157082/5A-CanalesPercepcion.pdf-

ARAYA, C. (2014). Diseño, ejecución y evaluación de un curso bimodal en la educación superior. Disponible: http://www.revista.inie.ucr.ac.cr/articu-los/esp-2007/ar-**chivos/bimodal.pdf-**

ARIAS, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6ª ed. Caracas- Venezuela: Episteme.

ARIAS, F. (2016). El Proyecto de investigación. Caracas. Venezuela.

Asamblea Nacional (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial, 36.860 (Extraordinaria), diciembre 30, 1999.

Asamblea Nacional (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta

Oficial 5.929. Caracas. Agosto de 2009.

Asamblea Nacional (2010). Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación. Gaceta Oficial, 39.575 (Extraordinaria), diciembre 16, 2010.

Asamblea Nacional (2013). Ley del Plan de la Patria. Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019. Gaceta Oficial, 6.118 (Extraordinaria), diciembre 04, 2013. Disponible: http://www.mppp.gob.ve/wp-ontent/uploads/2013/09/ley_plan_patria.pdf

Asamblea Nacional (2013). Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial, 40.093 (Extraordinaria), enero 18, 2013.

Cómo citar este artículo:

Romero, Duvely **Proceso de formación inicial blended learning enfocado en la implementación de herramientas tecnológicas interactivas.** De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 209. ISSN 1856-2922.

LA INTEGRACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN CON EL MODELO TPACK ENRIQUECIDO

Autor: Henry José Segovia Alvarado.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: shogun6969@gmail.com

RESUMEN

En esta investigación se trata de orientar a todos los docentes de la UNEFA núcleo Guatire, en cómo integrar las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación en sus aulas de clases, de manera que sean provechosas sus clases, usando las estrategias didácticas propias de las nuevas Tecnologías (wiki, blog, foros, entre otros) el propio conocimiento del docente y aplicando una tecnología con la que el docente y sus estudiantes estén familiarizados (web 2.0, 3.0 o mas avanzado), con este conjunto de la educación se debería garantizar una enseñanza - aprendizaje óptimo.

Esta investigación, con un enfoque cualitativo de tipo correlacional aborda el método TPACK para la integración de las TIC, y se aspira que todos los docentes del núcleo en estudio, no solo conozcan este modelo sino que lo usen en sus actividades de aula. Igualmente, en estos momentos esta investigación aún se encuentra en curso.

Descriptores: Ntic, tpack, eficiencia en el aula.

Eje temático: Comunicación, Tecnología y Sociedad.

ABSTRACT.

THE INTEGRATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES AND COMMUNICATION WITH THE ENRICHED TPACK MODEL

This research aims to guide all teachers of the UNEFA core Guatire, how to integrate the New Information and Communication Technologies in their classrooms, so that their classes are profitable, using the teaching strategies of the new technologies (wiki, blog, forums, among others) the own knowledge of the teacher and applying a technology with which the teacher and his students are familiar (web 2.0, 3.0 or more advanced), with this set of education should be guaranteed a teaching - optimal learning.

This research, with a qualitative approach of correlation type addresses the TPACK method for the integration of ICT, and it is expected that all teachers in the core study, not only know this model but that they use it in their classroom activities. At the same time, this investiga

tion is still ongoing.

Descriptors: Ntic, tpack, efficiency in the classroom.

Thematic axis: Communication, Technology and Society

INTRODUCCION.

De que valdría saber usar herramientas como google, you tube, Facebook, whatsapp entre otras redes sociales, si como docentes no le sacamos todo el poderío que ellos encierran, así como sería lo mismo, pero con el hardware y su uso a medias, solo usando lo básico del equipo, con un scaner, una laptop, un proyector multimedia (video beam) entre otros.

¿Cómo integrar las tecnologías de la información y comunicación en la educación? Es un tema bastante puntual pero muy dinámica su respuesta, hacerse esa pregunta en el año 1995 tiene como respuesta algo diferente a la misma pregunta, pero hecha en el año 2018. Ciertamente existe un desafío mientras se actualizan las tecnologías y además hay nuevos docentes, muchos a esta fecha ya son nativos digitales, y nacen interrogantes, ya que debemos pensar: ¿cómo usar una tecnología a mi favor? Y así de esta manera también lo deben pensar los directivos de instituciones educativas, y más allá lo deberían también pensar los ministros de educación de cada gobierno. En base a esto, la integración tiene varios protagonistas, los estudiantes, los docentes y el Estado. De acuerdo a los grupos tecnológicos como IBM, Microsoft, Google entre otras grandes corporaciones tecnológicas, se debe uno adaptar a sus inventos, sus innovaciones y la velocidad con que se ponen obsoletas tales creaciones.

Esto significa que al menos el docente debe entender que es el quien quedará con las diversas tecnologías que pasen por su aula o institución, ya que el estudiante sube de grado, se gradúa, sale de una institución a otra. La integración de las TIC en educación debería pensarse en el campo más general de la innovación institucional. La cuestión no radica en estar a favor o en contra de las TIC, sino en para qué y qué se va a hacer con ellas en educación.

El choque cultural que implica la inclusión de las TIC no sólo se expresa a nivel de la academia. También se produce en los con

textos institucionales de los estados latinoamericanos sobre todo por la vertiginosidad del desarrollo de las TIC que reclaman decisiones permanentes y rápidas, y la burocratización e inflexibilidad de las estructuras estatales. Para el éxito de estas estrategias es importante en todos los casos tener en cuenta que se trata de acciones que actúan y deben actuar sobre las culturas institucionales y los sujetos que ya han sido afectados por las TIC pero, como en muchos otros ámbitos de la sociedad, de manera desigual.

En este artículo se abordará el modelo TPACK y sus actuales componentes, como se articulan entre ellos y la manera en que esta se debe usar para que el docente pueda integrar las Tecnologías de la Información y la Comunicación en su salón de clases, uniendo todo ello en el contexto en el que el docente se desenvuelve, es seguro que al usar este modelo, el cual, por cierto, no es el único, los docentes que pretendan usar este modelo, lo harán con tanta eficacia mientras mas apliquen este estilo, así lo conocerán mas aprehendiendo sus potencialidades. El docente Jordi Adell en su conferencia subida a youtube (diseño de actividades según el TPACK), indica como la docente Judi Harris, comprometida con el modelo TPACK continúa investigando mayores aplicaciones de dicho modelo para que los docentes puedan seguir usando esta herramienta que se mantiene vigente, aunque la tecnología vaya cambiando, es por ello que se hace mucho hincapié en este modelo para que sea usado en la integración de las TIC en la educación.

¿QUE SON LAS TIC?

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) 2005, define las nuevas tecnologías de la información como: el conjunto de disciplinas científicas, tecnológicas, de ingeniería y de técnicas de gestión utilizadas en el manejo y procesamiento de la información; sus aplicaciones; los computadores y su interacción con hombres y máquinas; y los contenidos asociados de carácter social, económico y cultural.

Las TIC son el acrónimo de Tecnología de la Información y la Comunicación y debe ser entendida como un componente con una ganancia, que ayuda y facilita el aprendizaje a través de técnicas y estrategias y para implementar propuestas que creen enseñanza, sobre todo con bases pedagógicas. Más actual tenemos otro acrónimo que viene a ser NTIC, que significa Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, término un poco dinámico porque lo nuevo del año pasado no es lo mismo que ahora, de hecho se vuelven obsoletas estas tecnologías en un abrir y cerrar de ojos, sin embargo los expertos consideran que esas tecnologías aplicadas en la educación deberían llamarse TAC, Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento, (De las TICs a las TACs: la importancia de crear contenidos educativos digitales, Mónica Moya López Revista DIM 2013) que va más allá del simple hecho de tener y conocer las tecnologías de la Información, sino darle un uso educativo, sin embargo no se profundizará este tema por no ser materia a tratar en este artículo, no obstante la evolución sigue hasta conseguir un TEP "Tecnologías para el Empoderamiento y la Participación" donde los usuarios asumen el uso de las redes sociales como espacios de participación ciudadana, mostrando un papel activo en el cual impulsan cambios positivos frente asuntos de interés comunitario o causas solidarias. (REIG, 2012) en De las TIC a las TEP pasando por las TAC por Mireia Soler Fernández, 2016.

En toda universidad, debe existir un departamento de Tecnología e información que se encargue de coordinar, asesorar y capacitar a la universidad en temas relacionados con TIC.

Es por ello que el apoyo de este departamento seria clave en la asesoría de las tic, a los demás docentes que requieran apoyo en esa materia. Quedando solo la interacción de estos departamentos en los demás núcleos de la misma universidad o relaciones interuniversitarios, de manera que puedan nutrirse de las diversas experiencias con una estrategia TIC aplicada a la misma materia en diversos contextos, generando un aprendizaje colaborativo.

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

En la actualidad existe el concepto de Sociedad de la Información, también conocida con otros nombres:

En la búsqueda un modo con el que nombrar el mundo, surgen múltiples denominaciones incluso adoptando la perspectiva histórica, pero en cualquier caso, las denominaciones no son ingenuas. Recogiendo las voces de autores que tratan el tema, encuentro modos y perspectivas diferentes en la búsqueda de la denominación de la sociedad, puede que refieran a Sociedad digital (Bustamante 1993, Terceiro, 2001), Sociedad de la información (Castells, 2001) Posmoderna, (Lyotard, 1984), Aldea global (Mc Luhan 1990), Tercera ola, (Toffler, 1990) Sociedad del conocimiento (Hargreaves, 2003) Silvina Casablanca Tesis Doctoral 2008 P. 68.

Estos diversos conceptos de alguna manera están asociados entre sí y con unas pequeñas diferencias en su acepción.

El término informacional indica el atributo de una forma específica de organización social en la que la generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierten en las fuentes fundamentales de productividad y poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surgen en este período histórico. (Castells, 2001, 51). Citado por Silvina Casablanca Tesis Doctoral (2008) P. 68

La Sociedad del Conocimiento se relaciona con las TIC debido a que las sociedades se constituyen en comunidades, entre ellas las sociedades o comunidades educativas, constituidas por docentes, estudiantes, padres y representantes y por el conocimiento constituida en este caso por información que se desea aprender y compartir, hoy en día compartir la información se logra a través de muchos medios, tales como la internet, la prensa, la radio la televisión y más recientemente a través de las redes sociales, las cuales son los medios idóneos para los jóvenes y compartir información en tiempo real, y los docentes deben aprovechar esta ventaja para

usarla en su favor en el desarrollo de sus actividades académicas.

ANTES DE INTEGRAR LAS TIC

Es importante que el docente, adicional a su conocimiento propio de la materia a impartir, conocer los métodos de enseñanza aprendizaje y el modelo educativo que en general este use, debe poseer conocimiento acerca de hardware y de software, la combinación de estos dos temas, poseer cursos actualizados en TIC, el docente debe entender que las tic existen aunque él no las maneje, o exista animadversión hacia ellas, puede ser que el profesor utilice las redes sociales tales como el whatsapp o facebook.

Otra cosa para los que pretendan incluir las tic en su currículo es que existen maneras de trabajar las Tecnologías de modo que no parezcan de ningún modo extraño o engorroso, usar desde programas como knovio, audacity, un blog o cualquier programa mas avanzado y de uso profesional como el edmodo, moodle o Blackboard.

Como dice el Dr. Jesús Salinas (2008) en su artículo: La integración de las TIC en las instituciones de educación superior como proyectos de innovación educativa. "Para diseñar y desarrollar entornos de formación basados en estas tecnologías habrá que tener presente esta circunstancia y plantear situaciones que se adapten a una diversidad de situaciones (por parte del alumno, del profesor, de la institución, etc..)".

¿QUE ES INTEGRAR LAS TIC?

Para poder integrar las TIC en el curriculum debemos saber primero que es integrar, Para el Diccionario de la Lengua Española (2017) integrar es "Aunar, fusionar dos o más conceptos, corrientes, etc., divergentes entre sí en una sola que las sintetice", "completar un todo con las partes que faltaban". O sea que integrar sería unir una cosa con otra, que le haga falta para funcionar mejor, para este artículo integrar las TIC significa incluir dichas tecnologías en las clases a impartir, que sea como un todo.

¿QUÉ NO ES INTEGRACIÓN CURRICULAR DE LAS TICS?

(tomado íntegro de: Integración Curricular de las TICs: Conceptos e Ideas Jaime H. Sánchez, Departamento de Ciencias de la Computación, Universidad de Chile).

Para despejar dudas, tal vez sea importante clarificar qué no es TIC o bien qué prácticas no implicarían una real integración curricular, tales como:

• Poner computadores en la clase sin capacitar a los profesores en el uso y la integración curricular de las TICs.

• Llevar a los alumnos al laboratorio sin un propósito curricular claro.

• Substituir 30 minutos de lectura por 30 minutos de trabajo con el computador en temas de lectura.

• Proveer software de aplicación como enciclopedias electrónicas, hoja de cálculo, base de datos, etc., sin propósito curricular alguno.

• Usar programas que cubren áreas de interés especial o expertise técnico, pero que no ensamblan con un área temática del curriculum.

En gran medida para integrar las tic en una institución educativa hay que saber o conocer el proyecto educativo, que tiene el Estado con relación al uso de la tecnología en la educación. Por ejemplo, aquí en Venezuela existe el proyecto Canaima Educativo con entrega de mini laptop en la educación inicial y media y la entrega de Tablet a los estudiantes universitarios.

Lo versátil de las tic que se desea integrar, por ejemplo con pizarras digitales, el docente debe saber usarla y conocer sus limitaciones, tanto del aparato como la suya y trabajar para superar sus debilidades. La institución, los directivos y docentes de un colegio, deberían saber que sus estudiantes poseen un equipo tecnológico, ya haya sido entregado por ellos o adquirido por el propio estudiante y dejarlo que lo use en el salón de clases, siempre que sea un uso didáctico y ordenado por el docente, de modo que no esté jugando o viendo otras cosas en horario de clases. A los actores principales, es decir los consumidores de esta tecnología, que son los estudiantes, el docente debe saber que no le puede exigir el uso de la tecnología de un día para otro sobre todo si tiene algún tipo de aversión al ver un aparato o manejar un software, por lo que debe ser

empático con los estudiantes.

Al pensar cómo integrar las tic en la educación actual se viene a la mente muchas opciones, ya que depende de que tecnología hablamos, ¿es un software o un hardware? ¿Tienen los docentes y los estudiantes un conocimiento básico de estas tecnologías? ¿Qué edad tienen los estudiantes con quienes se usará esa tecnología? ¿A qué comunidad va dirigida? ¿Estoy usando asertivamente la Tecnología? Por ejemplo, si entregamos Tablet a una comunidad indígena o de bajos recursos, pero no tienen conexión wi-fi o falla constantemente la electricidad, el uso del equipo va a ser muy poco. Si aun teniendo las bondades de las conexiones y electricidad no enseñan a manejar los software también se estaría delante de un uso mediocre de la tecnología.

Muchos expertos indican que la integración de las tecnologías en la educación requiere integrar estos elementos: tecnología, pedagogía y contenido (Mishra y Koehler 2006) Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record.

En 1987 el profesor Shulman' introdujo el término conocimiento pedagógico del contenido (pck) y argumenta la combinación del contenido del conocimiento y habilidades pedagógicas que son necesarias para la organización de las situaciones en el salón de clases y las actividades de los estudiantes. El definió el conocimiento pedagógico del contenido como la forma particular del contenido del conocimiento que cubre los aspectos del contenido más pertinente para su habilidad de enseñar. Esto significa que la experticia y el conocimiento del docente de la materia difiere del conocimiento y la pedagogía ordinaria del docente.

El contenido pedagógico del conocimiento también incluye conocimiento que motiva al estudiante a su actitud, aprendizaje, conocimiento, desarrollo cognitivo y habilidades de razonamiento en muchos estudiantes. Por tal motivo, para un buen uso de las TIC en la educación primeramente el docente debe saber que son las TIC, saber cómo usar las TIC y saber cómo incluir las TIC en su materia, debe ser del nivel al cual se enseñará, por ejemplo, preescolar, básico, universitario,

entendiendo que no debe ser genérico y que deba aplicar siempre la misma estrategia y herramientas TIC para enseñar a una determinada población estudiantil, posteriormente de una misma población, aunque sean todos del mismo nivel, el docente deberá saber la manera en que aprenden sus estudiantes, es decir debe aplicar Programación Neurolingüística, para que la herramienta TIC sea lo mas provechoso posible.

Aunque las TIC no son herramientas mágicas ni reemplazan al maestro, sí son una herramienta poderosa para el cambio, actualización y mejoramiento de los procesos educativos, pero no bastan; las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. (Juana Cecilia Gutiérrez Flores 2011 P. 11)

Los datos y la información pierden valor con rapidez, pues el mismo está en relación a su novedad. El interés entonces está en "la última novedad" y por ello suele centrar su interés en lo anecdótico y no en lo importante. Educación virtual y brecha digital de segundo nivel. José Luis Córica. 2013

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (1999) Un proceso de integración de tecnologías de la información en la educación se orientaría al desarrollo de los siguientes aspectos:

1. Educativos, formando a los niños, jóvenes y docentes en nuevos entornos de aprendizaje y cooperación;

2. De integración territorial, con el establecimiento de una infraestructura pública de redes que articulen a la comunidad local en instancias provinciales, nacionales, regionales y globales;

3. De modernización administrativa, informatizando la comunicación, la administración y la gestión de los organismos centrales, zonales y de las instituciones escolares;

4. De desarrollo social, con la constitución de nuevos espacios y oportunidades de aprendizaje para distintos públicos a través de la formación continua y la recalificación

profesional/laboral mediante la educación a distancia y la conformación de comunidades virtuales de aprendizaje.

Tomando en cuenta lo propuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), cada docente que pretenda usar las TIC en su aula de clases de manera integrada en su materia, debe pensar si lo que va a utilizar es didáctico, ayuda a entender la materia a sus estudiantes, se alinea con las políticas del estado en cuanto al uso de las Canaimas, no deducir a priori que todos los estudiantes entienden la estrategia que el está usando, sino enseñarle el objetivo de su uso, lo que el docente pretenda lograr y por supuesto es importante que el mismo docente conozca las herramientas TIC y NTIC, ya que no debería quedarse con una sola tecnología, software, herramienta o equipo. Debido a lo dinámico que es la Tecnología y su aplicación en la educación cambiando y actualizándose a la misma velocidad de la internet, es importante también que el docente no se centre en el uso de las herramientas TIC, dejando a un lado los contenidos.

En las ciencias de la Educación, se la ha venido dando gran importancia al uso de las tecnologías aplicadas a la educación, aprehendiendo su potencial, incorporando las TIC a los procesos educativos. Un elemento imprescindible en el camino hacia la creación de riqueza basada en el conocimiento es el grado de apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC. (Corporación Colombia Digital CCD. Aprender y educar con las tecnologías del Siglo XXI Pag 13. 2012)

MODELO TPACK

El modelo TPACK (Technological, Pedagogical And Content Knowledge) fue acuñado por Shulman, (1986) defendiendo la relación entre el conocimiento disciplinar y pedagógico, que sólo sería (PACK). Fueron Mishra y Koehler (2008) quienes añadieron a esa teoría otro tipo de conocimiento, el conocimiento tecnológico, que debía integrarse a los otros dos conocimientos; pedagógico y del contenido. Este modelo incluye el uso de recursos TIC en función de los tipos de conocimiento; contenido, pedagogía y tecnología (CPT). El diseño de recursos

se realiza basado en cada uno de estos componentes, lo que facilita la reflexión sobre el aprendizaje o profundiza acerca de un determinado conocimiento, desde la posibilidad que ofrece cada uno. Es necesario saber que herramienta TIC se usará, el estilo de aprendizaje y el tipo de conocimiento.

Cuando se unen los límites de cada uno de los componentes del TPACK se genera los cruces de dos de ellos dando lo siguiente:

1. Conocimiento pedagógico (CP): El conocimiento pedagógico es el conocimiento profundo que tiene el docente acerca de los procesos y prácticas o métodos de enseñanza y aprendizaje.

2. Conocimiento del contenido (CC): El conocimiento del contenido es el conocimiento del profesor acerca de la materia que va a enseñar o aprender.

3. Conocimiento tecnológico (CT): El conocimiento Tecnológico es mas bien dinámico, ya que la tecnología es cambiante, sin embargo tiene que ver con los recursos y herramientas.

4. Conocimiento pedagógico del contenido (CPC): El conocimiento pedagógico del contenido es consistente con la idea de Shulman del conocimiento de la pedagogía que es aplicable al contenido específico de enseñanza.

5. Conocimiento tecnológico del contenido (CTD): Alimenta a las nuevas tecnologías y a la vez se ayuda con los avances de las ciencias modernas.

6. Conocimiento tecnológico pedagógico (CTP): como la enseñanza y aprendizaje, estrategias y técnicas pueden cambiar de acuerdo a la tecnología a usar, pizarrones digitales, computadoras

7. Conocimiento tecnológico, pedagógico del contenido (TPACK): La unión de los componentes es mayor que cada una de sus partes, ya que el mismo emerge de la tecnología, la pedagogía y el contenido, usando cada uno de ellos para ayudar al otro componente.

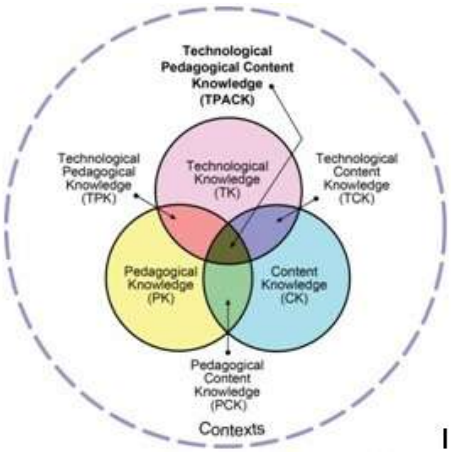


Fig. 1 Modelo TPACK y sus componentes (http://tpack.org) 2011

La Docente e investigadora Norteamericana Judi Harris en su página web propone realizar una tabla como la siguiente:

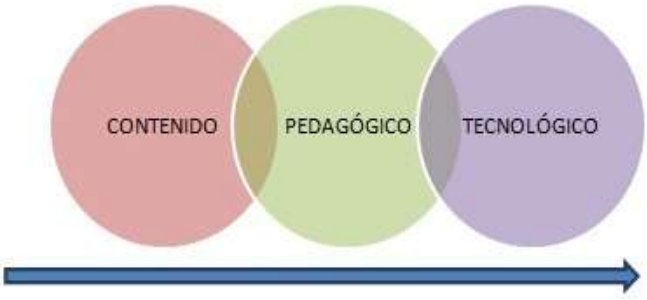
Tipo de actividad	Breve descripción	Posibles tecnologías

Tabla 1. Cuadro de actividades y tecnologías a usar.

Judi comenta que con esta tabla muy amigable, el docente puede darle uso a una tecnología para el apoyo de su materia entendiendo el contexto de lo que se desea impartir. (http://activitytypes.wm wikis.net/HOME)

Se debe advertir que al usar este método (TPACK) deben tomar decisiones que van desde el contenido y objetivos de la materia a impartir, luego que pedagogía se usará y que estrategia de evaluación usará hasta llegar al tipo de tecnología que enriquezca lo que va a impartir.

Prioridad en la toma de decisiones al usar el método TPACK



CONCLUSIONES

Como si se tratara de un grifo de agua, así son las tic en la sociedad del conocimiento, permeando a otras ciencias e inclusive a ella misma, dándole mayor vida a la ciencia que la inventó, he ahí la importancia que los docentes en la actualidad aprovechen las potencialidades y bondades de las Nuevas Tecnologías, para poder hacer entender a sus estudiantes lo que quizás en otras condiciones se les haría difícil, que comprendan que existen diversos métodos ya conocidos y trabajados en muchos lugares del planeta, en el ámbito educativo y han dado frutos, lo importante es que se empoderen de algún método, el que mas se acerque a sus gustos, posibilidades, contenidos pedagógicos, y quien sabe si hasta pueda combinar métodos, sacando lo mejor de cada uno de ellos, quizás creado un nuevo método de integración de las TIC.

Se ha visto entonces que enseñar es más eficiente si se usa el contenido de la materia enmarcado en un contexto de aprendizaje, donde el estudiante pueda relacionar la clase que imparte el docente con la parte práctica, así

de lo que se le está impartiendo. Es por esto que el contexto juega un papel importante cuando se imparten las clases (Mishra y Koehler 2009). Se debe agregar que el uso de la tecnología en este contexto debe ser acorde a lo que se pretende enseñar.

En la actualidad, muchos docentes creen que el uso de las TIC es algo del otro mundo, cargado de mucho tecnología y engorroso para ser usado en clases, y muchas veces este temor es aupado por otras personas que lo miran y lo creen de esa misma manera, probablemente hagan cursos de TIC adicional a la materia que se dictan en diplomados o postgrados, sin embargo permanece el miedo a usar esas tecnologías, sobre todo cuando se comienza a conocer los diversos métodos de integración, entre ellas el modelo TPACK, que fue el que trató esta investigación, existe también el modelo SAMR (Substitución, Aumentación, Modificación Redefinición), el modelo RAT (Reemplazar, Amplificación, Transformación), modelo ACOT de Apple, el modelo TIM, todos ellos buscan la integración de las tecnologías en la educación, con sus ventajas y desventajas propias de cada modelo, los cuales serán tratados posteriormente de manera individual en otros artículos.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

An Analysis of e-Learning Impacts & Best Practices in Developing Countries. (2011). Michigan State University.

Cabero J. y otros (2015). Validación de la aplicación del modelo TPACK para la formación del profesorado en TIC.

Carneiro R. y otros (2008) Los desafíos de las TIC para el cambio educativo. Fundación Santillana.

Cobo R, Cristóbal; y otros (2011). Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación. Collecció Transmedia XXI. Laboratori de Mitjans Interactius / Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona. Barcelona.

Dean, V. (2013) El modelo TPACK como buena práctica para integrar las TIC en la educación a distancia. Universidad de Morón.

Área M. (2010, Mayo-Agosto) El proceso de integración y uso pedagógico de las TIC en los centros educativos. Un estudio de casos. Universidad de La Laguna. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica e Investigación Educativa. Tenerife, España. Revista de Educación, 352.

Escontrela, R y otros (2004). La integración de las TIC en la educación: Apuntes para un modelo pedagógico pertinente.

José J. A. (2012) Aprendizaje y mediación pedagógica con tecnologías digitales.

Koehler, M. y otros. What Is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)? Michigan State University.

Lizana, A. (2012). Diseño de un procedimiento de captura y representación del conocimiento TPACK en la enseñanza universitaria. Proyecto final de Máster.

Llano J. y otros (2008) propuesta de integración de las tecnologías de información y comunicaciones en centros escolares de fe y alegría.

Martín O. E. (2006). Propuestas de introducción en el Curriculum de las competencias relacionadas con las TIC. Universidad Autónoma de Madrid y Álvaro Marchesi Ullastres Universidad Complutense de Madrid. IIPE-UNESCO Sede Regional Buenos Aires.

Marc Prensky (2001). Nativos Digitales, Inmigrantes Digitales, ediciones Distribuidora SEK

Koehler, M. y otros (2013). What Is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) Michigan State University.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2012). La Formación de Docentes en TIC, casos exitosos de Computadores para Educar. Colombia.

Marc Prensky (2001). Nativos Digitales, Inmigrantes Digitales, ediciones Distribuidora SEK

Koehler, M. y otros (2013). What Is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) Michigan State University

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2012). La Formación de Docentes en TIC, casos exitosos de Computadores para Educar. Colombia.

Mishra y Koehler (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record.

Moya L Mónica (2013). De las TICs a las TACs: la importancia de crear contenidos educativos digitales. Revista DIM.

Niess M. (2011). Investigating tpack: knowledge growth in teaching with technology Oregon State University.

Niess M. (2010). Knowledge Growth in Teaching Mathematics/Science with Spreadsheets: Moving PCK

Punya M y otros (2008). Introducing Technological Pedagogical Content Knowledge Michigan State University

Reyes C. (2014). NATIVOS DIGITALES Enseñar y Aprender con TICs en la universidad del siglo XXI.

REVISTA EDUCACION HOY (2011). Enfrentando Los Nuevos Retos Educativos Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica. Caracas Venezuela

Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento. (2008), El impacto de las TIC en el rendimiento de los estudiantes de educación superior: Efectos directos, indirectos y cambio organizativo.

Salinas J. (2002). La integración de las TIC en las instituciones de educación superior como proyectos de innovación educativa. Universidad de las Islas Baleares.

Sánchez J. (2001). Integración Curricular de las TICs: Conceptos e Ideas, Departamento de Ciencias de la Computación, Universidad de Chile

Sunke G. y otros (2013). La integración de las tecnologías digitales en las escuelas de América Latina y el Caribe Una mirada multidimensional.

UNESCO (2012). Informe sobre el Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en la Educación para Personas con Discapacidad.

UNESCO (2006). La integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los Sistemas Educativos.

UNESCO (2005). Las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza. Manual para docentes o Cómo crear nuevos entornos de aprendizaje abierto por medio de las TIC. División de Educación Superior. Pag.185

UNESCO (2007). Normas UNESCO sobre competencias en TIC para docentes. Directrices para la aplicación. Paris

U.S. Department of Education (2017). Reimagining the Role of Technology in Education: 2017 National Education Technology Plan Update

Valzacchi Jorge Rey ¡Zambúllete! (2013). Mis editoriales acerca de las TIC en la Educación en «El Magazine de Horizonte» (2000-2008).

Cómo citar este artículo:

Segovia, Henry **La integración de las tecnologías de la información y la comunicación con el modelo tpack enriquecido.** De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 221. ISSN 1856-2922.

MÚLTIPLES INTELIGENCIAS PARA LA GERENCIA ORGANIZACIONAL EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DE LA COMPLEJIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI

Autor: Dr. Sergio Teijero Páez.

Institución: Universidad Central de Venezuela (UCV).

Correo: ateijero@gmail.com

RESUMEN

Se establece la relación entre el pensamiento complejo en las organizaciones del siglo XXI y las múltiples inteligencias para contribuir a buscar soluciones, que rechacen el desorden, descarten lo incierto, eliminen la oscuridad, clarifiquen los hechos, distingan y jerarquicen, ayudando a resolver lo complejo de una situación organizacional. Se describen los principios que caracterizan el pensamiento complejo, se examinan los principales aportes de las múltiples inteligencias en la gerencia organizacional; se relaciona el pensamiento complejo con las múltiples inteligencias, en la solución de la complejidad en los asuntos de la gerencia organizacional, a través del desarrollo de una teoría sistémica; así como, se concluye sobre la importancia de la utilización de las múltiples inteligencias como herramientas, para la solución de la complejidad a nivel organizacional. Se trata de una investigación cualitativa, de tipo documental y de campo. Se utilizan como técnicas la entrevista y la observación y como instrumento el cuestionario, validado por un grupo de expertos y aplicado a informantes clave en organizaciones, academias e institutos de investigación. Los aportes se centran en la descripción de los principios que caracterizan el pensamiento complejo con énfasis en las organizaciones del siglo XXI; el examen de los principales aportes de las múltiples inteligencias en la gerencia organizacional; el establecimiento de la relación entre el pensamiento complejo y las múltiples inteligencias, en la solución de la complejidad en los asuntos de la gerencia organizacional, a través de una teoría sistémica; así como, se concluye sobre la importancia de la utilización de las múltiples inteligencias como herramientas, para la solución de la complejidad a nivel organizacional.

PALABRAS CLAVE: gerencia organizacional en el siglo XXI, complejidad, múltiples inteligencias, teoría sistémica.

ABSTRACT.

It establishes the relationship between complex thinking in 21st century organizations and multiple intelligences to help find solutions, reject disorder, discard uncertainty, eliminate darkness,

clarify facts, distinguish and hierarchize, helping to solve the complex of an organizational situation.

The principles that characterize complex thinking are described, the main contributions of the multiple intelligences in organizational management are examined; complex thinking is related to multiple intelligences, in the solution of complexity in the affairs of organizational management, through the development of a systemic theory; as well as, it concludes on the importance of the use of multiple intelligences as tools, for the solution of complexity at the organizational level. It is a qualitative, documentary and field research. The interview and observation are used as techniques and as a tool the questionnaire, validated by a group of experts and applied to key informants in organizations, academies and research institutes.

The contributions focus on the description of the principles that characterize complex thinking with emphasis on 21st century organizations; the examination of the main contributions of the multiple intelligences in the organizational management; the establishment of the relationship between complex thinking and multiple intelligences, in the solution of complexity in the affairs of organizational management, through a systemic theory; as well as, it concludes on the importance of the use of multiple intelligences as tools, for the solution of complexity at the organizational level.

KEYWORDS: organizational management in the XXI century, complexity, multiple intelligences, systemic theory.

INTRODUCCIÓN

En un mundo todo indisociable donde el espíritu individual posee conocimientos ambiguos y desordenados se necesita de acciones realimentadoras, mediante un abordaje multidisciplinario y multirreferenciado para lograr la construcción del pensamiento, mediante un análisis profundo de elementos de certeza. Estos son elementos de complejidad que se caracterizan por tener muchas partes que forman un conjunto intrincado difícil de conocer, con trazos inquietantes de confusión, desorientación, desorden, ambigüedad e incertidumbre (Morín,

2005),elementos de certeza. Estos son elementos de complejidad que se caracterizan por tener muchas partes que forman un conjunto intrincado difícil de conocer, con trazos inquietantes de confusión, desorientación, desorden, ambigüedad e incertidumbre (Morín, 2005).

El pensamiento complejo según Morín (1999), se basa en tres principios: la dialogía, donde la coherencia del sistema aparece con la paradoja; la recursividad, como la capacidad de la retroacción de modificar el sistema; así como, la hologramía, como la parte en el todo y el todo en las partes. Es una estrategia o forma de pensamiento globalizadora o aglutinadora de los fenómenos pero, a la vez reconoce la especificidad de las partes. La clave pasa por la rearticulación de los conocimientos a través de la aplicación de los tres antes mencionados.

Por otra parte, la inteligencia es la capacidad de asimilar, guardar, elaborar información y utilizarla en resolver problemas. Es facilidad para aprender, aprehender o comprender, es percepción, intelecto e intelectualidad. Es calidad o capacidad de comprender y adaptarse fácilmente. Es capacidad para resolver situaciones problemáticas.

El concepto de inteligencia según Gardner (2000), como medida singular de competencia debe desaparecer. Los seres humanos tienen una gama de competencias, denominadas inteligencias, que existen en diferentes proporciones en distintas personas. Esas inteligencias son: visual - espacial, lógico - matemática, musical, verbal - lingüística, corporal - cinestésica, intrapersonal, interpersonal y naturista.

Los trabajos del Dr. Gardner fueron más allá cuando habla de una novena inteligencia. La inteligencia de las grandes preguntas. Cuando los niños preguntan el tamaño del universo, cuando los adultos meditan sobre la muerte, el amor, el conflicto, el futuro del planeta, se están ocupando de cuestiones existenciales. Sin embargo, su duda para declararla como una inteligencia totalmente estructurada, surge de la incertidumbre sobre si ciertas regiones del cerebro están dedicadas, a la contemplación de cuestiones que son muy vastas o demasiados infinitesimales para definirlas (Gard

ner, 2000).

La inteligencia ejecutiva afirma Marina (2012), tiene como objetivo dirigir bien la acción, aprovechando los conocimientos y emociones del ser humano. La inteligencia creativa según Marina (2007:2013), es la que trata de resolver un problema de una manera nueva y eficiente. Es la capacidad para descubrir metas, resolver problemas, inventar salidas cuando parece que no las hay, evitar la rutina, el aburrimiento o la desesperanza.

La inteligencia emocional según Goleman (2010a), se define como la capacidad de mantener la calma y dominar los impulsos, motivar a los seres humanos, a perseverar en el empeño a pesar de las frustraciones, diferir las gratificaciones, regular los estados de ánimo, evitar que la angustia interfiera con las facultades racionales, así como la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

La inteligencia social según Albrecht (2007), es comprensión básica de la gente, es conciencia social estratégica y un conjunto de habilidades para interactuar con éxito con ella. Para Buzan (2008), es la permite crear capacidades para adentrarse en el modo de vida de la gente apreciando en profundidad su comportamiento. Según Goleman (2010b), permite crear capacidades para que la gente coopere en el intento de comprender su comportamiento.

La inteligencia espiritual según Teijero (2016a:b), es el estado de relajación que el ser humano logra cuando el espíritu se acerca al cuerpo y se produce la multiplicación del poder de la mente. Es en este momento, cuando el ser humano se activa, pierde el miedo y baja los niveles de estrés, siendo capaz de unir lo espiritual con lo material y llevar una vida más feliz. Es capaz de enfrentar la vida, asumir riesgos, vivir, sentir y brindar placer a sus semejantes. Es la conversión de un ser humano normal a uno creativo, eminentemente inteligente y eminentemente espiritual.

De esta forma, el modelo de múltiples para la gerencia organizacional, desarrollado por el autor en esta investigación, pretende ayudar al nuevo gerente del siglo XXI (en lo adelante nuevo gerente), a enfrentar la problemática de la organización y está compuesto

por: la inteligencia emocional, la social, la ejecutiva, la creativa e inteligencia espiritual Tejero, 2016a).

Es por ello, que la investigación se centra en adentrarse en la labor que realiza el nuevo gerente, cuando se aproxima a la solución de los problemas complejos, típicos de la organizaciones del siglo XXI, mediante el uso de las herramientas que brinda el modelo de múltiples inteligencias para la gerencia organizacional desarrollado por el autor en este trabajo.

JUSTIFICACIÓN

Tradicionalmente ha tratado de entenderse el proceso de cambio organizacional como planificado e implementado, en función del diagnóstico previo que se tiene de la organización. Sin embargo, es necesario estudiar en profundidad los pasos que deben darse por parte de la nueva gerencia, para producir el cambio organizacional que se requiere. Entre ellos, la adaptación al entorno, con base a las características intrínsecas de la organización; el liderazgo, como habilidad gerencial para transmitir y lograr una actitud positiva del personal; así como, la gestión del cambio, para implementar y controlar dicho proceso. Todo ello, conduce a determinadas condiciones que debe poseer el nuevo gerente para convertir a la institución en una organización que "aprende", lo cual es el ingrediente fundamental en el proceso de cambio.

En las organizaciones del siglo XXI este proceso se desarrolla en el marco de la complejidad, que desde el punto de vista gerencial se podría entender, como un modo de pensar para ejercer una mejor gerencia. Es típico en el mundo de la gerencia decir, que una determinada situación para la que cuesta trabajo tomar una decisión, es compleja porque se encuentran dificultades para comprenderla. Esto permite entender una de las principales características de la complejidad, relativa a que generar múltiples y nuevas relaciones con las diferentes partes, objetos y situaciones en una organización, genera complicación.

La complejidad en términos generales alude a una situación o pensamiento del cual sólo se tiene una idea parcial, que resulta difícil reducir y entender para ser comprendida de inmediato. Por ello, es necesario primero, comprender

la complejidad, como dificultad de comprensión de una situación, que se rebosa intelectualmente y segundo, como una cualidad inherente a la situación presentada.

El liderazgo de un nuevo gerente no sólo está basado en entender la complejidad de una situación, aún consiente que el pensamiento complejo se desarrolla condicionado por un autoconocimiento. Por ello afirma Morin (1998), que "(...) El sujeto debe introducirse de manera autoreflexiva en el conocimiento de sus objetos y esto exige un principio de conocimiento más rico que el principio de simplificación / disyunción / reducción, que se puede llamar el principio de complejidad" (p.17).

En tal sentido, el gerente debe utilizar este conocimiento autoreflexivo para controlar sus emociones (inteligencia emocional), comportarse socialmente de manera correcta con sus compañeros y subordinados (inteligencia social), saber tomar decisiones (inteligencia creativa), así como hacer las cosas de una manera nueva y diferente (inteligencia creativa)Además, debe comportarse de manera espiritual con sus subordinado (inteligencia espiritual).

La importancia de la investigación radica en establecer la relación entre el pensamiento complejo en las organizaciones del siglo XXI y las múltiples inteligencias, para contribuir a buscar soluciones a los problemas complejos que afronta el nuevo gerente en la organización. Es pertinente, porque toma en consideración un tema que aporta al nuevo gerente, herramientas (inteligencias) para desarrollar con éxito el proceso de gestión empresarial. Es relevante, porque está vinculada con un tema con características únicas, que lo diferencian de otros temas de investigación, como lo son las múltiples inteligencias y su vinculación con complejidad en la solución de situaciones gerenciales.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Construir una teoría sistémica, representada a través de un modelo sistémico, que establezca la relación entre la complejidad de las situaciones gerenciales y la posibilidad de aproximarse a su solución, utilizando el modelo de múltiples inteligencias para la gerencia organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Analizar la situación actual que

presenta el nuevo gerente y su vinculación con la complejidad y el modelo de múltiples inteligencias para la gerencia organizacional.

3. Determinar los requerimientos de diseño del modelo sistémico que representa la complejidad de las situaciones gerenciales y su vinculación con el modelo de múltiples inteligencias para la gerencia organizacional.

4. Diseñar la teoría que representa la complejidad de las situaciones gerenciales y su vinculación con el modelo de múltiples inteligencias para gerencia organizacional, a través del diseño de un modelo sistémico.

METODOLOGÍA

Se trata de una investigación cualitativa que pretende indagar acerca de la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. Entre sus principales características se encuentran (Martínez Miguélez, (2009): se interesa no sólo por conocer cómo se comportan los fenómenos sino, por qué se comportan de una manera determinada; utiliza un diseño abierto y dinámico, que se va configurando a lo largo del tiempo; muestras intencionales de sujetos en vez de muestras estadísticamente representativas; recoge los datos en un escenario natural, teniendo en cuenta que los investigadores centran su interés en comprender experiencias y comportamientos humanos dentro de su contexto; así como, la información se recoge desde las acciones y/o desde las palabras de las personas dándole un significado o una explicación.

La investigación fue de tipo documental, descriptiva y de campo. La investigación documental para Ramírez (2007), es una variante de la investigación científica cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos de la realidad, a través de la indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa utilizando técnicas muy precisas de la documentación existente, que directa o indirectamente aportan la información que permita analizar el fenómeno en estudio.

Una investigación es de tipo descriptiva cuando el objetivo de los hechos bajo estudio es la descripción, con mayor precisión de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos,

con o sin especificación de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características. El investigador realiza una descripción exhaustiva de la situación encontrada con base a la hipótesis de la investigación. En la investigación de campo, se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural (Ramírez, 2007).

RESULTADOS

1. Determinación de los requerimientos para el diseño del modelo sistémico que representa la teoría sistémica.

Se utilizaron como requerimientos para el diseño del modelo: el modelo de múltiples inteligencias para la gerencia organizacional Teijero (2016a:b), la metodología para el modelado sistémico y la metodología dinámica para el análisis de sistemas sociales.

El modelado sistémico según Caselles (2008), sirve como recurso para dar solución a problemas reales complejos, observados desde la perspectiva fenomenológica del investigador, donde las realidades son vistas de manera interna y personal, única y propia de cada ser humano, desde el marco de referencia en que se viven y experimentan. Es una manera de percibir la realidad sabiendo, que un sistema se compone de subsistemas más simples pero, de manera estructurada e integrada por elementos capaces de desempeñar funciones intrínsecas, que interactúan y se relacionan con toda la composición física del problema en estudio.

Utiliza tres elementos que son: insumo: recursos, utilizados para llevar a cabo las actividades. Procesos, actividades y tareas que convierten a los insumos en producto y servicios. Productos, resultados directos generados por un proceso. Estos tres elementos producen: efectos, cambios en materia de conocimiento, actitudes, comportamiento y/o fisiología que se derivan de los resultados inmediatos e impactos, efectos a largo plazo de los resultados.

Para el diseño del modelo se tomaron: insumos, como las múltiples inteligencias utilizadas como herramientas, en la solución de los problemas complejos que enfrenta la nueva gerencia; procesos, como las actividades que realiza la nueva gerencia para resolver los problemas complejos; así como,

productos, como los resultados inmediatos que se obtienen. Los efectos, son el resultado inmediato de las actividades realizadas por la nueva gerencia y los impactos los resultados a largo plazo. Lo anterior permitió diseñar teoría sistémica mediante modelado sistémico y la dinámica de sistemas, mostrado a continuación.

La metodología dinámica para el análisis de sistemas sociales se apoya en la dinámica de sistemas que según González y Múgica (1998), es una disciplina que combina teoría, métodos y filosofía para analizar los sistemas complejos. Este enfoque utiliza una perspectiva de análisis basado en la información de realimentación y la causalidad mutua o recursiva para entender y analizar la dinámica de sistemas complejos.

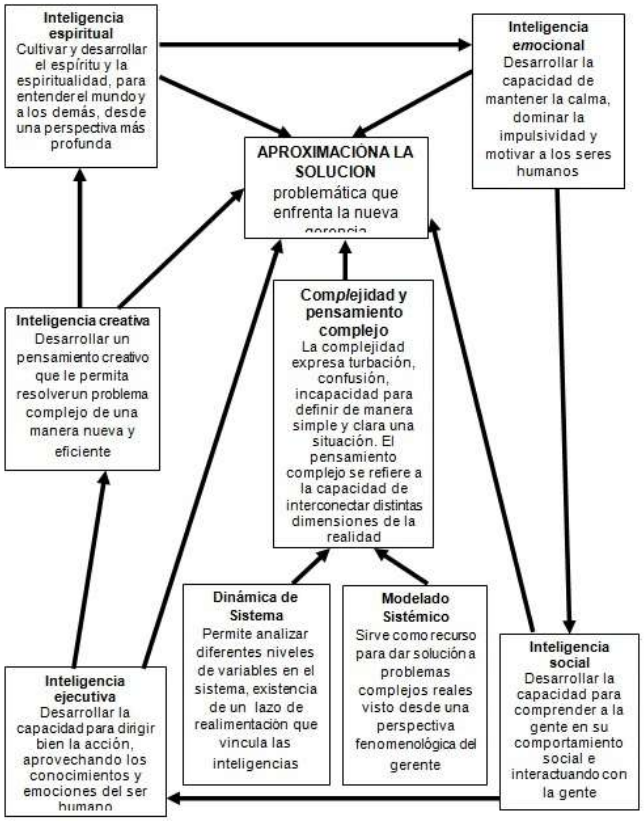
2. Diseño de la teoría sistémica que representa la complejidad de las situaciones gerenciales y su vinculación con el modelo de múltiples inteligencias para gerencia organizacional, a través del diseño de un modelo sistémico.

Esto se logró en dos partes. Primeramente, mostrando las inteligencias con sus definiciones propias en forma de bloques, que inciden directamente sobre la nueva gerencia, para realizar los procesos y aproximarse a la solución problemática. Además, mostrando la incidencia directa del modelado sistémico utilizado como recurso para aproximarse a la solución, mediante la observación, la experimentación y los procesos de vida, percibiendo la realidad compleja que los rodea y enfrentar su solución.

Segundo, se interconectaron los bloques mediante un lazo de realimentación, considerando que las inteligencias no actúan solas, sino simultáneamente en la solución de los problemas complejos que enfrenta la gerencia. Se consideró además, la posibilidad de analizar diferentes niveles de variables en el sistema, así como la utilización de modelos mentales para describir la información y la experiencia del gerente para tomar decisiones.

La figura 1 muestra el esquema de la teoría sistémica mediante modelado sistémico y la dinámica de sistemas.

Figura 1. Esquema de la teoría sistémica mediante modelado sistémico y la dinámica de sistemas.



Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

1. Se determinaron los requerimientos para el diseño del modelo sistémico que representa la teoría sistémica, a saber modelado sistémico y la dinámica de sistemas

2. Se diseñó el modelo sistémico que representa la teoría sistémica que representa la complejidad de las situaciones gerenciales y su vinculación con el modelo de múltiples inteligencias para gerencia organizacional, a través del diseño de un modelo sistémico.

3. Se estimuló la aplicación de la teoría sistémica en las organizaciones gerenciales nacionales.

BIBLIOGRAFÍA

Albrecht, K. (2007). Inteligencia Social. La nueva ciencia del éxito. Barcelona: ZETA.

Buzan, T. (2008). El Poder de la Inteligencia Social. Barcelona: URANO.

Caselles, A. (2008). Modelización y simulación de sistemas complejos. Valencia: Universitat de Valencia.

Gardner, H. (2000). Estructuras de la Mente. México D.F.: Fondo de cultura Económica.

Goleman, D. (2010a). La Inteligencia Emocional en la Empresa. México: ZETA.

Goleman, D. (2010b). Inteligencia Social. Barcelona: Kairos.

González, B. y Múgica, B. (1998). La dinámica de sistemas como metodología para la elaboración de modelos de simulación. Departamento de Administración de Empresas y Contabilidad, Universidad de Oviedo. Oviedo.

Marina, J. A. (2007). Teoría de la inteligencia creadora. Barcelona: ANAGRAMA

Marina, J. A. (2012). La inteligencia ejecutiva. Barcelona: Planeta S.A.

Marina, J. A. y Marina, E. (2013). El aprendizaje de la creatividad. Barcelona: Ariel.

Martínez Miguéles, M. (2009). Ciencia y Arte en la Metodología Cualiativa. México: Trillas.

Morin (1998). Una nueva civilización para el tercer milenio. En Revista: Tendencia Siglo XXI, número 9.

Morin, E. (1999). La Cabeza Bien Puesta: Repensar la reforma, reformar el pensamiento. Argentina: Ediciones Nueva Visión.

Morin (2005). Introducción al Pensamiento Complejo. Barcelona: Editorial gedisa.

Ramírez, T. (2007). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas: PANAPO.

Teijero, S. (2016a). Inteligencia Espiritual. La suprema de las inteligencias. Edición propia en formato electrónico. Liberado en Repositorio Institucional de la Universidad Central de Venezuela Saber UCV.

Teijero, S. (2016b). Múltiples inteligencias para la gerencia organizacional. Una visión empresarial para las organizaciones del siglo XXI. Edición propia en formato electrónico. Liberado en Saber UCV. Repositorio Institucional de la Universidad Central de Venezuela.

Cómo citar este artículo: Teijero, Sergio **Múltiples inteligencias para la gerencia organizacional en el marco de la gestión de la complejidad en las organizaciones del siglo XXI.** De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 237. ISSN 1856-2922.

CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO SER UNIVERSITARIO DESDE LA FORMACIÓN TECNOLÓGICA

Autor: María T. Zurita V.

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Correo: mtzv10@gmail.com

RESUMEN

Esta experiencia tiene como finalidad abrir camino a una aproximación reflexiva crítica sobre el proceso dialógico entre la tecnología, aprendizaje y conocimiento, utilizando recursos World Wide Web (WWW) como estrategia de aprendizaje y de formación de competencias en los estudiantes de las carreras ofertadas en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana del Núcleo Puerto Cabello. Dicho proceso se basa en las siguientes fases: describir, interpretar, contrastar, reflexionar y generar. Se promueve una metodología de creación de comunidades de aprendizaje e investigación basado en el constructivismo. Se revisan diversos enfoques teóricos: el impacto de las Tic en la labor docente, Fonseca (2012), Tovar y Serna (2011) Desinano y Avendaño (2009) con la formación de competencias comunicativas, currículo, didáctica y evaluación según Tobón (2010) y Arriola (2011), apoyando el enfoque referencial en el uso de diversos recursos de la WWW. La etnografía como paradigma, método, estrategia de investigación cualitativa (Rojas, 2010) con un diseño de la investigación emergente y negociado, método hermenéutico, implementando instrumentos y técnicas de recolección de datos como: la entrevista, observación, cuestionarios, diario de campo con cinco fases de investigación etnográfica: 1.- Descriptiva 2.- Interpretativa. 3.- Evaluativa 4.- Critica 5.- Generativa. Como evidencia inicial se ha encontrado altos niveles de incompetencias tecnológicas, novatos en la metodología de la comunidad de aprendizaje, la consolidación de la unidad investigativa y la sincronización de las áreas de ingeniería ante el reto de la creación de procedimientos relacionados con el manejo de las unidades flotantes y su destino final.

Palabras claves: Tecnología, aprendizaje, conocimiento, competencias profesionales.

CONSTRUCTION OF A NEW UNIVERSITY BEING FROM TECHNOLOGICAL TRAINING

ABSTRACT

The purpose of this experience is to pave the way for a critical reflexive approach to the dialogic process between technology, lear-

ning and knowledge, using World Wide Web (WWW) resources as a strategy for learning and training competencies in the students of the courses offered in the National Experimental University of the Bolivarian National Armed Forces of the Puerto Cabello Nucleus.

This process is based on the following phases: describe, interpret, contrast, reflect and generate. A methodology for the creation of learning and research communities based on constructivism is promoted. Various theoretical approaches are reviewed: the impact of ICTs on teaching, Fonseca (2012), Tovar and Serna (2011) Desinano and Avendaño (2009) with the training of communicative skills, curriculum, didactics and evaluation according to Tobón (2010) and Arriola (2011), supporting the referential approach in the use of diverse resources of the WWW. Ethnography as a paradigm, method, qualitative research strategy (Rojas, 2010) with an emerging and negotiated research design, hermeneutical method, implementing instruments and data collection techniques such as: interview, observation, questionnaires, field diary with five phases of ethnographic research: 1.- Descriptive 2.- Interpretive. 3.- Evaluative 4.- Critic 5.- Generative. As initial evidence has been found high levels of technological incompetence, novice in the methodology of the learning community, the consolidation of the research unit and the synchronization of the engineering areas before the challenge of creating procedures related to the management of the floating units and their final destination.

Keywords: Technology, learning, knowledge, professional skills

INTRODUCCIÓN

Entre los nuevos debates educativos tecnológicos relacionados a las tecnologías de la información y la comunicación y el impacto en la educación se encuentra las TAC (Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento). Las TAC tratan de orientar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) hacia unos usos más formativos, tanto para el estudiante como para el profesor, con el objetivo de aprender.

La web 2.0 ha creado multitud de herramientas tecnológicas con infinidad de usos potenciales por explorar, sin necesitar ser un usuario y/o experto en informática. Visto de esta perspectiva y en respuesta al auge de la gestión del conocimiento, la UNEFA NPC se considera fundamental la formación profesional desde una visión tecnológica. Por ende, dentro del pensum de estudio se contempla la asignatura de herramientas tecnológicas, dicha asignatura tiene como objetivo formar al estudiante en competencias tecnológicas, aportando herramientas, recursos, objetos de aprendizaje tecnológicos que incidan positivamente en la praxis educativa bajo una concepción constructivista y colaborativa en respuesta a las nuevas posturas formativas.

Retrospectiva y prospectiva de la tecnología del aprendizaje en el cosmo unefista

Dentro de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana se pretende formar a los estudiantes de la carrera con capacidades científicas, tecnológicas e innovadoras en la construcción de una visión y misión integradora que fortalezca el entorno con prácticas axiológicas mediante propuestas organizativas y formativas enmarcadas en el compromiso ético político de un profesional universitario útil, cooperativo y responsable, desde su naturaleza y funciones, cónsonos a la solución de los problemas de su región. Potenciar la formación de profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad, atendiendo el desarrollo científico, tecnológico y humanístico y a la construcción de conocimientos articulados a las necesidades específicas de su entorno, mediante la búsqueda de soluciones para mejorar las condiciones de vida de las comunidades y contribuir con el desarrollo integral del país.

Consolidar actitudes que afiancen el trabajo transdisciplinarios logrando la coparticipación y corresponsabilidad que permita dar respuesta al estado venezolano en las situaciones o necesidades actuales, condicionada en el desarrollo de la sociedad y la vida de las personas, la salud, el medio ambiente, corresponsabilidad social, desarrollo sustentable, derechos humanos, valores.

Para ello, será un profesional con una formación y enfoque holístico, transdisciplinario, preventivo, comprometido, con alto sentido de servicio, ético y moral aplicado, lector crítico de la realidad, así como protagonista y promotor en la sociedad, en un continuo socio-tecnológico, creativo, dinámico, reflexivo de su práctica y ocupado de su desarrollo personal y profesional, pluricultural, democrático y respetuoso de la diversidad.

La UNEFA y su rol como formadora de profesionales competentes

La formación de competencias basadas en actitudes bajo la concepción del ser, hacer, conocer, participar, crear e innovar da respuestas a las necesidades educativas dentro del sistema educativo. Entonces, la universidad quiere que el egresado sea un docente integral y competente con actitudes de exigencia, de formación permanente. Al respecto, Cebrian, Rodríguez, Ruiz y Palomo, López (2009), consideran que: "Se necesita de una actitud convencida y favorable, por parte de los docentes y una adecuada formación para la correcta incorporación de cualquier recurso tecnológico en la escuela en su práctica" (p.120), en fin añadiendo retos tecnológicos en la formación del estudiante se incendia la llama de la innovación y de querer aprender más, con miras a la implementación de la tecnología dentro del aula de clases.

La UNEFA núcleo Puerto cabello, comienza la experiencia de creación de comunidades y formación de competencias a través de la metodología de proyectos en la carrera de educación integral. En el quinto semestre se cursan las siguientes asignaturas: currículo, sistema educativo, evaluación, herramientas tecnológicas, dificultades de aprendizaje y metodología de la investigación. Por ende, se plantea la aplicación de la metodología de creación de comunidades de aprendizaje e investigación (Tobón 2010), con el objetivo de lograr en los alumnos la aplicación de la globalización y la interdisciplinariedad en sus proyectos de aprendizaje, o proyectos combinados, teniendo como ejes centrales las asignaturas de dificultades de aprendizaje y herramientas tecnológicas. Así cómo lo consideran Valdez y Alsina (2010) en referencia a: "Las nuevas tecnologías se incorporarán en la planificación del aula como un recurso tecnológico, definido como:

aquellos objetos, aparatos o medios de comunicación que puedan ayudar a describir, entender o consolidar conceptos fundamentales en las diversas fases del aprendizaje" (p. 113).

Se debe recordar que "el profesor se presenta como un sujeto capaz de incidir positivamente en la forma de pensar y actuar de las jóvenes generaciones, dotarlo de métodos que permitan explotar de forma efectiva la computadora y los recursos de las TICS" (Fonseca, 2012). De esta manera se va actualizando al estudiante en el arte de conjeturar y experimentar, a fin de obtener nuevos resultados. Tal como señala, Hinostroza, (2004): "Las Tic no solo son un recurso didáctico mas, sino un instrumento valioso para el aprendizaje de sus alumnos" (p.204).

Palamidessi (2006), comenta que la expansión de las Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) han contribuido a modificar de manera irreversible la vida de los países y la experiencia de las personas, alternando las coordenadas de tiempo y espacio que ordenan la vida en sociedad, conformando una nueva forma de organización social en organización social en redes. Ante estos retos de índole cultural, educativa y tecnológica en los cuales se plantea el uso intensivo de las TIC, la capacidad de aprender se convierte en piedra angular de este necesario proceso de adaptación a los cambios.

Modelo de formación de competencias

Las competencias son actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto con idoneidad y compromiso ético. Están constituidas por proceso subyacentes (cognitivo-afectivo) así como también por procesos públicos y demostrables. Tobón (2010), establece diversas competencias que los docentes deben aplicar, "competencias, comunicativas, planeación del proceso educativo, evaluación del aprendizaje, mediación del aprendizaje, gestión curricular, producción de materiales, tecnología de la información la comunicación, gestión de educación de calidad, valoración" (p.163).

En cuanto a las competencias comunicativas Desinano y Avendaño (2009) describen y clasifican las competencias comunicativas, como la capacidad

consisten para la participación de un evento comunicativo, aplicando saberes y habilidades para el desempeño de ciertos roles sociales con la determinación de la comunidad lingüística y producción de enunciados coherentes y congruentes. Clasificándolas en: competencia enciclopédica cultural, discursiva, textual, semántica, semiótica). p.p(9 – 11).

Las competencias tecnológicas quedan definidas como aquellas habilidades necesarias para gestionar y emplear todos aquellos recursos tecnológicos necesarios para el diseño y desarrollo de la teleformación desde un punto de vista técnico (Internet, herramientas de comunicación: sincrónicas y asincrónicas, así como herramientas de autor: diseño gráfico, de páginas web, etc.). Las Competencias Tecnológicas quedan definidas como aquellas habilidades necesarias para gestionar y emplear todos aquellos recursos tecnológicos necesarios para el diseño y desarrollo de la teleformación desde un punto de vista técnico (Internet, herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica, así como herramientas de autor: diseño gráfico, de páginas web, etc.). También implica el conocimiento y uso de la plataforma en la cual se desarrolla la actividad formativa con el objeto de poderla adaptar al tipo de alumnado y curso, valorando en cada caso la adecuación de la misma. Tener una actitud de búsqueda de actualización permanente en el dominio de las herramientas y plataformas de creación y aplicaciones de Internet. También implica el conocimiento y uso de la plataforma en la cual se desarrolla la actividad formativa con el objeto de poderla adaptar al tipo de alumnado y curso, valorando en cada caso la adecuación de la misma. (Tovar y Serna, 2011).

Dentro de las Competencias Tecnológicas se encuentran las siguientes categorías:

1. Ser capaz de utilizar, con dominio suficiente, un conjunto de programas informáticos necesarios para el diseño, desarrollo y evaluación de acciones de e-Learning, así como tener capacidad y disposición para estar actualizado y aprender nuevos programas informáticos necesarios para el desempeño de su trabajo.

2. Ser capaz de utilizar, con dominio suficiente, los programas informáticos que permiten desarrollar procesos de comunicación sincrónica y asincrónica durante

las acciones de e-Learning, así como tener capacidad y disposición para estar actualizado y aprender nuevos programas informáticos necesarios para el desempeño de su trabajo.

3. Manejar las herramientas de comunicación

4. Utilizar con habilidad los diferentes programas informáticos que facilitan la navegación a través de Internet.

5. Manejar al menos un programa FTP (File Transfer Protocol).

6. Capacidad para seleccionar y utilizar, de forma competente, la plataforma de teleformación más adecuada, valorando en cada momento las necesidades y posibilidades de la institución para la que trabaja, conociendo las características de las plataformas y explotando sus condiciones técnicas.

7. Conocer las plataformas que con mayor frecuencia se vienen utilizando en teleformación.

8. Ser capaz de seleccionar la plataforma que mejor se adapte al entorno formativo que pretende crear.

9. Conocer los procedimientos para la gestión, inserción y actualización de contenidos en la plataforma.

10. Conocer los procedimientos de inserción de imágenes, audio, vídeo y animaciones en la plataforma.

11. Conocer los procedimientos para introducir evaluaciones en la plataforma.

12. Conocer los procedimientos para corregir tareas de los alumnos en la plataforma.

13. Conocer los procedimientos para gestionar como usuario las herramientas de comunicación de la plataforma: foros, chat y correo electrónico.

14. Conocer los procedimientos para diseñar el ambiente de aprendizaje en la plataforma.

15. Conocer los procedimientos para gestionar el avance de los alumnos a lo largo de los contenidos del curso.

16. Conocer los procedimientos para dar de alta y baja a los alumnos así como para agregar o eliminar un curso dentro de la plataforma.

17. Conocer los procedimientos para mantener y actualizar la plataforma.

Las Competencias profesionales: Estimular el desarrollo de cualidades intelectuales, éticas y afectivas, ampliando las

habilidades, destrezas y actitudes para el manejo eficiente de la didáctica, el dominio de las estrategias y los instrumentos que les posibiliten abordar las diversas situaciones educativas que se produzcan en el aula regular, a través de la preparación y gestión de proyectos para el logro de objetivos educacionales integrados e inclusivos en los programas del Subsistema de Educación Básica, en el nivel de Primaria.(Tovar y Serna 2011).

Ambientes y entornos profesionales y tecnológicos, una metodología emergente

Con esta experiencia se pretende, describir el contexto de aprendizaje ante la tecnología del aprendizaje (TAC) y del conocimiento, la formación de competencias genéricas, básicas y profesionales en los alumnos que cursan carreas en el área naval, mecánica y sistema, se incorporan a los microproyectos por asignaturas y semestres. Con un fin último de producción de conocimiento y construcción mediante la técnica de acontecimientos críticos y análisis de contenido utilizando el esquema de Santos Guerra dentro de un paradigma con denominación socio-crítica. Expresado por Martínez (2006) que el mundo social está construido de significados, símbolos y la realidad social así vista está hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva. La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas.

Asimismo, está experiencia de formación se fomenta con el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo estimulando con ello el desarrollo de actividades para interactuar, ampliar la capacidad de pensamiento crítico y las destrezas para resolver problemas, permitiendo además que los estudiantes puedan analizar sus respuestas, orientando hacia una mayor reflexión. Los 15 docentes y los 35 estudiantes tendrán la facilidad de manejar los aspectos didácticos de estas acciones de enseñanza que contribuyen a optimar el rendimiento de los estudiantes. Por otra parte, el uso de diversos recursos de la World Wide Web brindan las posibilidades de realizar enseñanza en línea. Es un entorno que permite administrar procesos educativos basados en un sistema de comunicación a

través de computadoras y por ende permite al espacio simbólico en el que se produce la relación entre los participantes, para interactuar entre si y acceder a la información relevante.

Este diseño de la investigación emergente y negociado, implementando instrumento y técnicas de recolección de datos como la entrevista, observación, cuestionarios, diario de campo. Rojas (2010, p.36) la reflexión solitaria no podrá provocar cambios sociales, el significado de la validez de las proposiciones críticas de cada categoría se establece por el concepto de autorreflexión, la validez no viene dada por lo que dicen los sujetos o por su comportamiento sino por la culminación de un proceso de autorreflexión.

Fases de la estrategia de investigación por Rojas (et al.) "señala cinco fases de investigación 1.- Descriptiva 2.- Interpretativa. 3.- Evaluativa 4.- Critica 5.- Generativa. (p.48).

Fase descriptiva: creación de comunidades de aprendizaje e investigación tal como lo expresa Tobón (2010) "constituyen organizaciones conformadas por estudiantes, docentes, miembros en las cuales se llevan a cabo actividades de identificación y resolución de problemas, aprendizaje de saberes y ejecución de proyectos con el fin de afianzar habilidades de pensamiento" (p.267), permite interactuar en situaciones concretas y significativas, estimula el saber, el saber hacer y el saber ser, es decir, lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal. El sujeto interactúa con el objeto del conocimiento, cada acción de enseñanza y de aprendizaje lo realiza en interacción con otros, convirtiéndose en parte de él mismo y de otros, siendo significativo, y denota la importancia que atribuye a la acción en los aprendizajes. El docente, se enfatiza en la estructuración y secuenciación del material, además, permite la solución de problemas. Por último, los distintos momentos de instrucción y los tipos de estímulos esencial para lograr aprendizaje, considerando los principios que el capacitador debe tomar en cuenta para guiar el diseño de las actividades de aprendizaje (Arriola, 2011).

Fase Interpretativa: En esta metodología el rol del docente cambia, es moderador, coordinador, facilitador, mediador y también un

participante más. El constructivismo supone también un clima afectivo, armónico, de mutua confianza, ayudando a que los alumnos y alumnas se vinculen positivamente con el conocimiento y por sobre todo con su proceso de adquisición El descubrimiento favorece el desarrollo mental, ya que conlleva a la transformación o reorganización de la evidencia, de manera de poder ver más allá de ella y por último, sobre una secuencia instructiva (Arriola, op cit).

1-Disponer la secuencia de forma que el estudiante perciba la estructura.

2-Promover la transferencia.

3-Utilización de contraste.

4-Reconocimiento de lo concreto a lo abstracto en función del grado de maduración del sujeto.

5-Posibilitar la experiencia de los alumnos.

6-Revisiones periódicas a conceptos ya aprendidos (currículum en espiral).

7-Proceso de enseñanza.

8-Captar la atención.

9-Analizar y presentar la estructura del material de forma adecuada.

10-Importante que el alumno describa por si mismo lo que es relevante para la resolución de un problema.

11-Elaboración de una secuencia efectiva.

12-Provisión de refuerzo y retroalimentación que surge del éxito de problema resuelto.

Fase Evaluativa: para esta fase se utilizó un cuestionario a 23 estudiantes durante los periodos académicos 1-2012, 2-2012, 1-2013, 2-2013, 1-2014 para describir la obviedad y lo oculto en la formación tecnológica. Se obtuvo las siguientes evidencias y diagnóstico inicial sobre las competencias genéricas, básicas y profesionales:

En relación al diagnóstico para la aplicación de la estrategia de utilización y el manejo de recursos de la World Wide web (WWW) entre el 73.3% y el 80% desconoce los recursos tecnológicos y anteriormente no lo ha usado. Asimismo, el 100% manifiesta querer aprender a través de las diversas herramientas tecnológicas y recursos de la www, y solo el 86,7% le gustaría crear materiales de producción tecnológica y aplicación de estos recursos en su praxis como herramienta formadora de aprendizajes. En referencia a las competencias y actitudes necesarias para ser un docente integral, el 93,3% plantea gustarle investigar,

el 86,7% dice gustarle planificar, coordinar, promover y evaluar. El 100% plantea que el docente integral debe manejar herramientas colaborativas.

En cuanto a los hábitos para ejecutar la estrategia de utilización y el manejo de recursos de la www solo el 66% ha usado links sugeridos por los docentes universitarios, el 66,6% dice utilizar los primeros links que le sugiere el buscador de internet, el 93,3% no usa páginas webs. Es evidente con estos resultados que los estudiantes participan querer realizar el proceso de gestión educativa del 5to semestre. (Informe de gestión coordinación educación integral inicio periodo académico, 1-2012, 2-2012, 1-2013-1-2014 1-2015).

El 93,33% de los estudiantes no usan páginas web, el 66,66% utiliza los links sugeridos por los docentes y que el 86,7% expresa que esta metodología didáctica propicia actitudes de planificar, coordinar, promover aprendizajes y evaluar.

Por otra parte, los estudiantes consideran que la estrategia de utilización y el manejo de recursos de la WWW desarrollan competencias tales como: en un 93,33% habilidades interpersonales, 90% conocimiento general en las asignaturas del quinto semestre en especial dificultades de aprendizaje. 100% habilidades informáticas básicas y 100% capacidad de aplicar el conocimiento a la práctica.

Y por último, los estudiantes consideran que la utilización de recursos tecnológicos de la WWW fomentan el aprendizaje activo en alumnos universitarios en un 100% y que se aprende a través de un (a) el aprendizaje basado en la investigación, (b) el aprendizaje cooperativo; y (c) las competencias instrumentales e interpersonales.

Asimismo se revisaron 59 trabajos de investigación en el periodo 1-2012 y 2-2012 (cursantes del quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno semestre) en la búsqueda de interpretar las competencias genéricas, básicas y profesionales, encontrando lo siguiente: actividades y estrategias relacionadas a juegos, acciones pedagógicas para integrar la lectura y escritura, recrean situaciones de lectura y escritura en acto pedagógico, dichas actividades se articulan con las competencias comunicativas

y pedagógicas de un profesional de la educación. En vista de que se evidenció el logro de la atención y la participación activa del alumnado en trabajos colaborativos (afiches, carteleras, lectura y creación de cuentos, búsqueda de información, carteles, tarjetas,) incorporan clases participativas, cooperativas, amenas, dinámicas y activas, y por último en el análisis del discurso se observan que los alumnos de educación primaria descubren que jugando, riendo, divirtiéndose, haciendo dulces se puede leer, y formar un lector autónomo e independiente.

Esta revisión constante de las prácticas y de los principios que la sustentan ha de hacerse de forma cooperativa y no solamente individualizada. Compartir los interrogantes, reformular las preguntas, desmontar las paradojas (Santos Guerra, 1999), analizar las repercusiones de un determinado modo de proceder. Mediante la observación y reflexión constante de las condiciones (querer, poder y saber), contenido (practicas, discurso y actitudes), estrategias (innovación, investigación y formación).

En cuanto a la fase crítica y generativa está en proceso de construcción, periodos académicos 1-2015, 2015, 1-2016, aplicando el método hermenéutico ante situaciones de formación estudiantil con relación a los roles de planificador, evaluador, promotor, orientador, mediador, gestor, investigador. La actualización docente: Fortalecimiento de las habilidades, competencias y capacidades del personal académico. La observación de alfabetizaciones diferentes.

Y en diciembre de 2016 se realiza la creación de la unidad de investigación proyecto desguace y se inicia el proceso de gestión de conocimiento entre la diada docente-estudiante a través de microproyectos por asignatura. Incorporando dentro de la programación académica la realización de jornadas académicas que promuevan el quehacer científico, logrado en las comunidades de aprendizaje.

Hasta ahora los logros han estado enfocados en la creación de productos de generación de conocimiento relacionadas al área naval, creando productos relacionados al área de sistema y naval, articulando disciplinas y nuevos conocimientos en el estudiantado

y profesores, adjudicando terminología de las dos áreas a través del lenguaje oral, cuando se realiza la socialización de los productos.

En espera de a) Transformación y velocidad de cambio. b) Entornos altamente tecnificados puestos a disposición del profesorado y alumnado. d) Transformación de las concepciones del aprendizaje. d) Cambios en las estructuras organizativas. e) La necesidad de configurar redes de formación. (Cabero, 2008, 22).

Conclusión

Acorde a la evidencia inicial al aplicar el cuestionario se encontraron altos niveles de incompetencias tecnológicas, y novato en la aplicación de acciones pedagógicas que mejoren competencias comunicativas y profesionales en el sistema educativo bolivariano. Las tecnologías de la información y la comunicación están cada día más presentes como un nuevo elemento en la realidad; y aunado si se pretende formar integralmente a los estudiantes en un mundo marcado por estas tecnologías. Los recursos tecnológicos son un medio de empoderamiento y de inclusión social las comunidades educativas.

En esta nueva realidad, el acceso a la información y las competencias son una forma de conocimiento que ofrecen una gran oportunidad a las personas capacitadas, para relacionarse y sacar provecho de estas herramientas, pero también imponen un nuevo escenario para las desigualdades.

Incompetencias en cuanto al uso de la Tecnología como un conjunto ordenado de instrumentos, conocimientos, procedimientos y métodos. Manejo de aplicaciones multimedia y recursos World Wide Web. La articulación del aprendizaje en torno a lo sincrónico y asincrónico. Interdisplinariedad en la articulación de los contenidos, actividades de evaluación. Formación del estudiante en nuevas competencias y capacidades.

Novatos en competencias profesionales al incremento de las habilidades lingüísticas, social emocional y académicas (lectura, escritura, cálculo) y cognitivo (atención, concentración, memoria) en los estudiantes de educación primaria, proyectos de integración e inclusión, con dinámicas de integración, juegos, estrategias

didácticas, pedagógicas, metodológicas. Formación centrada en el estudiante. Motivación a la investigación e Integración a la realidad, búsqueda de soluciones, transformaciones educativas bajo un enfoque cualitativo, diseño de campo, investigación interactiva.

En la fase descriptiva e inicio de la fase interpretativa se genera la unidad de investigación del proyecto desguace, generando productos de generación de conocimiento, por lo tanto, se han generado los siguientes eventos.

1. Formación, asistencia, consultorías y facilitación de talleres, cursos a empresas de la región en el área naval, mecánica y de sistemas, área de salud.

2. Diseño de equipos, piezas, servicios, maquinarias a nivel de prototipos virtuales mediante la utilización de la simulación. - Diseño de equipos: Diseño para accesibilidad, fácil reparación, seguridad, despeje de herramientas, visibilidad y prevención de riesgos.

4. Diseño de dispositivos Mecánicos y Mecatrónico, generación de elementos para realidad virtual, Comercio- personalización de productos en el área naval, mecánica y sistema.

5. Creación de software, sistemas, aplicaciones y productos que resuelvan problemas de cualquier ámbito de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, aplicando el conocimiento científico y los métodos y técnicas propios de la ingeniería.

6. Perfeccionamiento del personal de la casa de estudios y de las empresas de la región, además de difundir los resultados de las investigaciones y estudios que realice el Centro y facilitar sus instalaciones a tales fines.

7. Promoción de la investigación y el desarrollo de productos innovadores que conduzcan a la soberanía tecnológica del país en revistas científicas, congresos, jornadas de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arriola, (2011). Desarrollo de Competencias en el proceso de instrucción. España. Madrid: Edit. Trillas.

Cabero Almenara, Julio (2008). Nuevas Tecnologías Aplicadas A La Educación. España:S.A. Mcgraw-Hill / Interamericana.

Cebrian, Rodriguez, Ruiz y Palomo López (2009). El impacto de las TIC en los centros educativos. Ejemplos de buenas prácticas. Edita: Síntesis.

Desinano, y Avendaño, (2009), Didáctica de las Ciencias del lenguaje.Serie didáctica. Santa fe. Argentina: Ediciones Homo sapiens..

Fonseca Ashton, María Gracia (2012) Desarrollo de capacidades y emprendimiento en los jóvenes. Libro del docente. Ecuador: editorial del Ministerio de educación.

Hinostroza Juan Enrique. (2004). Diseño de estrategias de innovación y TIC para el desarrollo de la educación. Innovar en la enseñanza y enseñar a innovar. Consultado en:http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/05052004211607.pdf

UNEFA, (2015). Informe de gestión:-coordinación educación integral diagnóstico- inicial. UNEFA Puerto cabello. Periodos 1-2012 al 1-2015.

Martínez, M (2006). Ciencia Y Arte En La Metodología Cualitativa. Editorial Trillas: México.

Palamidessi, Mariano(Comp.) (2006). La escuela en la sociedad de redes: una introducción a la tecnología de la información y la comunicación en educación. Buenos Aires:Fondo de Cultura Económica.

Rojas, (2010). Investigación Cualitativa. Fundamentos y praxis. Caracas. Venezuela. . FEDEUPEL.

Santos Guerra, (1999). Dime como evaluas. Documento de educación Universidad de chile.

Tobón, S (2010) Formación integral de competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogotá Colombia: ECOE Ediciones.

Tovar y Serna, (2011). 332 estrategias para educar por competencias. México: Editorial Trillas.

Valdés y Capote, Jorge Alsina, (2010). De la Utopía a ¿Dónde? Reflexiones para la educación S.XXI en Pensar el Futuro de México, Colección conmemorativa de las revoluciones centenarias. Vol. 6, Septiembre. Pp.111-133. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Cómo citar este artículo:

Zurita V., María T. **Construcción de un nuevo ser universitario desde la formación tecnológica.** De Auditu, dic 2018, vol. I, no. 1, p. 249. ISSN 1856-2922.

Normas de Publicación

La revista De Auditu, es una publicación arbitrada, cuya temática es multidisciplinaria de periodicidad semestral. Los escritos que se presenten a la revista deberán ajustarse a los criterios de presentación, admisión y contenido normados por el Comité Editorial que son los siguientes:

NORMAS EDITORIALES

El artículo deberá enviarse a la siguiente dirección web deauditu. unefanb@gmail.com y para solicitud de información al correo electrónico divulgacionesvidi2017@gmail.com

1.- La revista De Auditu recibirá artículos de investigación, ensayos y recensiones criticas de libros, dichos trabajos deben ser originales e inéditos, es decir no haberlos presentado en ningún espacio de divulgación de publicación impreso, electrónico o en las memorias de algún evento divulgativo.

2.- La revista De Auditu considerará para su publicación trabajos cuya temática se vincule con procesos de innovación (nuevas ideas, propuestas y modelos), también que abarquen aspectos en todas las áreas del conocimiento.

3.- El número de investigadores co-autores no debe exceder de 4.

4.- Los artículos serán aceptados bajo los siguientes criterios: área temática, pertinencia del tema para la revista, generación de conocimiento, existencia de propuestas, contribuciones a futuras investigaciones, originalidad, valor científico, coherencia del discurso, vigencia de la información, y calidad de las referencias bibliográficas.

5.- El comité editorial realizará una preselección de artículos según la pertinencia de su contenido. Los mismos serán evaluados por un comité de árbitros, quienes formularán las observaciones convenientes.

6.- Una vez aceptados los artículos pasarán a ser propiedad de la revista.

7.- La recepción para artículos será en los lapsos: febrero-marzo y julio-septiembre. Queda suficientemente explícito que fuera de este término de

tiempo no se recibirán artículos. Si se envía fuera de este lapso de fechas, quedarán para la sesión siguiente.

NORMAS PARA LA ESTRUCTURA DEL CONTENIDO

1.- El documento debe ser en Word 6.0 y el tipo de letra será Arial en tamaño doce (12) puntos e interlineado de 1.5. La extensión del artículo no puede ser mayor de quince (15) cuartillas, ni menor de doce (12).

En caso de que se desee presentar un trabajo más extenso, remitir solicitud de aceptación al Comité Editorial, justificando la extensión mayor a lo previsto. El órgano consultado emitirá una decisión en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, y se pronunciará la decisión por escrito, la cual será remitida a los árbitros asignados.

2.- En la primera página del escrito se colocará el título, debe estar en mayúsculas sostenidas y en negrillas. Los subtítulos deben ir en letras negrillas y sin mayúsculas (sólo lo que amerite) sin subrayados. Debajo del título debe ir nombre(es) y apellido(s) del autor(es), sin mencionar el grado universitario. A su vez debe indicar la institución a la cual representa y el país si fuera extranjero(a) y colocar el correo electrónico.

3.- El resumen deberá tener una extensión no mayor de doscientas cincuenta (250) palabras, debe incluir el objetivo, propósito de la investigación, una síntesis de la metodología utilizada, del desarrollo y de las conclusiones del trabajo. Al final del resumen se deben incluir las palabras clave o descriptores del escrito, no mayor de 5 palabras.

4.- El artículo debe tener el resumen en cualquier idioma, inmediatamente después del resumen en español.

5.- En el pie de página de la primera hoja, se debe colocar el grado académico del articulista.

6.- Las referencias bibliográficas serán presentadas al final del escrito de forma separadas. Para señalar en el interior del texto una referencia bibliográfica debe ajustarse a las normas del sistema American Psychological Association (APA), de la siguiente manera: Al hacer un parafraseo de alguna postura de

un autor se colocará entre paréntesis, el Apellido(s) del autor(es) en mayúscula, una coma, el año de publicación. De ser necesario indicar la página donde está la idea luego dos puntos seguido del número de la página o páginas.

Ejemplo: *Las organizaciones, se encuentran permanentemente influenciadas por fuerzas ambientales y son de tipo económica, social, demográfica, geográfica, política, gubernamental, jurídica, tecnológica y competitiva. (David, 1991).*

Ejemplo: *Según Lawler y Suttle (1973) el principal problema de esta teoría es poner a prueba todo el modelo empleando grupos de trabajo representativos.*

Ejemplo: Las estructuras de la dinámica social de algunos grupos étnicos se expresan a través de conglomerados procesos simbólicos inmersos en las prácticas cotidianas. (Turnet, 1959:195).

Nota: Cada referencia o cita bibliográfica deberá mencionarse de forma completa en la bibliografía que va al final del escrito.

7.- La bibliografía deberá ir al final del texto, en orden alfabético, de acuerdo a las siguientes normas: apellido del autor en mayúscula, una coma, después la inicial del nombre del autor en mayúscula, punto, seguido el año entre paréntesis, punto, luego el título del libro en letra cursiva con las primeras letras de cada palabra significativa en mayúscula, seguido de un punto, luego la ciudad y país de edición, dos puntos, el nombre completo de la editorial y punto final.

Ejemplo: Ancona, L. (1965).La Motivación. Buenos Aires Argentina: Editorial Proteo.

8.- Las notas deben servir para introducir información complementaria y se deben denotar en el texto mediante numeración consecutiva. Las notas deberán ir a pie de página.

9.- Las notas deben servir para introducir información complementaria y se deben denotar en el texto mediante numeración consecutiva. Las notas deberán ir a pie de página.

10.- Las expresiones en otro idioma al español, deberán presentarse en letra cursiva y no deberán superar las veinticinco (25) palabras en todo el escrito

11.- Las citas hasta un máximo de cuarenta (40) palabras se incluirán en el texto entre comillas, indicando entre paréntesis el autor, año de publicación y número de páginas. Cuando superen las cuarenta (40) palabras, deberán transcribirse aparte, con una sangría inferior, en número de letra diez (10), cuidando que no sean extensas.
Nota: El número de páginas debe ser citado de la siguiente forma:
Ejemplo: En ese momento, tal como dice el profesor de economía de Harvard; Hausman (2002),
…..nuevos productos pasaron a ser comerciales intercontinentalmente, el ron, el algodón, el café, el cacao, el azúcar, el petróleo y con eso nuevas zonas pasaron a ser desarrolladas por las oportunidades que ofrecía la globalización de la época (pág. 214).

12.- La introducción debe establecer el propósito del artículo y resumir la justificación para el estudio u observación. Asimismo, proporcionar sólo las referencias pertinentes y no incluir datos o conclusiones del trabajo que se está informando.

13.- El cuerpo del escrito debe enfatizar los aspectos nuevos e importantes del estudio y las conclusiones subsiguientes. Debe evitar la repetición en detalle de los datos u otros materiales suministrados previamente en las secciones de introducción y resultados. Debe incluir las implicaciones de sus hallazgos y sus limitaciones, incluidas sus implicaciones para investigaciones futuras, relacionando las observaciones con otros estudios relevantes.

14.- Las conclusiones deben estar relacionadas con los objetivos del estudio, pero se deben evitar frases no calificadas y conclusiones no apoyadas completamente por los datos. En particular, los autores deben evitar frases acerca de beneficios económicos y costos a menos que el escrito incluya datos financieros y análisis. Debe evitar reclamar prioridad y mencionar un trabajo que no ha sido completado.

15.- El autor debe proponer nuevas hipótesis, cuando se pueda, pero identificándolas claramente como tales, y cuando sea apropiado, incluir recomendaciones.

16.- Al tratar datos estadísticos, el autor deberá describir los métodos utilizados con suficiente detalle para que permita la verificación de resultados.

Cuando sea posible, cuantificar y presentar los hallazgos con los indicadores apropiados de medida de error o certeza (tales como los intervalos de confianza). Al resumir los datos en los resultados, deben especificarse las técnicas o procedimientos usados para el análisis. El autor no debe duplicar los datos en gráficos y cuadros, así como evitar el uso no técnico de términos en estadística como "al azar" (el cual implica un instrumento de aleatorización), "normal", "significante", "correlación", y "muestra", También debe definirlos al igual que las abreviaturas y los símbolos.

17.- En cuanto a la presentación de los resultados, estos deben hacerse en una secuencia lógica en el texto, cuadros e ilustraciones. No repetir en el texto todos los datos de los cuadros o ilustraciones; enfatizando o resumiendo sólo las informaciones importantes.

18.- Al final del escrito se debe incluir un breve resumen curricular del autor(es), con una extensión máxima de una(1) página, el cual contenga indicación precisa del último grado universitario obtenido, dirección de habitación y trabajo principal, correo electrónico, números telefónicos (laboral, habitación y móvil),y de ser posible número de fax.

19.- Sólo se permitirán las siguientes abreviaturas: p. (página), p.p. (páginas), Ed. (Editorial), op.cit. (Obra citada). Las demás que se utilicen deberán ser identificadas en su primera referencia.

20.- Sólo se podrá presentar dos (2) tablas, gráficos o esquemas siempre y cuando no ocupen una página cada uno, esto con la finalidad de evitar dificultades en la diagramación de las páginas.
Nota: Los gráficos y esquemas deben ser presentados como un sólo elemento, permitiendo la edición del mismo en otros programas o formatos.

21.- Cada cuadro debe ser enumerado consecutivamente en el orden en que son citados por primera vez en el texto y suministrar un título breve para cada uno de ellos, asignándole a cada columna un encabezamiento corto o abreviado. El autor deberá colocar materia explicativa en notas a pie de página, no en los encabezamientos. A su vez, explicar en dichas notas aquellas abreviaturas no estándares usadas en cada cuadro. Las notas a pie de página se deben enumerar consecutivamente.

22.-Cada cuadro que se incluya en el texto, debe estar citado dentro de la redacción del artículo. Si se usan datos de otra fuente publicada o no, debe tener permiso.

23.-El Comité Editor, al aceptar un artículo y hacer la revisión correspondiente, recomendará los cuadros adicionales que contengan datos de respaldo importante, pero muy extensos para ser publicados. Se depositarán en un servicio de archivo adicional. En ese caso se agregará al texto una declaración apropiada.

24.-Los artículos enviados que no cumplan con los requerimientos de las Normas de Publicación, serán devueltos inmediatamente para su corrección y posterior reenvío.

NORMAS PARA LOS ÁRBITROS

La Comisión de Arbitraje estará constituida por investigadores activos de reconocido prestigio y credibilidad en la temática que versará cada artículo de la revista tanto de la UNEFANB como de otras universidades u organismo de investigación nacionales e internacionales, quienes serán seleccionados por la Coordinación Editorial.

Funciones de la Comisión de Arbitraje:

1.-Evaluar integralmente el artículo científico sometido a su consideración, bajo la modalidad conocida como "a doble ciego", donde los autores no saben quiénes son los árbitros y viceversa.

2.- Los árbitros deben presentar el resultado de su evaluación al término de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de recibido el artículo a arbitrar. El formato de evaluación se hará llegar anexo al artículo y debe ser totalmente completado con la información requerida:

Publicable: Cuando, según el criterio de los árbitros asignados, el contenido, estilo, redacción, citas y referencias, evidencian relevancia del trabajo y un adecuado manejo por parte del autor, como corresponde a los criterios de excelencia editorial establecidos; es decir, el trabajo está Aceptado.

Publicable corrigiendo modificaciones: Cuando a pesar de abordar un tema de actualidad e interés para la revista y evidencian un adecuado manejo de contenidos por parte del autor, se encuentren en el texto deficiencias superables en la redacción y estilo, las cuales deben ser incorporadas en el plazo de tiempo establecido.

No Publicable: Cuando, según el juicio de los árbitros el texto no se refiera a un tema de interés de la publicación, o evidencien serias carencias en el manejo de contenidos por parte del autor; así como también en la redacción y estilo establecidos para optar a la publicación en una revista arbitrada. Es decir, que no cumple con las normas exigidas en el baremo de evaluación.

3.- El arbitraje se basará tanto en la forma como el contenido de los trabajos. Los criterios de evaluación a considerar serán los siguientes:

- Pertinencia o aportes del artículo.
- Nivel de elaboración teórica y metodológica.
- Claridad, cohesión, sintaxis, ortografía en la redacción.
- Adecuación del resumen.
- Actualidad y pertinencia de la bibliografía.
- Presentación de citas bibliográficas.
- Relación de citas del texto con las indicadas en referencias.
- Adecuación del Título con el contenido.
- Organización (introducción, desarrollo y conclusiones).
- Presentación de gráficos y tablas (si las hubiere).
- Claridad de objetivos y posición del autor.

De Auditu

Revista Científica Multidisciplinaria

Deposito legal:
DC2018001712.

ISSN:
1856-2922.

deauditu.unefanb@gmail.com

Editada por: Editorial Universitaria.
Copyright UNEFA.