

Ciencia y Desarrollo

AÑO 11 NO. 11 JULIO 2015

Editorial

La empresa familiar como disciplina científica.

Mayra Ruiz

Haití: Revoluciones e intereses en la República Dominicana

Alfredo Rafael Hernández

Las competencias del profesional de la información en el siglo XXI

Eleuterio Ferreira Calderón

La semiótica, valor significativo de la arquitectura: Centro de promoción de La cultura y el turismo para la Región del Cibao

Pialy Peña Coste

Hilda Carolina Almonte Delgado

Portales especializados en educación y humanidades

Recursos en la Web



**Universidad Católica
Tecnológica del Cibao
UCATECI**

Ciencia y Desarrollo

AÑO 11 NO. 11 JULIO 2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA TECNOLÓGICA DEL CIBAO
UCATECI**

Ciencia y Desarrollo

Internacional Standard Serial Number:

ISSN 2313-1985

© Publicación de divulgación científica de la
Universidad Católica Tecnológica del Cibao (UCATECI)
La Vega, República Dominicana

Consejo Directivo

Mons. Héctor Rafael Rodríguez
Rector

Pbro. Dr. Sergio De La Cruz
Vicerrector Ejecutivo

Dra. Biviana Brito Torres
Vicerrectora Académica

Dra. Yrma Altagracia Rodríguez
*Vicerrectora de Investigación y
Post Grado*

Lic. Javier Castillo
Vicerrector Administrativo

José Ángel González, MA.
Vicerrector de Desarrollo

Diseño y Diagramación:
Ramón E. Frías Rubio

Impresión:
Impresora Soto Castillo

Universidad Católica Tecnológica del Cibao
UCATECI

Ave. Universitaria esq. Ave. Pedro A. Rivera,
km 1, Apartado Postal 401,
La Vega, República Dominicana
Tel.: 809.573-1020 | Fax: 809-573-6194
Página web: www.ucateci.edu.do |
e-mail: info@ucateci.edu.do

Eleuterio Ferreira Calderón, MA
eferreira@ucateci.edu.do

Editor

Consejo Editorial

Alejandro Núñez, MM.
Departamento de Investigación.

Dr. Néstor Ortega
Fundador y primer editor.

Yohanna Yudelka Paulino, MA.
Biblioteca.

José Rafael Abreu, MDC.
Facultad de Humanidades.

Dr. José Pimentel
Facultad de la Salud.

José Luis Cornelio, MA.
Facultad de Ciencias y Tecnología.

Cándido Mora, MAG.
Facultad de Negocios.

Consejo Asesor

Don Federico Henríquez Grateaux
República Dominicana

Lic. Edwin Espinal Hernández
República Dominicana

Lic. José Mármol
República Dominicana

Henry Martín Santos Lora, MA.
República Dominicana

Isabel María Solano Fernández, Ph.D.
Murcia, España

Francisco Imbernón Muñoz, Ph.D
Barcelona, España



Esta revista Ciencia y Desarrollo está indizada en el Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Latin-dex): www.latindex.unam.mx/.

INDICE

	7	Editorial
Mayra Ruiz	11	La empresa familiar como disciplina científica.
Alfredo Rafael Hernández Figueroa	49	Haití: Revoluciones e intereses en la República Dominicana
Eleuterio Ferreira Calderón	73	Las competencias del profesional de la información en el siglo XXI
Pialy Peña Coste Hilda Carolina Almonte	95	La semiótica valor significativo de la arquitectura: Centro de promoción de La cultura y el turismo para la Región del Cibao
Recursos en la Web	127	Portales especializados en educación y humanidades

EDITORIAL

Para la Universidad Católica Tecnológica del Cibao (UCATECI) es de gran satisfacción presentar el undécimo número de la revista Ciencia y Desarrollo, órgano de divulgación científica de esta casa de altos estudios.

Por medio del contenido de esta publicación la UCATECI se propone continuar realizando su aporte a favor de la reflexión de temas angulares para la sociedad de hoy, caracterizada por el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología.

En tal dirección se enfoca la selección de los artículos que forman el contenido de este ejemplar. El primero titulado **La empresa familiar como disciplina científica**, aborda uno de los temas de mayor trascendencia del mundo empresarial: las empresas familiares. En este estudio se hace una revisión de algunas de las teorías científicas, leyes y modelos teóricos que permiten comprender la dinámica de estas organizaciones, tomando como referencia una serie de buenas prácticas en el área. Se presentan algunas ideas muy interesantes para ayudar a gestionar la complejidad del sistema familia-propiedad-empresa. El segundo, **Haití: Revoluciones e intereses en**

la República Dominicana, pone de manifiesto, por medio de valiosos documentos históricos, como el vecino país de Haití desarrolla una serie de habilidades y acciones para garantizar su existencia como nación, aliándose a la República Dominicana cuando es de su conveniencia, y favoreciendo la confrontación cuando consideran que sus intereses están en peligro. En el tercer artículo **Las competencias del profesional de la información en el siglo XXI**, se realiza un análisis de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que han de caracterizar al profesional de la información del siglo XXI tomando como referencia dos importantes documentos: *Euroreferencial de Información y Documentación (Reid) del Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información (Ecia)* y *Competencias para Profesionales de la Información del siglo XXI de la Asociación de Bibliotecas Especializadas de los Estados Unidos (SLA)*.

Ya en el cuarto, **La semiótica valor significativo de la arquitectura: centro de promoción de la cultura y el turismo para la región del Cibao**, se presenta una propuesta para la creación del Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la región del Cibao, en donde se evidencie la estrecha relación entre la semiótica y la arquitectura.

Finalmente presentamos la nueva sección **Recursos en la Web**, por medio de la cual nos proponemos contribuir con la difusión de espacios virtuales especializados en las diversas áreas del conocimiento, a los cuales se accede de forma gratuita, rápida y segura, gracias al aporte de las tecnologías de la información y la comunicación. En

esta primera entrega, presentamos una reseña de varios portales especializados en educación y humanidades,

Esperamos, con el contenido de este número de Ciencia y Desarrollo, seguir fomentando la producción intelectual que desde la UCATECI estamos llamados a generar a tono con los desafíos de los nuevos tiempos.

Eleuterio Ferreira Calderón, MA
eferreira@ucateci.edu.do
Editor

LA EMPRESA FAMILIAR COMO DISCIPLINA CIENTÍFICA

FAMILY BUSINESS AS A SCIENTIFIC DISCIPLINE

MAYRA RUIZ PERERA, MSc.

ruizpe06@gmail.com

Fundadora de la compañía MayIdeas®

Consultora Senior de Empresas Familiares. Coach ICC.

RESUMEN

A medida que se profundiza en el estudio de las empresas familiares, se hace más necesario conocer los modelos y teorías que describen sus particularidades. En el presente trabajo se realiza una revisión sucinta de algunas de las teorías científicas, leyes y modelos teóricos que permiten comprender la dinámica de las empresas familiares; relacionándolas con buenas prácticas profesionales de consultores especializados en empresa familiar. Se ofrecen soluciones para aquellos empresarios que buscan sostenibilidad económica, continuidad de su legado y armonía en la familia, explicándose cómo gestionar la complejidad del sistema Familia-Propiedad-Empresa.

Palabras claves: empresa familiar, sostenibilidad económica, armonía, protocolo, órganos de gobierno, consultor.

ABSTRACT

As deepens in the study of family businesses, it becomes necessary to know the models and theories describing its characteristics. In this paper a brief review of some of the scientific theories, laws and theoretical models to understand the dynamics of family firms, relating them to good professional practice of specialized consultants in family business is done. Solutions for employers seeking economic, continuing his legacy and harmony in the family are offered, explaining how to manage the complexity of Family - Owned -Enterprise system.

Keywords: family business, economic sustainability, harmony, protocol, governing bodies, consultant.

INTRODUCCIÓN

Muchos años atrás la gestión de las empresas familiares era relativamente sencilla. Las familias se dedicaban por entero a sus negocios, la filosofía y lecciones de vida venían de tradiciones ancestrales de cómo se trataban los familiares entre sí, que procedían de sus creencias religiosas y tradiciones, las leyes eran claras y los paradigmas sociales, bien arraigados, se seguían inexorablemente.

El tamaño y alcance de las empresas fueron haciéndose cada vez mayores, se dependía ya de otros empleados no familiares, de gerentes externos a la familia, se capitalizó el mercado, y los activos empresariales se compraban y vendían. Las normas familiares cambiaron en muchas partes del mundo. (Ward, 2006)

El saber convencional surgió entonces bajo ciertos paradigmas, algunos de ellos fueron: el nepotismo es siempre negativo; las empresas familiares son muy complejas y desorganizadas; la dinámica familiar siempre destruye las empresas; existe un ciclo inevitable de la pobreza a la riqueza, y de la riqueza a la pobreza en la tercera generación. Este último se ha convertido en un dicho popular en muchos países: Padre bodeguero, hijo millonario, nieto pordiosero; o, el padre la fundó, el hijo la vivió, y el nieto la fundió, entre otros.

El entorno social y económico en que se desenvuelven hoy día las empresas, familiares o no, es totalmente diferente y está siendo marcado, cada vez más, por cambios y desafíos que en gran medida han sido producto del desarrollo de la ciencia y la tecnología. A ello se le suman las situaciones propias que se producen en la cadena de

valor de cada empresa, en la búsqueda constante de su rentabilidad.

Como ha ocurrido en otros períodos de grandes transformaciones: la capacidad de las empresas de gestionar adecuadamente la información, la comunicación, el conocimiento, el talento humano, de innovar, reinventarse, ser creativos, readaptarse, diferenciarse, internacionalizarse; ha sido la fuente más segura de generar valor y productividad, contribuyendo así al bienestar y progreso de la sociedad.

Son varios los marcos teóricos que identifican y reconocen los principales factores internos que inciden en el desempeño una empresa familiar, como son: la Teoría Económica (relaciones de agencia, costos de transacción, instituciones), la Sociología de la familia (ciclos de vida, estructura familiar, función familiar), la Psicología de la familia (relación parental, resolución de conflictos, rivalidad), el Management (gestión estratégica, gobierno, estructura organizativa, recursos y capacidades), el enfoque sistémico (sistemas abiertos, complejidad), la Epistemología (ideología, creencia, cultura), el Derecho (derechos de propiedad, protocolo) y, naturalmente, los enfoques teóricos de las investigaciones acerca de la empresa familiar (Gimeno, 2004).

Según apuntan Benavides, Guzmán y Quintana (2011), el primer artículo centrado en la dinámica de la empresa familiar que aparece en revistas indexadas en el Social Science Citation Index (SSCI) fue elaborado por Trow (1961) con el título *Executive succession in small companies*. Afortunadamente, en los últimos años la investigación acerca de la empresa familiar se ha incrementado considerablemente, lo que se puede apreciar por la gran

cantidad de trabajos e investigaciones científicas publicados mundialmente.

Este trabajo describe sucintamente algunas de las teorías científicas, leyes y modelos teóricos que permiten comprender la dinámica de las empresas familiares, base práctica para un acompañamiento adecuado y profesional por parte de consultores especializados. Explica diversas situaciones y ofrece soluciones a aquellos empresarios, que preocupados por la continuidad generacional, buscan perpetuar su negocio en el tiempo, y transmitir su legado en una familia unida y en armonía.

EMPRESA FAMILIAR. CONCEPTUALIZACIÓN

Empresa familiar no significa hablar de micro, pequeñas o medianas empresas, ni de empresas privadas, rurales o artesanales; no tiene que ver con su tamaño, con si cotiza o no en bolsa, o con su giro o actividad empresarial (Trevinyo-Rodríguez, 2014).

Brindar una definición de empresa familiar es el primer reto que existe entre los estudiosos del tema. Wortman (1994) reporta más de 20 definiciones en los Estados Unidos (como se cita en Belausteguigoitia, 2005, pp.19-20).

Trevinyo-Rodríguez (2014) en su libro *Empresas Familiares. Visión Latinoamericana*, considera que una empresa, para ser familiar, debe cumplir ciertos principios básicos:

- Que la familia, o incluso varias familias, posean (en el caso de ser empresa privada) por lo menos 51% de las acciones del negocio y/o una cantidad suficientemente grande de capital en relación con los otros accionistas (en el caso de una empresa pública), de

manera que tengan voz y voto al momento de definir el rumbo estratégico de la empresa (toma de decisiones).

- Que una o varias familias estén involucradas ya sea en la gestión, organización y/o administración estratégica del negocio (gobernanza/control-consejo de administración).
- Que la familia empresaria tenga vocación de continuidad, es decir, que desee transmitir el patrimonio que ha formado-el negocio familiar- a siguientes generaciones, exhibiendo de esa forma una intención de logro transgeneracional.
- Que existan miembros de la siguiente generación interesados en continuar la empresa, rejuvenecerla y transmitirla a otras generaciones (involucrados directa o indirectamente).
- Que la familia promueva la transmisión de oficio/conocimiento entre generaciones, y que cada generación aporte a la base de conocimiento existente su propia experiencia enmarcada dentro de los valores y tradiciones familiares, preservando de esta forma el capital humano e intelectual de los miembros de la familia.
- Que la familia actúe como custodio o guardián de la riqueza generada por cada generación, definiendo riqueza en el sentido amplio de la palabra, es decir, incluyendo no sólo [sic] capital financiero, sino también activos intangibles de la empresa, de la

familia (amistades, reputación, etc. [sic] y los generados para la sociedad (por ejemplo, responsabilidad social). (p. 6)

Entre los principios básicos enumerados por Treviño-Rodríguez (2014) el hecho de ...”que existan miembros de la siguiente generación interesados en continuar la empresa, rejuvenecerla y trasmitirla a otras generaciones (involucrados directa o indirectamente)” ...debe quedar claro para el fundador y para el consultor especializado en empresas familiares. No es obligatorio que los miembros de las siguientes generaciones trabajen en el negocio familiar, la motivación para ello se va creando desde la cuna, y el lograrlo o no, depende de muchos factores; lo que si debe lograr el consultor es una visión familia compartida, pues es ese el norte de la familia y en consecuencia del negocio familiar.

Los miembros de las siguientes generaciones deben formarse como socios o accionistas responsables (según esté conformada la sociedad mercantil), conscientes de que hasta la fecha ese negocio familiar ha sustentado la familia y ha posibilitado estudios, viajes, vacaciones, entre muchas otras actividades, así como objetos de consumo y uso personal de los familiares. Del negocio dependen además, los empleados y sus familias (colectivo laboral, llamado a veces - familia extendida).

Se deben distinguir las etapas de crecimiento desde el empresario-fundador, pasando por el negocio familiar, hasta constituirse como familia empresaria con un sueño compartido, una empresa profesionalizada y nuevas generaciones involucradas, que quieren hacer crecer el negocio del padre fundador.

“Una familia empresaria toma decisiones en conjunto sobre lo que hay que hacer con la mucha o poca riqueza que se ha acumulado; el cambiar de negocio, de mercado, de productos, no significa fracasos, pues si la decisión se tomó en familia, consensuada, y no fue un resultado de conflictos, es incluso una señal de madurez familiar-empresarial. (Rodríguez-Trevinyo, 2014, p.11).

Como se ha visto, lo que distingue una empresa familiar de una no familiar es la implicación de la familia, de manera que se cumplan los principios básicos que así la definen.

En muchos casos son las mismas personas las que están en la gestión de la empresa, en la propiedad y en la familia, relacionándose entre ellas, solo que en contextos diferentes, y teniendo que jugar roles distintos, de manera que lo que sucede en un contexto incide en el otro, pues todo está conectado.

EMPRESA FAMILIAR Y LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS

En un sentido amplio, la Teoría General de Sistemas (TGS) es una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, es una orientación hacia la práctica de formas de trabajo transdisciplinarias (Arnold & Osorio, 1998).

La TGS se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, donde lo importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen.

Pronto se desarrollaron diversas tendencias, entre las que destacan: la conocida como teoría de la comunicación (Shannon y Weaver, 1949), la dinámica de sistemas

(Forrester, 1968) y la cibernética (Wiener, 1979) (como se cita en Arnold & Osorio, 1998, p.2).

LA TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN

Una de las primeras publicaciones acerca del estudio de la comunicación fue presentada en la revista *The Communication of Ideas*, en 1948, por Harold D. Laswell de la Universidad de Yale,, quien, desde los años 20, realizara sus primeras investigaciones acerca del tema. Lasweel propuso un modelo básicamente descriptivo de un acto de comunicación, mediante una fórmula de concentración lineal conformada por cinco elementos a manera de pregunta: ¿Quién? , ¿Dice qué? , ¿Por cuál canal?, ¿A quién se lo dice?, ¿Con qué efecto? .

Este planteamiento de Laswell - sirvió de referencia para que en 1949 Claude Shannon, junto con Warren Weaver, presentaran *Mathematical Theory of Communication*, teoría que fue desarrollada dentro de los Laboratorios Bell de telefonía en Estados Unidos, durante la Segunda Guerra Mundial. . En este modelo se concebía la comunicación como la transmisión de mensajes, un proceso lineal simple y fácilmente comprensible.

El modelo de Shannon y Weaver (1949) establece como elemento inicial una fuente de información, seguida de un transmisor que a través de una señal, la cual puede sufrir de interferencia o ruido, es enviada a través de un canal y es recibida por un receptor, el cual es considerado el destinatario del mensaje. Este modelo sentó las bases de la teoría de la comunicación.

La comunicación se produce siempre dentro de un contexto que determina el significado de los signos, dados por: los mensajes anteriores y posteriores a él, el espacio,

el tiempo y las circunstancias socioculturales en las que se produce, que son también determinantes. De modo que el significado de un mensaje depende de quién sea el emisor, cuándo y dónde lo emita, con qué intención lo haga, qué código y qué canal utilice; quién sea el receptor, cuál sea su estado emocional en el momento de recibir el mensaje, en qué grado conozca el código y el contexto, entre los principales factores determinantes (Linares & Santovenia, 2012).

Para lograr comunicaciones eficaces, lo importante no es lo que se dice, sino lo que se oye. Es por eso que el primer paso para comprender y ser comprendido es tener en cuenta todos los factores mencionados anteriormente. El lenguaje es apenas un medio a través del cual los seres humanos crean relaciones, conexiones y un entendimiento compartido (Ward, 2006).

Nisbett y Ross aseveran que tratar de entender a otros es complicado, pues las personas tienden a confirmar lo que ya se espera. El procesamiento de la información es selectivo dado que: vemos lo que estamos preparados para ver (asimilación predispuesta) e interpretamos lo que queremos interpretar (perseverancia de la creencia) (Nisbett & Ross, 1980, como se cita en Ward, 2006).

La buena comunicación se puede mejorar si se anima a los familiares a compartir sus emociones y a expresar sus puntos de vista de forma clara, y se les enseña a solucionar los problemas de forma colaborativa, según el psicólogo John Gottman, experto en relaciones intrafamiliares (como se cita en Tàpies, J. , Ceja, L & Agulles, R., 2011, p. 34).

Para potenciar ese valor en las familias, se debe consensuar una visión compartida entre todos los familiares,

y lograr que cada cual exprese su visión personal para llegar a un acuerdo en la visión familiar. El consultor ha de hacer gala de competencias conversacionales; debe ser capaz de educar, capacitar, darse a entender, ser responsable de lo que él dice, cómo y dónde lo dice, a quién y cuándo y estar en capacidad de convencer, motivar y estimular a los miembros de la familia a expresarse, y aplicar la escucha activa, pues es ahí donde radica una de las formas más efectivas de encontrar soluciones.

Es recomendable estar familiarizado con herramientas efectivas como la propuesta por Edward de Bono en 1986, en su libro *Seis sombreros para pensar*, donde desentraña el complejo proceso del pensamiento humano: separando emociones, información, lógica, esperanza, control y creatividad, según el color del sombrero. De esta forma, se pueden explorar nuevas ideas, se propicia la comunicación, mejora la toma de decisiones y se minimizan las confusiones, pudiendo cada uno manifestar lo que quiere, sin ser juzgado, ni criticado, al “ponerse” todos un sombrero a la vez, lo que implica definir un cierto tipo de pensamiento.

Por otra parte, la Teoría General de Sistemas se ha definido como una orientación hacia la práctica de formas de trabajo transdisciplinarias (Arnold & Osorio, 1998).

Al respecto, la transdisciplina, según Morin, es una forma de organización de los conocimientos que trascienden las disciplinas de una forma radical. Se ha entendido la transdisciplina haciendo énfasis en lo que está entre las disciplinas, en lo que las atraviesa a todas las disciplinas y en lo que está más allá de ellas.

El abordaje multidisciplinar y el trabajo en grupos de diferentes especialidades enriquecen el análisis de las si-

tuaciones y problemáticas presentadas. (Curso superior para profesionales de la asesoría y consultoría de la empresa familiar, 2008-2009).

Pero el carácter de transdisciplina es ir más allá, es contar con especialistas capaces, dispuestos a aprender de la propia familia, y que tengan conocimientos, lo más completos y actualizados posibles, acerca de Gestión y Estrategias empresariales, Finanzas, Psicología, Coaching, Jurídico (Mercantil, Societario, Fiscal y de Familia) y Patrimoniales, entre otros.

Por lo general, las empresas contratan el servicio de un solo consultor a la vez.

“...ha sido difícil para estos profesionales [los consultores de empresa familiar] prestar sus servicios más allá del conocimiento técnico que poseen, por ello ofrecen sólo [sic] respuestas organizacionales...” (Goodman, 1998 como cita Lozano, 2009).

Es difícil que se conozcan a profundidad todos los temas referidos, además de las competencias blandas o habilidades que ha de modelar, como: liderazgo, competencias conversacionales, habilidades comunicativas, tanto escritas como verbales, inteligencia emocional, habilidades de llevarse bien con los demás, entre otras; (Cohen, 2003, como cita Lozano, 2009) y los valores ético-profesionales que los mueven y hacen que las familias depositen en ellos su confianza.

Por esa razón es deber del consultor estar capacitado, y actualizarse constantemente, y a su vez capacitar a los miembros de las familias en sus áreas de fortaleza y mostrarles, con humildad, que para lograr una adecuada institucionalización de su empresa, han de considerar (se-

gún el caso) contar también con la asistencia de buenos profesionales en otras áreas de interés de la empresa.

LA COMPLEJIDAD EN LA EMPRESA FAMILIAR

En lugar de suponer que la dinámica familiar es problemática y las estrategias irracionales, es mejor mirarlas de manera positiva y buscar un cambio de mentalidad (Ward, 2006, p.15).

El paradigma de la complejidad propuesto por Morin, se fundamenta en cuatro principios u operadores del conocimiento:

- El principio de recursividad organizacional
- El principio dialógico
- El principio hologramático
- La organización sistémica

Estos cuatro procesos constituyen otros tantos operadores del conocimiento, que contribuyen a despejar las incógnitas del pensamiento complejo y ayudan a desenredar la madeja de interacciones concurrentes en un evento. (como se cita en Juárez & Comboni, 2012 p. 43)

Los fundamentos del paradigma de la complejidad buscan, a través de sus principios: reinventar, refundar, renovar las acciones del hombre; conocer el todo a partir de las partes; reconocen los procesos de multiculturalidad e interculturalidad cuando se trata de educación y de relaciones interculturales, dado que todos los sujetos sociales, independientemente de la raza, la etnia, o el grupo social al que se pertenezca, permanecen lado a lado, en diálogo franco o conflictivo. Este paradigma, relaciona el todo con las partes y estas con el todo, es decir,

que las partes están íntimamente relacionadas en una organización compleja.

Sáez , García, Palao y Rojo (sf), desarrollan algunas herramientas, como el diálogo y el espacio de la posibilidad, que permiten profundizar en las opciones que ofrecen el aprendizaje y la comunicación y que brindan algunas respuestas a la complejidad en las empresas familiares.

Battram, 2001, asevera que el diálogo trata de la emergencia del nacimiento de nuevos significados y comprensiones antes ocultos (como se cita en Sáez , García, Palao & Rojo, P. (sf), p. 19.11).

Es un proceso dinámico, complejo, que permite que surjan soluciones alternativas, al tiempo que afloran problemas y cuestiones . Para que el diálogo sea efectivo debe respetar algunas reglas (Sáez et al.,sf):

- Respetar a la persona que “mantiene el contexto” - el que tiene el problema.
- Suprimir la tendencia a juzgar.
- Considerar todos los puntos de vista igualmente válidos.

En las empresas familiares, es imprescindible propiciar la comunicación entre todos los familiares. Bermejo (2008) en su decálogo de reglas para gestionar las relaciones de familia, plantea en uno de ellos: “Comunicación: decirnos las cosas con franqueza y espíritu constructivo” (p. 89).

Lo verdaderamente importante no es que las distintas generaciones piensen igual, sino que dialoguen, conversen acerca de un mismo tema - la empresa de la familia - y lo hagan con respeto, escuchándose, con honestidad, tolerancia, paciencia y amor, para poder lograr un ne-

gocio rentable, sostenible, duradero y a la vez armonía, confianza y paz en la familia.

En ese sentido son sabias las palabras de Gildo Zegna, miembro de la 4a generación del grupo familiar italiano de moda Ermenegildo Zegna fundado en 1910 ; “Una gran familia crea una gran empresa, una gran empresa crea una gran familia”.

Otra herramienta que permite profundizar en las opciones que ofrecen el aprendizaje y la comunicación, es el espacio de la posibilidad.

Sáez et al. (sf) , p. 19.14, citan a Battram, 2001: “El espacio de la posibilidad es el lugar en el que viven nuestras ideas antes de hacerlas realidad. Es real del mismo modo que una organización es real: se crea en el lenguaje. Es una metáfora extendida de la exploración de las posibilidades y del diseño del espacio para la creación de posibilidades.”

Hay tres razones que hacen compleja la consultoría con empresas familiares. Una es la combinación familia-empresa que contiene muchas variables; otra es la alta presencia de aspectos emocionales durante el proceso de consultoría, y una última es el nivel de control del consultor frente a la sensibilidad que pueda experimentar durante la prestación de sus servicios (Lozano, 2009).

Por esa razón, la capacitación del consultor especializado en empresas familiares ha de ser constante. Según Lozano (2009) la identidad metodológica del consultor en empresas familiares se logra bajo tres consideraciones: la experiencia que se va adquiriendo, la observación y estudio de modelos probados por otros, la preparación permanente en temas de gestión y de teorías sobre empresas familiares o aquellas que las complementen.

ENFOQUE SISTÉMICO EN LA EMPRESA FAMILIAR

El desarrollo de modelos teóricos acerca de las empresas familiares es considerado reciente, y las teorías y conocimientos llegaron de países industrializados con una gran tradición de empresas familiares como Estados Unidos y desde países europeos, dígase España, Francia, Italia, Alemania, entre otros.

El enfoque sistémico de la empresa familiar es uno de ellos. Un sistema es un conjunto de elementos que se interrelacionan. Es decir, que un sistema, para serlo, debe tener por lo menos dos elementos y una relación establecida. Cada uno de los elementos del sistema se relaciona directa o indirectamente con los elementos restantes. El binomio empresa-familia tiene por lo menos tres sistemas que se entremezclan y que afectan las dinámicas y los comportamientos de los miembros de la familia empresaria. (Trevinyo-Rodríguez, 2014)

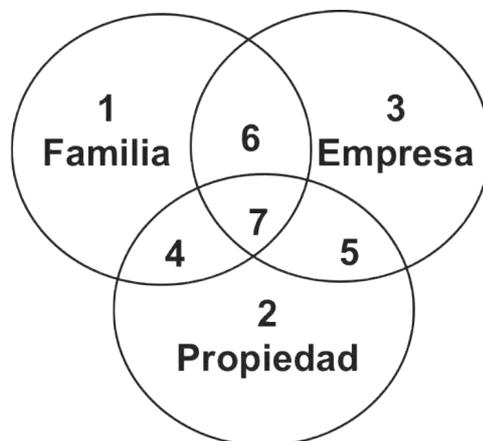


Figura 1

Uno de los [modelos] más completos [y difundidos] es el Modelo de los Tres Círculos, de Davis y Tagiuri, (Fig. 1) que explica la forma en que se superponen los sistemas de la Familia, la Empresa y la Propiedad, así como el lu-

gar que ocupan cada uno de los miembros que pertenece a alguno de los siete sub-conjuntos que se forman en las áreas de sus intersecciones (como se cita en Salazar, 2005, p.4).

El modelo muestra las interacciones que se generan en una empresa familiar, a partir de la relación Propiedad, Familia y Empresa. La Propiedad se refiere a los accionistas de la empresa, la Familia está vinculada a los lazos sanguíneos y la Empresa, a la organización empresarial y las funciones que se desarrollan dentro de la misma.

En las intersecciones de los círculos (sistemas) se encuentran:

- En la 4 - Miembros de la familia y propietarios que no trabajan en la empresa. Pueden ser esposas de los fundadores, que tienen una parte de las acciones o cuotas sociales, y que no trabajen en la empresa, sino que están al cuidado de hijos menores, o atendiendo otros emprendimientos.
- En la 5 - Proprietarios que trabajan en la empresa, pero que no son miembros de la familia. Son los menos, por lo general es la familia (o familias) las que son dueñas de los negocios.
- En la 6 - Miembros de la familia, no propietarios, que trabajan en la empresa. Pueden ser los hijos que entran a la empresa familiar a trabajar, que no forman parte (aún) de la propiedad.
- En la 7 - Proprietarios y miembros de la familia que trabajan en la empresa. En esta intersección está el progenitor fundador,

que es por lo general el máximo líder de la empresa, y le corresponde jugar tres roles distintos cada vez, tomando decisiones a diario atendiendo a tres objetivos diferentes: en la Familia, mantener la armonía familiar; en la Propiedad: exigir rentabilidad a los gerentes, y en la Empresa, trabajar con eficiencia para obtener la rentabilidad que exigen los accionistas.

El enfoque sistémico es un juego de roles, un modo de pensar; cada persona piensa en función del sistema al que pertenece y del lugar que ocupa dentro de él, depende de su punto de vista. No hay un modo de pensar correcto o incorrecto, cada persona es un observador único que se expresa de acuerdo con sus pensamientos, tradiciones, creencias, historia; cada cual tiene sus propias opiniones y metas.

Estos tres sistemas no son los únicos que interactúan. Las relaciones y vínculos se incrementan, y con ello la complejidad del sistema Familia-Empresa-Propiedad, al interactuar con el entorno: comunidad, gobierno, medio ambiente, la competencia, entre otros, y se le añade la individualidad de los miembros de los diferentes sistemas.

Cada uno de estos sistemas genera una energía que es producida por los miembros que lo integran. Cuando los objetivos y metas de las personas que conforman el sistema no están alineados, cada uno “tira” para su lado; si esto sucede, la energía fluye hacia diferentes direcciones, se es poco productivo y no se producen sinergias.

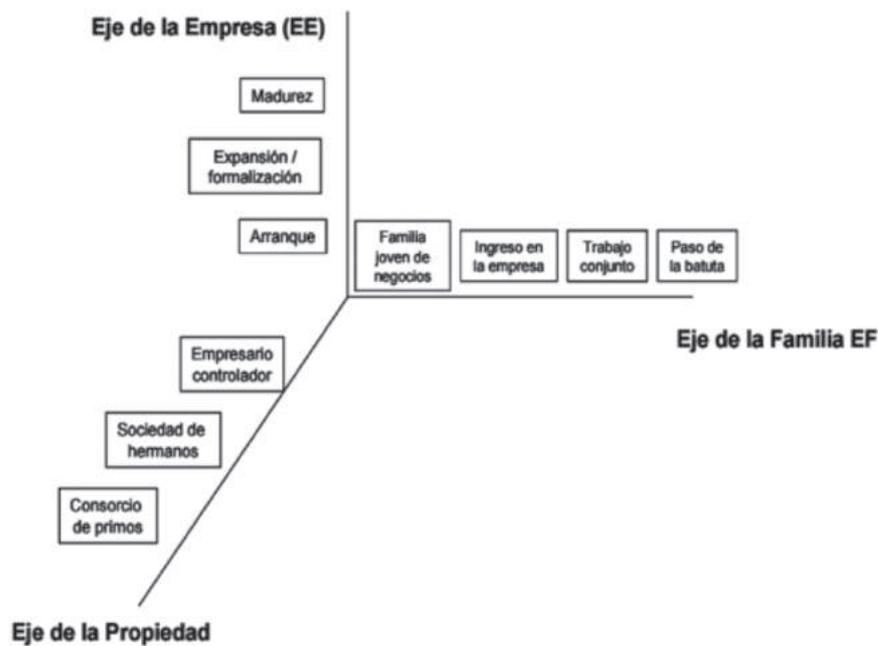
Por esta razón, en segunda y terceras generaciones suelen aparecer conflictos que, de no ser atendidos, pueden

acabar con la empresa y con la familia (relación intrafamiliar) (Trevinyo-Rodríguez, 2014).

La única solución a este conflicto permanente de necesidad y objetivos entre los subsistemas propiedad, empresa y familia, es implementar órganos de gobierno apropiados para cada círculo.

El gobierno de la empresa familiar debe mantener el equilibrio entre los tres subsistemas, generando los ámbitos para la comunicación y el cumplimiento de los objetivos, sin perder de vista el parámetro de éxito de la misma: rentabilidad + armonía familiar.

La familia debe aprender a controlar el patrimonio familiar en función de accionistas, además de generar el compromiso de las futuras generaciones para con la gestión de la empresa. La familia debe transformarse en la cantera de futuros directivos comprometidos con la gestión.



Gersick K. E., Davis J.A., M. M. Hampton, Lansberg I., 1997

Figura 2

Los accionistas deben generar la visión, liderar y controlar el trabajo de los gerentes. (Antognolli, 2012, p. 29)

Gersick, Davis, Hampton y Lansberg (1997) introdujeron, en el modelo de los tres círculos, una dimensión evolutiva, conocido como Modelo Evolutivo Tridimensional (MET) (como se cita en Gimeno, 2004, p. 31).

Esta aproximación añade a la identificación de los distintos roles, la capacidad para una descripción de la empresa familiar en su totalidad. Quedando definida a partir de un espacio tridimensional conformado por el Eje de la Familia, el Eje de la Propiedad y el Eje de la Empresa (Figura 2. Modelo Evolutivo Tridimensional de la empresa familiar)

Debe señalarse, como apunta Gallo (2004), que el MET tuvo en cuenta, en el eje de la propiedad, un modelo de tipología de las empresas familiares en cuanto a la generación familiar en que se encuentra la empresa (Fundador-Equipo de hermanos-Consorcio de primos) cuyo objetivo fue reflejar tres tipos de empresas, solo que no se puede olvidar que la mayoría de las organizaciones familiares pasan durante largas temporadas por situaciones no explicitadas en el modelo, en las que conviven al mismo tiempo dos generaciones de la familia. En este mismo sentido, hay que tener cada vez más en cuenta que estas situaciones se hacen habituales, conforme se incrementa la esperanza de vida de las personas.

Por su sencillez e importancia ,este modelo sirvió como uno de los fundamentos en los que se apoyó Lansberg para desarrollar su conocido esquema conceptual de “cómo hacer realidad los sueños de las familias propietarias” (como se cita en Gallo, 2004, p. 245-246).

En el MET se definen etapas cualitativamente diferentes en cada uno de los ejes, de forma que la empresa familiar transita por ellas siguiendo básicamente una pauta temporal. La empresa familiar se ve confrontada, en cada una de las fases por las que transita, con retos diferentes a los que debe dar respuesta.

El consultor especializado en empresa familiar, debe tener clara la evolución en el tiempo en cada eje, y en particular la etapa generacional en que se encuentra la empresa familiar a la que asesore. Son múltiples los casos en los que pueden coexistir 1a y 2a generación, predominando la primera, o puede darse el caso de un equipo de hermanos, una 2a generación, pero con características de primera, pues fueron ellos los emprendedores, y así, se pueden presentar diferentes casos, pues cada empresa familiar tiene sus propias particularidades.

MODELO DE RIESGO ESTRUCTURAL

Uno de los enfoques emergentes en todas las ciencias, tanto naturales como sociales, es la Teoría de la Complejidad. De este enfoque científico se han tomado tres grandes conceptos: complejidad, estructura y estabilidad (Riesgo Estructural), para proponer la fórmula del riesgo estructural - Fig. 3 (Gimeno, Baulenas & Coma Cros, 2009),

Los dos primeros términos de la fórmula del Modelo de riesgo estructural contienen las variables Complejidad de la Familia y Complejidad de la Empresa, que definen el tipo de problemas que la empresa familiar afrontará en el futuro.

Las empresas familiares son distintas en función de su grado de Complejidad.

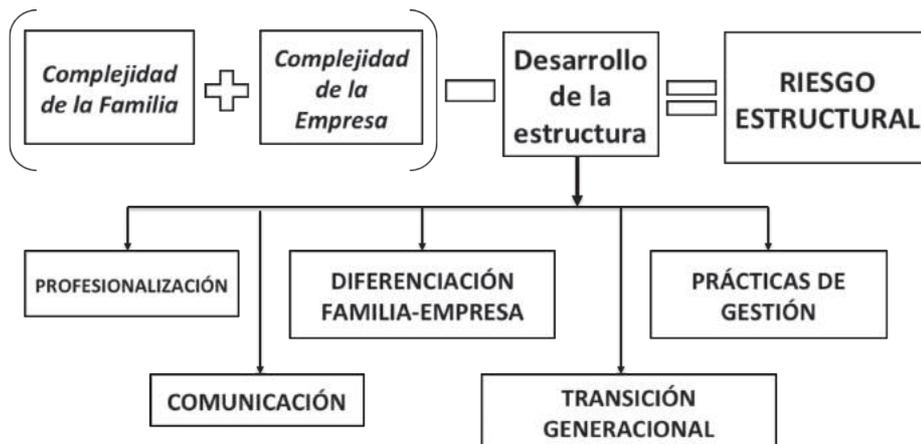


Figura 3

Las situaciones que enfrenten una familia joven, con dos hijos pequeños, que opera un restaurante, no serán las mismas que tendrán que resolver un consorcio de primos en un negocio de alquiler, y mucho menos las de una familia en cuarta generación con 50 familiares en una multinacional (ver Figura 4 - Perfiles de complejidad, Adaptada de Gimeno et al. ,2009)

Estos ejemplos son de empresas familiares, y es evidente que la gestión de las relaciones familia-empresa debe ser distinta en cada uno de los casos.

Como muestra la fórmula de gestión de la empresa familiar (Figura 3), se trata de que la empresa familiar reduzca el Riesgo Estructural y ello puede llevarse a cabo por medio de tres procedimientos distintos:

1. Disminuyendo la complejidad de la familia.
2. Disminuyendo la complejidad de la empresa.
3. Desarrollando una estructura de relación entre la familia y la empresa.

La Complejidad de la Familia es una consecuencia de la dinámica interna que se genera cuando la familia se

expande, y se multiplican las interrelaciones entre sus miembros, así como el número de sucesos que puedan acontecer.

La composición de la familia tiene un enfoque objetivo y otro subjetivo. Existe una composición formal definida por la estructura de parentesco (que se puede ilustrar a través de un genograma) y otra más personal según el vínculo afectivo: esa es la percepción de proximidad o distancia entre los miembros de la familia, a partir de las experiencias vividas juntos, de sentimientos de afecto vinculados a las relaciones entre los distintos miembros.

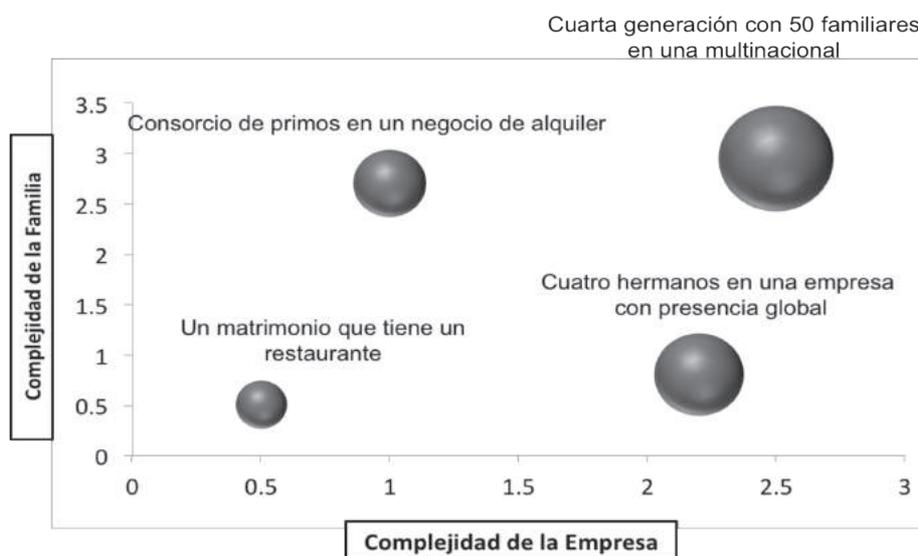


Figura 4

La variable Estructura en la fórmula de riesgo estructural, contempla cinco instrumentos que permiten generar orden en la empresa familiar, y que hasta este momento se han desarrollado con éxito. (Baulenas, 2014, p.5):

La creación de instituciones [significa implantar los órganos de gobierno adecuados (y que funcionen) en una empresa familiar en cada uno de los tres sistemas vistos

en el Modelo de Davis y Tagiuri, es distinguir las decisión de dirección de las de gobierno]

Diferenciando familia de empresa [Hasta qué punto se trata a los que trabajan en la empresa como profesionales, a los accionistas como dueños y a la familia como familia - juego de roles; redacción conjunta de Protocolo familiar]

Desarrollando las Prácticas de Gestión [de qué forma se gestiona la empresa, formalidad]

Desarrollando la Comunicación [gestionar adecuadamente los conflictos y potenciando las buenas relaciones interpersonales, respeto, confianza, responsabilidad]

Preparación de la Sucesión [significa planificar la viabilidad futura de la empresa en ausencia de los actuales líderes, transición o traspaso generacional en gestión y en propiedad]

Una empresa familiar se considera que estará en Riesgo Estructural, en la medida en que no tenga una estructura lo suficientemente desarrollada, de acuerdo con su nivel de complejidad.

No hay que aplicar soluciones costosas, sino poner en práctica lo mínimo imprescindible para que la empresa familiar no entre en una situación de riesgo, es decir, que un hecho imprevisto pueda desestabilizar la empresa.

El éxito de la funcionalidad de los órganos de gobierno en una empresa familiar radica en respetar la formalidad de los tres foros, y la periodicidad de sus reuniones, cumplir sus agendas de trabajo, gestionar los comportamientos y desempeñar cada cual los roles correspondientes.

Esto es más que administrar una empresa; gobernar una empresa familiar requiere voluntad y un esfuerzo adicional al quehacer diario; es un compromiso de toda la familia con la institucionalización y formalización de su empresa.

EQUILIBRIO EN LA EMPRESA FAMILIAR

Belausteguigoitia (2005) presentó un modelo de equilibrio que explica, a través de una analogía, el problema de mantener un sano equilibrio entre empresa y familia. Representa un barco, donde en la proa está el sistema Familia, y en la popa el sistema Empresa, el capitán de la nave es el dueño-Propiedad (Figura 5)

La analogía del barco ilustra la situación a la que suelen enfrentarse las empresas familiares, ante la disyuntiva de destinar los recursos generados a la empresa o a la familia.

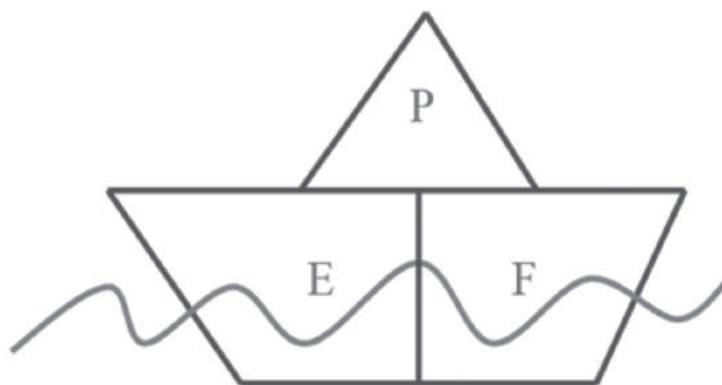


Figura 5

El capitán del barco deberá estar atento a las condiciones de navegación y las demandas de su tripulación, para decidir qué posición debe asumir el barco. (Belausteguigoitia, 2005, p. 12)

La realidad de la empresa familiar es mucho más compleja que lo que refleja la analogía del barco; aunque no por ello deja de explicar las contradicciones que se viven en las empresas familiares. Existe la necesidad de lograr un equilibrio dinámico entre los tres sistemas, de ahí que el propio autor propuso un modelo más completo, que denominó Modelo de equilibrio de articulación dinámica (Figura 6) .

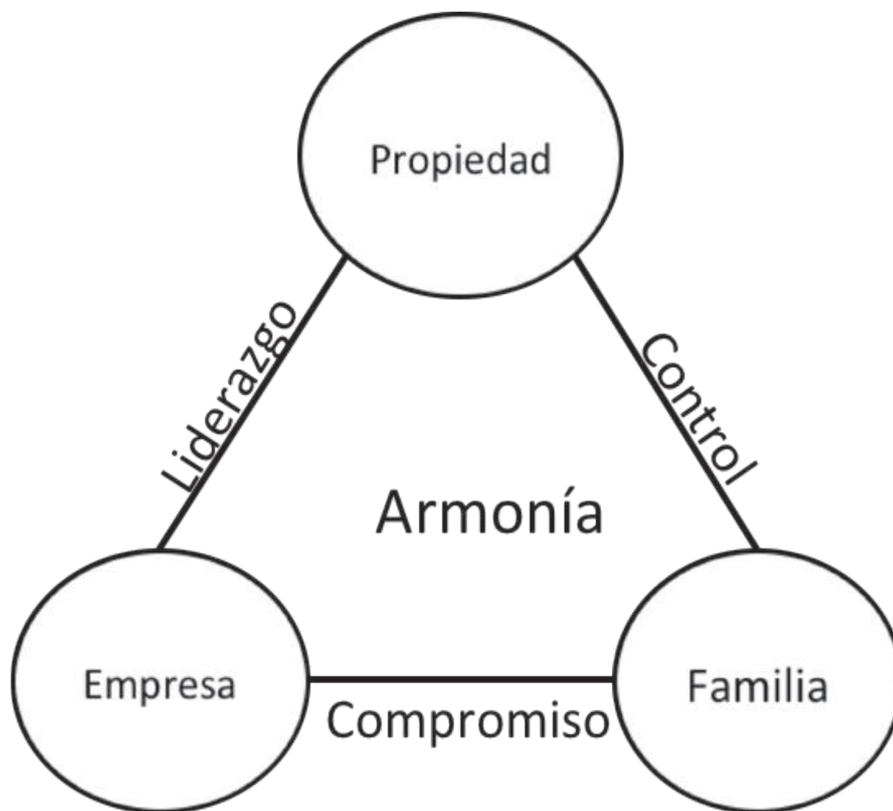


Figura 6

Las variables de liderazgo, control y compromiso, mantienen unidos los tres sistemas de Empresa, Propiedad y Familia. En el centro aparece el concepto de Armonía, el que desde una perspectiva holística es la variable que mantiene el balance y la articulación entre todas.

Se puede lograr una empresa fuerte, rentable, y un buen lugar para trabajar, si se realiza un trabajo en equipo, con estructuras organizacionales más apaisadas, estrategias revitalizadas, y balanceando liquidez para accionistas vs. reinversión en la empresa. Estos y otros aspectos, adecuados a la empresa en cuestión, son factibles con un liderazgo adecuado a cada etapa evolutiva de la organización, en los tres tipos de empresas familiares - Dueño-gerente, Sociedad de hermanos y Consorcio de primos, Martínez (2010).

Es necesario contar con reglamentos, normas y procedimientos que rijan la actividad empresarial, lo que propicia un buen clima organizacional y son una medida de la profesionalización de la empresa, por ejemplo tener Manual de Descripciones de Puestos y Perfiles, Manual de Inducción, Reglamento Interno, un Plan de Comunicación que posicione la empresa a lo interno y ante la comunidad, un programa de Responsabilidad Social Corporativa, que hoy día forma parte de los modelos de negocios, entre otros.

El compromiso empresa-familia y familia-empresa mantiene cohesionados ambos sistemas. Las reglas del juego que normen las relaciones entre la Empresa y la Familia, se recogen en un documento conocido como Protocolo o Constitución Familiar, que está conformado por un conjunto de normas, reglas y disposiciones, con valor legal y moral que es aceptado por todas los familiares que intervinieron en su redacción.

El Protocolo, más que un documento en sí mismo, es un proceso amplio de comunicación, donde se recogen los acuerdos consensuados entre los miembros de una familia, que son dueños de una empresa familiar. Su objetivo es regular las relaciones entre la Familia y la Empresa,

la relación de los miembros de la Familia para con la Empresa y de ellos mismos en el ámbito empresarial.

Antognolli (2011) señala una conceptualización interesante acerca del Protocolo Familiar: "Jugar a reglamentar anticipadamente problemas que ojalá sucedan", es decir: Jugar, como la manera más efectiva de interpretar roles separando funciones; Reglamentar: el Protocolo busca dejar por escrito soluciones hipotéticas; Anticipadamente: no es lo mismo encarar un problema propio y presente, que hipotético y futuro; y Ojalá Sucedan: porque implicará que la empresa enfrentará problemas de crecimiento y continuidad.

El Protocolo Familiar es un acuerdo entre la familia propietaria para profesionalizar la empresa; es decir, para generar ese pensamiento estratégico continuo, generar las normas de cómo trabaja la organización y al mismo tiempo, consolidar las ventajas competitivas de la empresa familiar: la unidad, el compromiso, y la confianza. El Protocolo Familiar debe ser un acuerdo voluntariamente querido y voluntariamente vivido, cuya finalidad última es conseguir unidad y compromiso. El contenido de sus capítulos ha de ser el medio para que los miembros de la familia confíen y amen su empresa familiar. (Gonzalo y Piedad, sf, como se cita en González, 2012, p.18).

Cada empresa es única, cada familia es irrepetible, y por eso cada Protocolo es expresa y personalmente redactado de conjunto por la familia empresaria, con la ayuda de un consultor externo especializado.

Es recomendable que el Protocolo o Constitución Familiar se erija como un documento de consulta de la familia, flexible, actualizado y que se vele por su cumplimiento, como un instrumento dinámico, vivo; no engavetado.

La otra variable en el Modelo de articulación dinámica - Control - garantiza que la propiedad se mantenga, mayoritariamente, en manos de la familia a través de las futuras generaciones, lo que es el deseo de las empresas familiares que desean su continuidad, mantener el nombre de la familia, su legado. Se pueden dar diferentes casos, a los que el consultor debe estar atento, siempre buscando la coherencia entre todos los documentos familiares y de propiedad, como son los estatutos sociales, el protocolo, capitulaciones matrimoniales, acuerdos entre socios (accionistas), entre otros.

El sistema de propiedad determina significativamente el destino de la empresa, por lo que una decisión que responda únicamente a las necesidades de la familia, puede arruinar la empresa, y por otra parte, si se ignora la familia y la propiedad de concentra en una o dos personas, entendiéndose que así se administra mejor la empresa, pudieran desmotivarse los miembros de las siguientes generaciones y se retrasaría el aprender a ser socios responsables.

El concepto de armonía, que centra el modelo, tiene que ver con la relación que guardan cada una de las otras tres variables (liderazgo, compromiso, control) con el balance los tres sistemas Familia-Empresa-Propiedad (Belausteguigoitia, 2005)

CONCLUSIONES

Existe una necesidad creciente de especialización y actualización de los estudios de las empresas familiares, pues algunas estadísticas apuntan a que, constituyendo los negocios familiares cerca de la mitad de todos los negocios en el mundo, cuando pasan de la primera genera-

ción - fundador - a la segunda: sus hijos - desaparece un gran porcentaje del total .

Si bien es cierto que esas estadísticas varían, las investigaciones corroboran que las causas fundamentales de la mortalidad son: conflictos familiares; ausencia de una visión familiar compartida y consensuada entre los miembros de la familia y falta de planificación de la sucesión.

El papel crucial que tienen las decisiones de gestión, en el desempeño de la empresa familiar y las decisiones de gobierno de la familia empresaria, depende del equilibrio dinámico entre los tres subsistemas Familia-Propiedad-Empresa, en su interacción con todo el entorno circundante y con respeto de las individualidades.

Tiene también implicaciones para la propia familia empresaria y sus asesores, dado que hace recaer buena parte del desempeño de la empresa familiar en el diseño de estructuras de gestión adecuadas, y resalta la importancia e implicaciones de la ideología del grupo familiar (Gimeno, 2004).

El conocer las leyes, modelos y teorías que rigen la dinámica y el equilibrio que llevan a la consolidación de las empresas familiares, permite a los empresarios, docentes y consultores, identificar la dinámica y evolución de esas empresas y valorar adecuadamente las estrategias y prácticas de gestión que deben desarrollar, y orientarlas correctamente en aras de lograr continuidad y sostenibilidad económica, bajo un clima de armonía familiar.

¿Cómo lograrlo? Las recomendaciones propuestas en este trabajo en toda su extensión, se pudieran resumir en el Decálogo de reglas para gestionar las relaciones de familia de Bermejo, 2008, p. 89:

1. Unidad: Definir un proyecto que aglutine a la familia [Llegar a una visión familiar compartida]
2. Código genético: Identificar los valores que han llevado al éxito a la empresa para incorporarlos, consciente y formalmente ,al código genético de la empresa familiar [Es decir, partir de los valores familiares consensuados entre todos, para llegar a la visión empresarial y a los valores organizacionales que deban ser modelados por los empleados por decisión de la familia; esos valores son generalmente de comportamiento, y deben ser llevados a la práctica, descritos en detalle y vividos por todos los empleados, familiares o no]
3. Armonía familiar: cuidar también las relaciones personales.
4. Roles y liderazgos: definir roles e identificar liderazgos.
5. Conflicto: sentar las bases para la gestión del conflicto. [Implantar órganos de gobierno y redactar un protocolo familiar].
6. Comunicación: decirnos las cosas con franqueza y espíritu constructivo.
7. Respeto: generar las condiciones para crear un clima de respeto y confianza mutua.
8. Educación de los hijos: asegurar la armonía a futuro.
9. Definir prioridades: familia vs. negocio.
10. Gran meta: identificar un reto de largo plazo.

Las Empresas Familiares, si se atienden y transforman a tiempo y de la forma correcta, como han hecho muchas empresas dominicanas, pueden sobrevivir a sus fundadores, mantenerse rentables a través de los años, vivir armoniosamente en familia y pasar de ser una Empresa Familiar a constituirse como una sólida Familia Empresaria que encierra en sí misma un gran tesoro: una visión compartida, un legado a conservar y valores familiares arraigados que respaldan un nombre, una identidad, un símbolo en la sociedad dominicana.

REFERENCIAS

- Antognolli, S. (2011). Gestión sin conflictos. Negocios de familia [diapositivas en Power Point].
- Antognolli, S. (2012). Empresas de familia. Cómo diseñar la estructura y las formas de gobierno. Buenos Aires: Arte Gráfico Editorial Argentina.
- Arnold, M y Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. Cinta Moebio, 3,40-49. Recuperado de <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/CDM/article/viewFile/26455/27748>
- Basco Rodríguez, J.T. (2006). (2006). La investigación en la empresa familiar: Un debate sobre la existencia de un campo independiente. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 12 (1), 33-54. Recuperado de <http://www.aedem-virtual.com/articulos/iedee/v12/121033.pdf>

- Baulenas, G. (2014, noviembre). El enfoque sistémico aplicado a la empresa familiar. Trabajo presentado en Programa Internacional para Consultores de Empresa Familiar. Fundación Heres, Barcelona, España.
- Belausteguigoitia, I. (2005). Empresas Familiares-su dinámica, equilibrio y consolidación. México: Mc Graw Hill.
- Benavides, C., Guzmán V. y Quintana C. (2011). Evolución de la literatura sobre empresa familiar como disciplina científica. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 14, 78-90. doi:10.1016/j.cede.2011.02.004.
- Bermejo, M. (2008). Hacia la empresa familiar líder. Una visión práctica y optimista. Madrid: Pearson Educación
- Curso superior para profesionales de la asesoría y consultoría de la empresa familiar. (2008-2009). Fundación Nexia para el Desarrollo de la Familia Empresaria. Barcelona. Recuperado de http://www.biblioferrersalat.com/media/documentos/folleto_consultores.pdf
- De Bono, E. (1988). Seis sombreros para pensar. (2a ed.) Barcelona: Ed. Granica.
- Estrella, F. (2007). Una interpretación teórica de los modelos de comunicación y su aplicación en el diseño gráfico. Revista Episteme, 10 (3). Recuperado de http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero10-07/enfoque/a_comunicacionydg.asp

- Favier, E. (h) (2010). La empresa familiar: encuadre general, marco legal e instrumentación. Buenos Aires: Ed. Ad-Hoc.
- Foro de Empresa Familiar de las Cámaras Vascas (2008). Fundación Nexia para el Desarrollo de la Familia Empresaria, Manual de la Empresa Familiar.
- Gallo , M.A. (1996).La Empresa Familiar. Biblioteca IESE de Gestión Empresarial. España. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/6966/1/Miguel%20Angel%20GALLO%20-%202004.pdf>
- Gimeno, A. (2004). El desempeño en la empresa familiar: Un estudio causal de los factores y Variables internas. Tesis Doctoral. Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas de Barcelona, España. Recuperado de <http://biblioferrersalat.com/media/documentos/TESIS%20A%20GIMENO.pdf>
- Gimeno, A., Baulenas, G. y Coma Cros, J. (2009). Modelos de Empresa Familiar. Barcelona: Ed. Deusto S.A.
- González, C. (2012). Empresas de familia. Cómo evitar y resolver conflictos. Buenos Aires: Arte Gráfico Editorial Argentina.
- Goyzueta , S. (2013). Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad. Revista Perspectivas, 31(16). 87-132. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n31/n31a03.pdf>

- Herrera, I. (sf). Construyendo sobre la tradición -1.400 años de una empresa familiar. Revista Works That Work, No.3 (en Español), Recuperado de <https://worksthatwork.com/es/3/1400-anos-de-una-empresa-familiar>
- Juárez, J. My Comboni, S. (2012) Epistemología del pensamiento complejo Reencuentro, (65), 38-51. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/340/34024824006.pdf>
- Linares, M. y Santovenia, J. (2012). Buenas prácticas. Comunicar e informar. La Habana: Ed. Academia.
- Lozano, M. (2009). Elementos para la consultoría en empresas familiares. Revista Científica Pensamiento y Gestión, (26). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/878/4950>
- Martínez Echezárraga, J. (2010). Empresas Familiares, reto al destino: claves para perdurar con éxito. Ed. Granica.
- Melo, J. (2012). E= mc² : Una mirada inusual a su organización empresarial. La Habana: Ed. Academia.
- Niedhart, E.G. (2012): Rasgos y desafíos de las empresas familiares. 1aed. Buenos Aires: Arte Gráfico Editorial.
- Rodríguez Zoya , L., Fair, H., Alonso Brá, Ma. I. (2011). Exploraciones de la complejidad: Aproximación introductoria

al pensamiento complejo y a la teoría de los sistemas complejos. Centro Iberoamericano de Estudios en Comunicación. Información y Desarrollo, CIECID. e-book. ISBN 978-987-27194-0-1. Disponible en http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/233/exploraciones_de_la_complejidad.pdf

- Ruiz, M. (2013, noviembre). El Gobierno Corporativo en la Empresa Familiar. Trabajo presentado en Diplomado de Gestión Estratégica de Empresas familiares, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Santiago, Rep. Dom.
- Sáez Vacas, F. , García, O., Palao, J. y Rojo, P. (sf). Innovación tecnológica en las empresas: Gestión de la complejidad en la empresa 19-27 pp. Recuperado de <http://www.gsi.dit.upm.es/~fsaez/intl/capitulos/19%20-Gesti%F3n%20de%20la%20complejidad%20en%20la%20empresa.pdf>
- Salazar, G. (2005). Empresas Familiares. Curso introductorio en 15 capítulos. 16 p. Recuperado de <http://www.biblioferrersalat.com/media/documentos/Curso%20Introductorio%20EF%20Guillermo%20Salazar.PDF>
- Sandoval, F. (2013). Materiales didácticos de Curso “Continuidad y Desarrollo de la Empresa Familiar”. Tecnológico de Monterrey, México. Recuperado de <https://www.coursera.org/course/empresafamiliar>

- Tàpies, J. , Ceja, L y Agulles, R. (2011). La importancia de los valores: Empresa familiar Revista de Antiguos Alumnos IESE. (122), 32 - 35. Recuperado de <http://blog.iese.edu/in-family-business/files/2013/10/11-ART-2067-Tapies-ceja-and-agulles-2011-spanish.pdf>
- Trevinyo-Rodríguez, R. (2014). Empresas Familiares: Visión Latinoamericana. Estructura, gestión, crecimiento y continuidad. Ed. Pearson Hall. 412 p.
- Ward, J. (2006). El éxito en los negocios de de familia: reflexiones sobre el saber no convencional. Colombia: Ed. Norma.

HAITÍ: REVOLUCIONES E INTERESES EN REPÚBLICA DOMINICANA

HAITI: REVOLUTIONS AND INTERESTS IN THE DOMINICAN REPUBLIC

ALFREDO RAFAEL HERNÁNDEZ FIGUEROA, MA.

ar.hdezf@gmail.com

Docente y Coordinador del área de Ciencias Sociales de la Facultad de Humanidades de la Universidad Católica Tecnológica del Cibao (UCATECI).

Resumen

Haití como nación ha desarrollado una serie de habilidades para asegurar su existencia, aliándose a la República Dominicana cuando ha sido necesario proteger su soberanía ante la amenaza de una potencia extranjera. Del mismo modo, si bien renunció a su reclamo territorial sobre la República Dominicana por la vía militar, ha recurrido a una serie de subterfugios, con tal de agenciarse territorios nuestros. Su intervención en la política dominicana ha sido permanente, aprovechando cualquier oportunidad para obtener beneficios a costa nuestra. A comienzos del siglo XX realizó ataques combinados con fuerzas rebeldes dominicanas protegidas allá, y siempre dio la apariencia de neutralidad en el plano de la diplomacia internacional. De nada valían las denuncias dominicanas, siempre se salía con la suya, y así hasta el día de hoy. Los rebeldes dominicanos tuvieron en Haití un sólido aliado, pero nunca se ha sabido a cambio de qué recibieron esas ayudas.

Palabras claves

Haití, República Dominicana, revoluciones e intereses

Abstract

Haití as a nation has developed a range of skills to ensure their existence and allied to the Dominican Republic where necessary to protect its sovereignty against the threat of a foreign power. Similarly, while it gave up its territorial claim on the Dominican Republic by military means, it has resorted to a series of subterfuges, provided wangle our territories. His intervention in Dominican politics was permanent, seizing every opportunity to profit at our expense. In the early twentieth century he made protected Dominican combo attacks with rebel forces there, and always gave the appearance of neutrality in terms of international diplomacy. Dominican anything worth complaints, always got his way, and so to this day. Dominican rebels in Haiti had a solid ally, but has never been known to change what received such aid.

Keywords

Haití, Dominican Republic, revolutions and interests.

Uno de los aspectos que más extrañará a los dominicanos, será el conocer el hecho de que después de la independencia, en una política que oscilaba ciento ochenta grados, Haití se convirtió en un foco que hacía causa común con los rebeldes dominicanos, cuando las circunstancias lo ameritaban. En un primer momento apoyaba a los rebeldes que se oponían a la entrega de nuestra soberanía a cualquier potencia extraña, y luego a los rebeldes que luchaban contra determinados gobiernos que no eran de la simpatía de las élites dominantes en Haití. Al parecer fue una política del estado haitiano en primer lugar, para garantizarse que desde aquí no recibiría un ataque de ninguna potencia, que pusiera en peligro su independencia. Eso lo puso de manifiesto al producirse la Anexión, cuando el presidente haitiano Guillaume Fabre Nicholas Geffrard prestó ayuda a Francisco del Rosario Sánchez, José María Cabral y demás sublevados, por entender que siendo España una potencia esclavista, una vez controlara el territorio dominicano, se aventuraría en asimilar de una manera u otra a Haití extendiendo su dominio a toda la isla y retornando a la esclavitud a los negros libres. Es decir, que con el hecho de la anexión, Haití aplazó sus pretensiones de reconquista de este territorio y se enfocó en la defensa de su soberanía, ante la amenaza de desaparecer como estado, engullido por esta potencia. Eso explica hasta cierto punto esas ayudas, pero nunca ha quedado en claro a cambio de qué, porque en política nada se hace sin condiciones, sin sentido y sin interés.

Ya había antecedentes en los intentos del sector afrancesado, tal como sostiene García (1968), de convertir esta parte de la isla en un protectorado francés, tras la separación de este territorio, proclamado independiente y soberano por los trinitarios. Frustrados estos planes, primero

por la enérgica oposición de Duarte y luego por diversas circunstancias y maniobras internacionales, Santana negoció en 1854-1855 el Tratado de reconocimiento, paz, amistad, comercio, navegación y extradición con los Estados Unidos, donde se colaba una negociación para el arrendamiento de terrenos en la bahía de Samaná para una base de la Marina Norteamericana (Moya Pons, 1977). Entre tanto, Haití se tuvo que moverse en el mundo diplomático de manera audaz, cuando Santana realizó dicha negociación, actuando los agentes yanquis W. Fabens y J. Cazneau en favor de esa negociación antinacional.

Si bien la presión española obligó a Haití a cortar la logística de suministros y avituallamiento a ese foco rebelde -que sucumbió en El Cercado-, facilitando su descalabro y extinción, no se desanimó. Haití no renunció, -pues era un asunto vital-, a mantener su ayuda y estímulo a los dominicanos para que mantuvieran la resistencia al dominio español, solo cambió la estrategia.

En el campo diplomático los haitianos se convirtieron en unos hábiles negociadores, que supieron sortear con diversas maniobras toda suerte de presiones, tratando de evitar la ayuda a nuestros rebeldes. Desde entonces Haití había pasado a asumir el rol de servir de retaguardia natural a los rebeldes dominicanos. Allí se establecieron las negociaciones sobre bases sólidas y se realizó el acopio de los recursos militares y humanos de lo que sería la Guerra Restauradora, sin que el espionaje español tuviera prueba alguna para denunciarlo. Ese territorio sirvió además, como cabeza de playa, para todas las operaciones del gobierno restaurador establecido interinamente en Santiago.

Haití, luego de liberada la República Dominicana, volvió a intervenir o continuó interviniendo en nuestros asuntos internos, de tal forma que tenía aquí a sus líderes o caudillos preferidos. Así, un presidente como Sylvain Salnave amigo de B. Báez ayudó al derrocamiento de José María Cabral, fue víctima de sus propios actos, pues durante la revolución que lo derrocó dirigida por Nissage Saget, al escapar a territorio dominicano combatiendo contra las fuerzas de Cabral, fue hecho prisionero y el propio Cabral, lo entregó a los triunfantes revolucionarios que lo fusilaron (Despadrel, 2010). De esa manera Cabral a su vez se aseguraba el apoyo de ese nuevo gobierno, para organizar la resistencia contra Báez.

Después de restaurada la República, el 26 de julio de 1867 se firmó un Tratado por gestiones del Gobierno Dominicano para determinar los límites de la frontera Dominico-Haitiana. En su art. 7º dice así: "Un tratado especial fijará ulteriormente los límites entre ambos Estados. Mientras tanto se mantendría en sus actuales posesiones". Pero no fue ratificado por el Congreso haitiano por entrar aquel país en un estado revolucionario y el actual también durante los siguientes seis años, y la historia es ya conocida, por los distintos puntos que fueron ocupados por los haitianos durante esa contienda del lado dominicano incluyendo a Cachimán (Gaceta oficial, 23 de diciembre de 1899).

En varias oportunidades a finales del Siglo XIX, Haití hizo movimientos de tropas que presagiaban una inminente invasión al territorio nacional y aquí se decretaba una movilización general. Pero todo se desvanecía. En otras oportunidades se producían ocupaciones de territorios de este lado de la frontera y el contrabando era muy intenso.

El nueve de noviembre de 1874 fue firmado en Port-au-Prince un nuevo Tratado entre ambos Estados que dice en su art. 4º:

Las altas partes contratantes se comprometen formalmente a establecer de la manera más conforme a la equidad y a los intereses recíprocos de los dos pueblos las líneas fronterizas que separan sus posesiones actuales. Esta necesidad será objeto de un Tratado especial, y para ese efecto, ambos Gobiernos nombrarán sus comisarios lo más pronto posible.

Esta redacción motivó encendidos debates en la Asamblea Nacional por lo poco explícito y más bien confuso del término posesiones actuales (Peña Batlle, 1988).

Se buscó mediación internacional para resolver el diferendo fronterizo entre ambos estados, incluyendo la mediación de la Iglesia Católica a través del Papa León XIII, sin resultado alguno. “En 1890 volvieron a reunirse los comisionados. En 1893 se reunieron ambos Presidentes en la Bahía de Manzanillo; pero aun así en 1895 volvieron a ocupar territorio dominicano aunque momentáneamente” (Gaceta oficial, 23 de diciembre de 1899)

INCIDENTE FRONTERIZO

Ya en pleno siglo XX, específicamente en 1910 las cosas llegaron a un punto insostenible. Cuando los haitianos tenían ocupadas varias poblaciones dominicanas en el suroeste, a las cuales denominaban con nombres francés o creol, caso de Enriquillo denominado Petit Trou, se ordenó construir un camino desde la desembocadura del río Pedernales hasta la costa sur del Lago del Fondo, por el cual pudieran patrullar fácilmente los carabineros de frontera que fue mandado a paralizar por las auto-

ridades haitianas alegando que el camino que se hacía era una línea de demarcación que le se introducía en territorio haitiano. El Ministro de Relaciones Exteriores de la República de Haití protestó también ante la Legación Dominicana en Port-au-Prince contra la construcción del camino de Pedernales a Jimaní, alegando que invadía y ocupaba la quinta sección rural de la común de Grand Gosier (Ministerio de Relaciones Exteriores, 1911).

Esa fue la acción que rebosó la copa y se decidió hacer una delimitación o tratado fronterizo definitivo.

LA COMPLICIDAD DEL GOBIERNO HAITIANO

El 29 de diciembre de 1911 la Legación Dominicana en Port-au-Prince envió una enérgica nota a la cancillería haitiana en los términos siguientes:

El hecho de haber traspasado frontera Zenón Toribio con un grupo de dominicanos y haitianos armados y municionados indica autoridades haitianas favorecen descaradamente revolucionarios. Ponga todo empeño en que ese gobierno sea neutral e impida a todo trance que siga favoreciendo la revolución. Miguel García y José Balbuena están en Quartier Moren. Emilio Billini y otros dominicanos en Haití, cerca de Juana Méndez libremente comprando pertrechos. Aurelius Delfín suministró carabinas y pertrechos a Zenón. Asegurase que Desiderio Arias se encontraba en Fort Liberté con propósito de pasar frontera. Haga expulsar a estos y a todos los revolucionarios dominicanos que se encuentran en Haití. (Ministerio de Relaciones Exteriores. Memoria que rinde al Presidente de la República el Ministro en 1911. AGN. Legajo 0).

Tras esa acción el ingeniero dominicano Buompensiere, conoedor de todos esos territorios, realizó la inspección de lugar, determinando que una gran cantidad de aldeas entre Florida, Navajo y Cabeza de Aguas estaban siendo ocupadas por población haitiana y que seguían mudando poblados enteros hacia este lado amparados en un acuerdo previo del *uti possedetis* para cuando la Comisión mediadora norteamericana llegara allí, estar en posesión de dichos terrenos. Una habilidad extraordinaria, que en muchos caso les dio ganancia de causa, además de que contaban con la parcialidad de dicha Comisión.

Tras la muerte del Presidente Cáceres se produjo un repliegue de la Guardia fronteriza dominicana, tal como se evidencia en el siguiente informe:

Fue informado el Gobierno de que fuerzas militares haitianas habían cruzado el Pedernales a fines del mes de noviembre y acampado en Cabeza de Agua y en Federico, la autoridad dominicana fronteriza intimó el desalojo, el cual se llevó a cabo amistosamente, sin dificultad alguna. Pero más tarde, bajo la conducta del Gobernador de Saltrou y del de Jacmel, volvieron a ocupar dichos lugares, esta vez con numerosas fuerzas, y aún construyeron trincheras (Ministerio de Relaciones Exteriores. Memoria que rinde al Presidente de la República el Ministro en 1911. AGN. Legajo 0)

Tal vez, eso aunque doloroso, no era lo más lamentable, sino que el caudillismo dominicano se refugiara en Haití y desde allí rearmado y avituallado por las tropas haitianas y con la logística diseñada por ellos, lanzaran ataques despiadados sobre las poblaciones dominicanas situadas en la frontera, siendo los más graves, los lanzados contra Dajabón y Montecristi, que por su intensidad, reflejaron la participación del ejército haitiano y el gobierno se vio obligado a hacer una movilización general

de los dominicanos, que indignados por la brutalidad de ese ataque, acudieron presurosos al llamado de la patria. Todo indicaba que era parte de una invasión haitiana, pero Haití dio la impresión, manipulando los hechos, de que no tuvo nada que ver con dicho ataque.

Continúan las intromisiones. El 5 de febrero de 1912 informó Relaciones Exteriores al Señor Ministro en Washington que:

se había impuesto de sus entrevistas con los señores Leconte y Leger, y del resultado obtenido, esto es, los ofrecimientos de llamar a Zamor y Aybar a Port-au-Prince, internar a doña Amelia y que no sucederá nada en lo sucesivo que pueda ser desagradable al gobierno Dominicano; pero parece que la buena disposición del Gobierno quedará sin el resultado que se merece, puesto que, según me comunican de Juana Méndez, Zamor y Aybar llegarán hoy allí, procedentes de Cleré, y doña Amelia permanece en su casa donde tiene oculto a Bubúl. Además, parece también que los homicidas del Presidente Cáceres tiene libertad de acción en Haití, como lo comprueba el que éstos puedan fácilmente enviar mulos al cabo en busca de pertrechos, según le comuniqué por cable. Avisan de Montecristi, que en una correspondencia dirigida por Desiderio Arias a Cayetano Belliard, asegura aquel que el Gobierno haitiano no dejará de proteger a la revolución porque, dice, tiene ésta el compromiso de entregar a Haití la parte de fronteras que ellos reclaman, en caso de triunfo. Los prisioneros hechos en Juan Calvo declaran que el convoy que les fue capturado lo recibieron de Chy Perisién. (Ministerio de Relaciones Exteriores 1911-1912. AGN. Libro No.75)

En otro momento, la existencia de grupos de bandidos -ha sido una práctica tradicional hasta hoy- que actúan de manera independiente y apoyados por facciones del

ejército haitiano, hacían estragos en los pueblos dominicanos, como fue el caso del bandido Dorsilién, que aterrorizaba en esas poblaciones fronterizas dominicanas, donde robaba e incendiaba las casas y tiroteaba los cuarteles causando víctimas, de manera impune.

Francisco Peynado insiste en abrogación de Tratado de 1874 y afirma haitianos ya han comido gente aquí. El 2 de abril de 1912 el enviado extraordinario y Ministro Plenipotenciario Dominicano en Washington entendía que si ese tratado de 1874 tuvo efecto entonces, ya no era necesario y daba una serie de razones para justificar su abrogación. Planteaba entre otras cosas que:

La experiencia ha demostrado que el resultado no ha correspondido a lo que legítimamente esperaban nuestros gobernantes de 1874. En efecto: 1º A pesar del tratado, los haitianos han encontrado pérfidamente, cuando les ha convenido, medios de proteger a los revolucionarios; 2º Encontraron también el medio de no pagar los \$150,000 anuales por el tiempo convenido; 3º El artículo 4 del tratado de 1874, en lugar de facilitar el arreglo de la cuestión fronteriza, no ha hecho más que dificultarla, puesto que su ambigüedad ha sido causa de que hayamos perdido más de treinta y siete años en sostener interpretaciones distintas; y 4º hasta la misma independencia estaría en peligro, dado el afán que Haití ha tenido y tiene aún de debilitarnos con revoluciones intestinas, si nuestra independencia no estuviera basada en algo más efectivo que su simple reconocimiento en un tratado; puesto que fácil les sería a los haitianos encontrar un pretexto para agredirnos, a pesar del tratado, el día que nos consideraran incapaces de resistirlos (Legación Dominicana en Washington, 1907-1913. AGN. L 16-18)

Más adelante agregaba:

Véase el número de haitianos que diariamente entran por la frontera en busca de trabajo y su número causa horror. En donde quiera se les ve: en Santiago hay más de tres mil; en las fincas de Azua y Macorís, muchísimos; en varios lugares de nuestra República se ha bailado ya, vudú, y en algunos, se ha comido gente; todo, por haitianos" (Legación Dominicana en Washington, 1907-1913. AGN. L 16-18)

Sube Tensión en Frontera. El Sr. Francisco Peynado en otra correspondencia de la misma fecha 12 de abril de 1912 expresó que:

Ayer tuve ocasión de hablar personalmente con Mr. Janes y Mr. Wilson acerca del envío, que hicieron los haitianos, de soldados y armas a la frontera con el posible propósito de armar a los revolucionarios, y del deseo del Gobierno Dominicano de adquirir dos cruceros, todo lo cual fue motivo de los cablegramas de Ud. de 4,6 y 9 de los corrientes y del mío a Ud. del día 8 (Legación Dominicana en Washington, 1907-1913. AGN. L 16-18)

Especulan Apoyo Alemán. A. Freites Roque, cónsul en Kingston, Jamaica, en una extensa comunicación del 14 de abril de 1912 especuló que el presidente haitiano Leconte, estaba dando apoyo a los revolucionarios dominicanos, bajo el apoyo de que gozaba del imperio alemán, que hostiliza a los Estados Unidos en estos momentos, por la oposición alemana a la construcción del Canal de Panamá (AGN, L-16-18)

Dudosa Explicación del Ministro Haitiano. En el gobierno haitiano se lavan las manos respecto a la ayuda que dan a los revolucionarios dominicanos, y dan explicaciones infantiles al Departamento de Estado, tratando de ocultar su complicidad, y hay serias dificultades por

parte del gobierno dominicano para presentar las pruebas que fueran contundentes, pese a los tantos indicios:

“Ya el Ministro Mr. Menos, que no descansa tampoco, ha dicho al Departamento lo difícil que es que el Gobierno Haitiano vigile todas sus fronteras hasta el punto de impedir que nuestros revolucionarios entren y salgan clandestinamente, y que impida que los campesinos haitianos les vendan a los revolucionarios armas y pertrechos de los muchos que quedaron esparcidos en todo el territorio haitiano cuando la última revolución y que el gobierno no ha podido recuperar viéndose en la necesidad de tener que comprar armas nuevas por estar casi vacíos desde entonces sus arsenales (Legación Dominicana en Washington, 1907-1915. AGN. L.16-18).

Otro Indicio más de Complicidad. La posición del gobierno haitiano con respecto a sus pretensiones territoriales sobre República Dominicana, se hace cada vez más evidente, cuando se atrevieron a presentar en el Departamento de Estado, según afirmó el Enviado Dominicano, el planteamiento siguiente:

Prometen desistir de esa práctica (ayudar a los revolucionarios dominicanos), cambio de que se les deje en posesión de los territorios que ocuparon con posterioridad a la muerte del General Cáceres. Y el cablegrama de Mr. Furniss viene a colmar el mal predicamento en que pone a la cancillería haitiana su sistema tradicional (Legación Dominicana en Washington, 1907-1915. AGN L 17-18)

Amenaza de guerra con el País. Manuel A. Machado, Secretario de Estado de Relaciones Exteriores, informó el 3 de agosto, los rumores y ambiente de guerra que hay en Haití en todos los niveles del gobierno y fuera de él:

Según comuniqué a Ud. por cable, el Cónsul Imbert me dio aviso de que el Delegado Zamor se aprestaba a dirigirse a Juana Méndez con tres mil hombres de tropas, dizque porque el General Alfredo Victoria estaba en Dajabón. Eso de que el General Victoria estuviera en Dajabón es pura creación fantástica del Delegado Zamor. El General Victoria no se ha movido de esta Capital” (Legación Dominicana en Washington, 1912. AGN. L. 12-15).

Siguen las Ocupaciones: Haití nunca se detenía ante el interés de ocupar territorios dominicanos para que la Comisión Americana se los legitimara cuando fueran a inspeccionar. Según comunicaciones del Enviado Extraordinario en Washington:

El 24 de febrero último, en carta particular que me escribió su antecesor el secretario Cabral, que me dice: La guardia haitiana, de la línea S.O. no solo continúan ocupando puestos que antes ocupaban las nuestras, sino que a menudo avanzan sobre nuestro territorio. Últimamente a la llegada del Gobernador de Port-au-Prince a la frontera, han creado nuevas guardias entre Los Pinos de la Florida y Puerto Escondido, camino de Naranjo (Legación Dominicana en Washington, 1907-1915. AGN. L. 17-18).

Ocupaciones Haitianas en Barahona. “El 5 de septiembre de 1908, se trasladó el gobernador de Barahona a la frontera domínico haitiana a hacer retirar las guardias de la nación vecina que habían avanzado sobre nuestro territorio, manifestando en ese momento lo siguiente:

...Además fue resuelto que para prevenir nuevos avances de los haitianos, se colocara una guardia de nueve hombres al mando de un oficial en Bois Tombe y otra

igual en Gran Maud; señalamos una ración diaria de veinte centavos a cada soldado y de veinticinco centavos a los oficiales” (Ministerio de lo Interior y Policía 1908. AGN. Libro de Actas No. 152)

Captura de Morales en Haití. El 4 de diciembre de 1909 fue informado el Ministerio de lo Interior que:

El desembarco y captura de Morales y demás expedicionarios en Ansas d'Hainault, sur de Haití. Ayer me comunica nuestra Legación en Port-au-Prince que el Gobierno haitiano los había embarcado para Inagua: de aquí mi cable a Ud. transmitiéndole la misma noticia con encargo de hacerlos vigilar (Ministerio de Relaciones Exteriores. Legación Dominicana en Washington 1907-1913. AGN. L. 16-18)

Haití Reocupa Territorio Dominicano. El Ministro de lo Interior informó al de Relaciones Exteriores el 20 de febrero de 1911, que:

Acabo de tener conocimiento que los haitianos, burlando la "línea divisoria, han pasado nuevamente con fuerzas a ocupar la sección de " Las Cañitas" más acá de la Guardia destruida ayer provocando autoridades dominicanas a extremo de hacerle un disparo.-En este momento salgo para ese lugar con la gente que he podido aricar en esta población. Le daré aviso de lo que suceda (Ministerio de Relaciones Exteriores 1911. AGN. L. 296. E. 4)

Nueva Intromisión de Haití. Documento confidencial enviado a la Legación en Washington, dice:

La paz reina en todo el país a excepción de los campos de Montecristi, donde con la presencia de Desiderio Arias llegó a aumentarse más o menos 200 hombres la

partida que comandaban Miguelito Rivas y el haitiano Dorsilien. Hasta la fecha no ha habido un verdadero encuentro entre esa partida y las fuerzas del Gobierno que la persiguen y que ascienden a mil doscientos hombres. Últimamente los revolucionarios se situaron en el cerro de Juan Calvo y a los dos días de estar sitiándolo lo abandonaron en precipitada fuga, después que una guerrilla del Gobierno les hizo ocho prisioneros y les capturó un convoy de 6000 cartuchos que según noticias les enviaba de Haití el Delegado Zamor” (Legación Dominicana en Washington 1911-1913. AGN. L.9-11. E. 1)

Ataque a Dajabón.

El 16 de junio de 1912 el gobernador de Montecristi informó que:

Los revolucionarios con más de 600 haitianos atacaron de nuevo a Dajabón y después de reñido combate en que murieron General Juan Cruz, Capitán y otros valientes, nuestras fuerzas tuvieron que abandonar plaza. Ordené a Santiago el envío de 300 hombres. La guerra es ya con Haití y es asunto de patriotismo. He ordenado Cru-cero salga directamente esa para que me envíe un buen contingente de tropas y pertrechos en gran cantidad; en Juana Méndez hay más de 4000 hombres ...Fuerzas de Zamor, acantonadas Juana Méndez han ofrecido más de 700 hombres de tropa haitiana a los revolucionarios con los cuales atacaron a Dajabón que fue abandonada por Gobierno después de dos días de combate en que eran renovadas las fuerzas haitianas con las tropas frescas del cuartel general de Juana Méndez. No se trata de revolucionarios, sino de fuerzas haitianas que invaden el territorio y ante esa agresión el Gobierno pide para defensa nacional retirar un millón de pesos o el acuerdo del Gobierno Americano para contratar un empréstito por igual

suma. Gobierno dispuesto mantener incólume decoro nacional acudiendo a toda clase de medios que pongan a salvo soberanía de la República (Legación Dominicana en Washington 1911-1913. AGN. L.68-70).

Dorsilien. Este señor era un bandido haitiano cuya pandilla solaba toda la región noroeste, y era usado por los caudillos revolucionarios como mercenario, durante los ataques a los puestos fronterizos, ya que tenían absoluto dominio sobre la topografía de ese territorio.

Pero lo más grave del caso es la confesión hecha por Haití de su impotencia para impedirlo. Antes de ese último acto, había ordenado el Gobierno Dominicano a su Legación en Port-au-Prince que hiciera presente al de Haití las depredaciones cometidas por Dorsilien en territorio dominicano y su fuga, después de consumarlas, al territorio de la vecina República; y a esa nota ha contestado el Ministro Leger: “A beneficio de tal reserva, tomo la libertad de agregar que es difícil, si no imposible, a mi gobierno reprimir los excesos que el nombrado Dorsilien y su banda puedan cometer en territorio dominicano (Legación Dominicana en Washington 1912. AGN. L. 12-15)

Amenaza de Guerra. Francisco Henríquez y Carvajal consideró que la declaración de Zamor era una declaratoria de guerra contra el país, pues veamos los términos se su informe:

De Cabo Haitiano, hoy, después del mediodía, el Señor General Charles Zamor, Delegado del Gobierno, por dos bandos sucesivos del 31 de julio último y 1º del corriente mes, ha llamado a las armas en aquella ciudad a todos los ciudadanos hábiles comprendidos entre los límites de edad de 19 y 50 años, con el fin de hacer la

guerra a los dominicanos (Legación Dominicana en Washington 1911-1913. AGN. L. 68-70)

Carta que demuestra el antipatriotismo de Horacio Vásquez y la complicidad haitiana.

Burende¹, 15 de agosto de 1912.

General Carlos Zamor, Delegado del Departamento Norte, Cabo Haitiano. Haití.

Estimado General:

Ante todo permítame enviarle mi más sentido pésame por la trágica muerte del General Leconte.

Admirador de las virtudes que lo adornaban como caballero y hombre de Estado, y ligado a él por los lazos de la más acendrada gratitud, por los importantes servicios que oportunamente me prestó, su violenta e inesperada desaparición me ha causado el más profundo pesar.

Yo espero que Ud., el actual Presidente y todos los prohombres de ese país Procediendo Cuerdoamente continúen la obra de armonía y Patriotismo iniciada por el Presidente Leconte.

Recomendado al Gobernador de Ouanaminthe, le envió el caballo que le ofrecí. Siento muchísimo mandárselo en tan mal estado, pero los desórdenes que cometen las autoridades del Gobierno con los intereses de sus contrarios obligaron al que lo atendía a tenerlo oculto por espacio de cuatro meses, pasando como es natural, hambre y toda clase de calamidades.

¹ Burende es una sección de La Vega, en cuyas montañas se establecía siempre un Cantón revolucionario, y era el escondite natural de los hermanos generales Pío y Perico Lazala. Es decir, que a menos que en Haití hubiera otro Burende, Vásquez se encontraba dentro de nuestro territorio.

El expreso que lo lleva hasta Ouanaminthe ha sido pagado por mí aquí.

Me apresuro a escribirle al actual Presidente, solicitando su concurso para finalizar la obra revolucionaria que con tanta eficacia han ayudado Ud. y el fenecido General Leconte. Confío que Ud. me ayudará en esa labor.

En otra oportunidad le mandaré el freno del caballo. Recuerde lo que le dije, que debe hacer que le mantengan bien aseada la parte atrás de los menudillos de las dos patas de adelante.

Lamento la mala impresión que Ud. va a recibir al ver el caballo con tan pobre apariencia por el miserable estado en que va; pero esa mala impresión desaparecerá tan pronto Ud. lo haga cuidar bien.

Muy suyo siempre Afmo. amigo. (Firmado) Horacio Vásquez (Ministerio de Relaciones Exteriores 1912. AGN. L. 14).

A modo de conclusión

En estos días, que República Dominicana está siendo víctima de una conjura internacional –con las grandes potencias que no quieren a los haitianos en su territorio–, con la complicidad de sectores internos, desconocedores de nuestra historia, es bueno presentar algunos episodios demostrativos del permanente interés y sagacidad de los haitianos, para extender su territorio y recibir beneficios, sobre la base de su teoría de espacio vital. No tenemos la culpa del crecimiento desmedido, sin control, del pueblo haitiano que siempre ha tenido mayor población que República Dominicana. El territorio haitiano es un espacio reducido en varias dimensiones, porque los colonos franceses con su explotación intensiva y su sistema de

plantaciones, degradaron el terreno y redujeron su capacidad agrícola. Los ex esclavos, iniciaron un sistema de conuquismo nómada que terminó destruyendo las montañas, además de la presión a la foresta por la madera para construir viviendas, además de la leña y carbón para cocinar.

República Dominicana no es un país ni siquiera medianamente rico para hacerse cargo de un problema dejado por el irresponsable colonialismo francés. Agravado por las pugnas internas de grupos y etnias locales y llevado al extremo por las ocupaciones militares de Estados Unidos (1920-1935) y otras potencias apoyadas en la ONU en la actualidad.

Los dominicanos no tenemos la culpa de su guerra racial interna, que ha colocado a los mulatos como sustitutos de los blancos, como propietarios agrícolas, como élite profesional y como clase política dominante. Y esos mulatos en el poder son quienes más discriminan a los negros, que son los pobres, analfabetos, y sin protección de ninguna índole, quienes dentro de su propio país viven como “parias”, sin siquiera un documento oficial que acredite que existe como tal. Es decir, que su apatridia es innata, porque el propio Estado haitiano carece de institucionalidad y viabilidad para manejar los actos de la vida civil de sus pobladores.

La inmensa mayoría de la población vive en la extrema pobreza. Carece del derecho a la salud, a la vivienda decente, a la educación y son obligados a vivir en condiciones infrahumanas. Nadie, ningún país, ninguna organización internacional, ninguna ONG presiona a esa clase política, a esas élites haitianas para que implanten un régimen más participativo –como quieren obligar y de hecho obligan con sus sanciones a otros- y menos ex-

cluyente. Nadie presiona para que Haití sea una nación viable en todos los sentidos. Las instituciones internacionales que van a Haití, van a realizar asistencialismo, es decir, a dar limosnas, no a enseñar a los haitianos a producir y resolver su miseria por sí mismos.

El gran pecado de la República Dominicana ha sido el no haber establecido una política migratoria clara, con diálogos y acuerdos binacionales e internacionales, con el vecino país. Ha permitido un liberalismo fatal con el empresariado antinacional, con esa burguesía que actúa como si estuviéramos en la época de acumulación originaria de capitales, pagando salarios de miseria, que son naturalmente rechazados por los dominicanos, y que esa burguesía sustituye por haitianos, pagándoles aún menos. Incumple así las leyes laborales dominicanas y la inacción de las autoridades de todos los gobiernos ha dejado que el problema llegara a un punto ya insostenible. Peor aún, cuando el gobierno quiso desconocer que esa población inmigrante que tiene varios siglos emplazada en el territorio nacional, ya había dejado de ser inmigrante y se había integrado a la nacionalidad dominicana, y que sus descendientes poseían de hecho y de derecho esta nacionalidad y no la haitiana. Otro error ha sido el que en las escuelas dominicanas no se enseñara creole como segunda lengua, dado que ellos son y serán por siempre nuestros vecinos y es con ellos que debemos de entendernos.

El gobierno permitió, que ante la situación de condenas y presión internacional, se colaran o se hayan querido colar todos los inmigrantes que han llegado recientemente, dentro del plan de regularización, y por otro lado, se ha confundido nuestra labor humanitaria, con una obligación. La ONU quiere que todos los nacidos aquí sean nacionalizados dominicanos, ignorando ese organismo,

que todas las embarazadas haitianas cruzan la frontera para venir a alumbrar al país gratuitamente. De modo que si declarásemos como dominicanos a todos esos bebés, en breve, por el ritmo de crecimiento de la población haitiana, el futuro inmediato de nuestro país, estaría regido por los nacionalizados haitianos, y eso es inaceptable desde todo punto de vista.

REFERENCIAS

- Despradel Batista, G (2010). Obras: Antecedentes de la entrega de Salnave. Tomo I. Santo Domingo: Archivo General de la Nación.
- Gaceta Oficial Año XXVI No.1322 del 23 de diciembre de 1899.
- Gaceta Oficial Año XXVI No.1322 del 23 de diciembre de 1899.
- García, J (1968). Historia de Santo Domingo. Tomo II. Santo Domingo: Publicaciones Ahora
- Legación Dominicana en Washington 1911-1913. AGN. L.68-70
- Legación Dominicana en Washington 1911-1913. AGN. L.9-11. E. 1
- Legación Dominicana en Washington 1912. AGN. L. 12-15
- Legación Dominicana en Washington, 1907-1913. AGN. L. 16-18

Legación Dominicana en Washington, 1907-1915.
AGN L 17-18

Ministerio de Relaciones Exteriores 1909-1913 .
AGN. L. 295-296 E. 55

Ministerio de Relaciones Exteriores 1911. AGN. L.
296. E. 4

Ministerio de Relaciones Exteriores 1911-1912.
AGN. L. 75

Ministerio de Relaciones Exteriores 1912. AGN. L.
14

Ministerio de Relaciones Exteriores. Memoria que
rinde al Presidente de la República el Ministro
en 1911. AGN. L-0

Moya Pons, F (1977). Manuel de Historia
Dominicana. Santiago: PUCMM.

Peña Batlle, M (1988). Historia de la cuestión
fronteriza domínico-haitiana (2ª Ed) Santo
Domingo: Sociedad Dominicana de Bibliófilos.

LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE LA INFORMACIÓN EN EL SIGLO XXI

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF INFORMATION
IN THE XXI CENTURY

ELEUTERIO FERREIRA CALDERÓN, MA.

eferreira@ucateci.edu.do

Docente de la Facultad de Humanidades, coordinador de la unidad de
Divulgación y asesor de la Biblioteca de la UCATECI

RESUMEN

Este artículo aborda las competencias del profesional de la información del siglo XXI tomando como referencia dos importantes documentos: Euroreferencial de Información y Documentación (Reid) del Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información (Ecia) y Competencias para Profesionales de la Información del siglo XXI de la Asociación de Bibliotecas Especializadas de los Estados Unidos (SLA).

Palabras Claves: Tecnologías de información y comunicación, competencias profesionales, profesionales de la información.

ABSTRACT

This article discusses the skills of professional information with reference XXI century two important documents: Euroreferencial Information and Documentation (Reid) European Council of Professional Associations of Information (Ecia) and Competencies for Information Professionals of the XXI century Special Libraries Association of America (SLA).

Keywords: information and communication technologies, skills, information professionals.

La incidencia de la globalización, la cual ha favorecido la conformación de grandes bloques y sistemas de integración, así como la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han transformado los medios de producción, distribución y acceso a la información, propiciando un inusitado crecimiento de la misma, de la diversidad de soportes y del acceso a grandes volúmenes de información a través de medios y recursos electrónicos de alta velocidad, de nuevos ambientes digitales y grandes sistemas de organización, almacenamiento y recuperación.

Ante estos ineludibles retos, los profesionales de la información han de adquirir nuevos conocimientos, así como desarrollar habilidades y actitudes diferentes, algunas de las cuales se analizan por medio del contenido del presente artículo. Para su desarrollo se tomará como referencia dos importantes documentos elaborados por sendas asociaciones profesionales: Eurocompetencias de Información y Documentación (Reid) del Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información (Ecia) y Competencias para Profesionales de la Información del siglo XXI de la Asociación de Bibliotecas Especializadas de los Estados Unidos (SLA).

1. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS

Desde la perspectiva del ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que las competencias abarcan las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico. Es una capacidad real y demostrada.

En el campo de la educación, se define las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que favorece la adecuada integración de los individuos a una sociedad en proceso de cambios permanentes y muy especialmente a su entorno laboral. En tal sentido, algunos autores se refieren a las competencias como la intersección entre el saber conocer, hacer y ser (Pimienta, 2012).

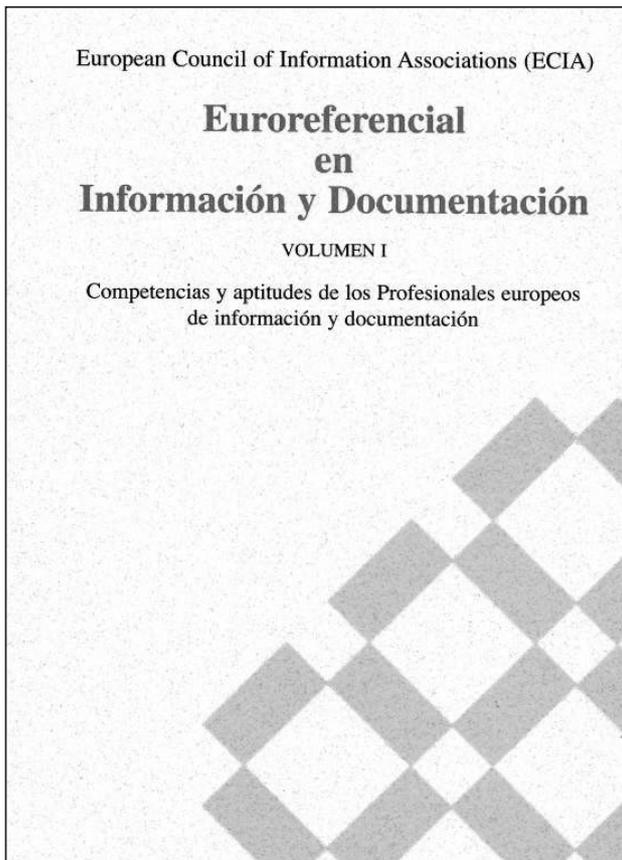
El Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información (ECIA, 2004) las define como el conjunto de las capacidades necesarias para ejercer una actividad profesional y dominar los comportamientos requeridos.

En cuanto a las competencias del profesional de la información, la Asociación de Bibliotecas Especializadas de los Estados Unidos (SLA, 2003), sostiene que están relacionadas con el conocimiento de los recursos, acceso, tecnología y administración, y la habilidad para utilizar este conocimiento como la base, para proveer servicios informativos de la más alta calidad.

2. Euroreferencial de Información y Documentación (REID) del Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información (ECIA).

Este documento, por medio de su primer volumen, identifica las competencias que son necesarias o útiles a los profesionales para hacer bien su trabajo, clasificándolas según el nivel de complejidad de la tarea que se ha de ejecutar.

En el 2004, tomando como base los resultados de su aplicación, se elaboró este documento, que es un repertorio validado de competencias en el campo de la infor-



mación y documentación en Europa. Está integrado por 33 campos de competencias que conforman cinco grupos: información, tecnologías, comunicación, gestión y otros saberes; así como por 20 aptitudes transversales útiles para el ejercicio del profesional de la información y la documentación. A continuación se analizan las competencias y aptitudes requeridas.

GRUPO I: INFORMACION

I.1) Relaciones con los usuarios y clientes

Esta primera competencia hace referencia a la actitud positiva y proactiva que debe mantener el profesional de la información en sus relaciones con los usuarios. En tal sentido, es un imperativo impostergable por parte del personal bibliotecario recibir a los usuarios y orientarles sobre los recursos de la institución, aplicando los procedimientos establecidos y presentando las herramientas y recursos puestas a su disposición (brochure, guías para los usuarios, entre otros). Para cumplir con tan noble misión es necesario que el bibliotecario tome conciencia que la razón de ser de nuestros servicios son los usuarios, por lo tanto no debemos escatimar esfuerzos a favor su máxima satisfacción.

I.2) Comprension del medio profesional

Establece que el profesional de la información debe conocer el entorno profesional nacional e internacional de la información y la documentación, así como en el desarrollo político, económico e institucional de la sociedad de la información, con el fin de contribuir a que se reconozca la profesión y su lugar en la sociedad. Adquirir una cultura y una identidad profesionales que se traduce en el conocimiento de los protagonistas, del vocabulario, de la historia, de los lugares de encuentro e intercambio de la profesión y de las profesiones conexas, permitiendo ser más eficaz en su trabajo y gestionar su evolución profesional.

i.3) Aplicación del derecho de la información

Consiste en aplicar las disposiciones y los procedimientos legales y reglamentarios relativos a la actividad de información y documentación, en particular, en cuanto a la propiedad intelectual, los derechos de autor, derecho de la propiedad industrial, derecho a la intimidad, derecho de la competencia, derecho mercantil, derecho de préstamo, derecho de copia, libertad de expresión, protección de los datos personales, derechos de imagen, etc.

A pesar que es común en muchas de nuestras instituciones permitir la reproducción de documentos -a veces, sin el debido control en cuanto a la cantidad y propósitos- sería conveniente verificar lo que establecen nuestros ordenamientos jurídicos al respecto con miras a proteger los derechos intelectuales.

i.4) Gestión de los contenidos y del conocimiento

Consiste en la capacidad para identificar registros y catálogos, en soporte papel o electrónicos, señalar para un objeto o documento, cualquiera que sea su soporte, los elementos de descripción, así como colaborar en la concepción y la estructuración de un sistema de información documental (base de datos, portal).

i.5) Identificación y validación de las fuentes de información

Implica identificar en un fondo documental las grandes categorías de documentos (según su naturaleza, según su origen, según su grado de elaboración, según su soporte, entre otros) e identificar los principales organismos o servicios emisores de información o conocimiento en su sector de actividad y en su empresa.

i. 6) Análisis y representación de la información

A tono con esta competencia el profesional de la Información debe:

1. Clasificar los documentos según un plan de organización temático.
2. Caracterizar los documentos según su público y sus usos (divulgación, investigación, enseñanza, vigilancia y alerta documental o ayuda para decisiones, ocio o cultura...).
3. Utilizar las herramientas y métodos corrientes de localización de las fuentes de información: catálogos, anuarios, directorios,

bibliografías, direcciones favoritas, listas de vínculos, portales especializados, entre otros.

i.7) Búsqueda de información

Esta competencia consiste en buscar y recuperar información, gracias a métodos y herramientas informáticos y manuales, que permitan dar respuesta atender la demanda de los usuarios en condiciones óptimas de costos y plazos; evaluando la adecuación entre la demanda y la respuesta proporcionada.

1.8) Gestión de colecciones y fondos

Se trata de elaborar y aplicar criterios de selección, de adquisición, de conservación y de eliminación de documentos que permiten constituir y organizar colecciones de documentos de toda naturaleza o fondos de archivos, conservarlos garantizando su accesibilidad, desarrollarlos teniéndolos al día y expurgarlos de elementos que se hayan convertido en inútiles, siguiendo la evolución de las necesidades de los usuarios; describirlos en catálogos de toda clase (manuscritos, impresos, microformas, multimedia, bases de datos, sitios en Internet).

1.9) Enriquecimiento de las colecciones y fondos

Consiste en definir y aplicar una política de desarrollo de los fondos y colecciones, seleccionar los recursos de información que deben adquirirse (documentos, productos, prestaciones, entre otros) y abastecer las colecciones y los fondos en función de las normas de gestión establecidas.

1. 10) Tratamiento material de los documentos

A tono con esta competencia el profesional de la información debe:

1. Ordenar documentos en un dispositivo de almacenamiento: estantes, expedientes, repertorios, almacenes, depósitos...
2. Clasificar y separar documentos según criterios sencillos (alfabéticos, numéricos, geográficos, cronológicos).
3. Verificar el estado de conservación de los documentos y efectuar pequeñas reparaciones.

1. 11) Acondicionamiento y equipamiento

Esta competencia hace referencia a la capacidad de organizar físicamente el espacio de trabajo y los lugares de conservación de los documentos; acondicionar los espacios de consulta para permitir la recepción de los usuarios, con vistas a proporcionar los servicios que se esperan.

1.12) Diseño de productos y servicios

El profesional de la información de la información haciendo acopio de esta competencia debe:

1. Dar forma y transmitir correctamente una información sencilla
2. Conocer los usos posibles de los fondos, productos y servicios disponibles en el organismo
3. Asegurar la difusión selectiva o personalizada de la información según perfiles de interés.

GRUPO T: TECNOLOGIA

T.1) Diseño informático de sistemas de información documental

Hace referencia a la capacidad para diseñar, especificar y gestionar un sistema de información documental y definir el interfaz conveniente a los usuarios.

T.2) Desarrollo informático de aplicaciones

Es la aptitud para desarrollar, realizar y mantener sistemas de información documental, desarrollando métodos de programación y creación de modelos.

T.3) Publicación y edición

Consiste en poner a disposición del público la información puesta en un formato para él, presentando o reproduciendo documentos en cualquier soporte, utilizando lo mejor posible las nuevas herramientas y métodos facilitados por las tecnologías de la información y comunicación.

T.4) Tecnologías de internet

Consiste en la capacidad para utilizar servicios de Internet y sus tecnologías básicas para acceder a fuentes heterogéneas de información o para organizar la información.

T.5) Tecnologías de la información y la comunicación

Es la aptitud para utilizar y aplicar los métodos, las técnicas y herramientas informáticos (hardware o software)

para la implantación, desarrollo y explotación de sistemas de información y comunicación.

GRUPO C: COMUNICACIÓN

C.1) Comunicación oral

El profesional de la información debe:

1. Expresarse sobre una cuestión profesional con un vocabulario sencillo, comprensible incluso para quienes no sean profesionales.
2. Mantener el control de un intercambio oral con varios interlocutores.
3. Escuchar, reformular, explicar, orientar o aconsejar a un colega en un contexto profesional.

C.2) Comunicación escrita

A tono con esta competencia el bibliotecario debe estar en capacidad de:

1. Escribir correctamente (ortográfica y gramaticalmente) un mensaje sencillo de una reunión o de una conversación telefónica.
2. Animar una mesa redonda, mantener en público un debate profesional con opiniones contradictorias
3. Efectuar un resumen verbal inmediato de hechos e ideas de diferente naturaleza y complejidad

4. Redactar un texto informativo, un resumen, una síntesis...

C.3) Comunicación audiovisual

Expresarse y hacerse entender por medios y herramientas que aplican la imagen y el sonido.

C. 4) Comunicación a través de la informática

Se refiere a la capacidad para expresarse y hacerse entender en distintos entornos profesionales, gracias a las herramientas ofimáticas: gestión de las carpetas y documentos, tratamiento de textos, hoja de cálculo, base de datos, dibujo y presentación, correo electrónico...

C. 5) Práctica de una lengua extranjera

Hace referencia a la aptitud para entender y utilizar una lengua extranjera, tanto en la vida diaria como en las actividades profesionales.

C. 6) Comunicación interpersonal

En consonancia con esta aptitud el bibliotecario debe:

1. Reconocer la posición que uno ocupa frente a los interlocutores y adoptar el tono apropiado.
2. Verificar y pedir la confirmación de la correcta recepción de un mensaje
3. Definir y gestionar confrontaciones de puntos de vista en el marco de una actividad colectiva

C. 7) Comunicación institucional

Consiste en concebir y realizar operaciones de comunicación con el fin de posicionar y promover sus actividades dentro y fuera de la empresa.

GRUPO G: GESTION DE LA INFORMACION

G.1) Gestión global de la información

Consiste en:

1. Identificar los distintos componentes de un dispositivo de gestión de la información: componentes humanos, técnicos, financieros, jurídicos...
2. Definir y entender los fines de la información para la empresa y sus retos para las partes interesadas.
3. Definir los flujos de información externa/interna, interna/externa, interna/interna.

G. 2) Marketing

El profesional de la información debe:

1. Distinguir los distintos productos y servicios de información de la empresa y las diversas categorías de usuarios y clientes.
2. Recoger datos objetivos sobre los usuarios y clientes: inscripciones, asiduidad, peticiones, consultas, préstamos, etc.
3. Utilizar métodos de encuesta preestablecidos, analizar los datos recogidos y difundir las representaciones gráficas.

G.3) Venta y difusión

Hace referencia a la capacidad de desarrollar el servicio de atención al cliente y usuario, manteniendo una interacción permanente; establecer o aplicar los métodos que permitan responder a las obligaciones cliente- proveedor, y comprobar su eficacia.

G.4) Gestión presupuestaria

Consiste en la capacidad de elaborar un presupuesto, controlar y optimizar los recursos financieros del organismo y su utilización.

G.5) Gestión de proyectos y planificación

Se refiere a la aptitud de gestionar, conducir y llevar a buen término un proyecto, movilizandolos recursos humanos, técnicos y económicos y cumpliendo las exigencias de tiempo.

G. 6) Diagnóstico y evaluación

Es la capacidad de identificar los puntos fuertes y los puntos débiles de un producto o de un servicio, de un sistema documental, de una organización; elaborar, establecer y utilizar indicadores de evaluación; gestionar el cuadro de mando de un servicio, asumir una gestión de la calidad.

G. 7) Gestión de los recursos humanos

Consiste en:

1. Garantizar la integración, la eficacia y el desarrollo pleno del personal de una unidad de trabajo, aplicando la legislación y la

normativa vigentes, respetando los objetivos de la empresa.

2. Transmitir al personal los conocimientos técnicos y la experiencia para su desarrollo profesional.

G. 8) Formación y acciones pedagógicas

Mediante esta competencia el bibliotecario ha de estar en capacidad de concebir y aplicar una acción o un dispositivo de formación inicial o continua, identificando los objetivos, el público, el contenido de una sesión de formación, y garantizar la organización material de una sesión de formación (inscripciones, reserva de las salas, preparativos logísticos...)

GRUPO S: OTROS SABERES

S. 1) Saberes complementarios

Hace alusión a la capacidad del bibliotecario para poseer los elementos principales de una(s) disciplina(s) distinta(s) de la de la información y documentación, pero que los profesionales de la información y la documentación necesitan a menudo para ayudarse en la resolución de problemas (económicos, jurídicos, lingüísticos, psicológicos...); o también contar con una cultura distinta a la de la información (por ejemplo cultura musical, médica, estadística...) que puede posteriormente ampliarse para convertirse en la base de una especialización profesional. Semejantes elementos enriquecen indudablemente la competencia global de un profesional y es necesario pre-

pararse para evaluar esos conocimientos, complementarios de los que son inherentes a la profesión.

3. Competencias para Profesionales de la Información del Siglo XXI de la Asociación de Bibliotecas Especializadas de los Estados Unidos (SLA).

Este documento reúne las competencias requeridas a los profesionales de la información del siglo XXI elaborada por la SLA en el 2003, como resultado de su revisión a su primer repertorio del año 1996.

Dichas competencias son agrupadas en cuatro áreas: Administración de organizaciones de información, de recursos informativos y de servicios informativos, así como la aplicación de tecnologías de información.



Este importante documento concluye presentando una serie de competencias propias del profesional de la información, tales como:

1. Busca nuevos desafíos y capitaliza nuevas oportunidades
 - a) Activamente persigue nuevos roles en la organización que requiere un líder informativo.
 - b) Demuestra que su conocimiento profesional y habilidades resuelven una variedad de problemas informativos en una amplia gama de escenarios.

- c) Se adelanta a cambios que impactan clientes o usuarios y explora opciones y ofertas de servicios y programas.

2. Observa el amplio horizonte

- a) Entiende el ambiente en el cual su organización matriz opera y como la biblioteca o los servicios informativos contribuyen a estas operaciones.
- b) Tiene una visión de la biblioteca y los servicios informativos como parte de los procesos mayores para realizar decisiones informadas

3. Comunica efectivamente

- a) Presenta las ideas de manera sucinta, entusiasta y clara, ya sea en forma verbal o por escrito, siempre en el “lenguaje” de la audiencia y con un entendimiento de sus percepciones y perspectivas.
- b) Demuestra un estilo de presentación profesional y accesible para todos los tipos de audiencias.
- c) Escucha activamente, hace consideraciones y entonces responde.

4. Presenta ideas claramente; negocia confidencial y persuasivamente

- a) Dirige mensajes efectivos, clara y acertadamente, y ofrece tutorías a otros para realizar lo mismo.
- b) Cree en su habilidad para proveer el mejor servicio informativo y comparte este mensaje

al personal, a la administración y a los clientes en forma similar.

5. Crea colaboraciones y alianzas
 - a) Busca alianzas con otras funciones en la organización, tales como tecnología informativa o recursos humanos, para optimizar conocimiento complementario y habilidades.
 - b) Forma alianzas con otras bibliotecas o servicios informativos dentro y fuera de la organización para optimizar recursos compartidos.
6. Construye un ambiente de mutuo respeto y confianza; reconoce y valora la diversidad
 - a) Trata a otros con respeto y valora la diversidad.
 - b) Conoce sus propias fortalezas y las complementarias fortalezas de otros.
 - c) Entrega sus resultados a tiempo a los destinatarios indicados y espera que otros hagan lo mismo.
7. Emplea un enfoque de trabajo en equipo; reconoce el balance de colaborar, liderar y seguir
 - a) Trabaja como parte de un equipo independientemente de su posición o nivel.
 - b) Desarrolla y usa habilidades de liderazgo y colaboración.
8. Toma riesgos calculados; muestra coraje y tenacidad cuando enfrenta oposición
9. Planea, antepone y enfoca lo que es crucial

a. Reconoce que para usar recursos, (incluyendo recursos humanos, recursos financieros y de contenido) en forma efectiva y continua, se requiere planeación cuidadosa.

b. Rechaza que las peticiones “urgentes” ahoguen las “tareas cruciales”, si lo urgente no está relacionado con la biblioteca o el servicio de la organización.

10. Demuestra planeación de su carrera personal

Hace referencia al compromiso del profesional de la información con el aprendizaje continuo y el crecimiento personal, así como a la responsabilidad personal de encontrar oportunidades para aprender y planear su carrera a largo plazo.

11. Piensa creativa e innovadoramente; busca oportunidades nuevas o las reinventa

Busca posiciones o proyectos fuera del departamento de servicios informativos o de la biblioteca para valorar un mayor entendimiento de cómo otras funciones se pueden aplicar en su trabajo; usa su entendimiento para crear inventivos servicios y programas que son indispensables para sus usuarios o clientes.

12. Reconoce el valor de las redes profesionales

13. Balancea trabajo, familia y obligaciones comunitarias

Se muestra en el apoyo de sus propios logros y de otros, en la búsqueda continua de un estilo de vida balanceado. Optimiza oportunidades para todos aquellos involucra-

dos en seguir vidas personales sanas y profesionalmente satisfactorias.

14. Permanece flexible y positivo(a) en tiempos de cambio continuo

15. Celebra sus logros y los de otros

- a. Propone empleados y colegas para reconocimientos en la organización, asociación o comunidad.
- b. Crea y contribuye a un ambiente donde los logros, grandes o pequeños, sean reconocidos, celebrados y retribuidos.

REFERENCIAS

Asociación de Bibliotecas Especializadas de los Estados Unidos (SLA). Las Competencias para Profesionales de la Información del Siglo XXI Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/competencias_profesionales_trabajadores_informacion_sla.pdf

Consejo Europeo de Asociaciones Profesionales de Información (ECIA). Relación de Eurocompetencias de Información y Documentación (REID). Recuperado de <http://www.certidoc.net/es1/euref1-espanol.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. Centro Interamericano para el Desarrollo del

Conocimiento en la Formación Profesional.
Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

Pimienta, J. (2012). Las competencias en la docencia universitaria: Preguntas frecuentes. México: Pearsons.

**LA SEMIÓTICA, VALOR SIGNIFICATIVO
DE LA ARQUITECTURA:
CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y EL
TURISMO PARA LA REGIÓN DEL CIBAO**

SEMIOTICS SIGNIFICANT VALUE OF ARCHITECTURE:
CENTER FOR THE PROMOTION OF CULTURE AND
TOURISM FOR THE CIBAO REGION

ARQ. PIALY PEÑA COSTE

pialycoste@gmail.com

ARQ. HILDA CAROLINA ALMONTE DELGADO

hild_almonte@hotmail.com

Resumen

En el presente proyecto las autoras conscientes de la estrecha relación entre la semiótica y la arquitectura conciben, analizan y elaboran una propuesta para la creación del Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la región del Cibao, en donde las infraestructuras servirán de nexos entre una serie de lugares, hechos y puntos históricos significativos de la ciudad, que actúan como referencias para la memoria espacial en el que se pueda manifestar a través de sus elementos los factores distintivos de la cultura.

Palabras clave: Semiótica, Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo, comunicación, usuario.

Abstract

In this project the authors aware of the close relationship between semiotics and architecture conceive, analyze and develop a proposal for the creation of the Centre for Promotion of Culture and Tourism for the Cibao region, where the infrastructure will serve as links from a number of places, events and significant historical points of the city, which act as references for spatial memory which can manifest through its distinctive elements of culture factors.

Keywords: Semiotics, Centre for Promotion of Culture and Tourism, communication, user.

INTRODUCCIÓN

Existen un conjunto de actos que funcionan como elementos dentro del grupo social y que actúan para que los individuos que lo conforman puedan fundamentar sus sentimientos de pertenencia, tales como, valores, tradiciones, símbolos, creencias y modos de comportamiento. Así se evidencia en la ubérrima región del Cibao, la cual gracias a la armonía de sus grandes valores y acciones, constituye una de las regiones de mayor importancia de la República Dominicana, convirtiéndose en un atractivo natural para el turismo interno e internacional.

A sabiendas de esta gran realidad surge el Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la región del Cibao, un proyecto destinado a tener como misión fundamental: Fortalecer y difundir los grandes valores culturales e históricos de esta importante delimitación geográfica del país.

Sus infraestructuras servirán de nexos entre una serie de lugares, hechos y puntos históricos significativos, que actúan como referencias para la memoria espacial en el que se pueda manifestar a través de sus elementos todos los factores que componen la identidad de la cultura, ya que la experiencia del usuario en la infraestructura, se traducirá en el cúmulo de sensaciones y emociones, con frecuencias no conscientes, lo que constituirá aquello que se denomina semiótica. Eco (1974, p.169) afirma “que hay semiótica cuando se intenta explicar cómo se comunica o significa, y, que es lo que se comunica o significa”.

CONTEXTO

CONTEXTO GEOGRÁFICO

La Región Norte o Cibao se refiere a todo el valle que abarca desde la cordillera central hasta la cordillera septentrional en la República Dominicana. Se extiende desde la ciudad de San Fernando de Montecristi, al oeste, hasta la bahía de Samaná, al este. Se divide a su vez en cinco sub-regiones, que son: San Francisco de Macorís, La Vega, Santiago, Puerto Plata y Valverde, las cuales comprenden catorce provincias: Dajabón, Duarte, Espaillat, La Vega, María Trinidad Sánchez, Monseñor Nouel, Montecristi, Puerto Plata, Hermanas Mirabal, Samaná, Sánchez Ramírez, Santiago de Los Caballeros, Santiago Rodríguez y Valverde

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA CIUDAD

La Concepción de La Vega, situada en el centro del país, en la parte este de la región Cibao-sur de la región norte de la República Dominicana, con una superficie de 2,287 km², fue una de las primeras cinco provincias creadas por la Constitución de San Cristóbal en 1844. Según las informaciones ofrecidas por la Oficina Nacional de Estadística (2012), posee una población de 420, 478 habitantes, una densidad de población de 170.7 / km². Se ubicada a 120 kilómetros al noroeste de la ciudad de Santo Domingo. Se encuentra entre las cordilleras Central y Septentrional, a 90 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con las provincias de Santiago, Espaillat, Salcedo y Duarte, al sur con Azua y San José de Ocoa, al este con Sánchez Ramírez y Monseñor Nouel, y al oeste con San Juan y Azua.

La historia de La Vega se inicia desde los tiempos de la colonia, el 8 de diciembre de 1494, como La Vega Real, hoy “Vega Vieja”. Es un pueblo que conserva muchas tradiciones, de gente alegre y servicial, de hermosos flamboyanes. Ha sido cuna de destacados deportistas, periodistas, médicos, artistas plásticos, escritores y presidentes de la República, como es el caso del Prof. Juan Bosch. En 1915 la ciudad recibe el nombre de ciudad culta, por su dedicación al arte y la cultura.

La principal actividad económica es la agropecuaria, destacándose la producción de los siguientes rubros: Papa, frutales, hortícolas y flores, café, habichuelas, vegetales, arroz, plátanos, cacao. Hay que destacar también su producción avícola, porcina y de ganado vacuno.

La Vega se destaca por ser poseedora de interesantes atractivos turísticos, tales como: Las ruinas coloniales de La Vega Vieja, el Santo Cerro, Catedral de la Inmaculada Concepción, el Carnaval Vegano (uno de los más importantes del país por su colorido y algarabía), artesanía, alfarería, balnearios y saltos, agroturismo, entre otros.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Similar al origen de la semiótica arquitectónica, los pueblos prehistóricos eran conscientes del concepto. A su manera, hicieron realidad el anhelo de construir estructuras pétreas monumentales que trascendieran su permanencia en el mundo. Gracias a su espíritu de superación y amplia visión del futuro perpetuaron su existencia más allá de la vida.

La región Norte posee un alto contenido simbólico-cultural, construido históricamente (en el espacio-tiempo) por grupos sociales como respuesta a necesidades de distintos tipos. Se trata de ideas o representaciones elaboradas por la cultura, que configuran los códigos perceptivos de grupos sociales específicos. A pesar de esta gran realidad, la Región ha de superar una serie de escollos, los cuales constituyen grandes amenazas a favor del fomento y difusión de sus atractivos turísticos.

Esta problemática hace que la región no tenga una información precisa para el turista, ni de quien la requiera, tanto sobre su importancia cultural, religiosa, turística e histórica. La situación es aún más preocupante, ya que a sus atractivos turísticos no se le otorgan la importancia cultural, histórica y simbólica que poseen y muchos menos, se realiza una adecuada promoción turística de sus bondades, las cuales la convierten en una región beneficiaria de atractivos únicos en el país.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Qué proyecto daría respuesta a la necesidad de la falta de promoción de los principales centros turísticos, históricos y culturales de la región del Cibao?
2. ¿Qué factores influyen en la percepción de una obra arquitectónica con un alto contenido simbólico por parte de la sociedad?
3. ¿Cuáles son los aspectos a considerar para diseñar un Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la región del Cibao?
4. ¿Cómo la semiótica desafía a la arquitectura?
5. ¿Cuáles son los aspectos que potencializan a la ciudad de La Vega para la ubicación del proyecto?

OBJETIVOS

GENERAL

Diseñar y proponer el proyecto Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la región del Cibao.

ESPECÍFICOS

- Determinar cómo se percibe el significado de la obra a través del color, textura, forma, escala, dimensión y movimiento de los elementos que las componen.
- Destacar la semiótica junto a la arquitectura como un producto cultural, un sistema de comunicación y un proceso de significación, a través de los códigos y signos arquitectónicos.
- Resaltar los aspectos culturales, religiosos, turísticos e históricos que hacen de la provincia de La Vega un lugar idóneo para la ubicación del proyecto Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo.

JUSTIFICACIÓN

Partiendo de la falta de un espacio de desarrollo para el turismo en la región Norte, se detectó la necesidad de crear un Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para el Cibao, que brinde herramientas claves y precisas que potencialicen el alto contenido de atractivos turísticos, generando así el impulso de la región.

Esta infraestructura tendrá su ubicación en el municipio de La Vega. Ciudad de primicias, en donde se izó por primera vez, en la región Norte, la bandera nacional. Es cuna de evangelización en América, con la primera misa

y el primer bautismo, posee el primer Santuario Mariano de América y es donde se acuñó la primera moneda entre otras. Esta importante demarcación territorial se ubica en el centro geográfico del país y poseyendo varias zonas aledañas de gran importancia a nivel cultural y turístico, así como la notabilidad de tener el único polo turístico interno de la República Dominicana. Aspectos como éstos hacen que la ciudad sea merecedora de este tipo de proyecto de gran trascendencia regional, nacional e internacional.

A través de la semiótica perseguimos una valoración del uso conceptual de la forma y el entorno mediante el diseño de un Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la región del Cibao, puesto que la semiótica se ha constituido en una base teórica- metodológica para acercarse al fenómeno arquitectónico, desde una perspectiva estética-funcional, y encuentra mayor realidad en una connotación simbólica.

MÉTODO DE ESTUDIO

TIPO DE ESTUDIO

La investigación que se realizó es de carácter correlacional-descriptiva, pues tiene como objetivo establecer el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular y describir sus aspectos relevantes.

ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Es de tipo cualitativo y cuantitativo (mixto), ya que está encauzado a buscar las respuestas a las interrogantes de

investigación y lograr los objetivos planteados anteriormente.

Técnicas para recoger la información

La obtención general de documentos para la investigación documental ha sido respaldada mediante una gran variedad de libros, revistas, trabajos de grado, enciclopedias, recursos electrónicos, mapas, leyes jurídicas, fotografías y observaciones de campo, para con estos abordar la problemática y tener conocimientos para dar soluciones lógicas y aceptables.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Entre las limitantes que se pudieron observar en el proceso de investigación documental se presentaron: la ausencia de análisis del tema tratado en proyectos nacionales y la carencia de proyectos tanto internacional como nacional de este tipo, a tono con el enfoque que nos proponemos abordar el estudio.

DESARROLLO DEL PROYECTO

ESTUDIO DEL SOLAR

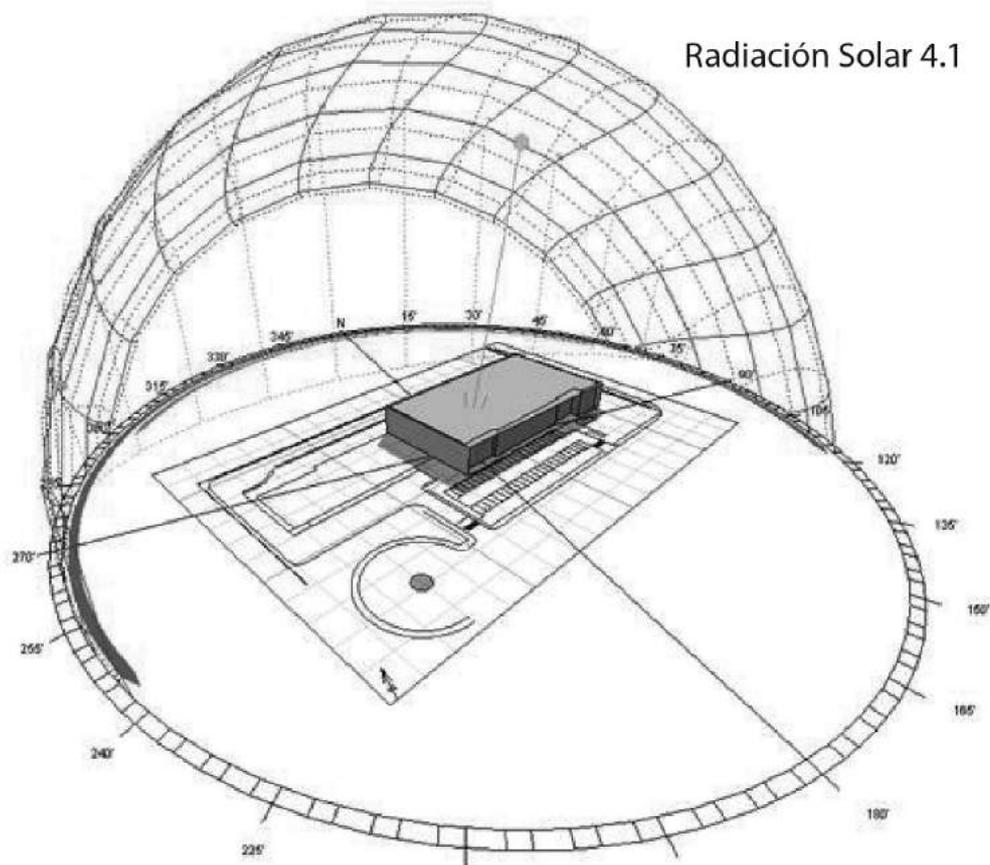
Criterios para la selección del solar:

El Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la Región del Cibao, será considerado como un punto de referencias socio-cultural dentro del contexto y ubicación, no solo en función turística sino de la región misma, como hito importante de la estructura de la comunidad, esto nos obliga a tomar en cuenta factores determinantes como son: accesibilidad, servicios básicos, dimensión y

topografía adecuada, zona de desarrollo cultural y una buena disposición en el plano urbano.

Criterios de ubicación para un centro de promoción:

- Localización.
- Dimensión.
- Infraestructuras de acceso: automóvil, tren, avión, mar.
- Posibilidades reales de atracción de demanda externa, tanto nacional como internacional.





- La rentabilidad de la oferta comercial y de las actividades económicas terciarias destinadas al consumidor final.
- Los eventos como elemento dinamizador del atractivo turístico de la ciudad.

UBICACIÓN. Solar No. 1

Rodeado por tres calles principales de la ciudad de La Vega, Calle José Horacio Rodríguez, Balilo Gómez y García Godoy.

Área: 57,113.21 mts²

Norte: Calle José Horacio Rodríguez

Sur: Av. García Godoy

Oeste: Calle Balilo Gómez

Ventajas:

- Zona de fácil acceso
- Ubicado en una vía principal
- Buena visual
- Entorno propicio para el proyecto



Desventajas:

- Área construida por lo que será necesario demoler la infraestructura existente

- Gran concurrencia de vehículos.

UBICACIÓN. Solar No. 2

Ubicado en la entrada principal de la ciudad de La Vega al lado del restaurant El zaguán

Área: 30,667.17 mts² Noreste: Av. Pedro A. Rivera Sureste: Av. García Godoy Suroeste: Av. García Godoy

Ventajas:

- Zona de fácil acceso
- Ubicado en una vía principal
- Tres puntos de acceso
- Calles muy amplias
- Ubicado en el área de tendencia de crecimiento de la ciudad
- Cuenta con varias rutas de transporte público y urbano
- Terreno de gran dimensión
- Zona de desarrollo cultural
- Energía: consta con los servicios de edenorte
- Agua potable: posee servicios de coravega
- Cuenta con recogida de basura

Desventajas:

- Gran concurrencia de vehículos
- Próximo a zona industrial

LOCALIZACIÓN Y UBICACIÓN

El solar elegido es la propuesta uno, ubicado en la zona de desarrollo cultural de la ciudad de La Vega, cuenta con particularidades propicias para ejecución del proyecto.

- Fácil accesibilidad para los habitantes locales y las provincias circundantes.
- Pasan rutas importantes de transporte local y público.
- Dimensión propicia para el proyecto.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo para la región del Cibao, se presenta como una infraestructura dedicada a satisfacer las necesidades, junto a los requerimientos demandados tanto del ciudadano de la región norte como del país, dirigido a la promoción de la cultura de la región y promoviendo el turismo interno de la República Dominicana, teniendo como entidad gubernamental a los Ministerios de Cultura y Turismo, para su óptimo desarrollo del impulso de la región.

En él, se desarrollarán eventos sociales, como exposiciones que darán a conocer la evolución de la cultura a través de salas virtuales, temporales y permanentes, así como un ecomuseo, que será un centro museístico orientado sobre la identidad del territorio, sustentado en la participación de sus habitantes, creado con el fin del crecimiento, del bienestar y del desarrollo de la comunidad, teniendo como propósito dar a conocer los atractivos con los que cuenta esta región.

UNA PERSPECTIVA SEMIÓTICA DE CENTROS CULTURALES

Los centros culturales desde el punto de vista semiótico dotan en un principio, de objetos, comportamientos y recuerdos de nuestro entorno, que tienen la calidad de objetos semióticos, como entes que han sido enunciado mediante palabras, imágenes o rituales, proporcionando esta enunciación la posibilidad de percibirlos.

Por consiguiente, no todo objeto, comportamiento o recuerdo es un signo, sino todo aquel que representa, enunciándolo a otro objeto, comportamiento o recuerdo diferente al que está percibiendo. Pensar y utilizar las entidades (objetos, comportamiento) de nuestro entorno como signos que requieren de un cierto esfuerzo motivado en especial por el carácter contra-intuitivo de tal perspectiva; intuitivamente se les considera como objetos semióticos.

Se puede plantear la idea de museo como una obra abierta siguiendo los postulados del célebre Umberto Eco, tanto bajo el punto de vista receptivo o aglutinador como bajo el punto de vista creativo. Aparece un modelo de comunicación global entre el entramado del "museo" y sus visitantes, y un modelo de comunicación interpersonal entre el objeto y el sujeto receptor que acude a los centros culturales.

Las bases o cualidades de la propiedad forman parte del conjunto de valores que hacen que la sociedad requiera de centros culturales en la actualidad, ya que estos poseen tanto una dimensión de fetiche como una propia dimensión de persuadir a la audiencia. Cuanto mayor es la estrategia de comunicación, por parte de los medios del entorno mayor es la audiencia que acaparara.

La semiótica hace deducir que este tipo de infraestructura deba ser entendido como un espacio cambiante, el espacio debe representarse como una superficie discursiva, como un espacio físico organizado, como una exhibición para el sujeto individual o colectivo, en donde sus exhibiciones sean consideradas como signos y así mismo ellos como objetos semióticos, en donde sus fondos pueden ampliarse, sus estructuras arquitectónicas puedan modificarse y sus criterios expositivos deban ajustarse a la función de evolución del gusto estético. Se genera, por tanto, una tensión producida por la dicotomía entre lo permanente y lo cambiante.

Son numerosas las características que han conseguido cambiar esta idea gracias a la creatividad e innovación de los tiempos, se podría citar la estructura del propio edificio, las ubicaciones de exhibición, la ruptura de distancias de espacios proporcionales así como de criterios cronológicos que han de plantear nueva taxonomía en función de temáticas con objetos, utilización de juegos escenográficos y audiovisuales.

Es decir que la semiótica interpreta este espacio como un lugar cognoscitivo y se podría denominar o redefinir como espacio creativo donde los parámetros culturales y estéticos quedan sometidos a los parámetros espectaculares.

ALCANCE Y DELIMITACIÓN

El proyecto es de perfil nacional con un enfoque a la región del Cibao siendo una infraestructura de gran envergadura que permitirá desarrollar aspectos culturales tanto de la provincia en que se sitúa como de la región, propiciando así una mezcla de costumbres y estilos de

vida que ayudan a enriquecer la cultura, así como el impulso del turismo ecológico del país.

El procedimiento metodológico para determinar correctamente el alcance y delimitación del proyecto, consiste tanto en términos físicos, radio de acción, términos humanos, capacidad y vida útil de la infraestructura.

El radio de acción es planteado tomando en cuenta los habitantes de las provincias que se tomaron en consideración y los turistas que entran por el Aeropuerto del Cibaó en busca de recreación. Así mismo en el proceso de dar respuesta concreta a las necesidades de espacio arquitectónico para satisfacer a dichos usuarios, teniendo un total de 18,926 Turismo Anual y un proyecto de vida útil estimada a 10 años ascendiendo a un 28,389 Turismo anual en un 5% de incremento anual.

<u>Provincia</u>	<u>No. Habitante</u>
Santiago	691,262 h
La Vega	420,478 h
<u>Españat</u>	390,478 h
San Francisco de M.	384,789 h
<u>Monseñor Nouel</u>	201,474 h
<u>Hnas. Mirabal</u>	103,974 h
Total	2,192,455 h

Total = 2,192,455 h / 6 Prov = 365,409 h

365,409 h x 5 % T.I. = 18,270 Turista/Anual Interno

Año	No. Personas Entrantes en el País	% Aeropuerto Int del Cibao	No. Personas Entrantes por el Cibao
2012	3,884,704 p	1.6 %	62,155 p
2008	4,398,743 p	2.2 %	96,772 p
2004	3,783,365 p	1.3 %	49,183 p
2000	3,314,063 p	1.8 %	59,653 p
Total			267,763 p

Total = 267,763 p / 4 = 66,940 p

66,940 p x 0.98 % T. Extranjeros. = 656 Turistas Extranjeros Anual por el Aeropuerto Cibao

IMPACTO SOCIAL

El Centro de Promoción de la Cultura y el Turismo, es una instalación de perfil cultural y turístico el cual delegara a dirigir a turistas e interesados en todo el ámbito socio-cultural.

Este proyecto toma una forma positiva en todo el contexto ya que es una forma de incentivar y dinamizar la economía del Cibao través de ofertas de trabajo y de estrategias que motiven a utilizar esta instalación , el cual dará como resultado el fortalecimiento de la gestión empresarial de los pequeños y medianos comerciantes, la articulación de las demandas y ofertas de servicios, así como también abarcará los aspectos artísticos y culturales del lugar, cautivando no solo a personas de la región sino de todo el territorio nacional y hasta internacional imparcialmente, siendo la manera mas efectiva de ser complementada con los atractivos turísticos- históricos-naturales con los que cuenta esta parte céntrica del país.

Todo esto daría una similitud diferente en el lugar de ubicación del mismo, poniendo la cultura en un alto de-

nominador para la identidad de nuestro pueblo y de su gente.

Entre las alegorías que resolverán el diseño se tomaron en consideración los aspectos que han demostrado la importancia histórica, cultural y patriótica, que acarrean el nombre de La Vega en la historia de América y en la conformación de nuestra nacionalidad.

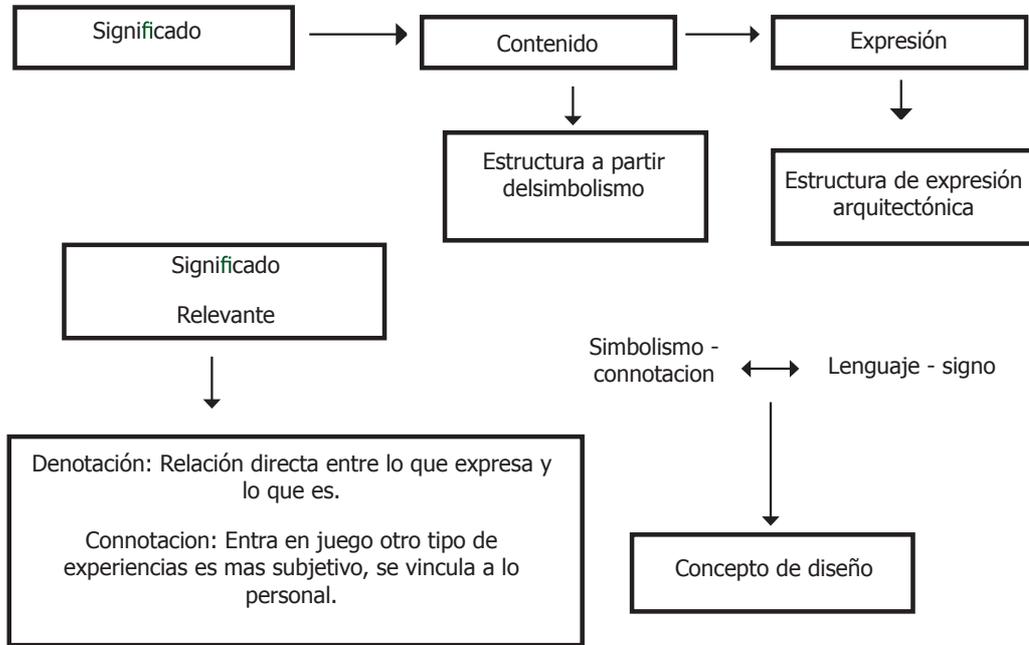
Anivel conceptual, se emplearan deforma alegórica las tres fundaciones de la ciudad mostrando así un horizonte permanente de desconexión en las fachadas que paradójicamente sirva de nexo entre una serie de lugares significativos de la ciudad, puntos y hechos históricos que actúan como referencia para la memoria espacial, tomando así la misma mapa del inicio y los dos ejes que marcaron el desarrollo de la ciudad, para plasmar la imagen conceptual desfragmentada con las formas agudas que agreden la normalidad, tal cual como la historia lo hizo con la ciudad, con sus múltiples dimensiones, tradiciones y trabajo, quedando así la infraestructura total con tres edificios que al mismo tiempo hacen alusión al

La imagen de la ciudad viene expresada a través de sus formas, códigos y significados, Íntimamente relacionados a la experiencia.

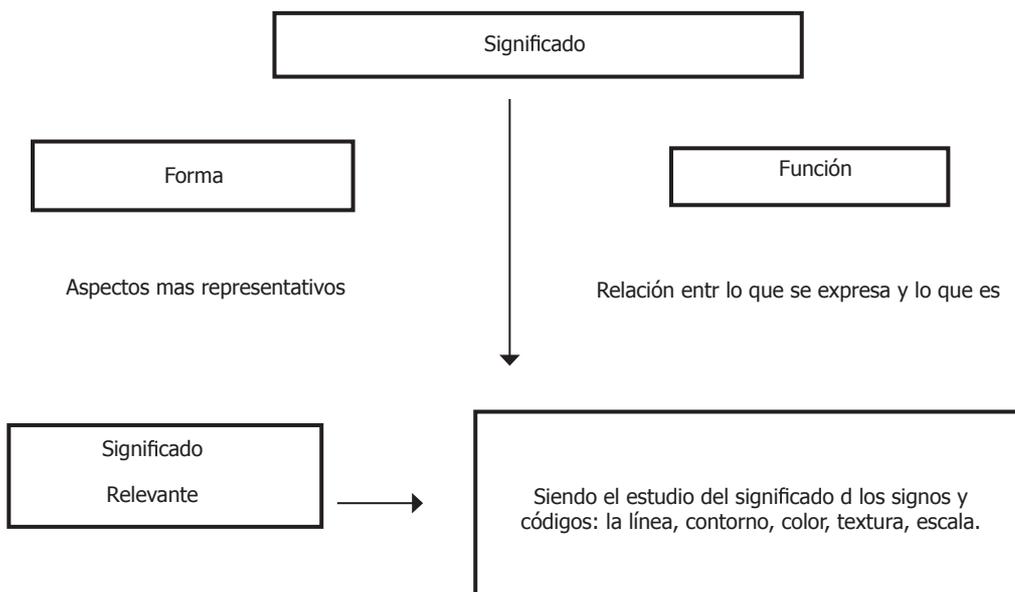
Primer Paso

Análisis Semiótico De La Infraestructura

Análisis semiótico del edificio



Segundo Paso: Análisis compositivo del edificio



Análisis Formal del edificio

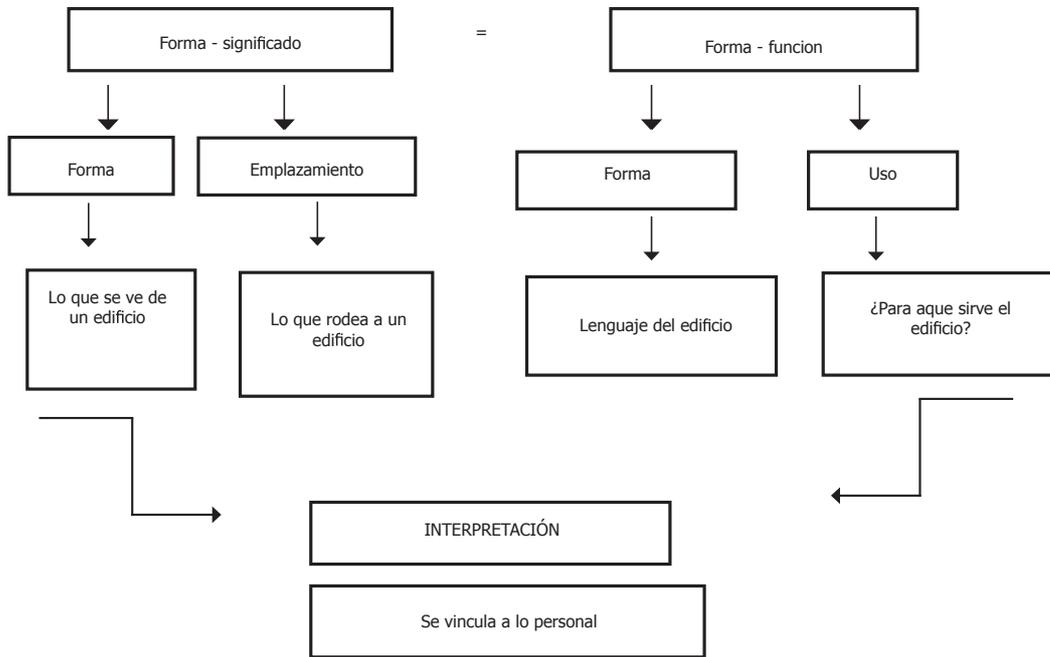
Qué nos dice el edificio de acuerdo a la forma que tiene.

- Planos paralelos
- Asimetría
- Contraste
- Ritmo
- Regularidad
- Proporción
- Balance
- Gradación

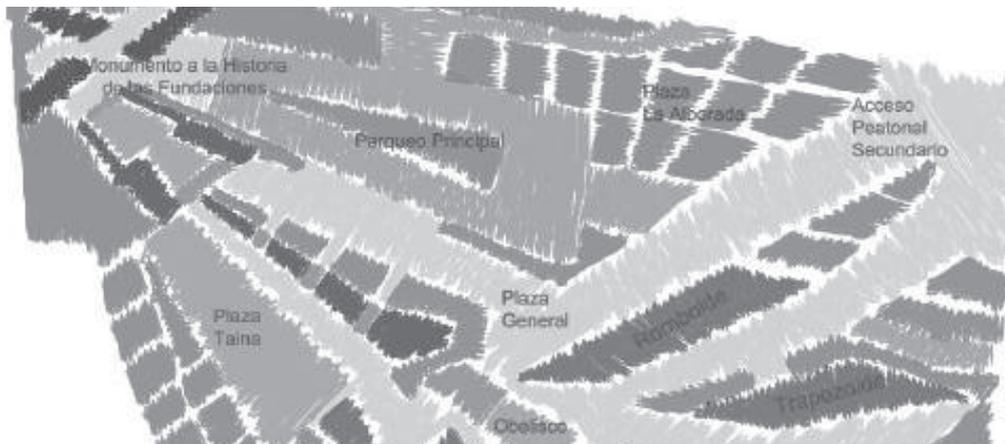
La morfología planteada se visualiza, en su trazado, en sus alzados; en la diagonal sobre lo ortogonal, siendo capaz de evocar y aún de habitar imaginariamente, un sinfín de imágenes que nos otorgan, confirman y enriquezcan nuestra capacidad imaginaria de pertenencia e identidad armonizando así con su entorno físico.



Análisis formal lingüístico

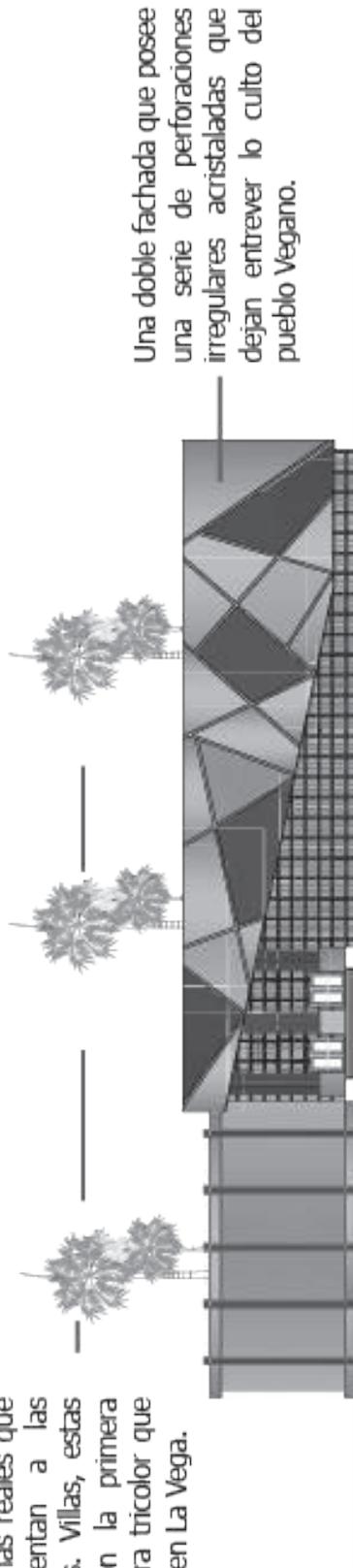


La alegoría conceptual del proyecto viene determinada por los ejes principales del primer mapa de la ciudad, mostrando así un balance general en todos los elementos que la componen y optimizando de manera espacial su función, quedando como fondo la trama de la ciudad de manera gráfica mostrándose así una clara alegoría simbólica desde el inicio de La Vega, visualizando en ella la evolución parcial de la ciudad.



Representación de la primera fundación aludiendo a lo Culto.

3 Palmas reales que representan a las 3 Stas. Villas, estas hicieron la primera bandera tricolor que se izo en La Vega.



Una doble fachada que posee una serie de perforaciones irregulares acristaladas que dejan entrever lo culto del pueblo Vegano.

3 elementos que jerarquizan la entrada principal, esta representa 3 aspectos importantes de la ciudad, lo cultural, religioso e histórico.

Representando el respeto de lo culto con un trapecio de forma lineal en su fachada, este hace la diferencia ante los demás edificios, en el se visualiza el equilibrio total de la forma.



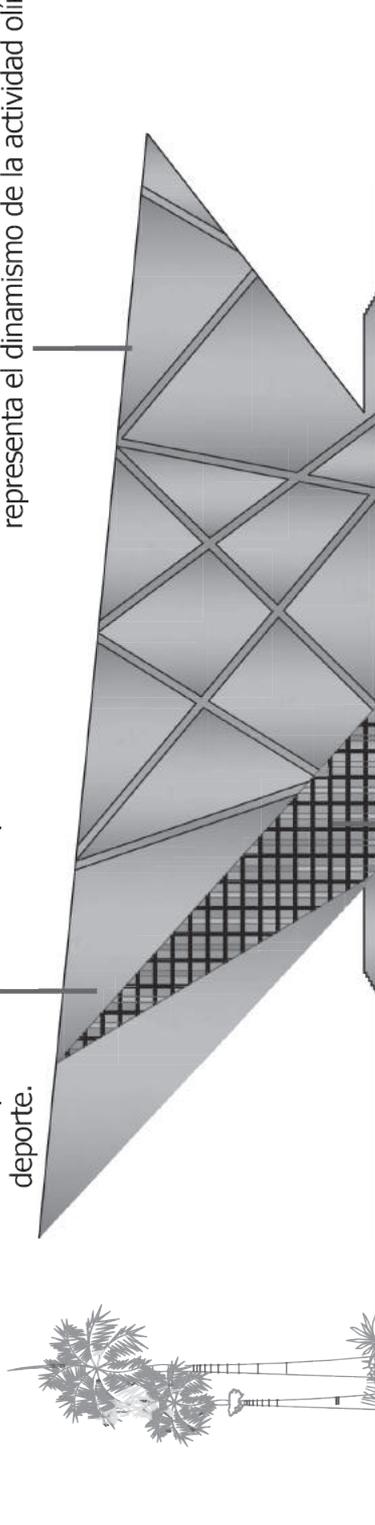
15 múltiplo de 3, elementos de forma rítmica, que representa el conocimiento que aportaron escritores y presidentes que surgieron en la ciudad e hicieron a La Vega una ciudad culta.

PROGRAMA ARQUITECTÓNICO DE ÁREAS.

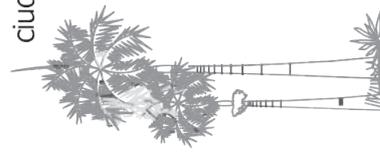
Representación de la segunda fundación aludiendo a lo Olímpico.

Su forma romboide con su distorsión e inclinación de la forma representa los movimientos necesarios para desempeñar los diferentes tipos de deporte.

La fachada posee una desfragmentación de 12 elementos este 12 múltiplo de 3 representa los 12 deportes más jugados en la ciudad, estos le proporcionan un ritmo asimétrico, los cual representa el dinamismo de la actividad olímpica.



La cuadrícula en el panel de cristal representa la malla del principal deporte jugado en la ciudad hoy en día



3 elementos superpuesto jerarquizan la entrada a este edificio, estos representan las diferentes etapas, altas y bajas del deporte en La Vega pero aun así, se mantienen vigentes.

ÁREA ADMINISTRATIVA

Es la encargada de las políticas rectoras de la institución, administración de las colecciones, presupuestos, recursos humanos y servicios del Centro de Promoción. Su aspecto formal debe inspirar respeto, y sus espacios interiores deben proyectar sobriedad.

ÁREA MUSEOGRAFÍA

Áreas	Mt ²
Lobby e Información	25.11 Mt ²
Sala de Espera	37.05 Mt ²
Esparcimiento	97.04 Mt ²
Oficina del Director	56.84 Mt ²
Oficina Sub-Director	49.23 Mt ²
Contabilidad y Archivo	23.08 Mt ²
Oficina de Relaciones Publicas	22.53 Mt ²
Oficina de Recursos Humanos	22.33 Mt ²
Oficina de Compras y Suministro	22.70 Mt ²
Oficina del Ministerio de Cultura	25.85 Mt ²
Oficina del Ministerio de Turismo	38.96 Mt ²
Oficina de Museógrafo	24.56 Mt ²
Oficina de Museólogo y Archivo	27.39 Mt ²
Oficina de Eco museo	17.67 Mt ²
Registro e Inventario	35.43 Mt ²
Salón de Reuniones	78.56 Mt ²
Cocinilla y Depósito	20.20 Mt ²
3- Baños Generales	135.96 Mt ²
4- Servicios	74.68 Mt ²
3- Cub Escalera y Ascensor	92.88 Mt ²
4- Control y suministro Eléctrico	72.84 Mt ²
Sub-Total	1,000.89 Mt²

Es la zona en donde se agrupan el conjunto de técnicas y prácticas relativas al funcionamiento del Centro. Agrupa las técnicas de concepción y realización de las exposiciones temporales, virtuales y permanentes. Deberá estar organizada de manera funcional y racional, propiciado así un buen desempeño de sus relaciones con las demás áreas.

ÁREA PÚBLICA

Juega un papel esencial y preferencial, ya que viene a propiciar el esparcimiento y el intercambio social, eco-

Áreas	Mt ²
Pallet Jack	19.47 Mt ²
Embalaje y Desembalaje	51.49 Mt ²
Conservación y Restauración	61.61 Mt ²
2- Depósito de Obras y Objetos	347.66 Mt ²
Maniobra de Obras y Objetos	163.69 Mt ²
3- Servicios	125.01 Mt ²
2- Sala de Guías	42.06 Mt ² + 50.46 Mt ² = 92.52 Mt ²
2- Limpieza y Mantenimiento	40.21 Mt ²
Sub-Total	901.66 Mt²

nómico, cultural e intelectual; constituyendo la zona más importante del proyecto, ya que es el destino final del mismo, debe mostrar una apariencia de confort y de tranquilidad a todos sus usuarios.

APARCAMIENTO

Áreas	Mt ²
Lobby e Información	69.93 Mt ²
Esparcimiento	219.30 Mt ²
Seguridad y Monitoreo	8.67 Mt ²
Exposición Permanente	152.82 Mt ²
Exposición Temporal	195.17 Mt ²
Exposición Virtual	195.17 Mt ²
3- Gif-shop	55.34 Mt ² + 22.26 Mt ² + 19.18 Mt ² = 96.78 Mt ²
Cuarto de Bultos y Depósito	24.03 Mt ²
Baños generales	50.51 Mt ²
2- Cub de Escaleras y ascensor	73.52 Mt ²
Sala Estar	44.45Mt ²
Esparcimiento	258.00 Mt ²
Deposito	51.49 Mt ²
3- Salas Audiovisuales	49.23 Mt ² x3 = 147.69
Boletería, Impresión y Depósito	22.49 Mt ²
Dispensario Medico	30.03 Mt ²
Esparcimiento	130.89 Mt ²
Biblioteca	166.85 Mt ²
Mediateca	95.53 Mt ²
2- Depósito	45.01 Mt ²
Copiado	12.85 Mt ²
Control	4.08 Mt ²
Dirección Técnica	17.43 Mt ²
Esparcimiento	111.93 Mt ²
Duplicado	20.74 Mt ²
Conservación y Restauración	45.34 Mt ²
Deposito General	338.66 Mt ²
Material Gastable	30.25 Mt ²
Área de Maniobra	108.50 Mt ²
Lobby	191.06 Mt ²
Esparcimiento	278.23 Mt ²
2- Cub Escalera y Ascensores	65.54 Mt ²
2- Baños generales	78.84 Mt ²
Boletería, Impresión y Depósito	42.14 Mt ²
Seg / Monitores	16.19 Mt ²
Área Verde	16.04 Mt ²
Multiuso General (200 P)	502.16 Mt ²
2- Camerinos	44.35 Mt ²
2- Baños	12.06 Mt ²
2- Cub. Escalera y Ascensor	43.56 Mt ²
Backstage	13.75 Mt ²
Multiuso General (60 P)	170.77 Mt ²

2- Dirección Técnica	48.35 Mt ²
Depósito	10.15 Mt ²
Esparcimiento	198.22 Mt ²
Camerino	21.10 Mt ²
Oficina	4.25 Mt ²
Costura	7.32 Mt ²
Vestuario	6.97 Mt ²
Lavandería	4.03 Mt ²
Depósito General	20.54 Mt ²
Depósito	10.55 Mt ²
Taller	17.63 Mt ²
Esparcimiento	57.03 Mt ²
Área de Mesas (Cafetería)	224.08 Mt ²
Baños	25.04 Mt ²
Cocina	11.88 Mt ²
Depósito	11.67 Mt ²
Cuarto Frio	5.28 Mt ²
Esparcimiento	10.17 Mt ²
Sub-Total	4,984.21 Mt²

Esta zona será la de apertura y distribución del proyecto, por lo tanto debe ser fluida y coherente, garantizando un adecuado ordenamiento vial.

Áreas	Mt ²
Parqueos generales (2.50 x 5.00 x 145)	1,812.50 Mt ²
Parqueos administrativos y especiales (2.50 x 5.00x46)	575.00 Mt ²
Parqueos autobuses (3.50 x 11.00 x 13)	577.50 Mt ²
Explanada	1,719.69 Mt ²
Sub-total	4,684.69 Mt²

Mt² por nivel y por edificio.

Niveles	Edificio 1	Edificio 2	Edificio 3
Soterrado	791.19 Mt ²	693.64 Mt ²	150.10 Mt ²
Primer Nivel	780.36Mt ²	461.91 Mt ²	1,498.15 Mt ²
Segundo Nivel	763.36 Mt ²	566.82 Mt ²	520.83 Mt ²
Tercer Nivel		660.40 Mt ²	
Sub-total	2,334.91 Mt²	2,382.77 Mt²	2,169.08 Mt²
Total			6,886.76 Mt²

REFERENCIAS

Bloomer, K. & Moore, CH. (1982). El signo de la Arquitectura. Madrid.

Carontini, E. & Peraza, D. (1979). Elementos de la semiótica general. España: Editorial Gustavo Gili.

Cole, E. (2003). La gramática de la arquitectura (4ta ed.). Editorial Lisma.

Eco, U. (1974). La estructura ausente, introducción a la semiótica (1era ed.). Barcelona: Editorial Lumen.

Eco, U. (2000). Tratado de la semiótica general (5ta ed.). Barcelona: Editorial Lumen.

Jencks, C. (1981). El lenguaje de la arquitectura posmoderna (1era ed.). Barcelona: Editorial Gustavo Gili.

Morris, C. (1985). Fundamentos de la teoría de los signos (1era ed. Castellana). Barcelona: Editorial Paidós.

Muntanola, J. (1980) *topogenesis tres*, ensayo sobre la significación de la arquitectura (1era ed.). Barcelona, España. Editorial Oikos-Tau.

Palau, M.T. (2002). *Introducción a la semiótica de la arquitectura* (1era ed.). México: Editorial Universitaria Potosina.

Venturi, R. (1995). *Complejidad y contradicción en la arquitectura* (8v ed. Ilustrada). Barcelona: Editorial Gustavo Gili.

Bunt, R. (1981). *El Lenguaje Clásico de la Arquitectura*. (1 era ed.) Barcelona.

Fornari, T. & Negrin, C. (1990). *El Mensaje Arquitectónico*. México: Editorial Gernika.

RECURSOS EN LA WEB

PORTALES EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES¹

A sabiendas del avance vertiginoso de la ciencia y las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), presentamos esta nueva sección de nuestra revista Ciencia y Desarrollo. Mediante ésta nos proponemos compartir con nuestros lectores recursos bibliográficos especializados en las diversas áreas del conocimiento disponibles de forma gratuita a través de la Internet. En esta primera entrega, presentamos una relación, con su correspondiente descripción y dirección electrónica, de portales en la rama de educación y humanidades.

¹ Recopilación y reseña: Eleuterio Ferreira Calderón, MA.



Portal oficial del Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). Contiene informaciones sobre el Minerd: servicios, consultas y descargas del sistema, indicadores, transparencia, planes, análisis, estadísticas, memorias, calendarios, manuales e informes de supervisión, finanzas, institutos, noticias y otros medios de contactos. Favorece el acceso a revistas, redes sociales y publicaciones oficiales, entre otros documentos.

Dirección electrónica: <http://minerd.gob.do/>



Es el portal oficial del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, organismo rector del sistema educativo a nivel superior. Permite el acceso a informaciones oficiales de esta instancia gubernamental, a documentos y libros publicados sobre educación superior, así como a portales especializados.

Dirección electrónica: <http://www.mescyt.gob.do/>

Es un sitio web especializado en documentación educativa del Ministerio de Educación de la República Dominicana. Posee una amplia gama de recursos sobre currículo, legislación educativa, biblioteca digital, multimedia, calendario escolar y planificación, entre otros.



Dirección electrónica: <http://www.educando.do/>

El Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam) es un órgano descentralizado adscrito al Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd) que tiene como función, coordinar la oferta de formación, capacita-



ción, actualización del personal de educación. En su portal, además de presentar informaciones sobre la disponibilidad de becas para programas formativos, se facilita el acceso a las publicaciones bibliográficas de la institución (libros, informes, revistas, boletines...), a recursos disponibles de forma gratuita en la web, así como al catálogo en línea del Centro de Documentación Educativa.

Dirección electrónica: www.inafocam.edu.do



Portal oficial del Instituto Dominicano de la Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa, el cual se concibe como un organismo público, descentralizado, adscrito al MinerD. A través de este se puede acceder al Inered, primera base de datos pública de investigaciones y evaluaciones educativas con acceso libre desde la Internet.

Dirección electrónica: <http://www.ideice.gob.do/>

<http://www.ideice.gob.do/inered/>



Portal del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe: promueve debates sobre temas de política educacional y reforma educativa. Favorece el acceso a publicaciones, documentos, bibliotecas, memorias, actividades y noticias, entre otros.

Dirección Electrónica: www.preal.org

Portal temático de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Facilita el acceso a bases de datos, libros electrónicos, integrador de bases de datos, repositorio académico, portal de repositorios, revistas electrónicas, revistas chilenas, revistas académicas y tesis.



Dirección Electrónica: <http://www.facso.uchile.cl/biblioteca>

Mediante este portal, la Unesco se propone contribuir a la consolidación de la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural mediante la educación, las ciencias, la cultura, la comunicación y la información. En tal dirección, pone a la disposición de los ciudadanos del mundo importantes documentos sobre el estado actual de la educación, por medio de estudios, investigaciones, informes y recursos bibliográficos.



Dirección electrónica: <http://www.unesco.org>



Portal de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/Unesco). Posee importantes documentos, los cuales hacen énfasis en la educación en la región de América Latina y el Caribe.

Dirección electrónica: <http://www.unesco.org/santiago>



La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) es un organismo internacional de carácter gubernamental para la cooperación entre los países iberoamericanos en el campo de la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura, en el contexto del desarrollo integral, la democracia y la integración regional. Mediante este portal es posible acceder a una serie de informaciones y documentos sobre educación, ciencia y cultura.

Dirección electrónica: www.oei.es/

Educalab se define como lugar de encuentro para la educación. Su objetivo es apoyar a los docentes y, en sentido amplio, a todo el sistema educativo español desde el conocimiento y la cercanía, desde los datos y el análisis, desde la investigación, la experimentación y la innovación. Es un gran proyecto del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno español.



Dirección electrónica: <http://educalab.es>

EDUTEC es una asociación de profesionales de la educación que tiene como objetivo promover la cooperación para la producción, la difusión, el uso y la evaluación de materiales y programas educativos. Facilita el acceso a importantes investigaciones en el área de tecnología educativa y ofrece informaciones sobre las más recientes publicaciones.



Dirección electrónica: <http://www.edutec.es/content/grupos-investigacion>



El Centro de Documentación e Información del Instituto Nacional de Formación Docente del Ministerio de Educación de Argentina ofrece acceso a bases de datos de documentos: libros,

artículos de revistas, audiovisuales, informes, proyectos e investigaciones, entre otros.

Dirección electrónica: <http://cedoc.infed.edu.ar/>



Este portal de la Biblioteca Nacional del Maestro del Ministerio de Educación de Argentina pone a la disposición de sus usuarios valiosos recursos sobre formación docente, tecnología

educativa, desarrollo profesional y legislación educativa.

Dirección electrónica: <http://www.bnm.me.gov.ar/>

El proyecto Akana es una red social del Ministerio de Educación de Argentina, donde los docentes y estudiantes del sistema formador pueden compartir experiencias e intereses o simplemente conocerse y charlar. El ingreso es libre y abierto, y los interesados en participar se pueden registrar directamente desde la red.



Dirección electrónica: <http://akana.infed.edu.ar/>

El Centro de Documentación e Información Educativa (Cedie) provee información sobre educación dominicana en diferentes formatos, para facilitar el acceso a las investigaciones realizadas en el país. Favorece el acceso a bases de datos, libros y revistas en formato electrónico, así como a portales en el área de educación.



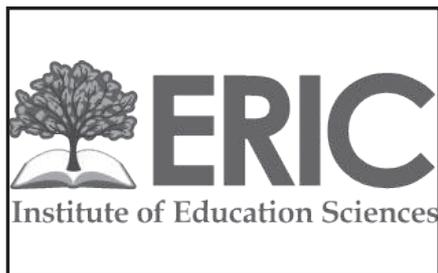
Dirección electrónica: <http://www.pucmm.edu.do/biblioteca/salas-especializadas/Pages/CEDIE.aspx#tab5>



Es un centro académico que realiza investigación y extensión, desarrolla innovaciones y propone soluciones educativas para Chile y América Latina. Actualmente está integrado a la Universidad Alberto Hurtado, donde forma parte de la Facultad de Educación. Favorece el acceso a recursos pedagógicos, investigaciones, asesorías, evaluaciones...

Dirección electrónica: <http://www.cide.cl>

<http://www.cide.cl/biblioteca.php>



Es una importante base de datos en el área de educación. Contiene documentos, colecciones, investigaciones, estadísticas, publicaciones, evaluaciones, thesaurus...

Dirección electrónica: <http://www.eric.ed.gov/>



La Red Latinoamericana de Información y Documentación en Educación se define como una comunidad latina de docentes e investigadores que defienden el derecho a la educación gratuita. Facilita el acceso a importantes estudios e investigaciones en el área de educación.

<http://www.reduc.cl>



Es una institución del Sistema de Integración Centroamericano (SICA) que cumple funciones de secretaría técnica en los campos de educación y de cultura. Promueve la cooperación y la integración centroamericana en educación y cultura. El portal posee importantes documentos sobre el estado actual de la educación a escala regional y del mundo, facilitando el acceso a texto completo a sus publicaciones.

Dirección electrónica: www.sica.int/cecc/



La Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal se considera una plataforma líder en servicios de información científica en acceso abierto a escala internacional, orientada a cubrir las necesidades de información especializada de estudiantes, investigadores y tomadores de decisiones en materia de desarrollo científico y tecnológico; a través de la recuperación y consulta de contenidos especializados y de la generación de indicadores que permitan conocer cuantitativa y cualitativamente la forma en la que se está haciendo ciencia en Iberoamérica. En tal sentido, permite el acceso libre a revistas científicas.

Dirección electrónica: <http://www.redalyc.org/home.oa>



La Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa (Relatec) tiene como objetivo principal ser un puente en el espacio latinoamericano entre expertos, especialistas y profesionales de la docencia y la investigación en tecnología educativa. En este portal se publican todas aquellas aportaciones científicas relacionadas directa o indirectamente con este amplio campo del conocimiento científico: investigaciones, experiencias, desarrollos teóricos, entre otros, generales o centradas en niveles educativos concretos.

Dirección electrónica: <http://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/relatec>



Es uno de los mayores portales bibliográficos del mundo, cuyo principal cometido es dar mayor **visibilidad a la literatura científica hispana**. Centrado fundamentalmente en los ámbitos de las ciencias humanas, jurídicas y sociales, constituye una herramienta fundamental para la búsqueda de información de calidad. Integra recursos y servicios documentales, tales como: **base de datos** de contenidos científicos hispanos (artículos de revista, libros y artículos de libros colectivos, actas de congresos, tesis doctorales, reseñas de otras publicaciones); **servicio de alertas bibliográficas** que difunde de una manera actualizada los contenidos de las revistas científicas hispanas; **hemeroteca virtual** hispana de carácter interdisciplinar, depósito o **repositorio** de acceso a la literatura científica con el texto completo, con una clara apuesta por el acceso libre y gratuito a esta, sumándose al movimiento Open Access.

Dirección electrónica: <http://dialnet.unirioja.es/>



Latindex es un sistema de información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

Actualmente Latindex ofrece tres bases de datos: 1) Directorio, con datos bibliográficos y de contacto de todas las revistas registradas, ya sea que se publiquen en soporte impreso o electrónico; 2) Catálogo, que incluye únicamente las revistas impresas o electrónicas que cumplen los criterios de calidad editorial diseñados por Latindex, y 3) Enlace a revistas electrónicas, que permite el acceso a los textos completos en los sitios en que se encuentran disponibles. Las revistas de educación se ubican en la temática de artes y humanidades.

Dirección electrónica: <http://www.latindex.unam.mx/>



Es portal de la Coordinadora Educativa y Cultural Centroamericana (CECC), institución del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) que cumple funciones de secretaría técnica en los campos de educación y de cultura. Contiene valiosos recursos digitales, videos, datos estadísticos y noticias actualizadas sobre el estado del arte de la educación en los países miembros.

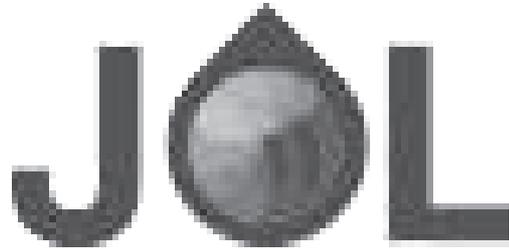
Dirección electrónica: <http://www.ceducar.info/CE-DUCAR/index.php>



Se trata de una plataforma digital que reúne revistas científicas electrónicas españolas y latinoamericanas existentes o de nueva creación que cumplan unos requisitos de calidad rigurosos. En el área de humanidades y ciencias sociales posee miles de títulos de revistas.

Dirección electrónica: <http://www.erevistas.csic.es>

Es un proyecto apoyado por la Red Internacional para la Disponibilidad de Publicaciones Científicas (INASP). Su objetivo es promover el conocimiento y uso de revistas publicadas en América Latina en todas las disciplinas, proporcionando acceso a las tablas de contenidos (TC), resúmenes y texto completo a través de la Internet.



Dirección electrónica: <http://www.lamjol.info/>

Es un servicio orientado a la difusión del quehacer académico y la investigación, apoyando la edición electrónica de las publicaciones seriadas de diversas disciplinas, tanto impresas como electrónicas, editadas por las distintas facultades e institutos de la Universidad de Chile.



Dirección electrónica: <http://www.revistas.uchile.cl>



Es el portal de revistas científicas y arbitradas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Incluye todas aquellas revistas que publican resultados originales de investigación en todas las áreas del conocimiento, sean ciencias exactas, humanidades, artes o ciencias sociales.

Dirección electrónica: <http://www.journals.unam.mx/index.php>

La presente edición de **Ciencia y
Desarrollo** se terminó de imprimir
el mes de julio del año 2015 en los
Talleres Gráficos de Impresora Soto
Castillo. Santo Domingo, República
Dominicana

MISIÓN

Somos una institución de educación superior dedicada a la formación integral de hombres y mujeres, al desarrollo de su personal docente y administrativo, que guiados por el saber científico-tecnológico y del humanismo cristiano, se conviertan en agentes de su propio progreso, al servicio socio-político-cultural de la región y el país.

VISIÓN

Ser una institución de educación superior que se distinga por su espíritu prospectivo, la innovación y la creatividad, formadora de hombres y mujeres responsables que privilegien los derechos de las personas, fomenten la cultura de la paz y contribuyan a la transformación integral del individuo y con ello al desarrollo sostenible y a la renovación de la sociedad.

FILOSOFÍA

Está centrada en la visión del hombre y del mundo que tiene el humanismo cristiano, que implica la búsqueda de el bien común, el respeto y el cultivo de la dignidad humana y el fomento de los valores éticos y humanos de la persona.

VALORES:

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Responsabilidad
Creatividad e Iniciativa
Búsqueda y Promoción de la Verdad

EL HUMANISMO CRISTIANO

Valor de la Vida y la Dignidad Humana
Honestidad y Respeto al Otro
Paz y Justicia

CALIDAD EN EL SERVICIO Y EL TRABAJO

Autoestima y Autoafirmación

Universidad Católica Tecnológica del Cibao

UCATECI

Ave. Universitaria, esq. Ave. Pedro A. Rivera, km 1, apartado postal 401,

La Vega, República Dominicana

Tel.: 809.573-1020 | Fax: 809-573-6194

Página web: www.ucateci.edu.do | e-mail: info@ucateci.edu.do