

Ernesto Amilcar Lemus Revolorio

**BIBLIOTECA CENTRAL-USAC
DEPOSITO LEGAL
PROHIBIDO EL PRESTAMO EXTERNO**

**METODOLOGIA DE CAPACITACION
PARA EL PERSONAL OBRERO
OPERATIVO DE LOS
PUERTOS GUATEMALTECOS**

Asesor: Lic. Julio César Díaz Maldonado

**PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central**



**Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA Y CIENCIAS DE
LA EDUCACION**

Guatemala 1.992.

D.L.

07

T/396/P

Este estudio fué presentado por el autor como trabajo de Tesis, requisito previo a su graduación de: Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, abril de 1992

INDICE

INTRODUCCION		Página
1. MARCO CONCEPTUAL		
1.1	Antecedentes del Problema	8
1.2	Planteamiento del Problema	9
1.3	Justificación	10
1.4	Alcance y Límites del Problema	11
2. MARCO TEORICO		
2.1 La Educación Extraescolar		
2.1.1	Concepto y definición	12
2.1.2	Características de la educación Extraescolar	17
2.1.3	Modalidades de Educación Extraescolar..	23
2.2 La Educación de Adultos		
2.2.1	Algunas referencias históricas.....	27
2.2.2	Definición.....	30
2.2.3	Formas de aprendizaje de los adultos...	31
2.2.4	Modalidades de educación de adultos....	36
2.3 Formación de la mano de obra, el adiestramiento y la capacitación en los puertos		
2.3.1	La función de los puertos en el comercio internacional.....	42
2.3.2	La unidad de capacitación en la administración portuaria.....	48
2.3.3	La unidad de capacitación como centro permanente de educación no-formal.....	52
2.4 Programas de Capacitación		
2.4.1	Políticas de capacitación.....	59
2.4.2	Capacitación orientada al trabajo, capacitación inicial.....	60
2.4.3	Capacitación en el desarrollo profesional, cursos de refrescamiento, el sistema de becas de perfeccio- namiento.....	63

2.5 El Programa de Capacitación del personal portuario en Guatemala

2.5.1	Antecedentes.....	69
2.5.2	Bases legales.....	71
2.5.3	Metodología aplicada	73
2.5.4	Metodología disponible.....	78

3. MARCO METODOLOGICO

3.1	Objetivos.....	82
3.2	Variables.....	82
3.3	Sujetos.....	83
3.4	Diseño de la investigación.....	85
3.5	Instrumentos.....	85
3.6	Procedimientos.....	85

4. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1	De administradores e instructores.....	87
4.2	De trabajadores.....	97

5. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS 110

6. CONCLUSIONES..... 127

7. RECOMENDACIONES..... 129

8. PROPUESTA..... 131

9. BIBLIOGRAFIA GENERAL..... 141

10. ANEXOS..... 145

INDICE DE GRAFICAS

	Página
Gráfica 1, Educación Permanente	15
Gráfica 2, Esquema del flujo comercial de un país	43
Gráfica 3, Organigrama de la Unidad administrativa de capacitación	49
Gráficas estadísticas de Resultados cuestionario, preguntas 1 a 15 a Instructores y administradores	89-96
Gráficas estadísticas de Resultados entrevista dirigida, preguntas 1 a 19 a Obreros Portuarios	98-109

INTRODUCCION

La importancia de la educación en el desarrollo de países del tercer mundo como Guatemala, se ha puesto de manifiesto con mayor vigor en los últimos años de recesión económica mundial.

No es solamente el acceder a la cultura, derecho humano inalienable, sino también el aplicar diversas modalidades educativas que alienten el desarrollo económico a partir de sus habitantes.

La Capacitación en la esfera del trabajo es una actividad necesaria en cualquier plan de desarrollo, que ha demostrado ser imprescindible para que éste se optimice.

Esta investigación trata del programa de capacitación del obrero portuario guatemalteco, aspecto en donde no se tienen antecedentes que haya sido objeto de estudio. El programa actual de capacitación en los puertos de Guatemala, iniciado a finales de 1985 con la asistencia técnica de la UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo) está dirigido especialmente al personal de dirección y administración de las organizaciones portuarias.

Por lo anterior en el marco teórico de este trabajo, se busca la clarificación de las actividades de capacitación, para su ubicación conceptual en el universo de la educación permanente; situándose taxativamente como una modalidad de Educación de Adultos en el trabajo .

Así mismo para comprender la importancia de la formación de la

mano de obra, el adiestramiento y la capacitación en las Empresas Portuarias, se estudia la función estratégica de los Puertos marítimos en el comercio Internacional y su impacto en los costos de los productos que consume o exporta el país y como la Unidad de Capacitación con una orientación educacional, deba ser considerada además de Departamento dentro de la Organización administrativa, como un Centro permanente de educación No-formal.

Se describen los diversos programas de Capacitación que se pueden implementar para cumplir con su función administrativa y educativa. En la última parte del marco teórico se hace referencia a los antecedentes del Programa de Capacitación para el Personal portuario en Guatemala, el marco legal que ampara sus actividades y se mencionan los aspectos mas importantes de la metodología de preparación de los cursos que se imparten, así como de una que está en proceso de definición en otros países.

El trabajo de campo se realizó en la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, la más importante del país por su tonelaje manipulado y la cantidad de personal. Los resultados concordantes con los objetivos de la investigación, identifican las deficiencias del Programa Actual en función de las características de aprendizaje de los obreros portuarios (clasificados en tres estratos, Estibadores, Operadores de Equipo y Controladores de Carga).

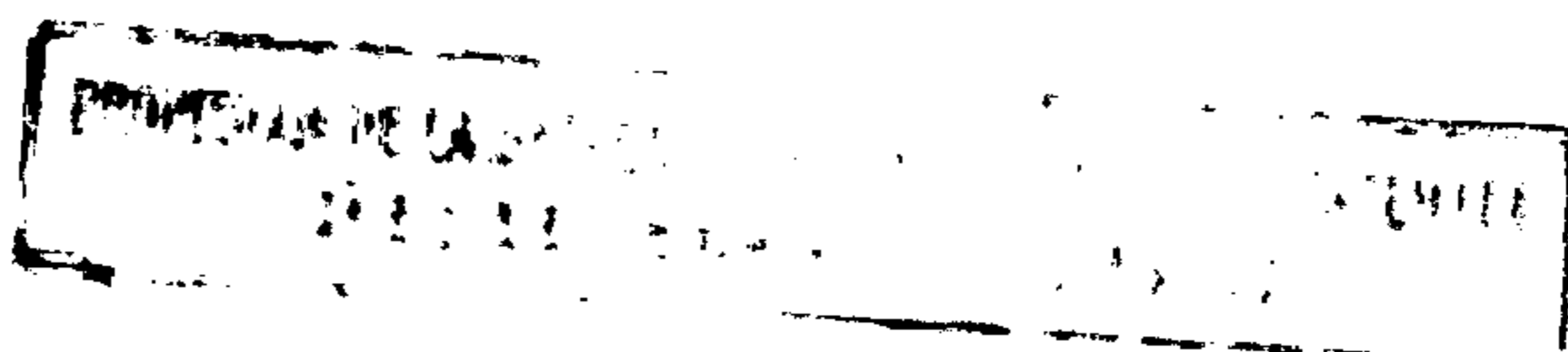
Las principales características encontradas en dirección del aprendizaje de los obreros son, antigüedad en el puesto de trabajo, baja escolaridad, poco hábito de estudio y en el caso

especial del estrato de estibadores, un significativo analfabetismo.

La eficiente preparación, administración, e impartición de cursos del programa actual, es el aspecto positivo de la metodología, pero con evidentes problemas en la transferencia del aprendizaje en relación a los obreros, al demandar para su eficaz realización, de participantes completamente lectores y con la escolaridad suficiente como para soportar un ritmo de capacitación fuerte por mas de 6 horas diarias, basado en lecturas de Manuales, explicaciones con transparencias, exámenes escritos, Etc..

Finalmente sobre la base de la Metodología de Preparación de Cursos aplicada actualmente, se hace una propuesta, que pueda ser experimentada posteriormente en la capacitación de obreros portuarios.

Se espera con el presente estudio, aportar elementos que orienten en mejor forma a las numerosas personas que juegan roles educativos dentro del programa y que tienen una especialización no pedagógica. Se espera así mismo que los profesionales y estudiosos de las Ciencias de la Educación, continúen las investigaciones con la seguridad que con sus aportes se propiciará el desarrollo de trabajadores, Empresas Portuarias y en general por su impacto en la economía, del país.



1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Antecedentes del problema

Por la importancia del transporte marítimo y los puertos en consecuencia, para el desarrollo económico de las países en vías de desarrollo, se inicia a nivel mundial en 1980, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el proyecto TRAINMAR (Desarrollo de la Capacitación en la esfera de del Transporte Marítimo) que fue establecido, después que un estudio reveló que más de 60,000 administradores empleados en el sector portuario y de transporte marítimo de los países en desarrollo nunca habían recibido capacitación adecuada.

El Proyecto TRAINMAR aplica una Metodología para la preparación de Cursos orientados a los cuadros del Supervisor hacia arriba (Jefes de dependencias, Gerentes y Ejecutivos de Alto Nivel) de las organizaciones portuarias, que por facilidad se le conoce como, la metodología TRAINMAR.

En Guatemala, a finales de 1985, se inició la aplicación de ésta Metodología, con la aprobación del Proyecto Gua-005-85, siendo la Agencia Ejecutura del Gobierno , El Ministerio de Comunicaciones Transporte y Obras Públicas y la Comisión Portuaria Nacional; la Agencia Internacional Ejecutora, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo UNCTAD; con el financiamiento del PNUD.

Con este proyecto se llena un vacío en materia de Capacitación para técnicos, supervisores, jefes y ejecutivos portuarios, en vista que por la especificidad de la actividad no existía en el país ninguna institución que la brindara. Por la necesidad de capacitar también a los obreros portuarios guatemaltecos, como consecuencia del Proyecto, se preparan en 1990 dos cursos tomando como referencia a la Metodología TRAINMAR; aunque ésta no fuera concebida para la capacitación de obreros con sus propias características de aprendizaje.

De las Empresas Portuarias, Santo Tomás de Castilla, establece formalmente en 1990 un departamento de Capacitación, aunque desde 1984 venía funcionando con limitaciones presupuestales como Unidad administrativa.

En este momento a nivel de Puertos guatemaltecos, existe por un lado una institución que dispensa Capacitación, especialmente a sólo un sector de empleados y ejecutivos, y por otro un departamento de Capacitación en una de las Empresas Portuarias cuyas funciones hasta la fecha, se circunscriben a administrar Cursos.

1.2 Planteamiento del Problema.

Actualmente en Guatemala, en materia de Capacitación Portuaria, no se aplica la Metodología de transferencia adecuada para atender al sector operativo, constituido por personas de escasa o ninguna escolaridad. Se aplica una

metodología para preparar cursos orientados a los Mandos Medios y Ejecutivos Portuarios que recurre mucho a manuales escritos cuyos planteamientos teóricos, no son captados por los participantes con baja escolaridad. Ante ello, se hace necesario definir procedimientos más acordes al nivel de aprendizaje de los obreros portuarios; por lo anterior se plantea el siguiente problema:

¿Cuál es la alternativa metodológica para la capacitación de los obreros portuarios guatemaltecos?.

1.3 Justificación

La experiencia que se tiene, dentro de la actividad desarrollada al aplicar la Metodología TRAINMAR, ha permitido observar la necesidad de preparar cursos, adecuados a las características particulares de aprendizaje del sector Operativo y que los aprendizajes no sólo se refieran a mejorar una tarea o una función, con las consiguientes mejoras de rendimiento en el trabajo, sino que permitan ampliar su visión del mundo, ser más solidarios, e incluso motivación para continuar con su formación personal.

Hasta la fecha, al menos para el sector obrero de los puertos guatemaltecos, no se ha definido totalmente un programa para su capacitación, especialmente en la metodología de transferencia (enseñanza-aprendizaje).

El Problema surge de la necesidad observada dentro de las Empresas Portuarias de que se defina un Programa para la

capacitación del Sector Operativo, que a través de cursos convenientemente diseñados, sean el factor facilitador de Educación No-Formal, y adicionalmente puedan contribuir al desarrollo de las Empresas Portuarias, para hacer posible la Formación, Capacitación y Adiestramiento, puesto que éstas son las tres funciones trascendentales de la Educación.

1.4 Alcance y límites del Problema.

El problema se limita al estudio de la metodología de transferencia adecuada a las características de aprendizaje de los trabajadores operativos de la Empresa Portuaria ubicada en Puerto Santo Tomás de Castilla, en el Departamento de Izabal en la costa Atlántica, dado que es representativo de los puertos de Guatemala, tanto por su actividad comercial como por la la cantidad de personal obrero portuario.

Se toma como referencia para el presente trabajo a la Metodología aplicada actualmente, identificada como "TRAINMAR".

El estudio no profundiza en los aspectos Organizacionales o de Administración de Empresas, se mencionan en la medida que justifique el Sistema de Capacitación; el mejoramiento de la Administración Portuaria, como un todo, se deja para los estudiosos de ésta Ciencia, en el presente se aborda desde la óptica de las Ciencias de la Educación.

2. MARCO TEORICO

2.1 EDUCACION EXTRAESCOLAR

Las actividades de Educación Extraescolar, se derivan normalmente de la estrecha relación que tienen con Planes de desarrollo . Como una gran cantidad de personas que laboran en estas actividades tienen una especialización no pedagógica, existe confusión al respecto; el Dr. Iván Barrientos, quien fué consultor de la UNESCO en Educación Extraescolar, en las conclusiones de su trabajo *La Educación Extraescolar en Guatemala* (1 : 24), dice en ese sentido que,

"El trabajo formal de aclaración conceptual es de gran utilidad, por no decir de urgencia en lo relativo al concepto de educación extraescolar y puede rendir extraordinarias contribuciones en el campo de implementación de programas."

El programa de capacitación del personal portuario, forma parte del plan de desarrollo de los puertos nacionales como estrategia de desarrollo del comercio internacional del país; esto es, un programa económico que se sustenta en una modalidad educativa extraescolar, por lo que la ubicación conceptual de sus actividades desde la óptica educativa, permitirá una mejor operatividad de los involucrados en ese programa.

2.1.1 Educación Extraescolar, Concepto y definición

Antes de dar una definición de Educación Extraescolar,

por Educación, empezando por Luis Arturo Lemus (5 : 13)

para quien,

"La Educación es un hecho inherente a la persona humana; no es discrecional sino ineludible"

y citando a Lorenzo Luzuriaga, indica que:

"La Educación es una actividad que tiene por fin, formar dirigir o desarrollar la vida humana para que ésta llegue a su plenitud".

Francisco Larroyo (4 : 207) indica que la Educación,

"Es un hecho que se realiza desde los orígenes de la sociedad humana. Se le caracteriza como un proceso por obra del cual las generaciones jóvenes van adquiriendo los usos y costumbres, las prácticas y hábitos, las ideas y creencias, en una palabra, la forma de vida de las generaciones adultas...".

Resumiendo lo expuesto sobre el término "Educación", el Diccionario Pedagógico Labor (9 : 207) dice que,

"... la Educación es perfeccionamiento intencional de las facultades específicas del hombre " .

Las anteriores citas empiezan a caracterizar el problema de una Educación Intencionada, sistemática y una No Intencionada, asistemática, la primera dispensada por organizaciones sociales, especialmente creadas y la segunda, derivada de las relaciones del hombre con su comunidad. Resulta evidente, el énfasis que se le dá al elemento **intencional** que supone la transferencia de "educación" de una generación formada, adulta, hacia una inexperta, joven.

El concepto de Educación Permanente, impulsada por la UNESCO, que se identificó desde sus inicios con,

"...el aprendizaje, sin tener en cuenta en dónde, cuándo o a que edad se producía el aprendizaje... la educación como un proceso que dura toda la vida y abarca desde la primera infancia hasta el final de la vida" (3 : 43)

en que:

"... el hombre es el agente de su propia educación e implica no sólo que aprende durante toda su vida, sino que además se le deben ofrecer oportunidades para continuar su educación a lo largo de toda su existencia" (7: 23)

proporciona un marco conceptual más amplio, en el que se puede ubicar la Educación Extraescolar; pudiendo definirse, en una primera aproximación como:

la educación que se realiza fuera del sistema escolarizado.

Puesto que se menciona a la educación extraescolar dentro de la Educación Permanente, a continuación se analiza ésta relación.

2.1.1.1 La Educación Extraescolar dentro de la Educación Permanente

La Educación Permanente, puesto que se genera a cualquier edad, con cualquier persona y en cualquier lugar, implica una serie de aprendizajes y transferencias, que pueden ser completamente espontáneos y no planificados o provenientes de un sistema educativo escolarizado, o de instituciones que requieren aprendizajes específicos para cumplir con sus particulares objetivos.

Los aprendizajes y transferencias, que definen la Educación Permanente, pueden agruparse en tres subconjuntos, denominados Educación Formal, Educación Informal y Educación No formal, en donde:

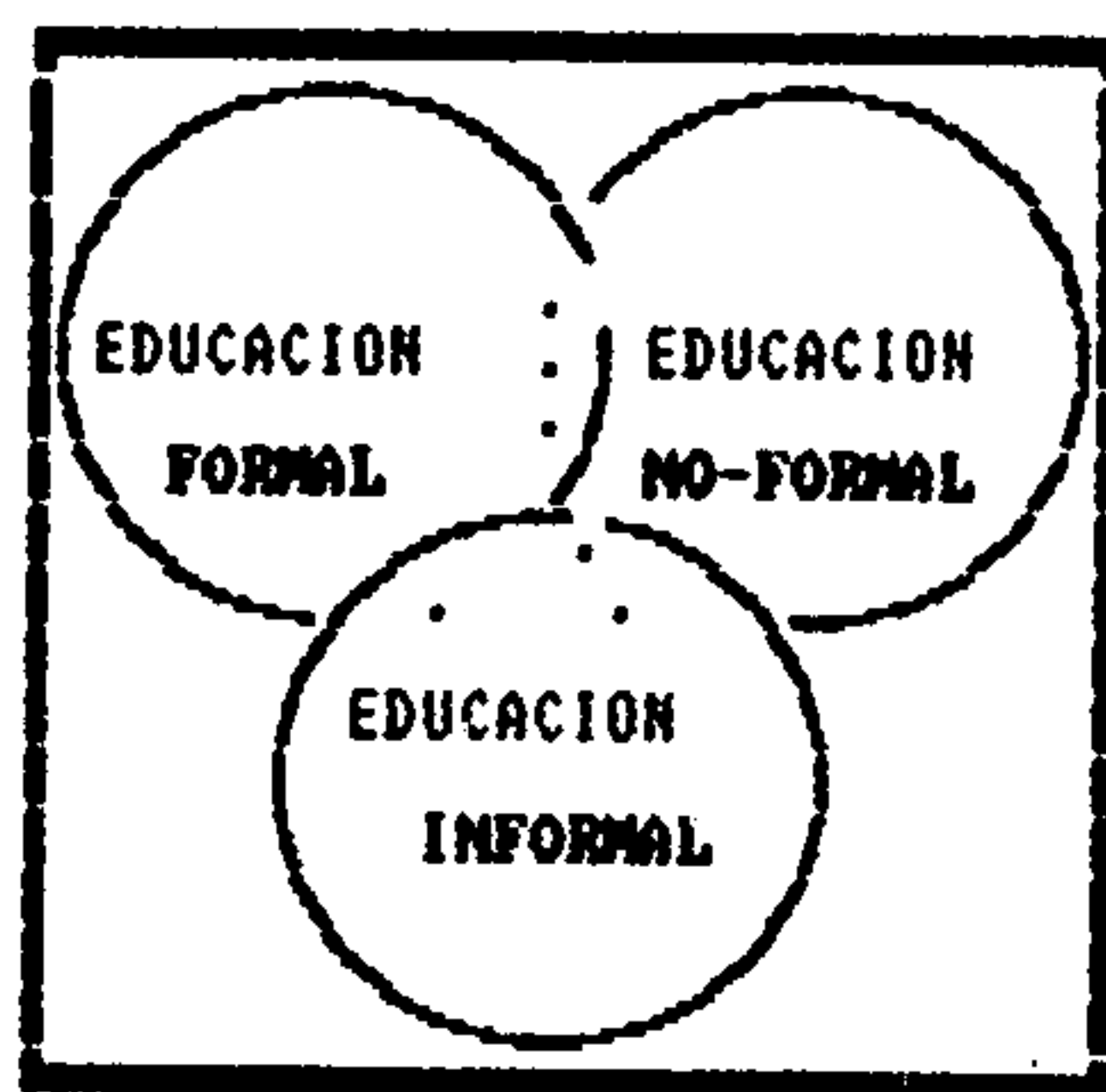
1- La Educación Formal, es la que se genera por medio

del Sistema Educativo, es la educación gradual escolarizada, desde los párvulos hasta la universidad.

- 2- La Educación Informal, es la inducida por la relación que tienen los sujetos con su medio, por la interrelación con sus semejantes, por experiencias diarias, es la educación espontánea.
- 3- La Educación No-Formal, es la propiciada por Instituciones, fuera del sistema escolarizado, que es planificada y organizada para alcanzar objetivos de aprendizaje tan variados, como la institución que la dispensa.

El Dr. Iván Barrientos (2 : 7), presenta un gráfico que relaciona los tipos de educación en función de los aprendizajes alcanzados, que para su presentación ha sido levemente adaptado:

Gráfica No 1



EDUCACION PERMANENTE

El gráfico representa a la Educación Permanente como Conjunto referencial, y los tres tipos de Educación como subconjuntos. Las áreas de intersección representan aquellos aprendizajes que no son derivados de un sólo tipo de educación, por ejemplo en el área interseccionada de la Educación Formal y la Educación Informal, pueden situarse los que se dan entre los adolescentes en un instituto del nivel medio, y que hablan del tema de la última clase durante un recreo; o el inducido por su participación en una protesta estudiantil, el obtenido por la interrelación grupal de regreso de una Conferencia, Etc, es decir, aprendizajes que no están previstos dentro de un Programa escolarizado, pero que se presentan como situaciones derivadas del mismo. De esta manera se pueden referir diversos ejemplos para asociarlos en cualquiera de las intersecciones del esquema.

El gráfico, también esquematiza aprendizajes que NO se generan o que quedan fuera de los subconjuntos y sus intersecciones, con variables difíciles de medir y aún de identificar plenamente, pero sí de ubicar dentro del marco conceptual de la Educación Permanente. Por ejemplo, los problemas derivados del factor genético y/o, el factor ambiental en el proceso de aprendizaje, las herencias culturales y la capacidad creativa, Etc. que lo limitan o favorecen, son elementos que no son directamente cobertura del tipo de educación, pero que

se pueden asociar con alguna de éstas áreas fuera del subconjunto,

dice Barrientos (2 : 8) que,

" Tales segmentos son las instancias de educación permanente que podrían considerarse como "no informales", "no-no informales" y "no formales", pero que sigan siendo fenómenos educativos cuya caracterización desafía la atribución a cualquiera de los tres subcontextos" .

Barrientos demuestra (2 : 20) que la Educación Extraescolar puede representarse en el gráfico, como un segmento propio, en el cual se traslapan contenidos no formales, formales e Informales, sin embargo resulta práctico para los propósitos de ésta investigación, el asociar a la Educación Extraescolar con la Educación No Formal.

Con los análisis anteriores la definición que sustenta la investigación se presenta de la manera siguiente, Educación Extraescolar es,

"cualquier actividad educativa intencional y sistemática (... fuera de la escuela tradicional) en la cual el contenido, medio, unidades de tiempo, criterios de admisión, personal, facilidades y otros componentes del sistema, son seleccionados y/o adaptados para estudiantes determinados, en orden de prioritaria realización de la misión del aprendizaje ... " (8 : 3).

2.1.2 Características de la Educación Extraescolar

Para la caracterización es útil hacer una comparación entre la educación Formal, o escolarizada con la

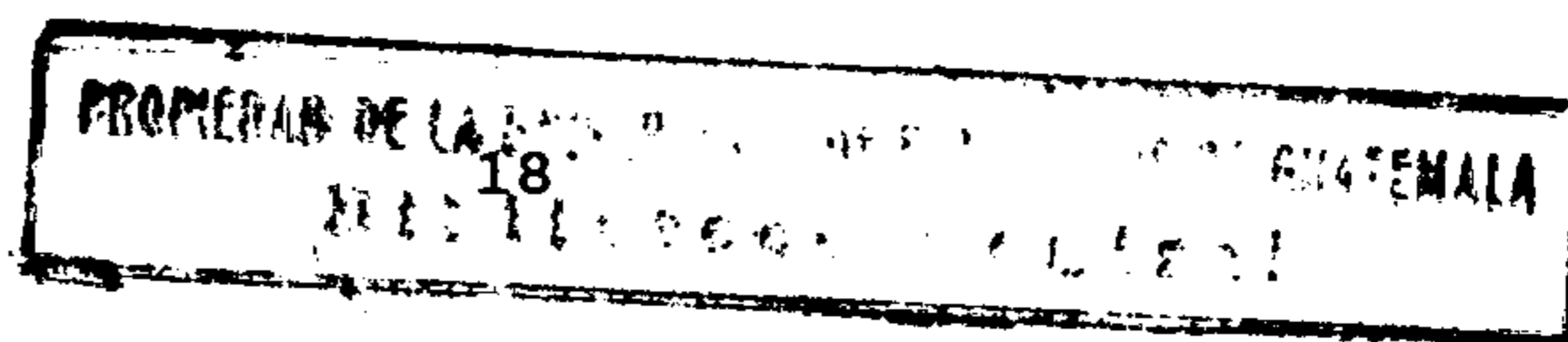
Educación No Formal o Extraescolar; al respecto Nölker y Schoenfeldt (6 : 121-124), encuentran que a diferencia de la Extraescolar, la Formal tiene:

- ordenamiento por generaciones
- coordinación curricular
- condiciones de ingreso
- otorgamiento de títulos o diplomas
- el empleo de personal pedagógico.

Lo anterior implica la existencia de un ente nacional que la proporcione y administre: el Ministerio de Educación. En relación a las instituciones que proporcionan Educación Extraescolar, como característica, Nölker y Shoefeldt las clasifican de acuerdo al patrocinio, así,

- Ministerios distintos al Ministerio de Educación
- Organismos de Asistencia Técnica, (nacionales o internacionales)
- Sindicatos, Centros Religiosos, o Empresarios privados.

En el caso de Guatemala, se pueden mencionar como ejemplo, a la Dirección General de Servicios Agrícolas -DIGESA-, en aspectos de cultivos; en aspectos de salud, la Dirección General de Servicios de Salud-DIGESS-; así mismo el Sistema Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público-SINAFOC-, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad-INTECAP-. Sólo para



mencionar, algunas instituciones vinculadas al sector público, los ejemplos se multiplicarían al abarcar los organismos de asistencia técnica, o al enumerar las organizaciones de carácter social, político, religioso o comerciales que generan educación extraescolar.

Habiendo hecho la comparación entre la Educación Formal y Extraescolar, se facilita enumerar las características. Las características de la Educación No Formal, o Extraescolar que refieren los últimos autores citados son:

- 1- Se organizan con diversos patrocinios, en función de los objetivos de la Institución que la dispensa.
- 2- La duración de sus eventos, es variada.
- 3- Currículos propios que a menudo, no están coordinados con otros.
- 4- Reconocimiento parcial de certificados, constancias y diplomas.
- 5- Es normal que, el personal que lo proporciona, no cuenta con preparación pedagógica especial.

Una caracterización más precisa de la Educación Extraescolar que complementa la anterior, es presentada por Russell Kleis (8 :4-5); las que se suman a las anteriores, así:

- 6- Usualmente se ocupa de tareas inmediatas y prácticas.
- 7- Las pruebas de conocimiento se realizan más para medir el aprendizaje que para hacerse obtener un certificado.

- 8- Usualmente no requiere de una alta organización, estructura o personal especializado.
- 9- Usualmente involucra la participación voluntaria.
- 10- Usualmente es una actividad de medio tiempo para los participantes.
- 11- La instrucción raras veces es secuencial y no por grados.
- 12- Generalmente es de más bajo costo que la educación formal.
- 13- Usualmente no involucra un criterio de admisión; los participantes son aquellos que se encuentran dispuestos a aprender o que su situación lo amerita.
- 14- La selección de los capacitadores, frecuentemente involucra a los líderes comunales.
- 15- No está restringida a una organización en particular, clasificación personal o curricular.

Las anteriores caracterizaciones, pueden agruparse de acuerdo a los seis **criterios de Gradstaff**, citados por Barrientos, (1: 4-8) y (2 : 10-11) para hacer una distinción entre las modalidades formales y no formales de la educación, que son:

- i) la adscripción administrativa
- ii) el estilo pedagógico
- iii) la función
- iv) los beneficiarios
- v) los sistemas de recompensas
- vi) la conformidad cultural.

En la adscripción administrativa, se ubican las características referidas a las instituciones que las impulsan; la educación que es generada por otras organizaciones que están fuera del sistema escolarizado.

El estilo pedagógico, aglutina a aquellas características referidas, tanto de la formación profesional de las personas que la realizan como las metodologías especiales que aplican.

Las actividades de la educación no formal o extraescolar varía en la medida de los objetivos de la Organización que la dispensa y son precisos o específicos; teniendo aspectos sustitutivos, complementarios y supletivos.

En cuanto al criterio de los sistemas de recompensas, se mencionó que la Educación Extraescolar, usualmente se refieren mas a logros comunales o de algún tipo de movilidad o garantía en un empleo, que a la obtención de un diploma o título.

En relación a los participantes o beneficiarios, su conformación también está referida a los programas particulares que se desarrollen.

El criterio, de conformidad cultural, se refiere a que como los objetivos que generan la educación extraescolar, están supeditados a objetivos de desarrollo social, la integración de los participantes

es por lo mismo variada, heterogénea en cuanto a edad, sexo, y cultura.

Para relacionar y contrastar las características y criterios anteriores, con una realidad nacional, se observa que en el último Plan Quinquenal de Educación 1987-1991, se estableció que:

"La Educación Extraescolar como parte del Sistema Educativo Nacional, suple, sustituye y complementa al subsector Escolar, dentro del marco de educación permanente, utilizando modalidades de educación formal y no formal con miras al desarrollo integral de la población. Los programas de educación extraescolar se ubican fuera del marco del subsistema escolarizado, en ellos no interesa la persona natural o jurídica que los realiza, ni la edad y sexo de la población a que van destinados, sino el modo o estilo con que se desarrollan. Si bien, sus programas son sistemáticos, no exigen gradación ni conducen necesariamente a la obtención de títulos o diplomas, sino son una respuesta a los intereses, necesidades y problemas de las comunidades, fundamentalmente rurales del país. ", (10:194).

En tanto que en la Ley de Educación Nacional Decreto 12-91, en el artículo 30, la educación extraescolar se define así:

"El Subsistema de educación extraescolar o paralela, es una forma de realización del proceso educativo, que el Estado y las instituciones proporcionan a la población que ha estado excluida o no ha tenido acceso a la educación escolar y a las que habiéndola tenido desea ampliarlas"; (11 : IX).

La Junta Nacional de Educación Extraescolar, creada por Acuerdo Gubernativo No 5 del 12 de Febrero de 1975, es el ente encargado de coordinar las acciones de Educación Extraescolar.

Al menos a nivel técnico, se ha caracterizado a la Educación Extraescolar, inscrita dentro de la Educación Permanente y a nivel legal aunque aún se observa una fuerte tendencia Escolarizada, al caracterizarla como "paralela", siendo sus características diferentes, tal y

como se apunto .

Lo anterior sin embargo, no es más que un ejemplo más para acentuar el criterio de adscripción administrativa, en donde la educación extraescolar, como la brindada en la capacitación del personal de los puertos, no tiene mayor relación con la educación escolarizada, representada por el Ministerio de Educación.

1.3 Modalidades de Educación Extraescolar

En base a las características enumeradas se pueden identificar las siguientes modalidades de educación extraescolar, en los programas de:

a-Educación Especial, cuando ésta se realiza fuera de las instituciones dedicadas a equiparar la enseñanza con el sistema escolarizado o acreditarla para el ejercicio de una profesión. Por ejemplo los programas de orientación de menores y adolescentes que pretenden incorporarlos a la sociedad. La formación proporcionada a la familia con parientes minusválidos, física, mental o socialmente, Etc.

b- Educación Deportiva y Artística, como la impartida sin pretender alcanzar equivalencias académicas por las Escuelas de Jugadores de futbol, las Academias deportivas, los cursos libres para aprender las reglas de determinado deporte. Las Academias de teatro,

pintura, música, danza, Etc.

c-La educación de adultos, y los programas de alfabetización, educación elemental, capacitación y adiestramiento para el trabajo, desarrollo de la comunidad, Etc. que serán objeto de estudio en la sección 2.2 de ésta investigación.

d-La capacitación de adolescentes para aprender un oficio o carrera técnica corta, como los programas desarrollados por el INTECAP. (Formación profesional inicial.)

e-Los programas de formación de niños y adolescentes en la utilización del tiempo libre, tal como la proporcionada por grupos o clubes, de niños exploradores, boy scouts, muchachas guías, Etc.

f-Los programas para niños y adolescentes para la formación religiosa, desarrollados por ejemplo en la enseñanza de la biblia.

g-Los programas orientados a los adolescentes para la formación política o cívica, como el conocimientos de los derechos humanos, el papel de la juventud según determinada corrientes política, Etc.

Y en términos genéricos todas aquellas actividades educativas, que se desarrollan fuera del ámbito escolarizado y con propósitos bien definidos de parte de las instituciones que las impulsan.

Resumen sección 2.1

1. El trabajo de aclaración del concepto de la Educación Extraescolar, es útil dado que es impulsada normalmente, por organizaciones no pedagógicas; de su definición puede inducirse una mejor operatividad en los involucrados en éstas actividades.
2. La Educación Extraescolar, tiene un marco conceptual más claro, si se le ubica dentro de la Educación Permanente, que dentro de los conceptos escolarizantes de la Educación.
3. La Educación Permanente, se relaciona con el hecho de que el hombre es sujeto de aprendizaje, a cualquier edad y en cualquier lugar.
4. La Educación Permanente, puede esquematizarse como un conjunto referencial y tres subconjuntos denominados, educación formal (escolarizada), informal (espontánea) y no formal (extraescolar).
5. El gráfico de I. Barrientos de Educación Permanente, permite asociar cualquier aprendizaje, no sólo los generados por la educación formal, informal y no formal, sino de los inducidos por sus intersecciones y en aspectos que aunque difíciles de identificar o definir, limitan o favorecen los aprendizajes, tales como la influencia del medio, la herencia cultural, la creatividad, Etc.
6. La Educación Extraescolar, a pesar de que puede ser ubicada como un segmento especial de la educación permanente, con contenidos formales, informales y no formales, resulta práctico el asociarla con la educación no formal.
7. Las características de la educación no formal (extraescolar), pueden ser clasificadas de acuerdo con los criterios de Gradstaff: adscripción administrativa, el estilo pedagógico, la función, los beneficiarios, los sistemas de recompensas, y la conformidad cultural.
8. El Plan Quincenal de Educación (1987-91) y en la Ley de Educación Nacional más reciente, ubica a la educación extraescolar dentro de la Educación Permanente en el primero de los casos y en el segundo, al denominársele también "paralela", no hace sino acentuar su punto de vista escolarizante.
9. Las actividades del Programa de Capacitación del personal portuario, reúne las características de la educación extraescolar.
10. Las modalidades de educación extraescolar en general son todas aquellas que se desarrollan fuera del ámbito escolar y con objetivos determinados por las instituciones que la desarrollan.

BIBLIOGRAFIA

1. BARRIENTOS IVAN La Educación Extraescolar en Guatemala: Una exploración inicial de su problemática. Documento a mimeógrafo del Proyecto GUA/78/013, SEGEPLAN, MINEDUC, UNESCO, Guatemala, 1980.
2. BARRIENTOS IVAN La Educación extraescolar y la Educación Permanente: propuesta de un modelo sencillo de lógica contextual para la ubicación de ambos marcos teóricos Anexo del Documento Proyecto GUA/78/013, SEGEPLAN, MINEDUC, UNESCO, Guatemala, 1981.
3. COOMBS PHILIP La crisis Mundial en la Educación, Perspectivas Actuales. Tra. Víctor Martínez, Editorial Santillana, España, 1985.
4. LARROYO FRANCISCO Diccionario de Pedagogía y Ciencias de la Educación, Editorial Porrúa, México, 1982.
5. LEMUS LUIS ARTURO Pedagogía, Temas Fundamentales, Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1969.
6. NÖLKER HELMUT, ET LA Formación profesional, enseñanza, currículum, programación tra. R. Fletcheneret, et la Editorial Reverté S.A., España, 1983.
7. RODAS LILEANA La Educación Permanente y la Educación a Distancia Tesis Pedagógica, Facultad de Humanidades, USAC.
8. RUSSELL KLEIS Program of studies in Non-Formal Education. Tra. César Urizar y Luis Moreira, Boletín Educativo 1 de la Junta Nacional de Educación Extraescolar, Secretaría de Coordinación, Guatemala 1984.
9. --- Diccionario Pedagógico Labor rev. Víctor García Hoz, Editorial Labor, 3a Edición, Barcelona, 1974.
10. --- Plan Quincenal de Educación 1987-1991 Tomo I, MIDEUC-USIPE, Guatemala, 1986.
11. --- Ley de Educación Nacional, Decreto No 12-91 Publicada en el Diario De Centro América, el 18 de enero de 1991, Tomo CCXL, Número 52, Guatemala.

2.2 LA EDUCACION DE ADULTOS

El programa de capacitación del personal portuario como parte de la educación extraescolar, desarrolla actividades para personas física y socialmente conformadas, con lo que la teorización de sus actividades se particularizan más, dentro de la perspectiva de la educación de adultos.

2.2.1 Algunas referencias históricas de la educación de adultos

Llamada así desde el siglo XIX (2 : 46), cobra especial interés con el desarrollo de la sociedad industrial. En lo que va del siglo XX, ha sido objeto de especial estudio; en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, " El Comité de la Educación de adultos, dependiente del Ministerio de Reconstrucción del Reino Unido, describió la educación de adultos, como una `necesidad permanente, un aspecto inalienable de la ciudadanía' ". (6 : 35).

En 1927, la asociación alemana Hohenrodter Bundt, funda en Kiel, la Escuela Alemana para la Investigación de la Educación del Adulto, (9 : 30). En 1929, la Universidad de Cambridge, Gran Bretaña, realiza una reunión sobre el tema que " Diríase que fue el primer evento relevante del presente siglo destinado a promover estudios sobre la educación de adultos y a estimular la cooperación internacional para acciones en este campo." Sin embargo los " trabajos fueron subutilizados y en gran medida quedaron en el olvido" (10 :9).

No fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial que,

"... había dejado, además de la destrucción de vidas y de los recursos físicos y naturales, sabias enseñanzas. Entre ellas que la educación de adultos era un imperativo y que lo sería mas frente a la reconstrucción de las grandes áreas devastadas por la guerra, pero mucho más, ante el mundo por devenir, (10:10); por ello la UNESCO, fundada en 1946, promueve 3 años después, la Primera Conferencia de Educación de Adultos, en Elsinor, Dinamarca.

Michel Carton (2 : 177-182), Guillermo Medina (10 : 7-19) y Ana Rodríguez (13 : 9-10) entre otros, hacen una reseña de los cónclaves mundiales impulsados por la UNESCO en relación a la educación de adultos, que resumidos a continuación, permitirán conceptualizarla en mejor forma.

Los Cónclaves de la UNESCO

En la Conferencia de Elsinor de 1949 el interés de las naciones recién salidas de la guerra se puso de manifiesto, al identificar a la educación de adultos, como una solución para la preparación de mano de obra calificada para involucrarla directamente al trabajo de reconstrucción de sus países. Se determinó el papel y objetivo de la educación de adultos que no puede partir de un programa establecido de antemano, ni de la división del saber por materias separadas tal como lo establecido por la enseñanza tradicional, sino de

situaciones concretas, de problemas actuales que los mismos interesados deben hallar solución. El tema del trabajo y de formación profesional correspondió a la Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

En Montreal, 1960, el tema fue "La Educación de Adultos en un Mundo en Evolución", dándole un valor extraordinario a lo social, se le identifica como un medio e instrumento eficaz para el fomento de la paz y la comprensión en el mundo y como un componente importante del desarrollo económico. Se le ubica dentro del contexto de la Educación Permanente.

En las conclusiones de Tokio de 1972, se establecieron los siguientes mandatos: examinar las tendencias de la educación de adultos para la década, considerar sus funciones en el contexto de la educación permanente y examinar las estrategias de su desarrollo .

En la XIX reunión de la Conferencia General de la Organización, celebrada en 1976 en Nairobi, Kenia, se retoma el tema y con los señalamientos que al respecto se hicieron en la Conferencia de Tokio, se hacen diez recomendaciones relativas al desarrollo de la educación de adultos, las que están referidas a sistematizar e institucionalizar las actividades, nacional e internacionalmente.

Conviene destacar, las corrientes de pensamiento con que según Carton, se impulsa a la educación de adultos: la

Corriente estadounidense que plantea el desarrollo personal en el individuo; **la Corriente europea** que se articula en torno a temáticas más sociales, haciendo de la evolución de las sociedades industrializadas el eje principal de su enfoque y **la corriente de la UNESCO**, en que se dá énfasis a la transición de los sistemas escolarizados hacia un sistema fundamentado en la educación permanente. Este aspecto será retomado cuando se aborde el tema de la Capacitación y el Desarrollo Profesional.

Con el esbozo histórico anterior, se ha demostrado que existen esfuerzos serios de parte de las naciones por atender la educación de los adultos. Con lo que se puede dar una definición de la misma.

2.2.2 Definición de la Educación de Adultos

Guillermo Medina, dá una definición ajustada a los aspectos históricos planteados y a los propósitos de ésta investigación; dice que la educación de adultos :

" Es una expresión que designa a la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea su contenido, el nivel o el método; sean formales o no formales; ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial otorgada en la escuelas o universidades y en forma de aprendizaje profesional, gracias a las cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias y técnicas o profesiones o le dan una nueva orientación y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo económico y cultural equilibrado e independiente... " (10 : 13).

Roque Ludojoski (9 : 30-31), hace un distinción, que complementa más la definición anterior, para éste autor:

" El concepto amplio de 'Educación del Adulto' nos dice que la misma es entendida como el empleo de todos los medios y modalidades de la formación de la personalidad, puestos a disposición de todos los adultos sin distinción alguna, ya sea que hayan cursado sólo la enseñanza primaria, o la secundaria y hasta la superior... Por 'Educación del Adulto' en sentido restringido, se entiende la complementación de las insuficiencias que trae un adulto determinado, fundamentalmente en su formación primaria, o la suplencia de la misma en caso de no haberse dado. En tal sentido se exceptúan normalmente todos aquellos adultos que han cursado la escuela secundaria y la superior, lo que les ha permitido una formación profesional, más o menos adecuada..."

Por el tema de ésta investigación, relacionado con obreros portuarios, con poca o ninguna escolaridad, el término más adecuado de educación de adultos, es la dada, en su sentido restringido, en la modalidad de capacitación, como se verá más adelante.

2.3 Formas de aprendizaje de los adultos.

Por la manera especial con que aprenden, algunos autores han llegado a proponer para el estudio de la educación de adultos, a una ciencia diferente a la Pedagogía, ésta sería, la **Andragogía** ; según un artículo publicado por el Centro Nacional de Productividad de México, (4 : 9)

" La andragogía ha surgido de la propia experiencia educativa, de la práctica misma del hecho educativo con los adultos, de la reflexión y análisis acerca de ese hecho educativo, y de la derivación de principios y supuestos básicos acerca del adulto como unidad biológica, psicológica y social. Pero, especialmente, la andragogía nace de la crítica de la Pedagogía. Pedagogía es un concepto y un conjunto de conocimientos, principios, métodos, procedimientos, técnicas y materiales de enseñanza, referidos a la conducción o educación de niños.... mucho de la educación de adultos se hace mal porque se sustenta en principios y métodos tomados de la educación de niños o pedagogía."

Aunque no está dentro del estudio el discutir sobre la pertinencia de un término o el otro, es obvio que un adulto aprende y debe ser objeto de una metodología educativa diferente de la de los niños y adolescentes. Es por ello, que en adelante se utilizará el término

"Ciencia de la Educación", en el entendido que tanto la Pedagogía en su acepción original, como la Andragogía, estudian educativamente al hombre en situaciones diferentes de su vida. Al respecto Joachim Knoll dice, (7 : 11)

"...quiero decir que hay que especificar si, efectivamente, el estudio científico de la formación de adultos constituye un objeto legítimo de la pedagogía, en cuyo caso, evidentemente habría que liberar de su significado etimológico a la palabra pedagogía, como educación de niños, e incluir en ella aquellas formas de la tarea educativa y formativa válidas no sólo para niños, sino también para jóvenes y adultos. En ese contexto me parece más afortunado el término Ciencia de la educación, por ser más amplio."

Y más adelante puntualiza lo siguiente:

"...el estudio científico de la formación de adultos es objeto de la ciencia de la educación, la cual se ha de entender como disciplina cooperativa."

Principios del Aprendizaje de Adultos

Previo a enumerar los principios, es útil considerar, lo mencionado por Susana Avolio (1 : 46) en relación a la enseñanza aprendizaje, que se puede estudiar,

"... desde un punto de vista dinámico analizando los procesos que en ella tienen lugar... si se analiza desde el punto de vista del alumno, encontramos el proceso de aprendizaje; desde el punto de vista del docente, se encuentra el de enseñanza, y si se analiza desde el punto de vista de la interrelación alumno-alumno, docente-alumno, encontramos el proceso de comunicación."

La referencia por los términos utilizados, inscrita en la educación escolarizada, són válidas en la educación de adultos.

María Chapas (5 : 14) en cuanto a la enseñanza, afirma

"La educación de adultos se dirige al desarrollo de aptitudes y conocimientos, al mejoramiento de las competencias técnicas o profesionales del hombre y se sustenta en la concepción educativa de la

educación permanente, que enfatiza al hombre como totalidad concreta integrada a su realidad social. Concibe al ser humano como gestor de su propio proceso de aprendizaje para ubicarlo, productiva y creativamente en su contexto social."

Guillermo Medina, (10:19-23), comenta que la educación de adultos debe basarse en principios como los siguientes,

- Estar concebida en función de las necesidades de los participantes.
- Despertar el interés por la lectura y fomentar las aspiraciones culturales.
- Suscitar y mantener el interés de los adultos en formación, recurrir a su experiencia, reforzar su confianza en sí mismos y facilitar su participación activa en todas las fases del proceso educativo que les concierne.
- Adaptarse a las condiciones concretas de la vida cotidiana y del trabajo.

En resumen, considerando las anteriores citas y lo expresado por Roque Ludojoski, en el Capítulo IV, "Revisión de elementos de la didáctica general de tipo puerocéntrica, en función de la educación del adulto" (9 : 87-116), se tiene que el adulto aprende:

- A partir de ejemplos clarificadores, tomados de su experiencia e intereses.
- Definiendo claramente qué es lo que se quiere lograr.
- Trabajando más en grupo que individualmente.
- Problematisando situaciones de su ámbito vivencial,

para que proponga soluciones, en un marco de diálogo y participación.

- Contrastando situaciones, sobre la base de información lo más real posible.

Es claro que los principios deducidos, anteriormente son de carácter general, debiendo estar supeditados, a la interrelación entre finalidad, el contenido y el método de enseñanza. Nölker y Schoenfeldt (11 : 28-36), comentan que,

"Existen relaciones casi lógicas entre la finalidad, el contenido, y el método de enseñanza que no pueden ser ignoradas por el maestro."

Ejemplificando lo anterior, dicen que no se puede aprender a conducir automóvil, escuchando conferencias; tampoco aprender una tarea práctica con el método de discusión o de trabajos escritos.

En base de la interrelación entre objetivo, contenido y métodos, los autores mencionados, indican que para que el proceso enseñanza-aprendizaje sea efectivo, debe darse variedad de funciones, que las actividades no devengan en una monotonía dada la diversidad de objetivos y métodos educativos existentes. Proponen un "instrumento metódico diferenciado", el que afectado por situaciones externas, como la hora, las condiciones del edificio en que se desarrollan los eventos, la experiencia de los participantes, Etc. puede expresarse como la aplicación de tres reglas, que se resumen a

continuación.

I. Diversificación

La monotonía perturba de manera considerable el aprendizaje, por lo que el instructor, debe cambiar de método aproximadamente cada 20 minutos, dado que existe una tendencia natural de aburrimiento; (En relación a la curva de aprendizaje).

II. Repetición

Las repeticiones deben darse hasta que se haya alcanzado, el objetivo buscado o hasta que se aprecie un aumento en la eficiencia. Este proceso es conveniente, pues conduce a una consolidación de lo aprendido y porque genera seguridad. Es recomendable especialmente en aspectos teóricos.

III. Estructuración

Debe de estructurarse el material de enseñanza, de manera clara o conocida. Es más fácil aprender o captar información estructurada que una no estructurada.

El cerebro acumula informaciones aisladas y necesita cierto tiempo para vincularlas entre sí. Luego de un período de aprendizaje sigue una fase de saturación y elaboración interna en la que no se asimilan nuevas informaciones, por lo que debe de darse un lapso de tiempo, para reiniciar el proceso.

2.2.4 Modalidades de educación de adultos.

La educación de adultos, puesto que se lleva a cabo por regla general con la población económicamente activa de un país, se le asocia con programas de desarrollo a cualquier nivel. César Picón (12 : 16-17), comenta que,

"...la educación de adultos como componente de desarrollo nacional y del proceso de cambios sociales tiene que ser caracterizada con perfiles de autenticidad nacional dentro del marco de la educación permanente... es componente de vida de los hombres y de las instituciones. No se trata de un simple derecho o reivindicación, se trata de un instrumento social y personal."

En los países del tercer mundo como Guatemala, a la educación de adultos se le ha identificado sólo con los programas de alfabetización, o con los programas escolarizados nocturnos. La importancia de éstos sigue en vigencia, pero existen otras modalidades. Las diversas organizaciones de educación de adultos, pueden según Pablo Latapí y Alfonso Castillo (8 : 23), identificarse de acuerdo a los objetivos de los proyectos que las generan, así:

ALFABETIZACION Es la forma más explorada de la educación de adultos, es el punto de partida obligado de toda acción educadora para adultos, puede ser funcional o integral, monolingüe o bilingüe, vinculada a propósitos culturales y sociales amplios.

EDUCACION BASICA: Que se propone el desarrollo acelerado de un curriculum equivalente al de la educación escolar. Se imparte en centros nocturnos, en programas sabatinos o como educación a distancia.

CONCIENTIZACION: Vinculada o no a otras modalidades, que aspira a que los adultos adquirieran una comprensión más profunda de su ser, de la naturaleza y de las relaciones sociales en que están inmersos.

CAPACITACION PARA EL TRABAJO: Que propicia la adquisición de conocimientos y destrezas necesarias para la vida productiva, en los diversos sectores de la economía.

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD: Que se concreta en acciones orientadas a satisfacer las necesidades básicas, nutrición, salud, mejoramiento ambiental, vivienda, servicios higiénicos, actividades culturales o deportivas, Etc.

ORGANIZACION POPULAR: Ya sea para la actividad productiva, la acción política y otros objetivos sociales.

De la enumeración anterior, varias modalidades pueden coexistir en un mismo proyecto. En este sentido Alfonso Castillo (3 : 11-15), las agrupa, en modelos típicos, así:

Modelo Escolarizado: Que imparte conocimientos generales, promueve la expansión escolar, abate el rezago acumulado, facilita la obtención de certificados, que permitirán una mejor posición en el mercado de trabajo, y una movilidad social.

Modelo Técnico: Su centro de preocupación no es la "educación" como tal, sino la "productividad" en términos de rendimiento económico.

Modelo Participativo: Que incluye las modalidades de mejoramiento de la comunidad, concientización, organización popular.

Esta investigación taxativamente se inscribe dentro de la modalidad de Capacitación para el trabajo en un Modelo Técnico; con la salvedad que en la perspectiva de la educación permanente, se busque propiciar la máxima formación de los participantes, no sólo en función de una mejor productividad con el respectivo crecimiento económico, sino también del crecimiento humano.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
38A
Biblioteca Central

Resumen de la Sección 2.2

1. La educación de adultos, ha sido objeto de diversos estudios, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial y con el impulso desde 1949 de la UNESCO.

2. Hasta 1976, la UNESCO había organizado cuatro cónclaves mundiales dedicados a la educación de adultos.

3. A nivel mundial pueden identificarse, según Michel Carton, tres tendencias en la educación de adultos; la estadounidense con énfasis en el desarrollo personal, la europea que destaca el aspecto del desarrollo social y la de UNESCO, que propugna por la transición de los sistemas escolarizados hacia un sistema de educación permanente.

4. La educación de adultos en el sentido restringido de Roque Ludojoski, se ajusta en la modalidad de capacitación con los propósitos de ésta investigación.

5. Por la manera en que aprenden los adultos, con madurez física, psíquica y social, algunos autores proponen que debe ser objeto de una ciencia diferente a la Pedagogía, al menos en su acepción original, que sería la Andragogía. Resulta útil, ubicar su estudio dentro de la "Ciencia de la Educación", hasta que no exista consenso al respecto.

6. El adulto, de acuerdo a los principios que fueron inferidos de la investigación documental realizada, aprende:

- A partir de ejemplos clarificadores, tomados de su experiencia e intereses.
- Definiendo claramente qué es lo que se quiere lograr.
- Trabajando más en grupo que individualmente.
- Problematizando situaciones de su ámbito vivencial, para que proponga soluciones, en un marco de diálogo y participación.
- Contrastando situaciones, sobre la base de información lo más real posible.

Estos principios deben estar supeditados a las interrelaciones lógicas y psicológicas entre finalidad, contenido y métodos de enseñanza.

7. Para que el proceso enseñanza-aprendizaje sean efectivos, puede aplicarse lo que Nölker y Shoenfeldt denominan, "Instrumento Metódico Diferenciado" y que consiste en la aplicación de tres reglas: la diversificación de métodos, la repetición de actividades hasta alcanzar los objetivos o eficiencias propuestas, y la estructuración de los contenidos.

8. Las modalidades de la educación de adultos están asociadas según el proyecto de desarrollo que la genere; pudiendo identificarse en proyectos de alfabetización, educación básica, concientización, capacitación para el trabajo, desarrollo de la comunidad o de organización popular.

9. Con el enfoque de "modelos típicos", de Alfonso Castillo, se puede agrupar las diversas modalidades de educación de adultos, según la actividad desplegada, así se definen, el Modelo Escolarizado, el Modelo Técnico y el Modelo Participativo.

10. Taxativamente la presente investigación, se le ubica como una modalidad de Capacitación para el trabajo, dentro del Modelo Técnico; aunque se pretende desde la perspectiva de la educación permanente, el inducir un mejoramiento personal, además de propiamente el mejoramiento de la productividad económica.

BIBLIOGRAFIA

1. AVOLIO, Susana Planeamiento Educativo, Ediciones Marymar, Argentina, 1977.
2. CARTON, Michel La Educación y el mundo de trabajo, Colección Estudios y Encuestas de educación comparada, UNESCO, Ginebra, 1985.
3. CASTILLO, Alfonso Diversos Esquemas de Programación de Educación de Adultos, en Revista CENAPRO, número 8, septiembre de 1980, México.
4. CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD MEXICO Educación no formal para adultos, Varios Temas, Revista del Centro Nacional de Productividad de México, año IV, agosto 1981.
5. CHAPAS, María Categorías de aprendizaje en el adulto, Revista CENAPRO, Año V, número 7, Agosto de 1981, México.
6. HUMMEL, Charles La educación hoy frente al mundo del mañana, Colección Estudios y encuestas de educación comparada, UNESCO, Ginebra, 1978.
7. KNOLL, Joachim La formación de adultos, tra. del alemán Ramón Ibero, Ediciones Roca, S. A. México, 1979.
8. LATAPI, Pablo y Antonio Castillo Educación No Formal de Adultos en América Latina. Situación actual y perspectivas, Oficina Regional de Educación de la UNESCO, para América Latina y el Caribe, Chile, Mayo de 1983.
9. LUDOJOSKI, Roque Andragogía o educación de adultos, Editorial Guadalupe, Argentina, 1972.
10. MEDINA, Guillermo Educación no formal para adultos, en la Revista del Centro Nacional de Productividad de México, año V, agosto de 1982.
11. NÖLKER, Helmut y Eberhard Shoenfeldt. Formación profesional, enseñanza, currículu, programación, tra. R. Fletcher et la, Editorial Reverté, Barcelona, 1983.
12. PICON, César Educación y Educación de Adultos en América Latina, serie Educación de Adultos, Centro Nacional de Productividad, México, 1978.
13. RODRIGUEZ, Roxanda La educación de adultos ligada al trabajo, tesis pedagógica de la Facultad de Humanidades, USAC, 1987.

2.3 FORMACION DE LA MANO DE OBRA, EL ADIESTRAMIENTO Y LA CAPACITACION EN LOS PUERTOS.

En las secciones precedentes, se ubicó teóricamente al programa de capacitación del personal portuario, dentro del marco general de la educación permanente y dentro de éste, como parte de la educación no formal o extraescolar, finalmente se especificó como una modalidad de la educación de adultos.

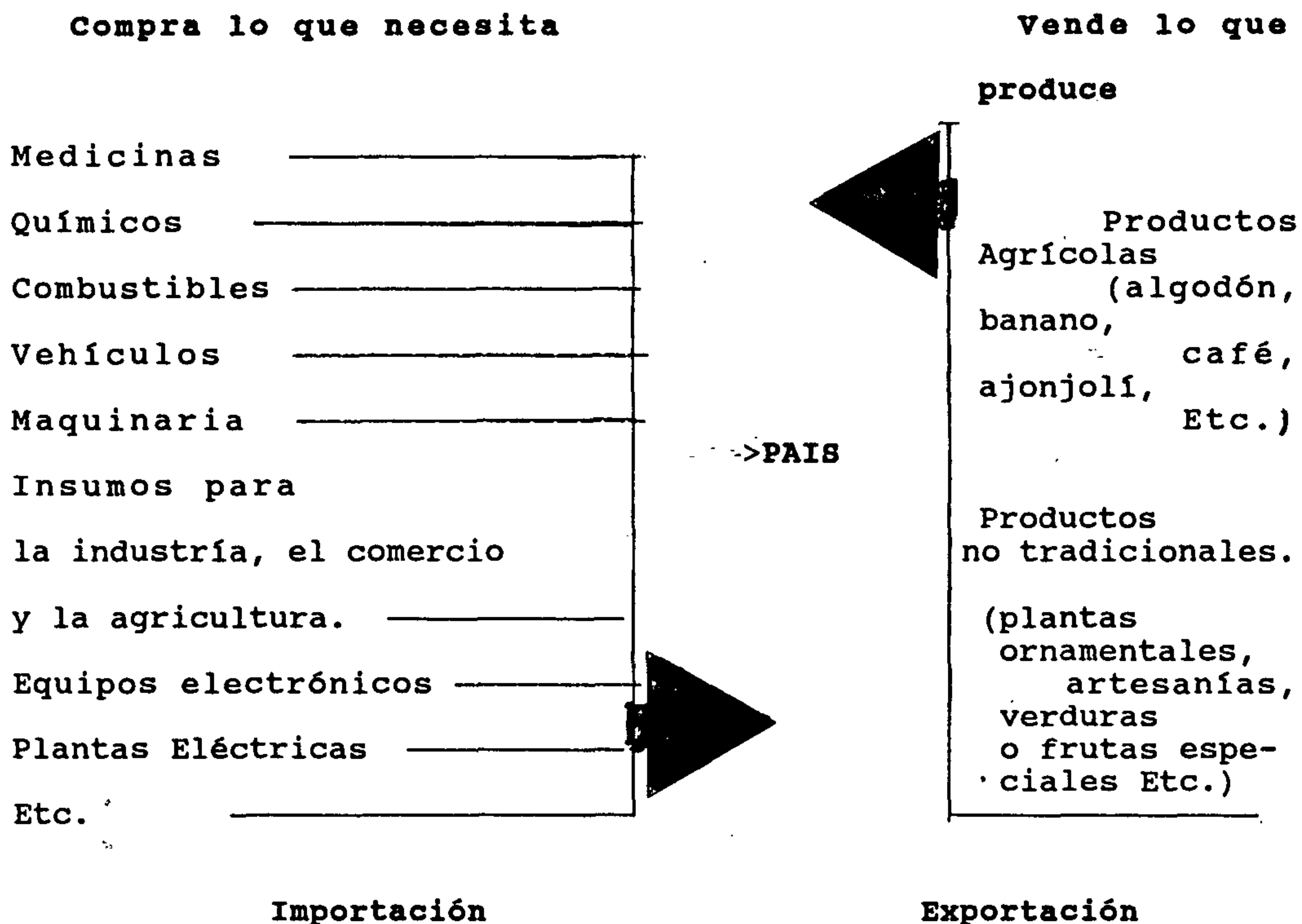
Previo a adentrarse en el programa de capacitación, se estudiará someramente la actividad portuaria, con la finalidad de determinar su importancia dentro del comercio internacional, sobre todo en los países sub-desarrollados como Guatemala, así como las funciones que le corresponden como unidad administrativa al centro de capacitación.

2.3.1 La función de los puertos en el comercio internacional

La prosperidad económica de los países en vías de desarrollo, depende en gran medida del comercio exterior que realicen; ésta actividad genera dos movimientos, la importación cuando se adquieren bienes o productos de otro país y la exportación que es la salida de las producciones nacionales. Esquematizando la situación en términos bastante simples, se puede decir que como país se está vendiendo lo que se tiene y comprando lo que hace falta.

Lo anterior se representa en la Gráfica 2, a continuación.

Grafica 2



ESQUEMA DEL FLUJO COMERCIAL DE UN PAIS

De la esquematización anterior se deducen algunas características generales, por ejemplo que para poder adquirir productos de importación se necesita de divisas o moneda extranjera, que esas divisas son generadas especialmente por las exportaciones. Según la UNCTAD, Conferencia de las Naciones Unidas Sobre Comercio y Desarrollo (5:10) Los préstamos, donaciones y créditos comerciales extranjeros contribuyen a lo más con una quinta parte de la moneda extranjera ... el saldo lo tienen que obtener (los países subdesarrollados) por medio del comercio.

En la realidad, intervienen variables de tipo económico y social, que no permite el ubicar al país como el único "comprador" y "vendedor" de todos los productos; sin embargo es un hecho de que por las exportaciones se obtienen fondos para pagar deudas externas, financiar proyectos de desarrollo social y al menos a nivel de esfuerzos, el propiciar una mejor condición de vida de sus habitantes. Igualmente cierto es que, los insumos importados para la industria, la agricultura o los productos para el comercio, generan fuentes de empleo para la subsistencia de muchas personas, además de activar el comercio interno.

Ahora bien, el comercio internacional implica la relación entre por lo menos dos países y por supuesto la interconexión entre éstos. Esto se realiza a través del Transporte, sea vía terrestre, área o marítima.

Según un estudio de la COCATRAM, Comisión Centro Americana de Transporte Marítimo, aproximadamente el 85% del valor de los productos que comercializa Guatemala con el mundo utilizan la vía marítima (2 : 3).

Lo anterior no es difícil de imaginar, al considerar que a nivel mundial por ser más práctico y rentable, se utilice preferentemente el transporte marítimo. La UNCTAD, afirma que "En la actualidad, más del 80% de todo el comercio internacional va por vía marítima (5:11).

El uso de la vía marítima implica, la utilización de los puertos. La importancia de los puertos, en el comercio internacional, se puede medir en función de los Costos de los productos.

De manera genérica, los costos de un producto tienen dos componentes:

A- El Costo que se tiene para producirlo; ya sea en una fábrica, ingenio, Beneficio, Taller, Etc., que implica el pago de mano de obra, combustibles, insumos, depreciación de instalaciones, maquinaria, Etc. y el

B- El Costo de distribución, que considera el valor del embalaje, los gastos por trámites aduanales, pagos por almacenaje, impuestos, seguros, y el costo del transporte del lugar de producción a otro país.

El Costo del Transporte a su vez, se puede desglosar, en el caso presente, en dos subcomponentes: los Costos de Transporte Terrestre y los Costos del Transporte Marítimo.

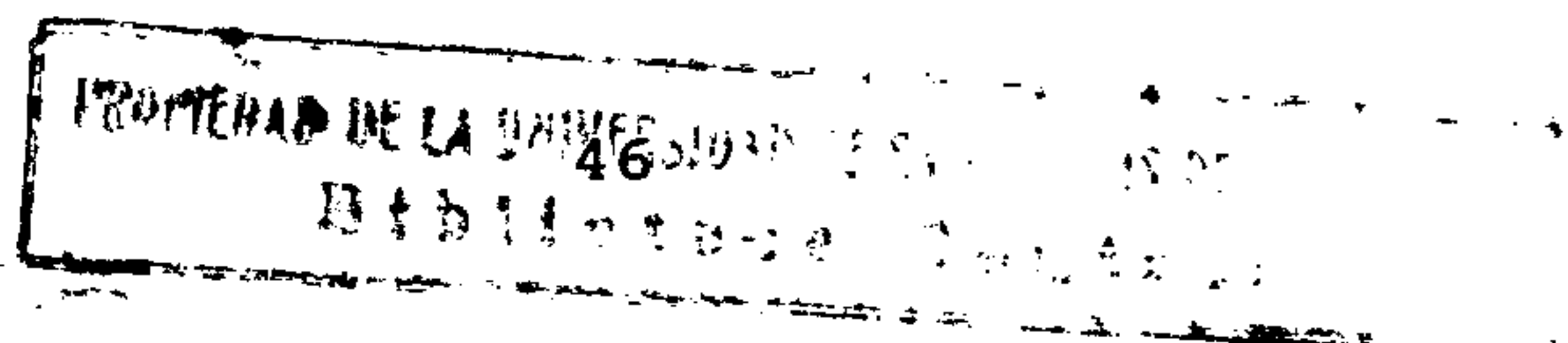
Estos últimos están relacionados con el valor de los fletes marítimos (pago por el transporte en los barcos); como el mismo está grandemente influenciado por el tiempo de que un buque pase atracado en un puerto, **Hasta dos terceras partes de los costos anuales de operación del naviero (persona que explota económicamente los buques) son incurridas en el puerto,** la función primordial del puerto se define como:

La de transferir carga entre el transporte marítimo y terrestre, rápida y eficientemente.

Se trata de atender a los buques para que los productos, sean descargados o cargados de la manera más rápida, segura y eficiente que se pueda lograr.

En la medida de que un buque permanezca más de lo razonable en un puerto, los navieros tendrán que estar costeando entre otros, el pago de la tripulación, el pago por uso de las instalaciones portuarias, o el dinero que dejan de percibir por no poder movilizar los barcos. Estos gastos naturalmente no son absorbidos en última instancia por el naviero, sino que los traslada aumentándo el precio por el flete, con el consiguiente aumento del costo de Distribución de cada producto, lo que finalmente se concretizará en productos más caros para el consumidor nacional en el caso de la importación, o inducir precios no atractivos en el mercado internacional para las exportaciones. En cualquier caso con un impacto negativo para la Economía Nacional.

La importancia de atender a los buques con rapidéz no termina allí, tal es el interés de los navieros por movilizar sus unidades, que si un puerto no logra la eficiencia necesaria e induce continuamente demoras en las naves, puede ser "castigado", con un recargo que se aplicará al flete de todos los productos que sean por el



transferidos. Tal recargo es aplicado en muchos de los puertos de países en vía de desarrollo, incluyendo Guatemala.

En consecuencia la transferencia rápida, segura y eficiente de las cargas, definen la razón de los servicios portuarios. La calidad de los servicios dependen de 3 grandes factores:

Disponibilidad de obras de infraestructura adecuadas (Canales de acceso para los buques, áreas marítimas en donde puedan hacer maniobras para llegar o salir de los muelles, atracaderos especiales para el tamaño y tipos de buques, áreas de almacenaje, maquinaria adecuada, talleres de mantenimiento, Etc.)

Eficientes métodos de operación portuaria, y Personal especializado que pueda operarlo racionalmente.

Por lo anterior se definen dos aspectos importantísimos en una empresa portuaria, por un lado el dotar de los recursos materiales y establecer una organización adecuada que pueda atender los buques lo más rápido posible, tarea que corresponde a la Administración Portuaria, y por el otro, de proporcionar aquellas técnicas de trabajo al personal para su eficiente y efectiva implementación, tarea que puede ubicarse organizacionalmente como parte de la administración portuaria, pero por los aspectos humanos que se quieren destacar caen en el campo educativo, impulsadas por una

Unidad de Capacitación.

2.3.2 La Unidad de Capacitación en la Administración Portuaria.

La Unidad de capacitación por ser parte estratégica para el logro de las funciones de un puerto, tendrá definidas sus actividades a partir de las políticas generadas al nivel más alto de la administración portuaria y acordes a los planes de desarrollo que se definan.

La meta global de capacitación, es el desarrollo del personal con el propósito de mejorar la calidad del servicio y la eficiencia del puerto. Más específicamente la capacitación ayuda a los empleados a adquirir las destrezas, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar efectiva y eficientemente el trabajo para el cual fueron contratados.

Tradicionalmente la capacitación forma parte de la administración de personal dentro de un Departamento de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales, para utilizar la jerga administrativa, aunque idealmente debería ser una Unidad Administrativa especializada, con suficiente autonomía para formar y mantener un nivel óptimo de profesionalismo dentro de la organización, como un disciplina especializada.

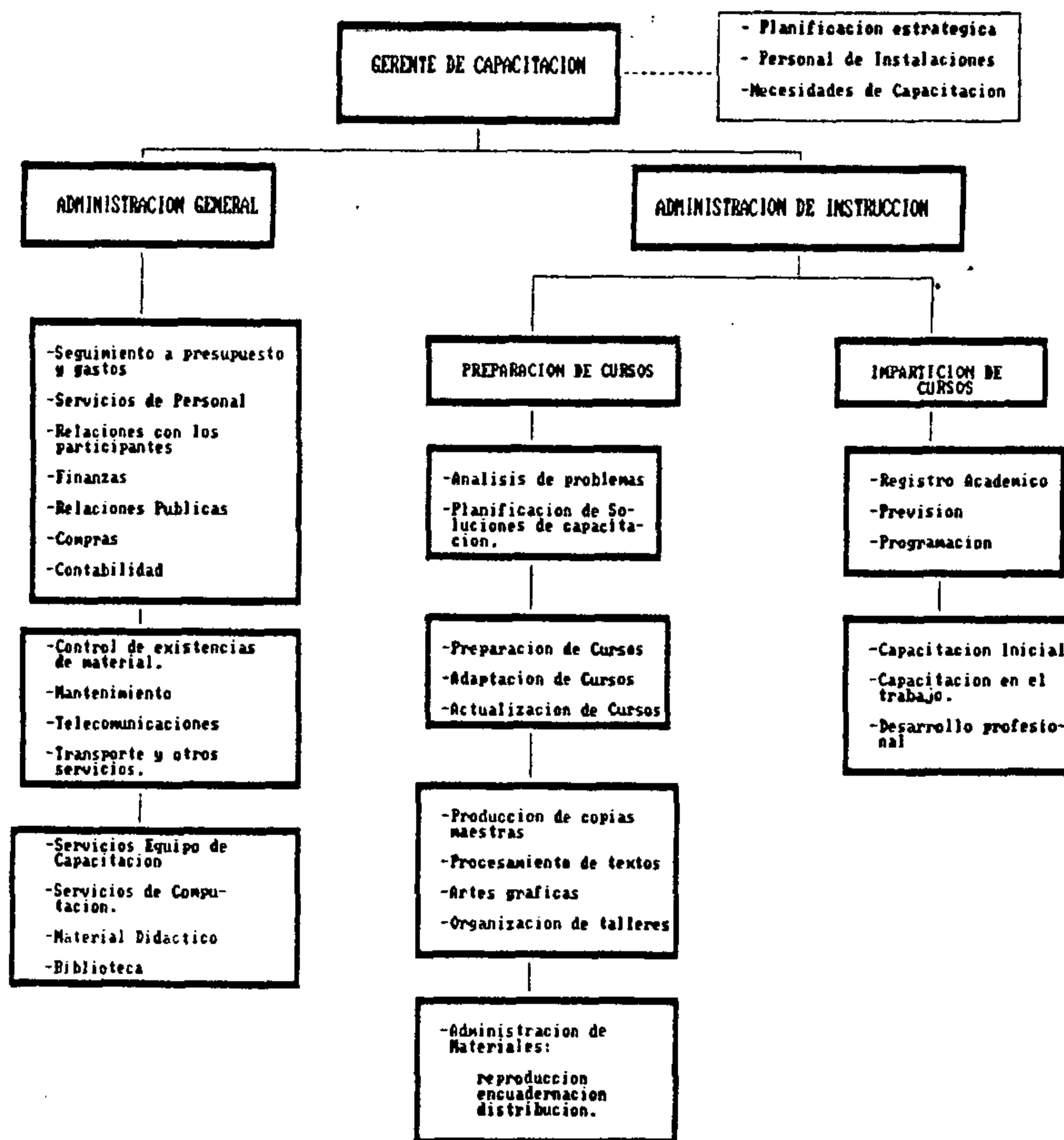
Debería entonces definirse a nivel de una Gerencia especializada de la Administración en Desarrollo del

personal, tanto en la formación de mano de obra, el adiestramiento y la capacitación como en los programas relacionados con ése desarrollo. Su dependencia sería directa de una Gerencia General.

La gráfica 3 representa, la organización y sus funciones más notables.

ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CAPACITACION

(Gráfica 3)



La cantidad de personal estará en función del tamaño del puerto y de las políticas de desarrollo y de

orientada a un dominio de habilidades uniformes para todos los empleados.)

- Debe llenar las necesidades de la Empresa, con poblaciones meta bien definidas y en un tiempo adecuado.
- Debe ser eficiente (la capacitación necesaria con los recursos necesarios).
- Debe implementar un sistema de seguimiento y evaluación en el puesto de trabajo, para asegurar que contribuya a alcanzar las metas de la organización.

Expectativas de la Capacitacion

Para las personas que trabajan dentro de la actividad de capacitación, la Administración portuaria debe: .

- Identificar y comunicar sus proyectos de expansión o desarrollo, para que la capacitación pueda adecuarse a ellos.
- Asegurar la asignación de los capacitados en los puestos de trabajo con responsabilidades adecuadas al tipo de capacitación recibida, además de brindar los insumos necesarios, tal como documentos, herramientas, condiciones, Etc., apropiadas al desempeño del puesto.
- Asignar a los empleados que cumplan con los requisitos establecidos para recibir un curso. (Garantizar de que verdaderamente sean parte de la población-meta).
- Motivar a los capacitados que completan exitosamente un curso, promoviéndolos, asignándolos a un mejor puesto o incentivándolos económicamente.

2.3.3

La Unidad de Capacitación como centro permanente de educación no formal

Paralelamente a la eficacia con que los servicios de capacitación son brindados a todos los niveles y dependencias de la organización portuaria, la Unidad de Capacitación induce entre los empleados motivación para superarse, una oportunidad de mejorar tareas y de ampliar las perspectivas laborales y/o conocimientos.

La eficacia estará influida por el cumplimiento eficaz de las funciones asignadas a la Capacitación, que gira en torno a la eficiente preparación, adaptación, impartición, seguimiento y evaluación de los cursos en función de las necesidades de capacitación que se establecen previamente.

Lo que determina que la Unidad de Capacitación sea un centro generador de educación no formal circunscrita a la actividad empresarial. Si se amplia la cobertura y se analiza desde un punto de vista más social y educativo, las actividades impulsadas por la capacitación pueden trascender a planos nacionales.

En éste sentido, no se puede soslayar las situaciones difíciles de resolver tanto para la educación formal como la no formal, tal como el analfabetismo, el bilingüismo, desnutrición, y demás aspectos socioeconómicos limitantes al desarrollo de cualquier forma de educación. La Unidad de Capacitación puede y

2.3.3

La Unidad de Capacitación como centro permanente de educación no formal

Paralelamente a la eficacia con que los servicios de capacitación son brindados a todos los niveles y dependencias de la organización portuaria, la Unidad de Capacitación induce entre los empleados motivación para superarse, una oportunidad de mejorar tareas y de ampliar las perspectivas laborales y/o conocimientos.

La eficacia estará influida por el cumplimiento eficaz de las funciones asignadas a la Capacitación, que gira en torno a la eficiente preparación, adaptación, impartición, seguimiento y evaluación de los cursos en función de las necesidades de capacitación que se establecen previamente.

Lo que determina que la Unidad de Capacitación sea un centro generador de educación no formal circunscrita a la actividad empresarial. Si se amplia la cobertura y se analiza desde un punto de vista más social y educativo, las actividades impulsadas por la capacitación pueden trascender a planos nacionales.

En éste sentido, no se puede soslayar las situaciones difíciles de resolver tanto para la educación formal como la no formal, tal como el analfabetismo, el bilingüismo, desnutrición, y demás aspectos socioeconómicos limitantes al desarrollo de cualquier forma de educación. La Unidad de Capacitación puede y

debe como centro permanente de educación no formal, jugar un papel relevante dentro de la organización, y aunque modesto en un contexto nacional, debe aprovecharse a nivel de la institución. Tomando como referente la realidad latinoamericana, en la que está inmerso el país, escribe Marcelo Blanc (1:22) que,

"la gran mayoría de los trabajadores latinoamericanos no han recibido una preparación previa para su desempeño laboral. Casi todos se han formado en la práctica. En éstos últimos tiempos, sectores minoritarios de ellos reciben algunas informaciones y adiestramientos en los Institutos de Capacitación paralelos al sistema educativo vigente, pero no logran abarcar la demanda existente. Por eso se hace absolutamente necesaria la mejor utilización de los medios de comunicación en la enseñanza no formal, y la aplicación —adaptada a las diferentes realidades locales, regionales y nacionales— de las tecnologías educativas en la promoción superior del trabajador."

Lo planteado por Blanc, se ajusta a la Unidad de Capacitación en la medida que ésta se conceptualice, no sólo como dependencia administrativa, sino como centro permanente de educación. Por supuesto que sus actividades no serán significativas sino dentro de la empresa y en el caso portuario con algún impacto en la economía nacional por su influencia en los costos de distribución de las mercaderías.

Para que se geste un cambio educativo significativo, tendría que ser impulsado por todos los sectores involucrados en la educación y con un vigoroso y apoyo del estado, pero como escribe Carlos Oliveira, (3:11-12)

"Los sistemas educativos están permanentemente sometidos a presiones y contradicciones, que en los países de desarrollo derivan fundamentalmente de sus dificultades para realizar

opciones económicas correctas, lo que casi siempre se traduce en dificultades para realizar adecuadamente las opciones respecto a la política general del país y en particular respecto de su política educativa... Para comprender mejor éste fenómeno debemos tener en cuenta que existe una contradicción fundamental entre las aspiraciones de los países en desarrollo y los intereses económicos y políticos de los países ya desarrollados, la que deriva de que los intereses de éstos últimos se ajustan perfectamente bien, al atraso de los primeros."

Oliveira después de hacer un análisis de la relación entre la situación general de los países en desarrollo y el estado de la educación , llega a dos conclusiones, la primera es que la educación permanente sólo puede ser plenamente realizada si "también las empresas asumen funciones educativas y alcanzan una simbiosis perfecta con las escuelas y la educación extraescolar." (3:14) La segunda conclusión es que la " educación permanente es ante todo una formación para el trabajo... cuyos mejores resultados son alcanzados cuando se realiza en el lugar de trabajo". De ésta manera se adecuaría a las necesidades reales de la calificación profesional requerida por el mercado laboral.

Puesto que la educación en general y la formación profesional en particular deben ser orientadas, hacia la liberación del ser humano, hacia las necesidades del desarrollo económico y social de los países, hacia las oportunidades de empleo y la movilidad social, el enfoque dado por Oliveira es mucho mas complejo de lo contemplado por los programas de capacitación y propiamente por el impulsado por la Unidad de Capacitación de una organización portuaria; para el

desarrollo de ésta perspectiva se definen dos fases :

I Fase, La formación o fortalecimiento de un Centro de Capacitación que además de programas de capacitación, adiestramiento y formación profesional, incorpore los de alfabetización funcional y de relación con el sistema educativo escolar, para demandar la consideración de aspectos portuarios en su diseño curricular.

II Fase, la formación de un Instituto Marítimo Portuario, con programas de educación no formal, para no desatender a los laborantes activos y educación formal, para la incorporación de los potenciales empleados, jóvenes de la comunidad en que se localice el puerto e incorporarlos gradualmente en el mundo del trabajo.

Con la implementación de una segunda fase, se estaría contribuyendo eficazmente desde una instancia educativa, al desarrollo económico y social de la región, que podría servir de modelo para otras regiones del país de incorporar empresas dispensadoras de fuente de trabajo en un marco de educación permanente.

Este trabajo se circunscribe a la implementación interna de la primera fase, en uno de sus elementos importantes como lo es el metodológico; empero para que tenga sentido en la búsqueda de una fase posterior, debe de conceptualizarse a la unidad administrativa que dispensa la capacitación como un centro permanente de educación no formal.

Resumen de la sección 2.3

1. El país en su comercio internacional utiliza preferentemente el transporte marítimo para la realización de la operaciones de importación y exportación de productos y en consecuencia a los puertos.

2. Por estar el Costo del Flete marítimo de los productos afectado directamente por el tiempo que un buque permanece en puerto, debe procurarse la rápida atención.

3. La Función primordial del puerto dentro del comercio internacional, es la transferencia rápida, segura y eficiente de los productos, del transporte terrestre al marítimo y viceversa.

4. El cumplimiento de la función del puerto, depende de tres factores: la disponibilidad de obras de infraestructura adecuadas, eficientes métodos de operación portuaria, y el contar con personal especializado.

5. La unidad administrativa de capacitación tiene funciones estratégicas para la organización portuaria, con sus programas de formación de mano de obra, capacitación y adiestramiento del personal, que genera al personal especializado necesario.

6. Organicamente la unidad dispensadora de capacitación, debería estar a nivel de una Gerencia específica, con dependencia directa de una Gerencia General, de tal manera que sus actividades logren impactar eficazmente, de manera directa.

7. La unidad de capacitación como centro de educación no formal, tiene relación con todo el personal e induce motivación para superarse y ampliar perspectivas laborales.

8. La unidad de capacitación puede trascender su influencia fuera del ámbito portuario, si se le concibe en dos fases: Una a nivel interno con el fortalecimiento de las actividades de capacitación y una segunda en la que incorpore a jóvenes de la comunidad al mundo del trabajo.

9. En una segunda fase, la unidad de capacitación puede desarrollarse como un Instituto Marítimo Portuario, en donde aparte de desarrollar programas de educación no formal, para el personal activo, desarrollaría programas de educación formal, encaminadas a la introducción al mundo del trabajo de las nuevas generaciones de la región de influencia del puerto.

10. La presente investigación se circunscribe a la primera de las fases, pero la implementación de una posterior, podrá ser posible si se conceptualiza a la unidad administrativa de capacitación, como un centro de educación no-formal.

Bibliografía

- 1-BLANC Marcelo Tecnología educativa adaptada a la Docencia escolarizada latinoamericana En: Educación No Formal en América Latina, Centro de Estudios Democráticos de América Latina, CEDAL, Costa Rica, 1976.
- 2- COCATRAM Estadísticas de la Comisión Centro Americana de Transporte Marítimo, Managua, mayo de 1980.
- 3- OLIVERIA Carlos Educación, Formación Profesional, Empleo y Recursos Humanos Estudios y Monografía, No 29 de la Oficina Internacional del Trabajo (CINTERFOR), Montevideo 1978.
- 4- TRAINMAR/UNCTAD Administración de la Capacitación, curso del proyecto UNCTAD/PNUD/CNUC, Naciones Unidas, Ginebra, 1985.
- 5- UNCTAD Administración de las Operaciones de Carga General Curso del programa: Mejorando el Rendimiento Portuario, Manual del Alumno, Módulo Introdutorio, Proyecto UNCTAD/OSDI, Reino Unido 1982.

2.4 PROGRAMAS DE CAPACITACION

La capacitación contribuye a solucionar problemas de productividad y convenientemente orientada puede inducir en los empleados cambios conductuales que mejoren su condición laboral y personal.

La inducción de los cambios conductuales que propicien un mejoramiento en la condición social y laboral, está determinada por la necesidad de humanizar el proceso del trabajo. Antonio Siliceo, dice al respecto: (2 : 33-34)

"Dentro de las corrientes de la filosofía existencial y de la psicología humanista, nace la 'planeación de vida y carrera', que podríamos definirla como una actitud, arte y disciplina de conocernos a nosotros mismos, detectar nuestras fuerzas y debilidades y proyectar autodirigiendo nuestro destino hacia un funcionamiento pleno de capacidades, motivación y objetivos que animan nuestra vida personal, familiar, de trabajo y social... en las organizaciones la entendemos como un instrumento cuya mística es de que las personas crezcan junto con la organización y no a pesar, en contra o al lado de ella..."

Lo escrito por Siliceo, se aclara más cuando se ve a la educación permanente, como un proceso que tiene las funciones de formar, capacitar y adiestrar al hombre, desde su infancia, hasta la vejez en un lugar determinado. Por lo que la Capacitación en el trabajo, como una modalidad de educación de adultos no debe contemplar sólo la instrucción para alcanzar los objetivos de las empresas, sino la máxima formación posible para lograr objetivos personales.

Concretamente la capacitación deviene en la implementación de diversos programas, que están determinados para alcanzar dentro de la organización

portuaria las siguientes metas:

- Proporcionar conocimientos, actitudes y destrezas a todos los empleados que lo necesiten; desde el más alto nivel hasta los niveles operativos.
- Reducir el tiempo de aprendizaje de nuevas tareas, tanto por empleados recién contratados, como los que asumen nuevas funciones; disminuyendo así los costos.
- Introducir o estandarizar métodos eficientes de operación.
- Asegurar un trato mejor a la carga equipo, e instalaciones.
- Reducir los accidentes en el puerto y en general mejorar la seguridad con que se realizan las operaciones portuarias.

En general proporcionar a los empleados, programas para el logro de una productividad más alta en las operaciones, un ambiente de trabajo seguro y armonioso, así como la motivación para el desarrollo personal. Estos programas serán estudiados en lo que resta de la ésta sección.

2.4.1

Políticas de Capacitación

Vale la pena recalcar que la actividad de capacitación no es un hecho aislado que se realiza mecánicamente, es por el contrario el reflejo de lo que la administración desea concretar, que es manifestado en la adopción de sus políticas de capacitación. Las políticas de capacitación constituyen los principios, planes y los

cursos de acción a través de los cuales la capacitación se llevará a cabo. Debe por ejemplo, considerar :

- Qué es lo que se pretende lograr y con quiénes.
- Qué áreas y programas de capacitación tendrán prioridad.
- Cómo debe relacionarse la capacitación con el resto de unidades administrativas.
- Cómo y por quién será evaluada la actividad de capacitación.

En el caso particular de los puertos, las políticas de capacitación deben suministrar las pautas para satisfacer los intereses y aspiraciones profesionales de los empleados por una parte y por la otra los intereses de la organización portuaria, el transporte marítimo y la economía nacional.

Las políticas de capacitación se manifiestan en consecuencia en los programas orientados a la motivación del personal y a los específicos de capacitación. Los programas de capacitación más relevantes, tomando como referencia lo mencionado por el equipo que diseñó la metodología TRAINMAR (3:Cap.3) son los de: capacitación orientada al trabajo, capacitación inicial, y desarrollo profesional.

2.4.2 Capacitación orientada al trabajo, capacitación inicial.

La Capacitación orientada al trabajo y la capacitación inicial, es quizás la primera imagen que tiene cualquier

persona cuando escucha hablar del término, dado que normalmente un empleado nuevo "se le enseña el trabajo primero". Sin embargo, conceptualizados como Programas los resultados serán mejores, como se verá a

2.4.2.1 Capacitación orientada al trabajo.

El programa de capacitación orientada al trabajo, es el que se realiza como un entrenamiento constante, ofrecido para transferir y asegurar los conocimientos, inducir las destrezas y actitudes necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de un puesto de trabajo.

Puede estar a cargo de un obrero calificado, trabajador experimentado, o por el supervisor del puesto. aunque en realidad es una función asociada con cualquiera que tenga personal a su cargo.

Además de permitir la retroalimentación en el lugar de trabajo y en el tiempo de la ejecución de la tarea, cuando la ejecuta un jefe o un supervisor, se establece en forma directa la interrelación entre el representante de las autoridades de la empresa y el trabajador.

Es informal y difícil de planificarse dado que se realiza en el mismo puesto de trabajo, y con diversa variabilidad de requerimientos, según las características del trabajador que la recibe, el que la proporciona o el ambiente físico en que se desarrolla.

Puede ser útil en la detección de necesidades de capacitación, seguimiento de cursos y el fortalecimiento

de tareas derivadas de nuevos métodos de trabajo, o las aprendidas en una capacitación formal.

Considerando que es una función inherente a jefes y supervisores, la unidad de capacitación podría ofrecer cursos en aspectos de comunicación y relaciones interpersonales, para permitir una eficiente interrelación con su personal; de hecho, toda persona que tenga personal a su cargo debería ser también un líder en materia de capacitación.

Adicionalmente el programa puede fortalecerse, si los supervisores, técnicos y personal con experiencia, se les capacita como instructores eventuales en las áreas que dominan.

2.4.2.2 Capacitación Inicial

El programa se implementa ante el requerimiento de tareas nuevas o más eficientes, ya sea que se oriente a trabajadores nuevos, o los que han sido promovidos o trasladados de un puesto anterior.

Está diseñada para asegurar la adquisición de los conocimientos y destrezas básicos, con la meta de garantizar el dominio uniforme de las capacidades requeridas para la ejecución del trabajo.

En el caso del trabajador portuario recién contratado, es de utilidad familiarizarlo en aspectos generales de las operaciones portuarias, aspectos de seguridad

industrial, conocimiento de normas, etc.

El programa está a cargo en forma directa a la unidad de capacitación, por lo que es susceptible de planificarse de acuerdo a los requerimientos de personal nuevo, a los programas de promoción, jubilación y los planes de introducción de nuevos métodos de operación, adquisición de maquinaria, Etc.

2.4.3 Capacitación en el desarrollo profesional cursos de refrescamiento, el sistema de becas de perfeccionamiento.

La capacitación en el desarrollo profesional, tiene como marco general, las teorías acerca de la formación profesional, ampliamente impulsadas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, dice Carlos Oliveira, (1: 31-36)

* La formación profesional tiene por objetivo la preparación de los recursos humanos a fin de satisfacer las necesidades del desarrollo económico y social de un país o región... El objetivo específico de un programa de formación profesional es preparar personas para ocupar adecuadamente un cargo, o lo que es lo mismo, para cubrir correctamente un puesto de trabajo...*

2.4.3.1 Capacitación en el desarrollo profesional

Dentro del contexto de éste estudio, se entiende como un programa de formación dentro de la empresa, o desarrollo profesional dentro de la empresa, y está orientado a la satisfacción de los intereses y expectativas profesionales de los empleados, con el consiguiente beneficio para la empresa al contar con

personal con un nivel de conocimientos especializados. En lo que se refiere a los beneficios individuales y de la organización, los programas de propiamente capacitación y de formación profesional se complementan. Los programas de capacitación están diseñados especialmente para servir a la organización, aunque con el enfoque que se le dá en éste trabajo se pretendan inducir cambios conductuales que favorezcan un desarrollo personal, por la misma estructura de los cursos de capacitación los objetivos primordiales sean en función de la organización; en tanto que la formación profesional, está orientado más al individuo, aunque igualmente el programa deviene en beneficios para la organización al estar mejor calificados.

En el caso particular de los puertos, las modalidades que adopta éste programa varían, desde la organización de visitas o giras de estudio a otros puertos, el emprender y/o culminar estudios universitarios, la participación en seminarios, Etc. hasta la alfabetización inicial y alfabetización funcional, el establecimiento de una carrera profesional específica en puertos, Etc..

Por lo apuntado anteriormente, la unidad de capacitación difícilmente podrá suministrar éste tipo de programa, aunque si le corresponde el coordinarlo, evaluarlo periódicamente y fortalecerlo.

Dentro de la cobertura de la unidad de capacitación, las

modalidades que puede implementar más directamente, son los cursos de refrescamiento, y por los contactos tanto nacionales como internacionales con instituciones, así como del conocimiento de las políticas de la administración, puede coordinar en mejor forma y establecer un sistema de becas de perfeccionamiento, de lo que se tratará a continuación.

2.4.3.2 Cursos de Refrescamiento

Con la intención de actualizar o fortalecer los conocimientos sobre aspectos en los que trabajan, es conveniente el realizar cursos, talleres, o seminarios en los que más se detecten esas necesidades.

Por ejemplo en lo relativo a nuevos modos de transporte, técnicas de planificación, de manejo de personal, toma de decisiones, Etc. para mandos medios y ejecutivos; de aspectos de seguridad industrial, operaciones portuarias, técnicas secretariales, ortografía, redacción Etc. para personal operativo y de apoyo administrativo.

2.4.3.3 Sistema de Becas de perfeccionamiento

Con el propósito de especializar a aquel personal que desempeña cargos cuyos conocimientos, habilidades y/o destrezas muy específicos y ya sea que no se justifique el contratar expertos para que los capacite grupalmente, o por que sea poco el personal que lo necesite o simplemente porque exista una institución especializada

que lo brinde, el programa o sistemas de becas de perfeccionamiento, debe ser coordinado y administrado por la unidad de capacitación. Sobre todo porque normalmente es dirigido a uno o dos empleados y si no se definen perfectamente tanto los propósitos como los procedimientos para poder optar a una beca, generaría motivación para uno o dos empleados, pero crearía desmotivación en muchos más.

El programa depende en gran medida, de las políticas de la administración en relación a la capacitación, cuando las becas son patrocinadas por la propia organización; aunque aquí la unidad de capacitación nuevamente juega un papel determinante, al implementar el estudio de detección de necesidades.

Finalmente, se comenta que es importante contar un programa de cursos para promoción, que en forma periódica debería impulsar la unidad de capacitación, orientado al personal en el servicio que sea susceptible de ascender dentro de la organización. Esto supone que para cada puesto de trabajo se tenga definido los requerimientos para desempeñarlo y consecuentemente aquellos cursos que los suministren y que serían un pre-requisito de los aspirantes a ocuparlos. Este programa también aumentaría la motivación de las personas en el desempeño de los puestos actuales, ante las perspectivas de mejorar.

Resumen de la Sección 2.4

1. La capacitación debe interpretar las metas y objetivos de la organización y adecuarlos como objetivos de capacitación, pero también debe propiciar el desarrollo del personal, de tal manera que los trabajadores crezcan junto con la organización.

2. Las políticas de capacitación son los principios, planes y los cursos de acción establecidos para desarrollar las actividades. Se concretan en los programas de capacitación, que pueden ser orientada al trabajo, inicial y desarrollo profesional.

3. La capacitación orientada al trabajo, es la ofrecida en el mismo puesto de trabajo, siendo brindada por personal con experiencia o supervisores.

4. La capacitación en el puesto, es una función inherente a todo el que tenga personal bajo su responsabilidad; cuando es brindada por un jefe o supervisor establece una relación directa, entre el representante de las autoridades y el propio empleado.

5. La capacitación en el puesto es informal, difícil de planificarse; útil para control de calidad y en la implementación de actividades como la detección de necesidades, fortalecimiento de nuevos métodos de trabajo y/o los aprendidos en una capacitación formal.

6. La capacitación inicial, es la ofrecida a personal de reciente contratación y al que ha sido promovido o trasladado a un puesto nuevo. El propósito es el dominio uniforme de las capacidades requeridas para la ejecución del trabajo.

7. La capacitación en el desarrollo profesional es un programa que sustenta, en lo pregonado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, como Formación Profesional. El programa está orientado principalmente a la satisfacción de los intereses y expectativas profesionales de los empleados, complementándose con los programas específicos de capacitación orientados principalmente al logro de objetivos organizacionales.

8. El programa de formación profesional por sus requerimientos, no es cubierta por una unidad de capacitación, pero si le corresponde el coordinarlos y evaluarlos.

9. Los cursos de refrescamiento, son aquellas actividades de capacitación destinadas a actualizar o a fortalecer los conocimientos del personal que ejecuta tareas relacionadas con el contenido de las mismas.

10. El sistema de becas de perfeccionamiento, tiene como propósito el proporcionar la especialización al personal que ejecuta funciones especiales. Administrado por la unidad de capacitación quien vela por el cumplimiento de los procedimientos establecidos, y establece las prioridades y mecanismos para suministrarla.

Bibliografía

1. OLIVEIRA, Carlos Educación, formación profesional, empleo y recursos humanos
estudios y monografías CINTERFOR No 29, Montevideo, 1978.

2. SILICEO, Alfonso Capacitación y Desarrollo de Personal
Editorial Limusa, S. A. 2a edición, México, 1983.

3. ----- Administración de la Capacitación, (01.4)
Curso TRAINMAR Capítulos 1,2 y 3, División de
Transporte Marítimo de la UNCTAD, Ginebra,
Septiembre 1985.

2.5 EL PROGRAMA DE CAPACITACION DEL PERSONAL PORTUARIO EN GUATEMALA

2.5.1 Antecedentes

El programa de capacitación para el personal portuario a nivel nacional, en forma sistemática se inicia oficialmente el 5 de septiembre de 1985, (1:5) con la realización de un curso de capacitación dirigido a la formación de Preparadores de Cursos, en el marco del Proyecto TRAINMAR GUATEMALA (GUA/85/005/A/01/40). Finalizado el tiempo estimado para su ejecución, dieciocho meses después, se prorroga el proyecto a tres años más.

El proyecto tuvo como órgano nacional ejecutor, al Ministerio de Comunicaciones Transporte y Obras Públicas a través de la Comisión Portuaria Nacional y como agencias internacionales a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, UNCTAD, y posteriormente a la Organización Marítima Internacional, OMI, con el patrocinio de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.

Por acuerdo de la Comisión Portuaria Nacional No 06-89 del 12 de septiembre de 1989, el hasta entonces proyecto, pasa a formar parte de dicha Comisión como su Departamento de Capacitación.

Antes de 1985, los pocos jefes o funcionarios que recibieron capacitación en aspectos portuarios, la obtuvieron generalmente fuera del país y en forma aislada,

propiciada por la asistencia técnica del proyecto **TRANSMAR**, "Mejoramiento y Desarrollo del sistema marítimo portuario en Centroamerica" de 1975 a 1980 y continuada por la Unidad de Capacitación de la Comisión Centro Americana de Transporte Marítimo de 1980 a 1985 (1 :3-4); por los resultados poco impactantes de ésa capacitación dentro de las empresas, pareciera que se dieron por la oportunidad de viajar al exterior y no como respuesta a programas definidos.

El sistema portuario guatemalteco durante los últimos 10 años, por el movimiento de mercaderías, tiene como principales puertos, en la Costa del Pacífico a Quetzal, en tanto que en la Costa Atlántica, a Santo Tomás de Castilla y Puerto Barrios; éste último que fuera dado en conseción a la iniciativa privada, a partir de octubre de 1990.

A nivel de Unidades de Capacitación dentro de la organización, la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, por **Acuerdo de Intervención No 432-84 del 15 de noviembre de 1984** establece oficialmente "La Unidad Técnica de Adiestramiento y Capacitación", siendo sus actividades más relevantes la coordinación de cursos con instituciones como el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP; el Instituto Nacional de Administración Pública, INAP; el Departamento de Seguridad e Higiene en el trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGGS; el Centro de Adiestramiento del

Ministerio de Finanzas, entre otros, en aspectos administrativos y en aspectos portuarios, por el Centro TRAINMAR-Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria Nacional.

Los otros puertos no cuentan con una unidad especializada para administrar la capacitación; en el caso de la Empresa Portuaria Quetzal, la coordinación de los cursos que imparte periódicamente el Centro TRAINMAR-Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria Nacional, está a cargo del Departamento de Relaciones Industriales, que cuenta con escasa o nula infraestructura para desarrollarla y sin personal dedicado especialmente a ésta actividad. En situación similar se encuentra hasta éste momento, las diversas compañías que se aglutinan alrededor de la Compañía Bananera Independiente de Guatemala, COBIGUA, que tiene a su cargo Puerto Barrios; en donde la mayoría de su personal, a no ser sus ejecutivos, no reciben capacitación, ni siquiera de la Comisión Portuaria Nacional, debido a que ésta, atiende sólo a los Puertos Nacionales.

2.5.2 Bases Legales de la Capacitación

No existe un basamento legal que norme específicamente las actividades de capacitación del personal portuario en Guatemala.

El programa de Capacitación en los puertos está a cargo del Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria

Nacional. La Comisión Portuaria Nacional es creada por Acuerdo Gubernativo de fecha 10 de marzo de 1972. En el artículo 2o, numeral 3, se define como una de sus funciones el " Realizar los estudios necesarios para el establecimiento de una política nacional de desarrollo portuario en los campos de la construcción, ampliación operación, mantenimiento, explotación y administración de puertos, así como formular recomendaciones sobre actividades relacionadas con el tráfico, servicios de seguridad e instalaciones y facilidades de comunicación".

Para el logro de ésta función de desarrollo, la capacitación juega un papel estratégico, lo que aunado a las necesidades de las Portuarias de contar con una institución que les capacite personal, determinan que se institucionalice el proyecto TRAINMAR GUATEMALA (GUA 87/005/A/01/40/19) como Centro de Capacitación, según Acuerdo No 6/89 del 12 de septiembre de 1989.

Por Acuerdo C.P.N. No 03/90 del 26 de octubre de 1990, pasa a ser el Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria Nacional, cuyas funciones son el administrar los programas de capacitación para el personal portuario guatemalteco.

2.5.3 La metodología aplicada

La que se aplica actualmente en la capacitación del personal portuario, es la denominada metodología TRAINMAR.

Tiene sus orígenes en una metodología similar para la capacitación de personal que trabaja en comunicaciones y transmisiones (2 : 4). Fué adaptada por la UNCTAD, " para el desarrollo de la capacitación en la esfera del transporte marítimo" en los países en desarrollo.

2.5.3.1 El programa TRAINMAR

A nivel mundial, "El programa se inició en 1980, después que un estudio reveló que más de 60,000 administradores empleados en el sector portuario y de transporte marítimo de los países en desarrollo, nunca habían recibido capacitación adecuada" (4:2). A partir de entonces creció hasta convertirse en un Programa compuesto de proyectos nacionales, regionales e interregionales financiados por el PNUD, contribuciones de los gobiernos por medio de costos compartidos o proyectos con fondos en fidecomiso.

Tiene como objetivo contribuir a la capacitación de administradores con un enfoque orientado a la tarea.

Los principios en que se basa son:

-la capacitación debe impartirse localmente (nacional o regional)

-la adopción de un enfoque común puede reducir los gastos de capacitación, manteniendo a la vez altas normas de

calidad.

Como los resultados dependen directamente de la calidad de los cursos preparados, el programa ha establecido métodos detallados para preparar el material pedagógico y vela porque se mantengan los niveles requeridos de calidad para su intercambio entre los centros asociados.

El material de capacitación o cursos producidos, consisten básicamente en paquetes cuyos componentes son: manual para el participante, (con ejercicios y pruebas), guías para instructores y material audiovisual (transparencias, videos y/o diapositivas-sonido). El objetivo es que cada país o región pueda administrar la capacitación y preparar o adaptar los cursos que cumplan con las normas de calidad internacional, y que respondan a sus realidades y necesidades; esto se hace con la utilización de una metodología de trabajo uniformizado y se administra a través de redes, para alcanzar objetivos comunes; ubicados normalmente en una misma región, por ejemplo, Africa, Asia, Centroamérica, El Caribe, para citar algunos ejemplos.

En general los cursos están clasificados en cinco áreas que son:

- Tecnología de Capacitación, que tratan sobre el conocimiento y manejo de la metodología y está dirigido a futuros preparadores o diseñadores de cursos, Instructores y Administradores de la Capacitación.

- Puertos, cuyos contenidos están referidos a los aspectos de planificación, administración, supervisión y control de las actividades que se desarrollan en los puertos.
- Legislación Marítima, que tratan sobre aspectos de Derecho marítimo.
- Transporte Marítimo, orientados a la administración de flotas y empresas navieras.
- Transporte Multimodal, que trata sobre los aspectos novedosos del transporte marítimo especializado.

En Guatemala se han adaptado, hasta octubre de 1991, un total de 8 cursos TRAINMAR; (6 en el área de puertos, 1 en Legislación Marítima y 1 en Transporte Multimodal), capacitando 487 personas relacionadas con la actividad marítimo portuaria. Existiendo perspectivas de creación y adaptación de otros en función de las necesidades que se detecten.

2.5.3.2 Descripción de la Metodología TRAINMAR

La metodología de preparación de un curso tiene un enfoque sistemático con tres actividades: análisis, preparación y evaluación; contemplando la retroalimentación entre ellas. Las actividades definen nueve fases, que se presentan a continuación, cuya descripción ha sido tomada de la Guía de Preparación de Cursos de capacitación. (4:3)

El proceso de preparación de programas de capacitación y sus resultados (según la Metodología TRAINMAR)

LAS NUEVE FASES

LOS RESULTADOS

1-Estudio Preliminar	Análisis de problemas: soluciones propuestas.
2-Análisis del trabajo	Descripciones de tareas y normas de rendimiento.
3-Análisis de la población	Características y conocimientos actuales de los alumnos.
4. Diseño del plan de estudios	Objetivos de la capacitación, pruebas de asimilación de conocimientos y secuencia de módulos.
5. Diseño de los módulos	Método de impartición, técnicas de capacitación y selección de medios de instrucción.
6. Producción	El material de capacitación.
7. Validación y revisión	Primera impartición diagnóstica de las deficiencias y revisión del material.
8. Implementación	Capacitación del personal.
9. Evaluación	Diagnóstico de la eficacia de la capacitación y plan de medidas correctivas.

El desarrollo de las fases exigen un riguroso control y procedimientos uniformes de quienes la trabajan, que se basan en un instrumento denominado **Guía de Preparación de Cursos De Capacitación**. La Guía de Preparación de cursos, es un compendio pormenorizado de recomendaciones y pasos a seguir en cada una de las nueve fases descritas

anteriormente. Al finalizar cada fase, se elabora un Informe de Fase, cuyo conjunto constituye un elemento adicional a considerar para el control de calidad y para que sea objeto de intercambio internacional.

De manera similar, existe una Guía para la Administración de la capacitación TRAINMAR, que permite un control riguroso en la organización, implementación, evaluación y control de los diversos programas.

Debe resaltarse finalmente que en la perspectiva de un programa de capacitación para todo el personal portuario, la metodología TRAINMAR de la UNCTAD fué diseñada especialmente para jefes, supervisores y ejecutivos de las organizaciones portuarias. Es decir, no contempla dentro de su cobertura, la preparación de cursos para obreros y empleados administrativos de menor jerarquía. Esta situación es particularmente importante en el diseño de los cursos, porque supone que los elementos de la Población Meta deban de poseer un grado de escolaridad aceptable, como para poder recibir cursos durante siete horas diarias y en un lapso promedio de dos semanas. Implica además que deban tener la capacidad de realizar mucha lectura y resolver ejercicios escritos. Características que no corresponden a la de los obreros portuarios, para su participación exitosa en los cursos.

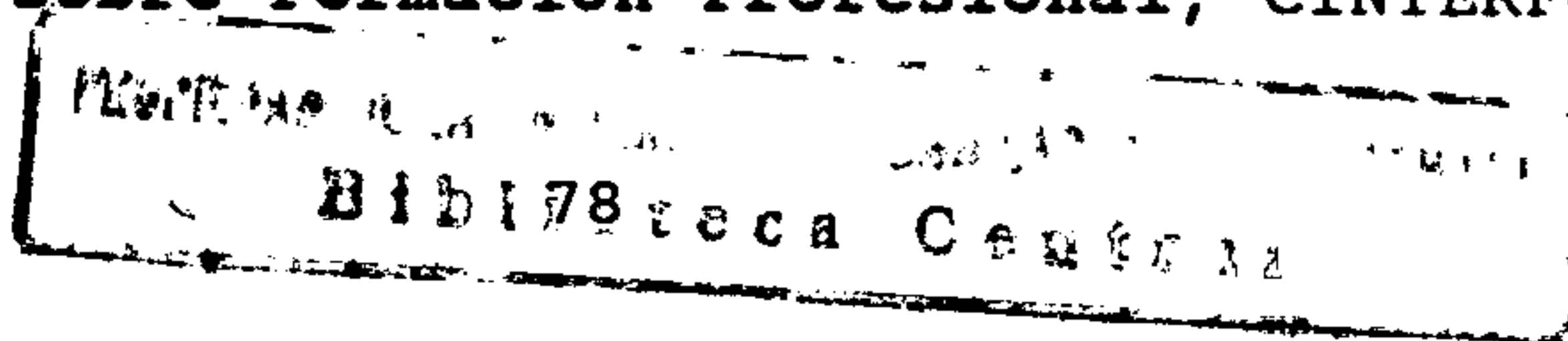
El Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria Nacional, preparó en 1990 un curso utilizando esta

metodología, denominado "Curso Básico Operativo Portuario", con resultados positivos en participantes con un grado académico aceptable (por lo menos un cuarto año de primaria) aunque, los resultados con el personal operativo en su mayoría no fue del todo positivo, dado que muchos de ellos, tenían problemas con la lecto-escritura o eran totalmente analfabetos.

2.5.4 La metodología disponible

A nivel Latinoamericano, ha existido la preocupación por parte de la OIT y las organizaciones e instituciones vinculadas con la capacitación en el campo portuario, por adoptar una metodología específica para capacitar al obrero, así como el establecimiento y fortalecimiento de la cooperación en ésta actividad. Esto ha generado reuniones periódicas, convocadas por la OIT, desde 1987 en Buenos Aires; en la actualidad se han realizado tres y una cuarta se desarrolló en octubre de 1991, en Manzanillo, México.

Hasta el momento, aunque se han dado grandes adelantos para disponer de una metodología para capacitar al personal obrero operativo de los puertos, no se ha adoptado una que pueda ser considerada uniforme, como el caso de TRAINMAR. Si bien es cierto que en otros países como, Perú, Colombia, México y Costa Rica, por ejemplo, ya han preparado cursos utilizando los principios generales emanados principalmente por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, CINTERFOR de la



OIT, aún existen aspectos que demandan trabajo para determinar una metodología común; y por otro lado aún se sustentan bastante en manuales escritos para el participante, lo que supone una discriminación casi automática de los empleados analfabetos o con poco hábito de lectura.

En Guatemala en consecuencia existe actualmente un vacío, en cuanto a la capacitación del obrero portuario, porque aunque se dispone de una metodología altamente eficiente para la preparación y administración de cursos, la misma resulta poco operante, al menos en la concepción de la metodología de enseñanza-aprendizaje, cuando se orienta al obrero. Y los estudios realizados a nivel latinoamericano sobre el tema, aún no han producido en su totalidad un común para éste sector. Ante ello se hace necesario la definición por lo menos de los aspectos más importantes sobre los que debería descansar una metodología orientada en principio, al obrero portuario guatemalteco con características culturales tan peculiares.

Por lo mencionado con anterioridad se considera necesario establecer una metodología adecuada a las necesidades, expectativas y realidades del obrero portuario, tomando como base el Curso Básico Operativo, preparado con la Metodología TRAINMAR que ya fué ensayado y que adoleció de ciertas deficiencias que se pretenden superar en la propuesta que se hará luego de haber analizado los resultados obtenidos en la investigación de campo.

Resumen de la sección cinco

1. El programa de capacitación para el personal que labora en las empresas portuarias nacionales, de manera sistemática y organizada se inicia en septiembre de 1985, con la introducción del Proyecto TRAINMAR-GUATEMALA de la UNCTAD. Antes de ése año la capacitación, se brindaba como un corolario de la asistencia técnica de diversos proyectos de desarrollo portuario, pero sin mayor integración e impacto dentro de las Empresas.

2. El proyecto TRAINMAR-GUATEMALA, se institucionaliza en octubre de 1990, pasando a formar el Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria Nacional; siendo su función el organizar y suministrar la capacitación a nivel de los puertos nacionales.

3. El proyecto TRAINMAR, utiliza una metodología que por asociación se le conoce con el mismo nombre y cuyo propósito es contribuir al desarrollo de los puertos de los países subdesarrollados, con una organización basada en Redes. La metodología de preparación de cursos, tiene un enfoque sistemático y se divide en nueve fases, para permitir un control riguroso de la calidad de los cursos que se intercambian internacionalmente para la adaptación a las situaciones locales de un país o región.

4. El uso de la metodología TRAINMAR es objeto de los primeros cursos que se imparten posterior al establecimiento de un Centro y están orientados a la formación de preparadores de cursos e instructores.

6. En Guatemala se han adaptado a la fecha, un total de ocho cursos TRAINMAR, capacitando 487 elementos pertenecientes a las organizaciones portuarias o vinculadas a ésta actividad.

7. La metodología TRAINMAR, fué diseñada especialmente para la capacitación de personal compuesto por jefes, funcionarios y supervisores, que implica en principio el contar con una buena escolaridad, para superar con éxito los cursos diseñados.

8. A nivel Latinoamericano, existen desde 1987 reuniones periódicas con el propósito de preparar una metodología común para la capacitación del obrero portuario y el fortalecimiento de cooperación sobre el tema. A pesar que ya han sido producido varios cursos en otros países utilizando principios generales, aún no se ha preparado una uniforme y específica como la de TRAINMAR.

9. En Guatemala existe un vacío en cuanto a la preparación e impartición de cursos orientadas al obrero portuario, con graves problemas de lecto-escritura o totalmente analfabetas.

10. Esta investigación pretende sobre la base de la metodología TRAINMAR, proponer una para los obreros portuarios.

Bibliografía

- 1.----- Propuesta de creación del Intituto Nacional Marítimo Portuario, documento presentado por el Centro TRAINMAR GUATEMALA, a las autoridades portuarias, circulación restringida, Centro de Documentación de la Comisión Portuaria Nacional, Guatemala, diciembre de 1989.

- 2.----- Administración de la capacitación
curso TRAINMAR, Capítulo Introdutorio, UNCTAD/TRAINMAR, Ginebra, 1985.

- 3.----- Guia para la preparación de Cursos de Capacitación,
PROYECTO TRAINMAR/UNCTAD, Ginebra, 1981.

- 4.----- Documento del proyecto Desarrollo de la Capacitación en la Esfera de puertos y transporte marítimo Proyecto Gua/85/005/01/40
Ministerio de Comunicaciones Transporte y Obras Públicas, UNCTAD, FNUO, agosto de 1985.

3. MARCO METODOLOGICO

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 GENERAL:

Proponer modificaciones a la Metodología de Capacitación de los Cuadros Operativos de las Empresas Portuarias de Guatemala.

3.1.2 ESPECIFICOS:

- Establecer las limitaciones del Programa de Capacitación aplicado en la actualidad.
- Enumerar las Características de Aprendizaje de la Población del Sector Operativo de las Empresas Portuarias.
- Identificar las modificaciones en la Metodología aplicada, conforme los resultados obtenidos.

3.2 VARIABLES

- Metodologías de Capacitación usadas en los puertos.
- Necesidades, Intereses y Problemas de los beneficiarios.

3.2.1.DEFINICION CONCEPTUAL

Las variables involucradas, se conceptualizan de la siguiente manera:

Metodologías de Capacitación

conjunto de métodos, técnicas y procedimientos, utilizados para definir, diseñar, poner en práctica y evaluar, cursos de capacitación.

Necesidades, Intereses y Problemas de los beneficiarios

los requerimientos de los trabajadores operativos portuarios, en cuanto a inquietudes y limitaciones, así como lo que esperan recibir de los cursos preparados a fin de poder satisfacer las necesidades que su empleo requiere y las personales para humanizar su trabajo.

3.2.2 DEFINICION OPERACIONAL

Las variables en estudio, se definieron operacionalmente conforme a las respuestas que se obtuvieron, de las preguntas elaboradas en la exploración de la eficacia del Programa y las necesidades, intereses y problemas de los empleados involucrados en la investigación.

3.3 LOS SUJETOS

3.3.1 POBLACION

La presente investigación involucra a 14 elementos que constituyen el personal administrativo y técnico relacionado con la Capacitación y 682 trabajadores operativos de las Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, en la Costa Atlántica de Guatemala. El personal relacionado con la Capacitación lo constituyen 4 Coordinadores de Programas y 10 Instructores activos del Departamento de Capacitación.

Los trabajadores operativos comprenden al siguiente

personal:

440 Estibadores ("Cargadores" y peones)

188 Operadores de equipo portuario
(Montacargas, Grúas, Cabezales)

54 Controladores de carga ("Cheques")

3.3.2 MUESTRA

Para efectos del presente estudio se censó al Personal que coordina o imparte la Capacitación.

Para tomar la muestra de los trabajadores operativos, se definieron tres estratos de acuerdo al Puesto desempeñado. Dicha muestra se conformó, en razón de los recursos disponibles y por el tipo de trabajo que desempeña la población dentro de la Empresa, como un porcentaje del 20% de cada estrato, el que se seleccionó aleatoriamente en base de las Fichas o Registros del Personal de éste sector, EXCLUYENDO a aquel personal que formando parte de la población estuvieron próximos a Jubilarse (tiempo de servicio más de 15 años), considerando que sesgaban los resultados.

En consecuencia, la Muestra del Sector Operativo, quedó definida inicialmente de la siguiente manera:

ESTRATO	POBLACION	MUESTRA (20%)
Estibadores	440	88
Operadores	188	38
Controladores	54	11
TOTAL	682	134

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La presente investigación obedeció al paradigma descriptivo exploratorio, ya que se investigó la eficacia del programa de Capacitación y se exploraron los intereses, problemas y necesidades de los trabajadores usuarios del mismo, a fin de proponer las modificaciones o cambios que fueron necesarios, que deberan ser sometidos a prueba empírica posteriormente. Para la recopilación se aplicó un cuestionario para los administradores de la capacitación portuaria y una entrevista estructurada, dirigida a elementos de la población meta.

3.5 LOS INSTRUMENTOS O TECNICAS

A fin de poder recopilar la información necesaria se aplicó un cuestionario a Instructores y Administradores del Programa de capacitación de la Empresa Portuaria y se realizó una entrevista dirigida a los empleados operativos de la Empresa en estudio.

3.6 PROCEDIMIENTOS

Para la realización del presente trabajo, luego de formulado el problema, se establecieron los objetivos pertinentes así como las variables involucradas. Además se realizaron las consultas bibliográficas a fin de conformar el Marco Teórico de la investigación, luego se aplicaron las instrumentos y se desarrollaron las

entrevistas para recopilar la información, las que se interpretaron y analizaron, presentando en gráficas los resultados que sustentan las recomendaciones y conclusiones atinentes. Para finalizar se presentan las modificaciones o cambios que de acuerdo a los resultados obtenidos se consideraron necesarios para una mejor efectividad del programa de Capacitación.

3.7 EL ANALISIS ESTADISTICO

Se graficaron los resultados obtenidos, para ilustrar la relación de las variables involucradas y completar tanto la interpretación como la fundamentación de las inferencias realizadas.

En el proceso de recopilación y procesamiento de la información con los instrumentos utilizados, en el caso del cuestionario, las tabulaciones se hicieron directamente totalizando las respuestas de cada uno de los items propuestos; para las entrevistas dirigidas se aplicó un formato especialmente diseñado para el vaciado de datos que facilitó su tabulación.

4. PRESENTACION DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan clasificados en dos niveles:

4.1 A nivel de administradores e instructores, para identificar aspectos relacionados con las limitaciones y virtudes del programa de capacitación aplicado en la actualidad.

4.2 A nivel de trabajadores, para identificar características de aprendizaje del sector operativo.

4.1 A nivel de administradores e instructores

Se efectuó un censo, aplicando un cuestionario a los diez instructores que imparten regularmente los cursos dirigidos al personal operativo y cinco personas con funciones de coordinación de programas de capacitación y la jefatura de la Unidad de Adiestramiento y Capacitación de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla; en total 15 elementos.

Como consecuencia de la prueba piloto, el instrumento para recopilar información, cuestionario con preguntas a escala, fue modificado en lo siguiente: (ver Anexo I)

a) La escala, "Totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, sin evidencia", fue sustituida para una mejor comprensión de la población por, "Excelente, Muy Bien, Bien, Regular, Deficiente".

b) El cambio de escala implicó el cambio de redacción de las preguntas, números 1 y 2.

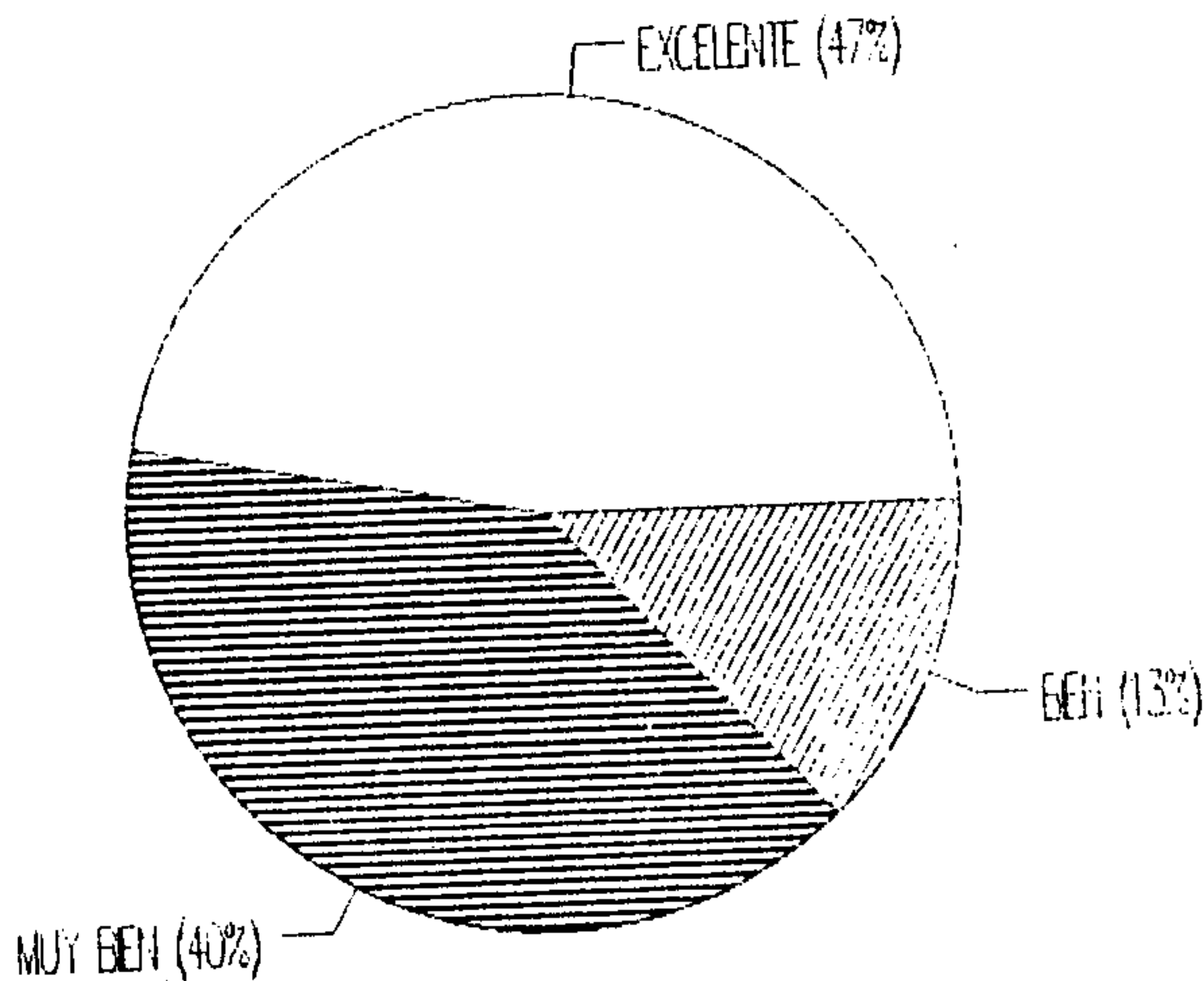
c) La pregunta número 13, se calificó la **impartición de módulo**, en sustitución de **impartición de curso**, en razón de que los instructores imparten normalmente uno o dos módulos y no todo el curso en cada evento.

d) Las preguntas números 14 y 15, se sustituyeron por aspectos que son más fáciles de observar por los instructores en la eficacia de los cursos dentro de la empresa.

e) El total de personas censadas fue 15 y no 14 como se había estimado en el plan de tesis, dado que un nuevo coordinador de programas empezó a laborar recientemente en forma directa.

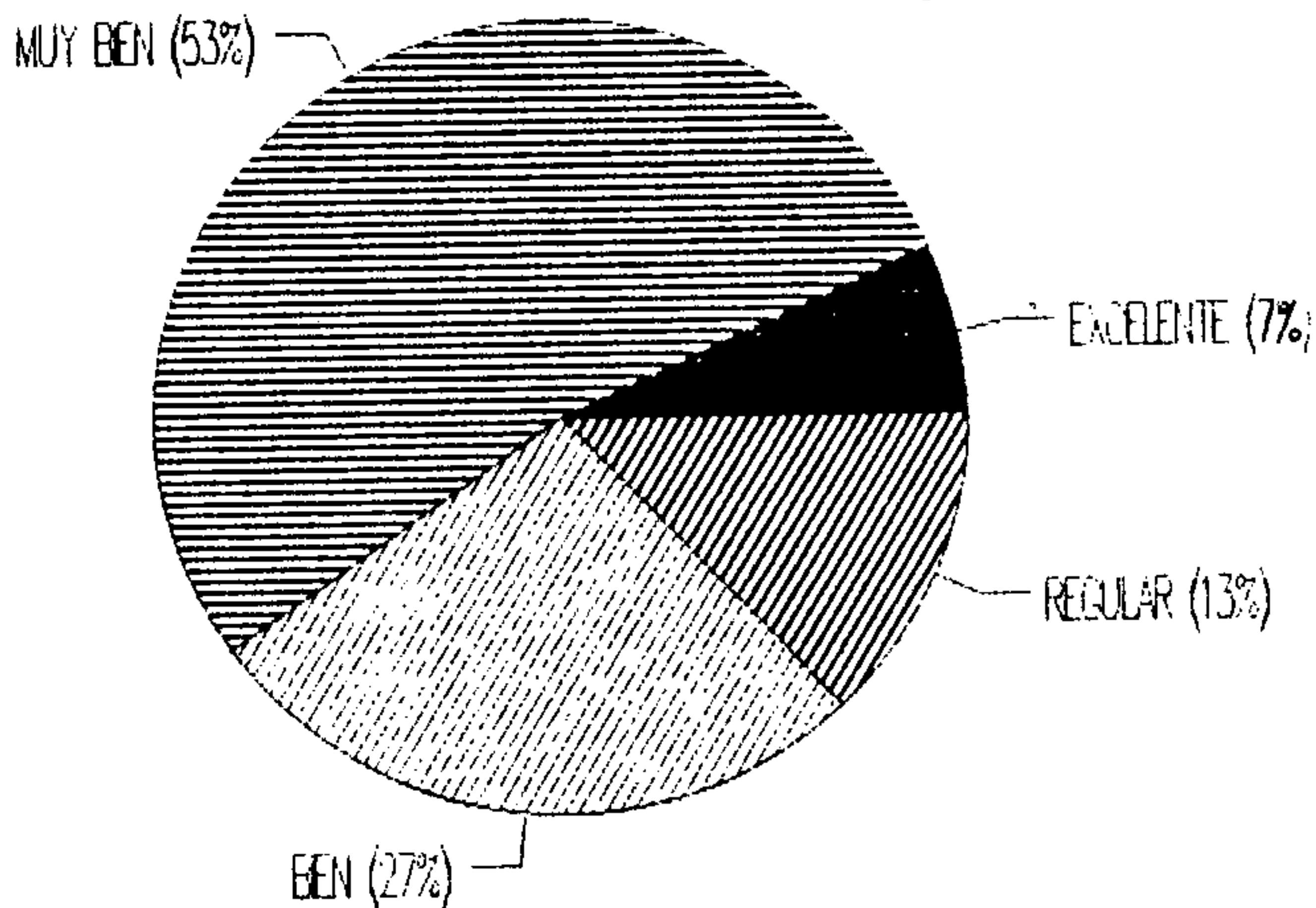
Los resultados de la investigación se presentan a continuación en gráfica de sectores con su interpretación correspondiente.

PREGUNTA 1 ¿Cómo califica los cursos que se le han dado al sector operativo?



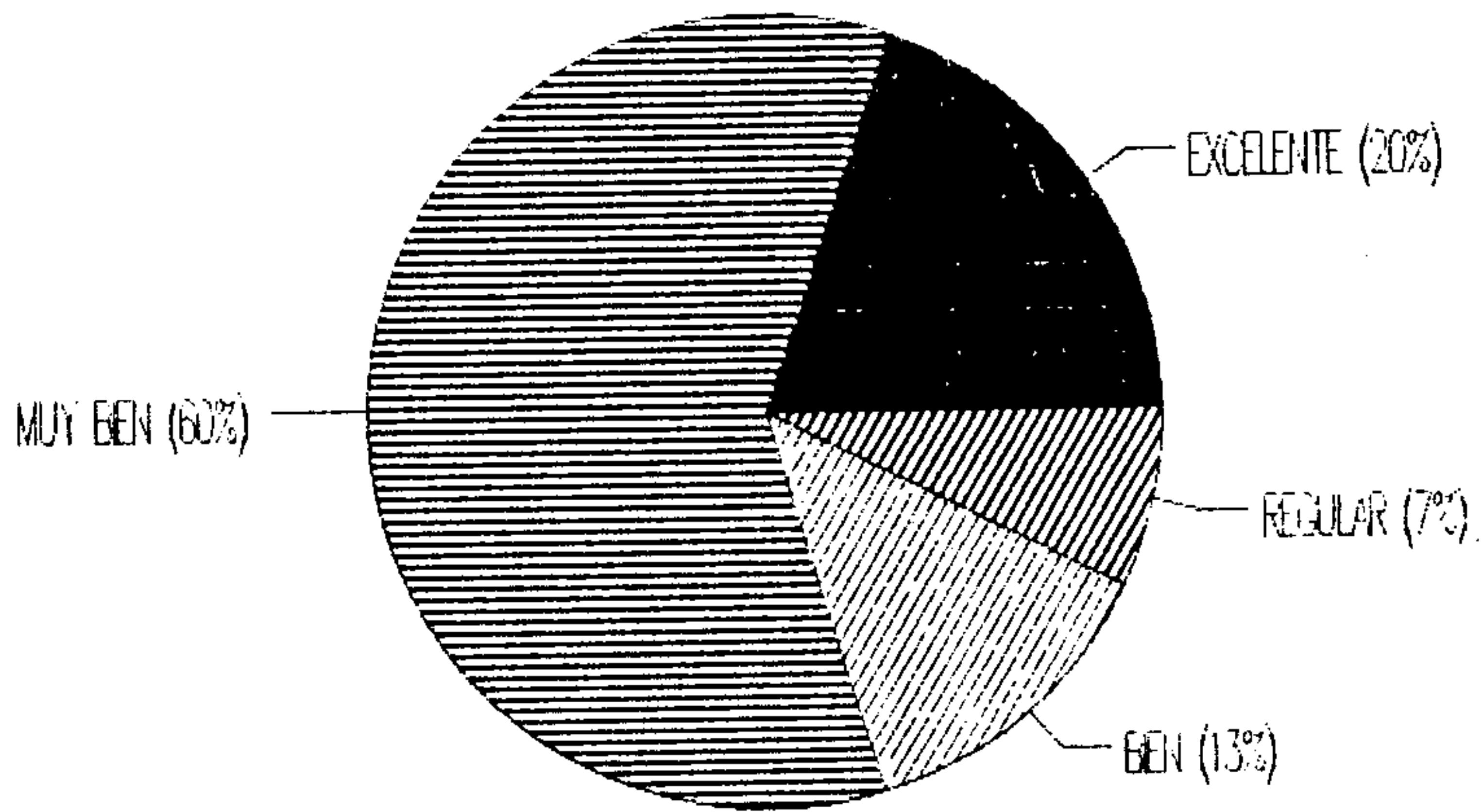
INTERPRETACION: El 47% califica los cursos impartidos al sector operativo, de forma Excelente; mientras que el 40% consideran que se han dado Muy Bien; en tanto que el restante 13% los califica de Bien.

PREGUNTA 2 Los cursos operativos ¿ se adecúan a las capacidades de aprendizaje de los obreros?



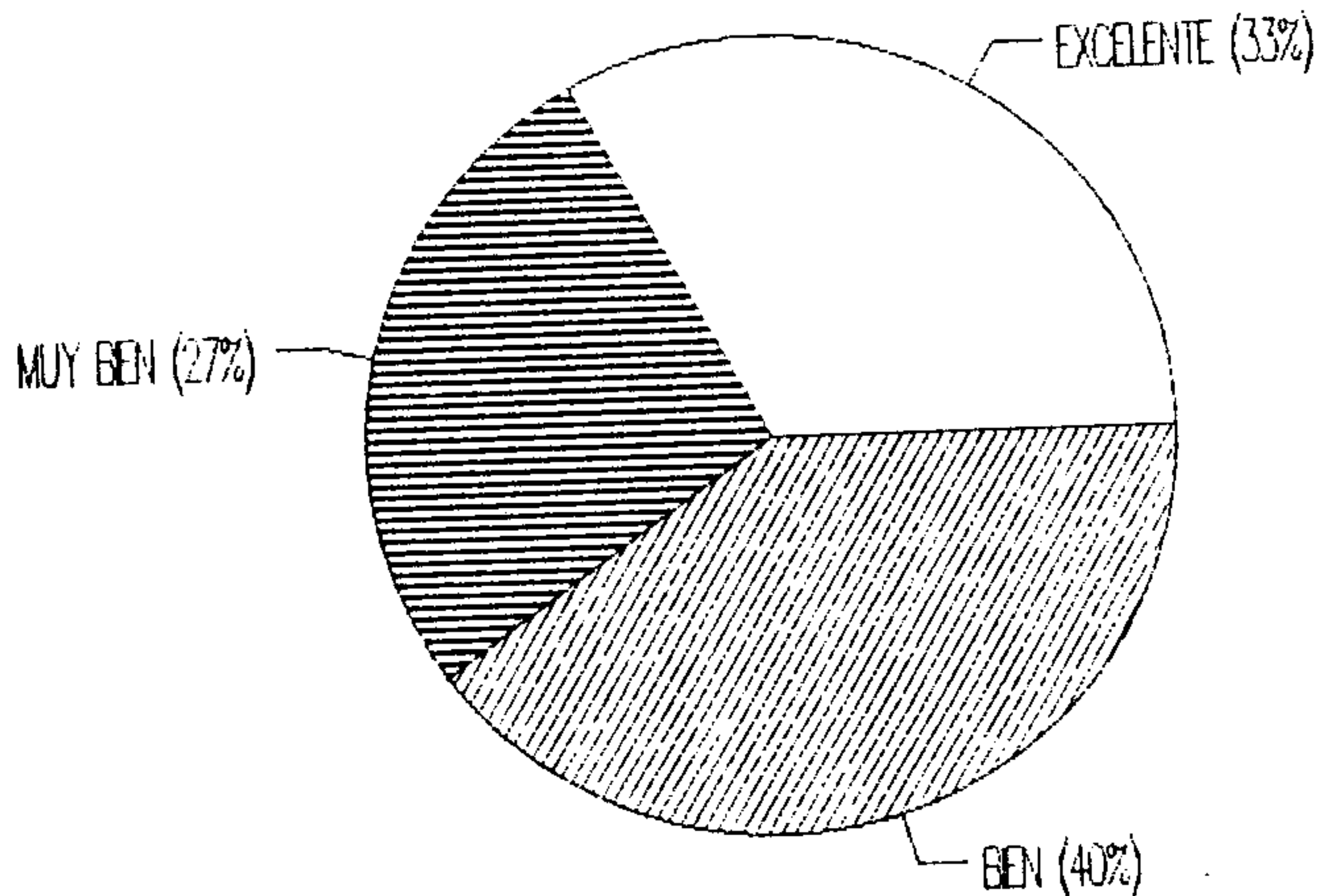
INTERPRETACION: Casi la mitad, el 53% considera que se adecúan Muy Bien, en tanto que el 27% estima que Bien; Un 13% opinó que se adecúan en forma Regular y sólo el 7% estima que se adecúan de manera Excelente.

PREGUNTA 3 Los objetivos de los diversos módulos de los cursos, ¿están bien formulados?.



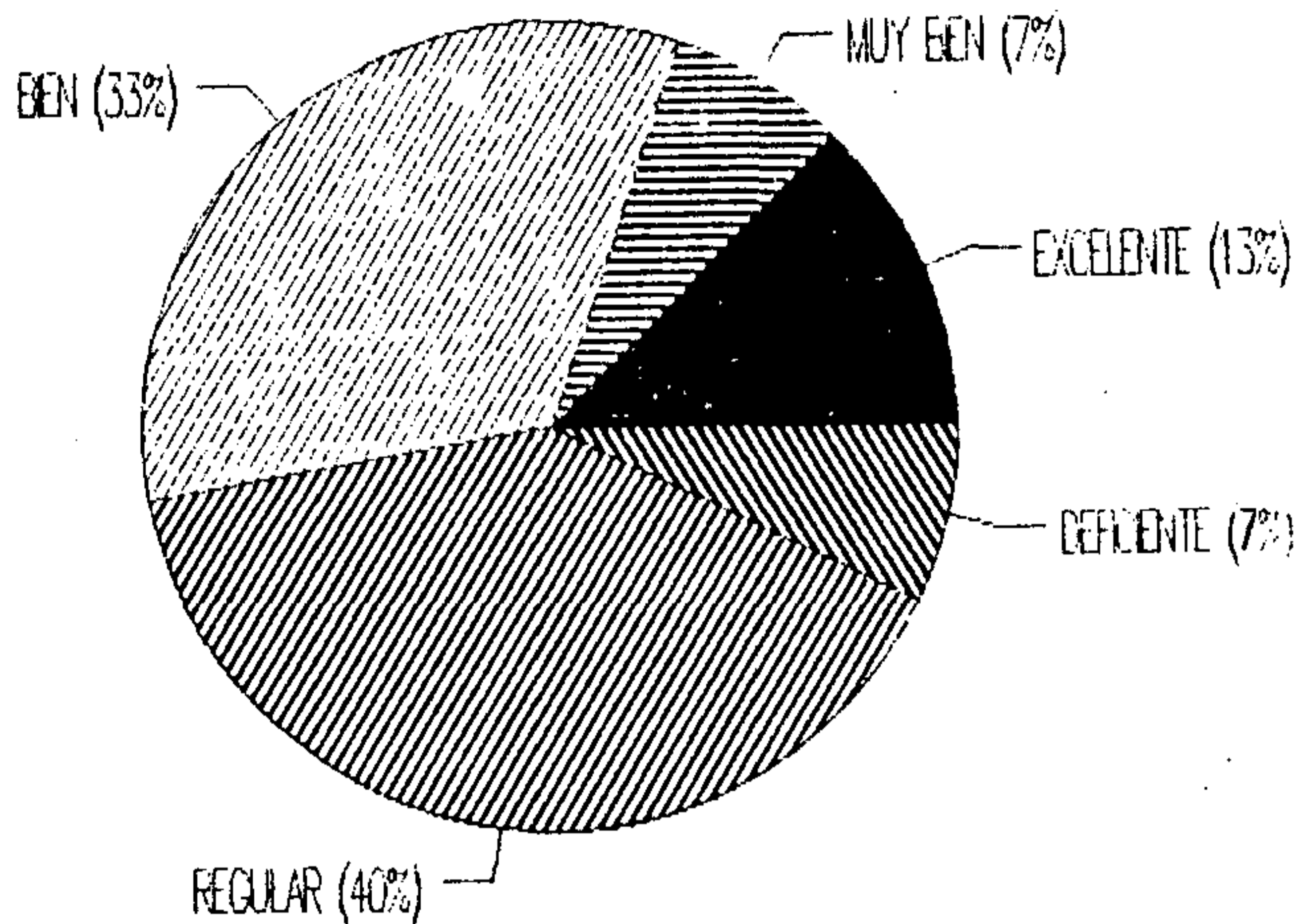
INTERPRETACION: El 60% de la población opina que están Muy Bien formulados, el 20% que están formulados en forma Excelente, el 13% Bien formulados y sólo un 7% que están formulados de manera Regular.

PREGUNTA 4: La teoría expuesta, ¿permite el logro de los objetivos del curso?.



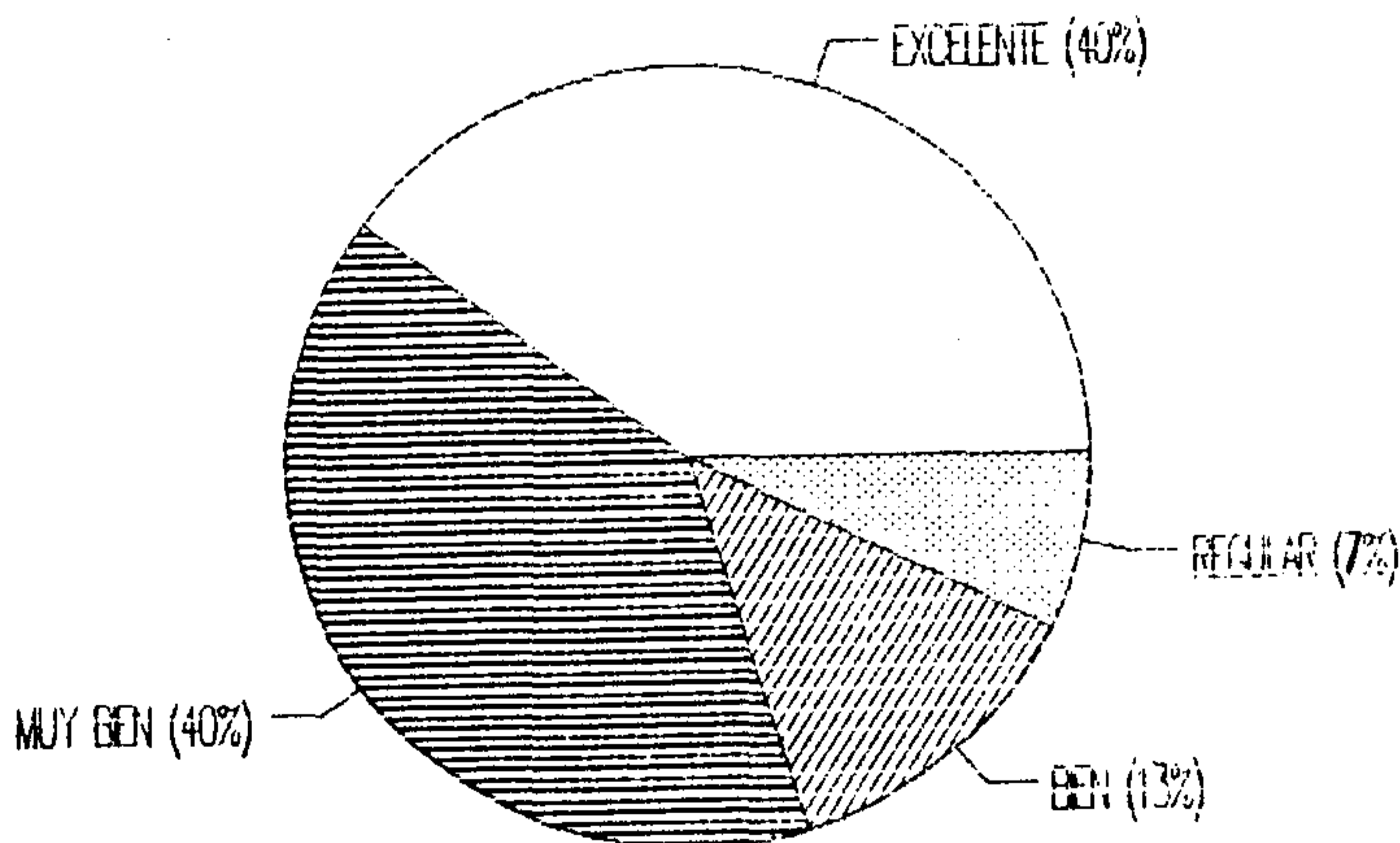
INTERPRETACION: Un 40% estima que la teoría expuesta permite el logro de los objetivos en buena forma (Bien), en tanto que el 33% considera que lo permite en forma Excelente y un 27% en muy buena forma (Muy Bien).

PREGUNTA 5 ¿ Las actividades propuestas son difíciles de ejecutar por la forma en que está preparado el curso que no corresponde al tipo de participantes?



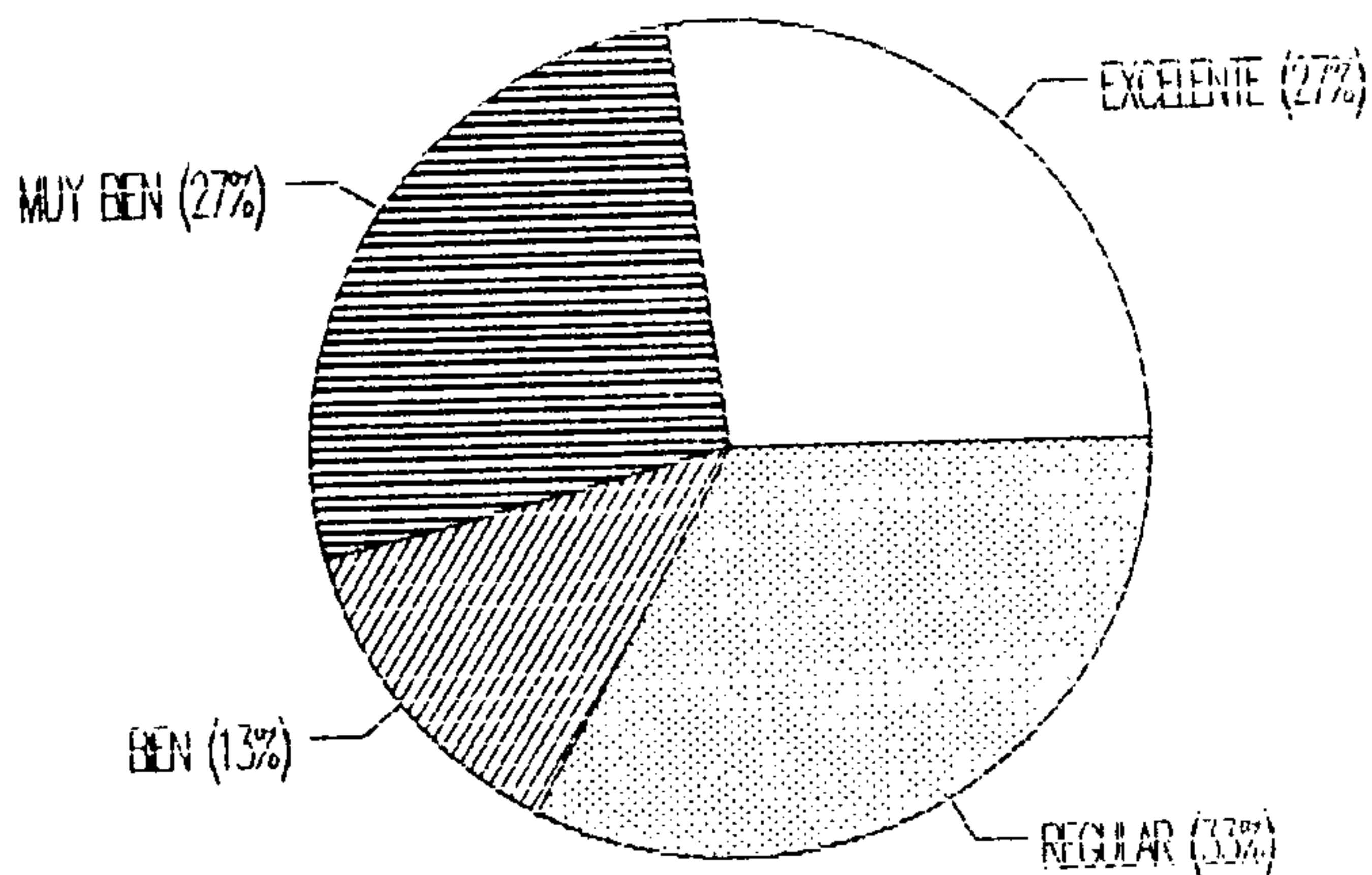
INTERPRETACION: El 40% opina "Regular", un 33% opina "Bien", y un 13% califican como "Excelente" la pregunta. Un porcentaje similar del 7% opinó "Muy Bien" y "Deficiente".

PREGUNTA 6 El material audiovisual, ¿es adecuado?.



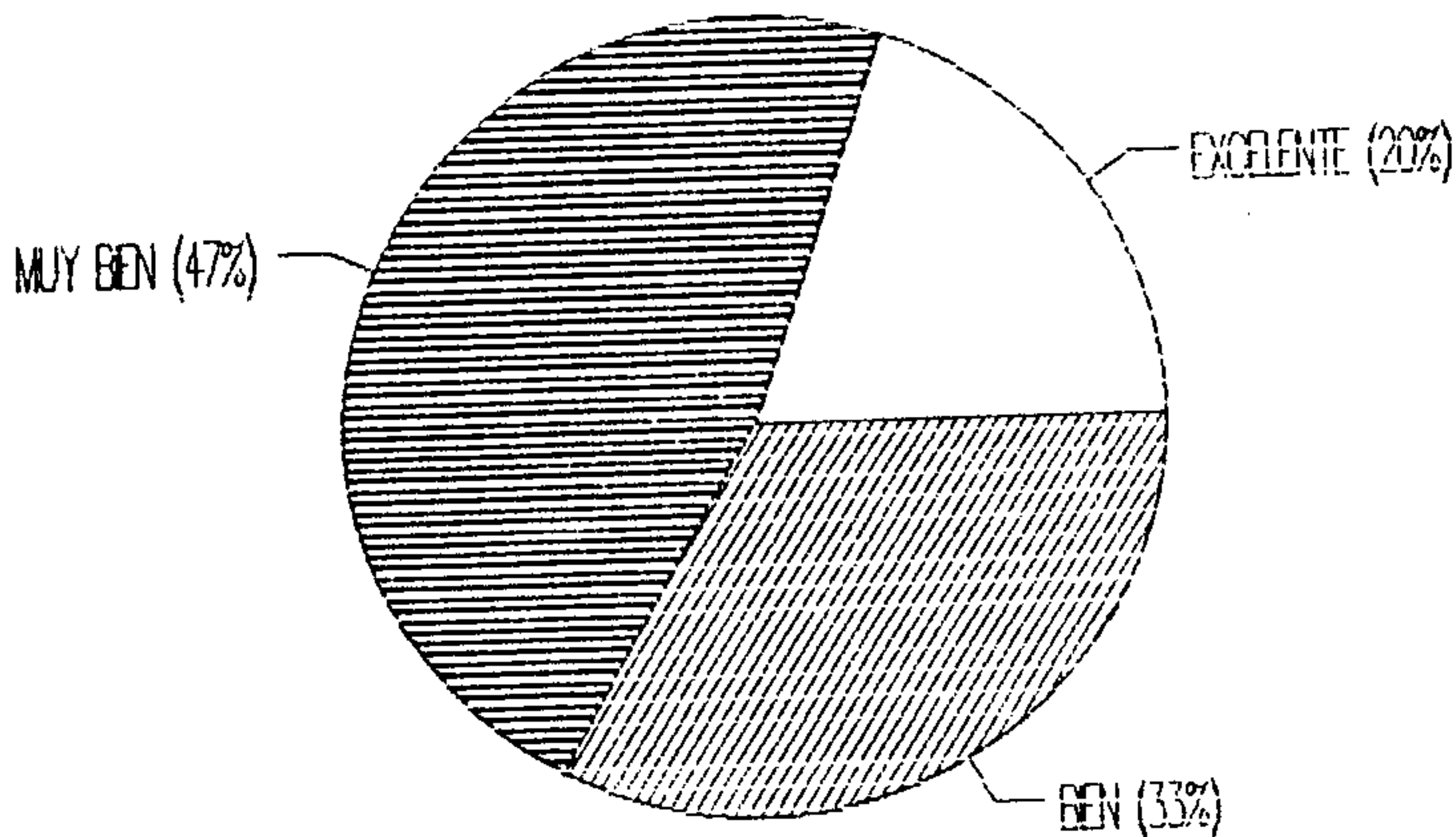
INTERPRETACION: 40% al calificar con "Excelente", estiman que si esta muy bien adecuado; igual porcentaje obtuvo "Muy Bien", mientras que 13% lo calificó con "Bien" y el restante 7% "Regular".

PREGUNTA 7 El material de los cursos, ¿es suficiente?



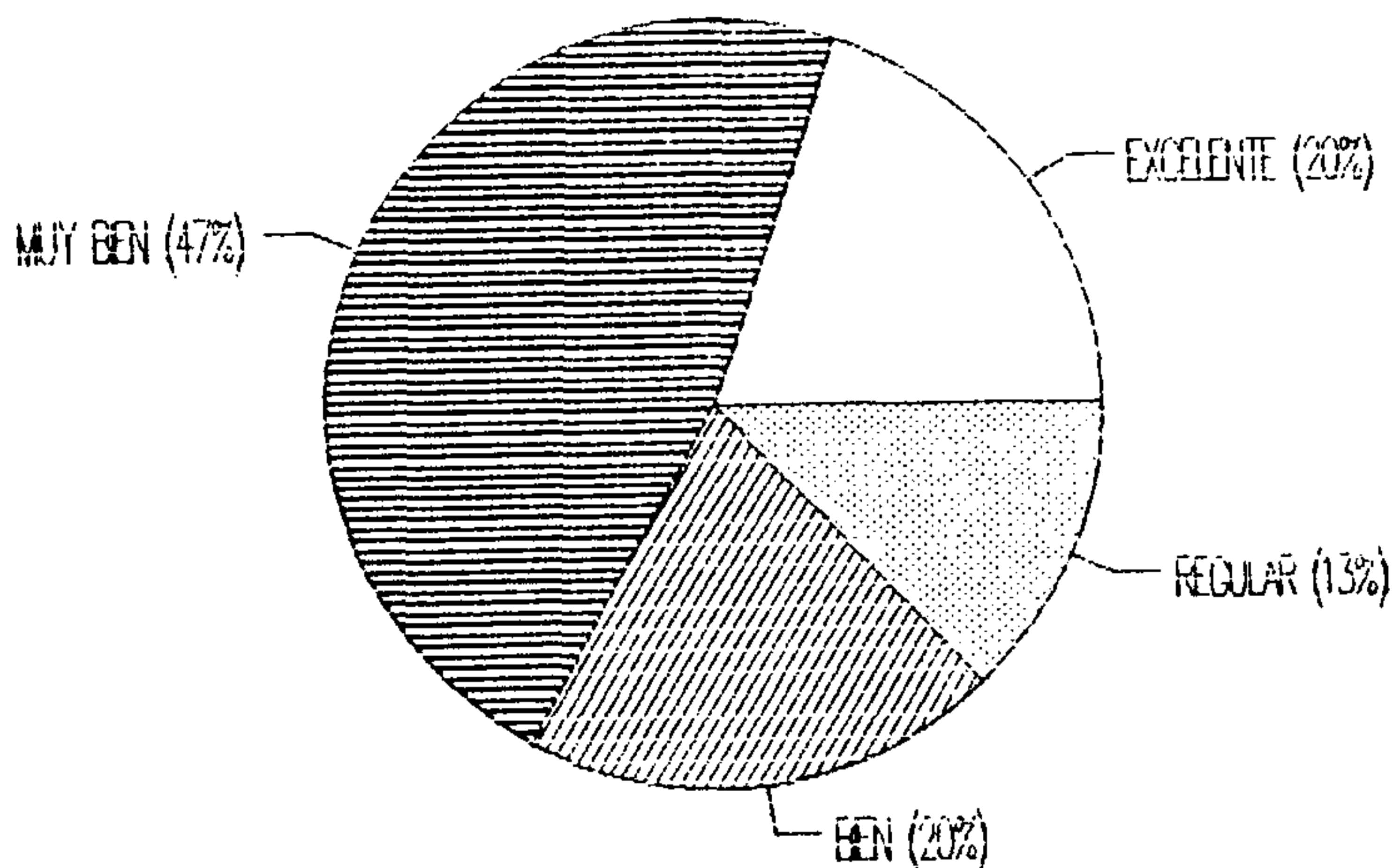
INTERPRETACION: El 33% calificó Regular, el 27% Excelente, mismo porcentaje para Muy Bien y un 13% para Bien.

PREGUNTA 8 Las evaluaciones que se hacen dentro del curso, ¿son efectivas?



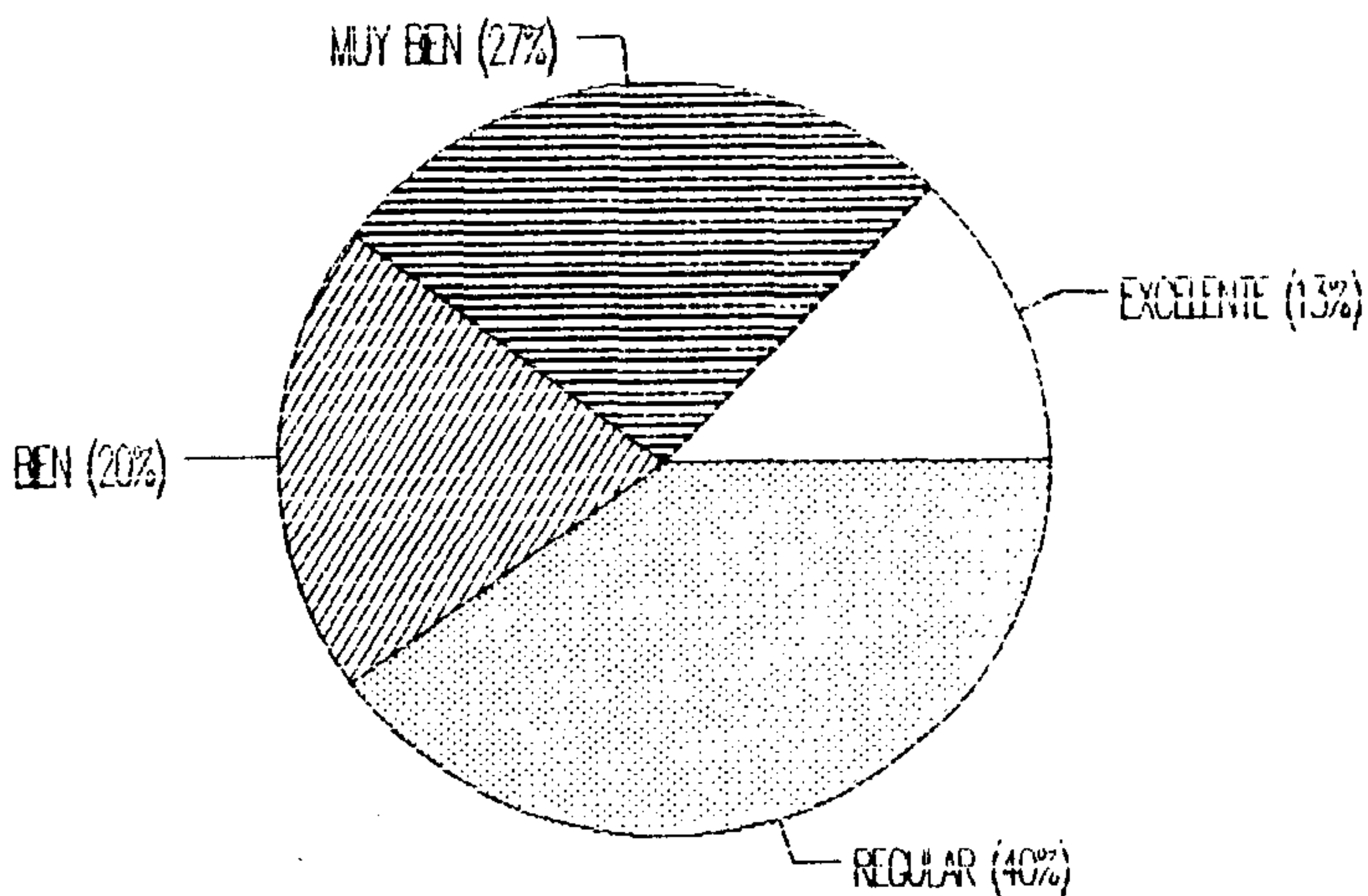
INTERPRETACION: Casi la mitad, un 47% opinan que Muy Bien, el 33% que Bien y un 20% Excelente.

PREGUNTA 9. Las prácticas que se hacen en los cursos, ¿Generalmente permiten el logro de los objetivos?



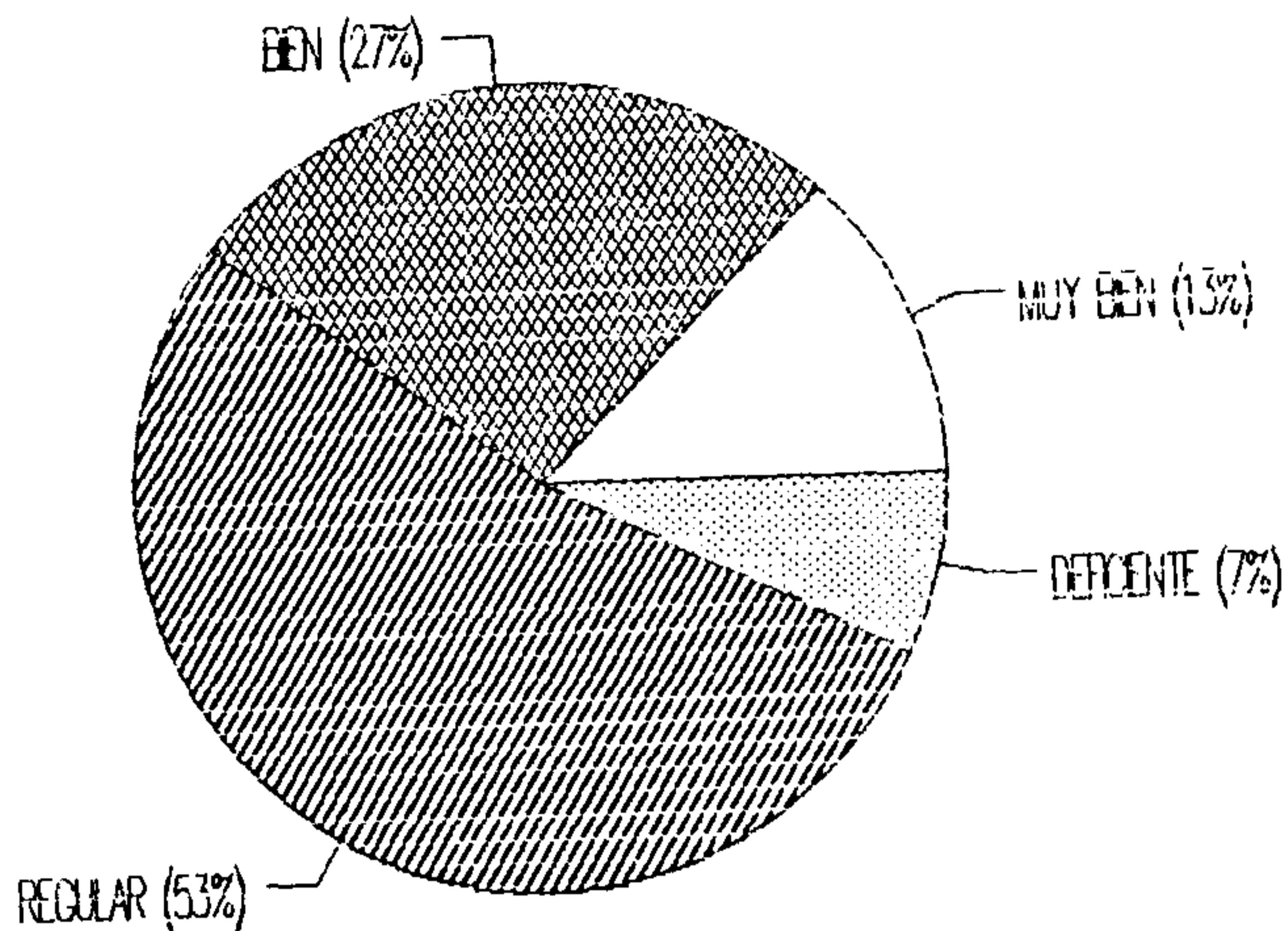
INTERPRETACION: 47% calificaron como Muy Bien, en tanto que iguales porcentajes, 20%, opinan Excelente y Bien; un 13% como Regular.

PREGUNTA 10 El manual que utilizan los participantes, ¿ es adecuado para el nivel de escolaridad que poseen?



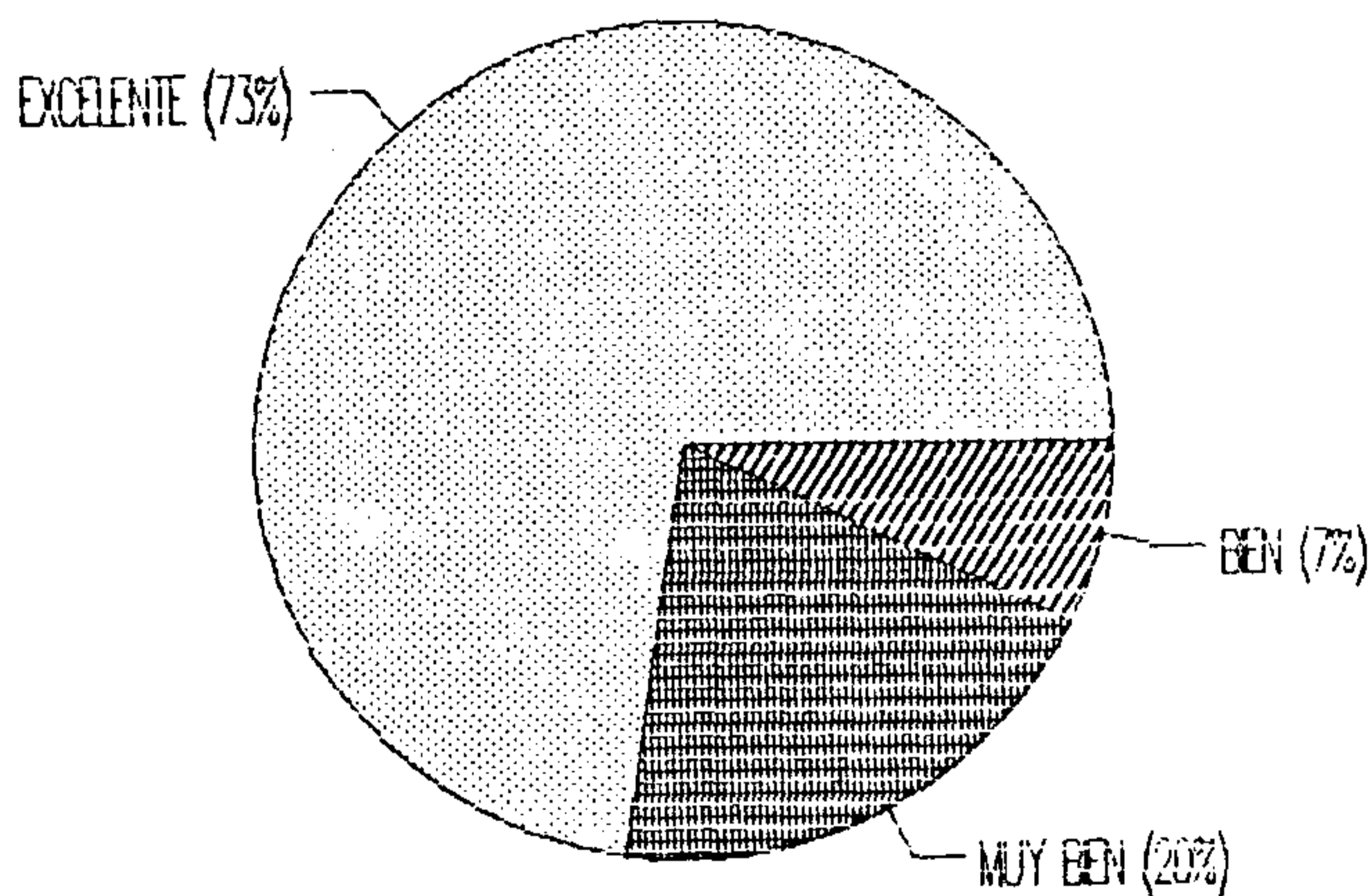
INTERPRETACION: Un 40% calificó de acuerdo a la escala como Regular, mientras que un 27% lo hizo como Muy Bien, el 20% Bien y el restante 13% como Excelente.

PREGUNTA 11 El tiempo dedicado a las imparticiones, ¿está adecuado al ritmo de aprendizaje de los participantes?



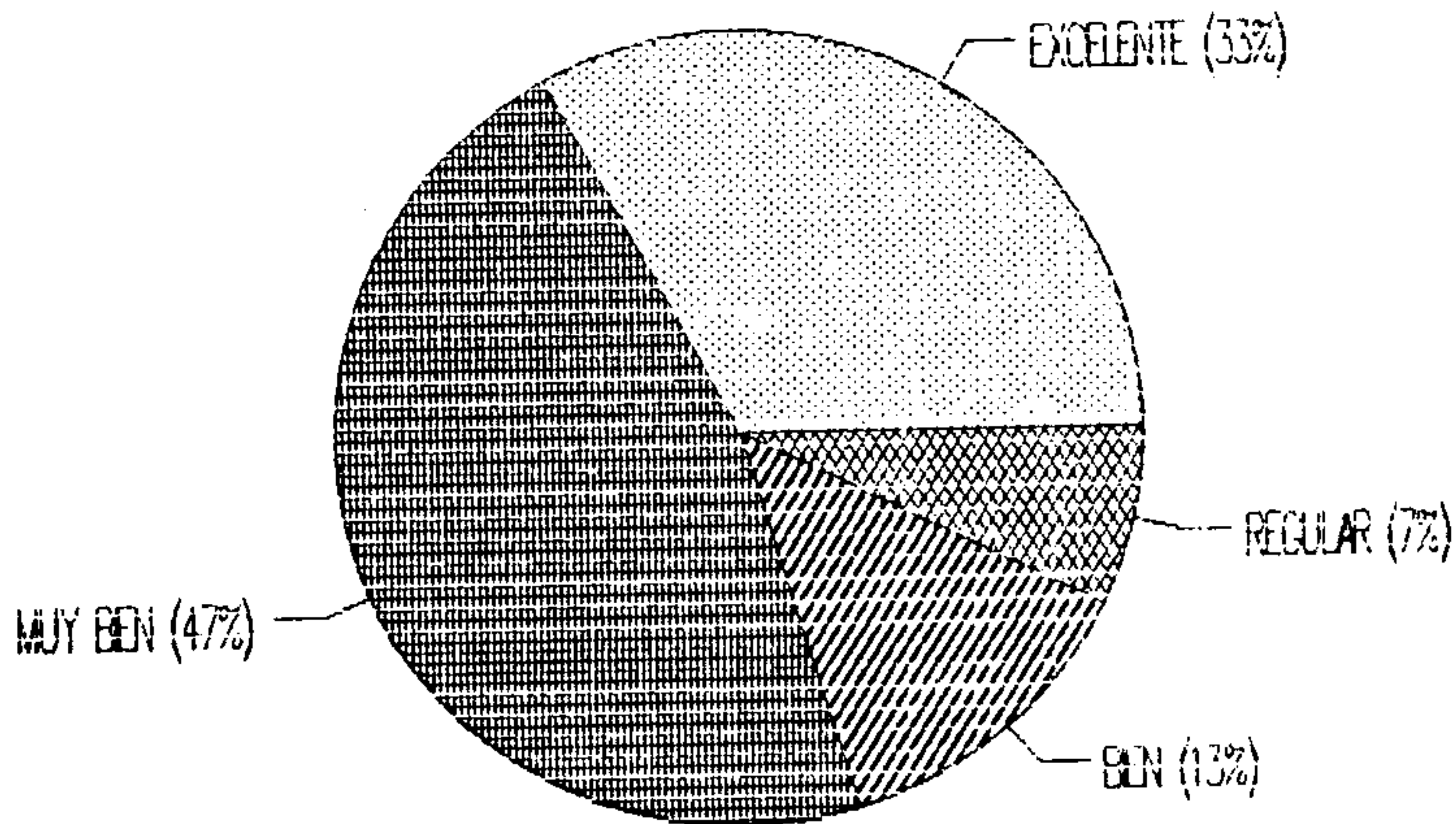
INTERPRETACION: El 53% calificó, Regular; el 27% Bien, 13% muy bien y el menor porcentaje, 7%, deficiente.

PREGUNTA 12 Las guías para el instructor, ¿son útiles para las imparticiones de éstos cursos?



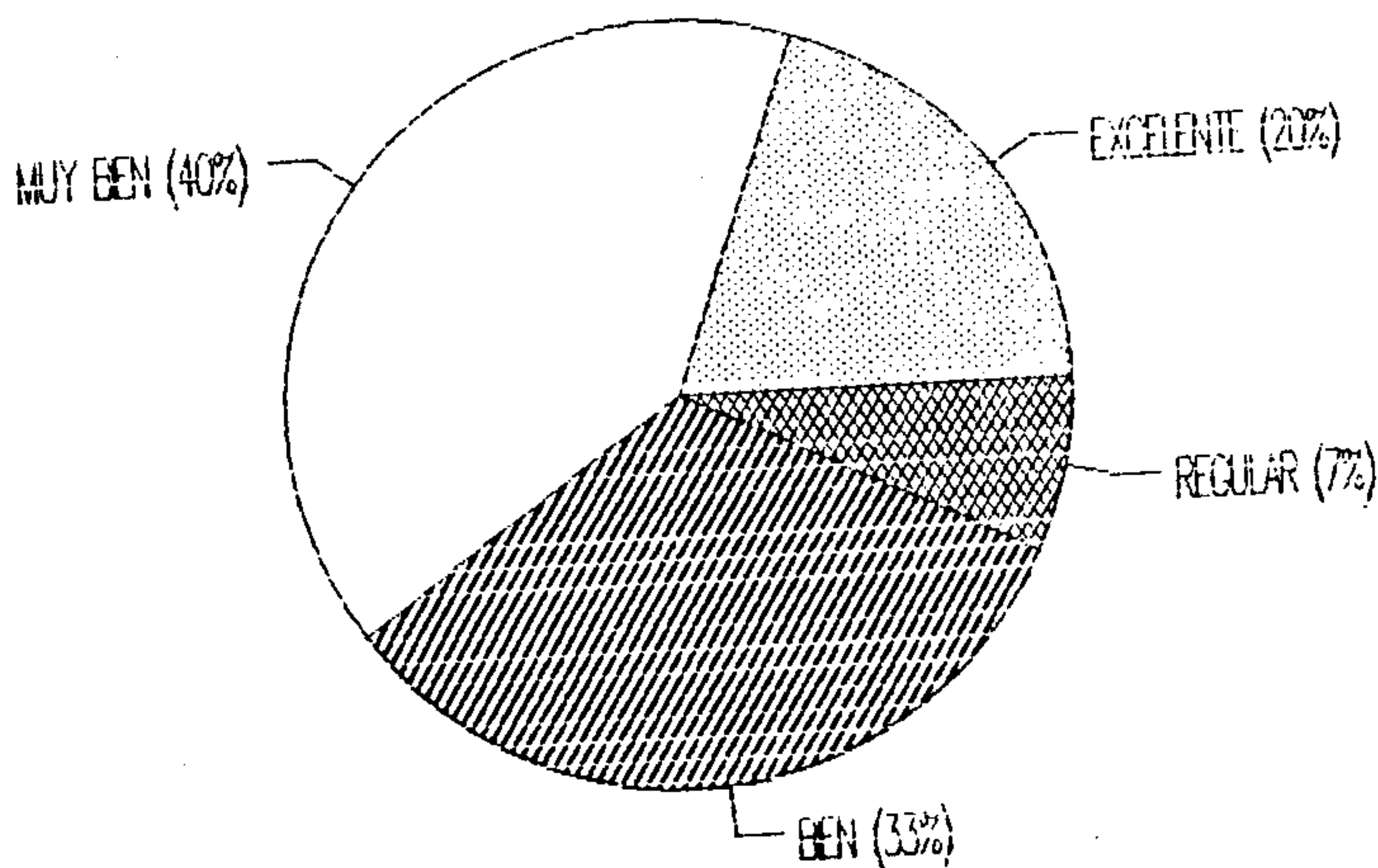
INTERPRETACION La mayoría, el 73% calificó, Excelente; el 20% muy bien y el 7% Bien.

PREGUNTA 13 Después de la impartición de un módulo, ¿los participantes manifiestan deseos de participar en otro



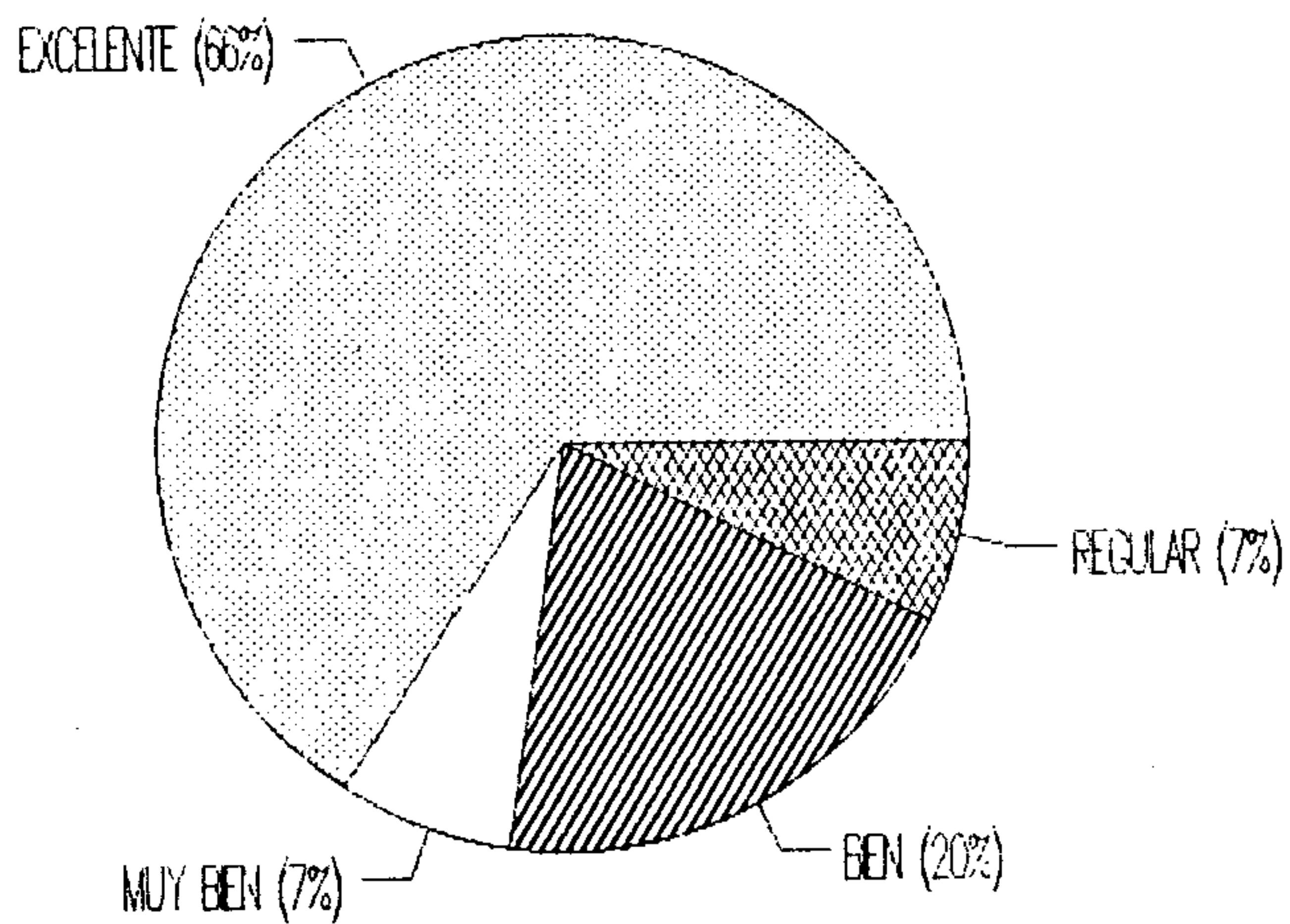
INTERPRETACION 47% calificaron, Muy Bien; 33% Excelente, 13% Bien y un 7% Regular.

PREGUNTA 14 ¿ Los módulos responden a lo que los participantes necesitan para hacer sus tareas?



INTERPRETACION: El 40% calificó como Muy Bien, mientras que el 33% Bien, el 20% Excelente y un 7% Regular.

PREGUNTA 15 ¿ Los cursos responden a las necesidades y problemas de las empresas?



INTERPRETACION: El 66% opinaron que de manera Excelente, el 20% Bien y para las opciones de Muy Bien y Regular, se obtuvieron el mismo porcentaje de 7%.

4.2 Nivel de trabajadores

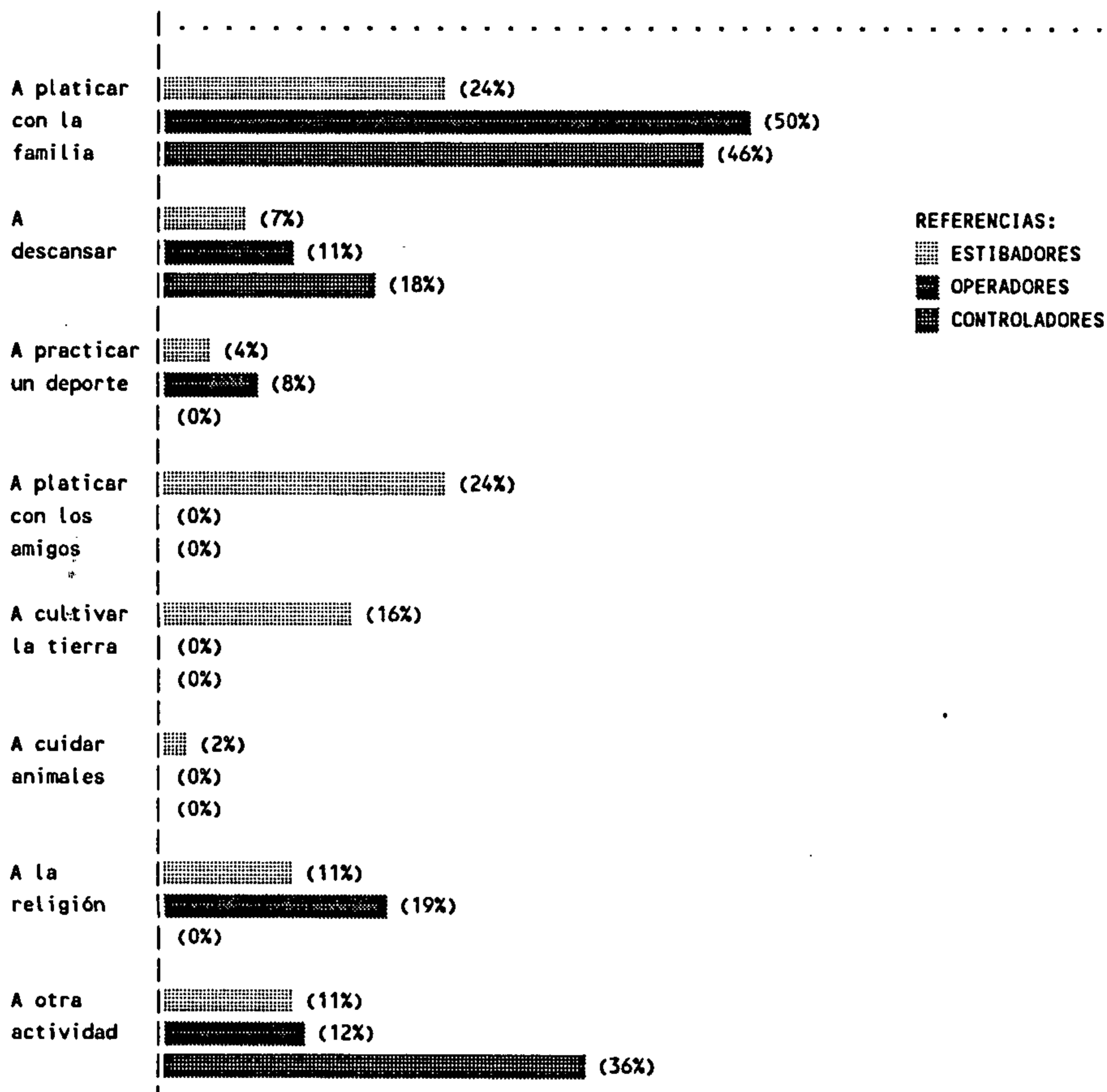
Los resultados como se había previsto, se presentan de acuerdo a los estratos establecidos, los que para una mejor comparación por cada pregunta y sus respuestas, se presentan en una misma gráfica. El tipo de gráfica utilizado es de barras horizontal.

Conviene mencionar que sólo en el caso del estrato de "Controladores de carga", se logró tomar el 100% de la muestra establecida, debido a que en los estratos "Estibadores" y "Operadores", por problemas laborales internos de la Empresa Portuaria Nacional, derivados de un inminente cambio de turnos y la baja ostensible de carga, (que implica una baja en los salarios de éste personal) se encontró un poco de dificultad para la realización de la investigación, sin embargo se logró entrevistar:

a 45 de los 88 Estibadores que constituyeron la muestra planificada, o sea un 10.2% de los 440 que constituyen éste estrato; y a 26 de los 38 Operadores que definieron la muestra inicial a tomar, para un 13.8% de los 188 que definen este estrato. Considerando alcanzar la representatividad necesaria para el análisis de resultados, que se presentan a continuación.

I. DATOS GENERALES

1. Cuando no tiene que trabajar, casi siempre, ¿Qué es lo que más hace? (A que dedica su tiempo libre).

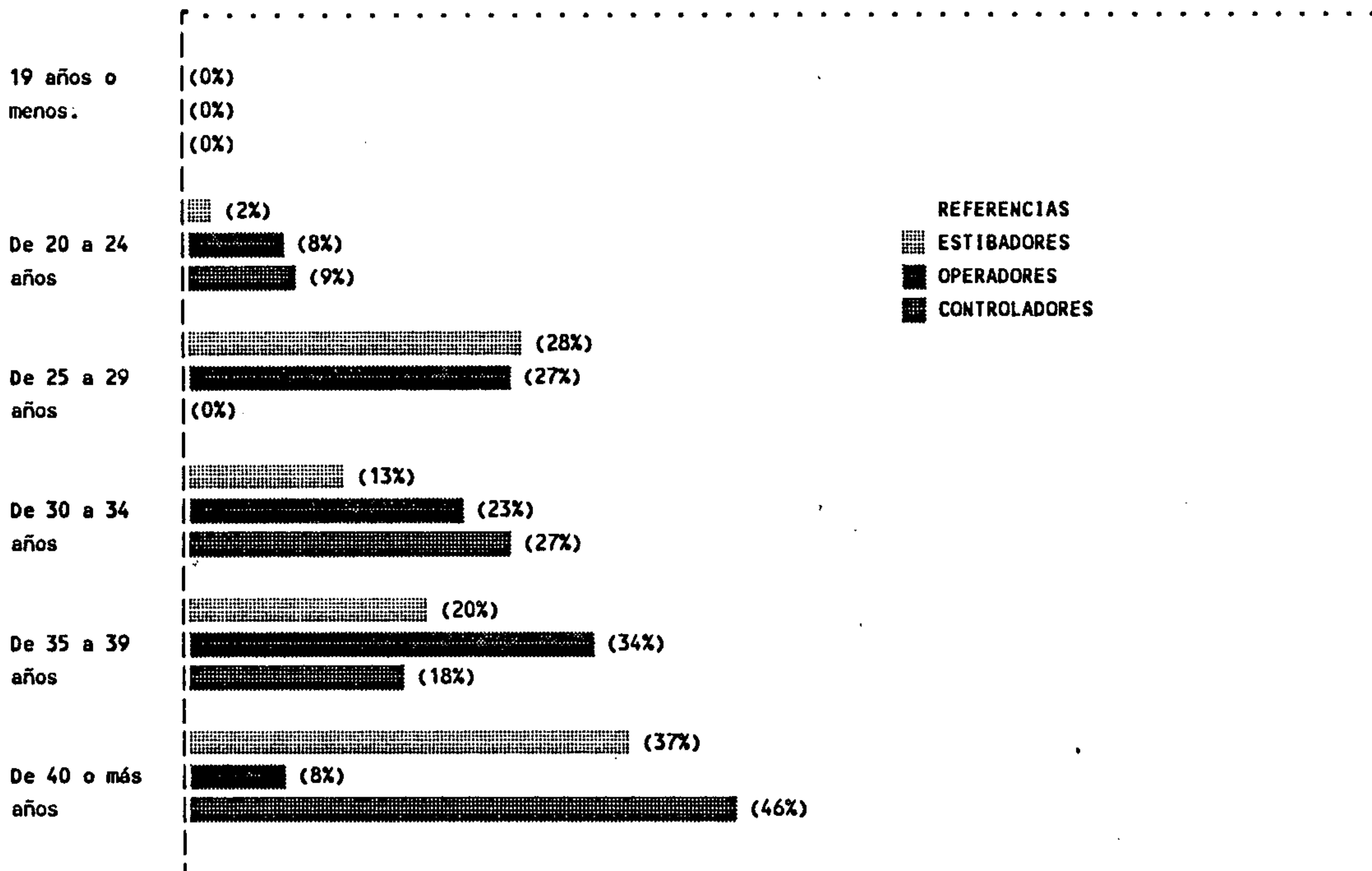


INTERPRETACION:

A platicar con la familia, lo hacen el 24% de los Estibadores, el 50% o mitad de los Operadores y el 46% de los Controladores. A descansar el 7% de los Estibadores, el 11% de los Operadores y el 18% de los Controladores. Practicar un deporte, sólo el 4% de los Estibadores, el 8% de Operadores y ninguno de los Controladores lo hacen. El 24% de los Estibadores, después del trabajo se dedican a platicar con los amigos, en tanto que en los otros dos estratos Operadores y Controladores, no es parte de su rutina dado que ninguno respondió a ésta opción; situación similar se refleja en las respuestas, "a cultivar la tierra" y "a cuidar animales", actividades a la que los Estibadores se dedican en un 16% y un 2%, respectivamente. A la religión se dedica el 11% de Estibadores y el 19% de los Operadores en tanto que en la muestra del estrato de Controladores ninguno lo hace. Finalmente en "otra actividad", respondieron el 11% de Estibadores, el 12% de Operadores y el 36% de Controladores.

En otra actividad se mencionó, por parte de los Estibadores: Pesca, ver televisión, escuchar radio, colaborar con la comunidad. Por parte de los operadores: combinación de descanso con platica con amigos. Los Controladores mencionaron: escuchar radio y ver televisión. En ambos se mencionó, el jugar con los amigos (juegos de azar) platicar tomando licor.

2. Mi edad está entre:



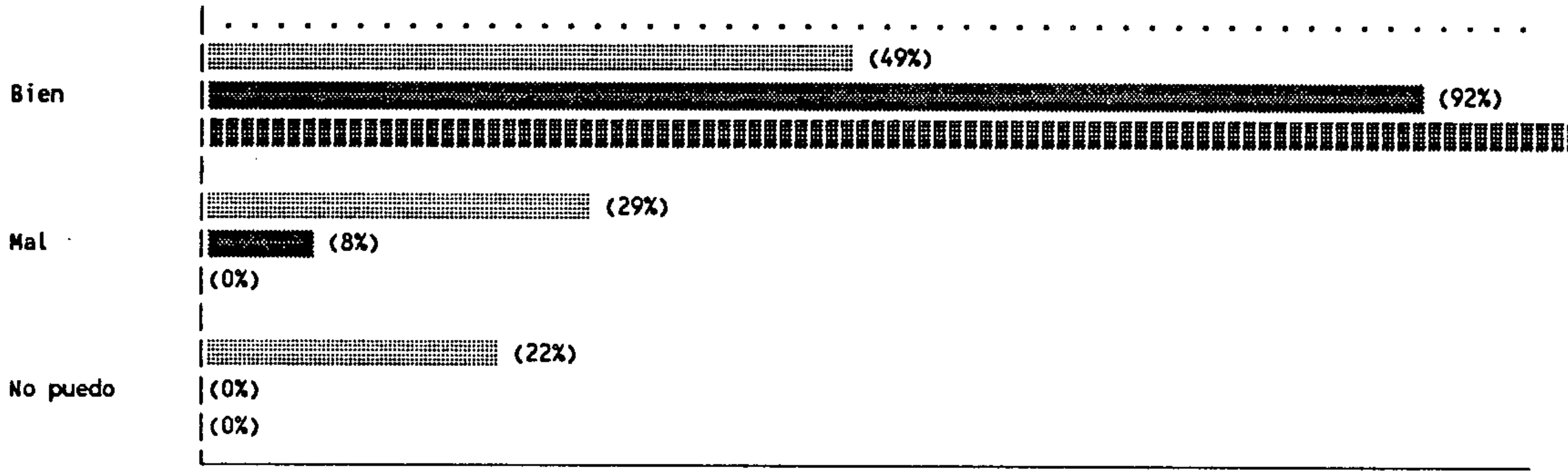
INTERPRETACION

Ninguno de los estratos cuenta con personal menor de los 19 años, en tanto que sólo el 2% de los Estibadores, el 8% de los Operadores y el 9% de los Controladores, del muestro realizado tienen edades que van de los 20 a los 24 años. En el rango de edades, de 25 a 29 años, se ubica el 28% de Estibadores, el 27% de Operadores y el 0% para Controladores. De 30 a 34 años, tiene el 13% de Estibadores, el 23% de Operadores y el 27% de Controladores. El 20% de Estibadores, 34% de Operadores y 18% de Controladores, tienen de 35 a 39 años. Finalmente el 37% de Estibadores, 8% de Operadores y casi la mitad, el 46% de Controladores, tienen edades de 40 años o más.

3. Puedo leer

REFERENCIAS:

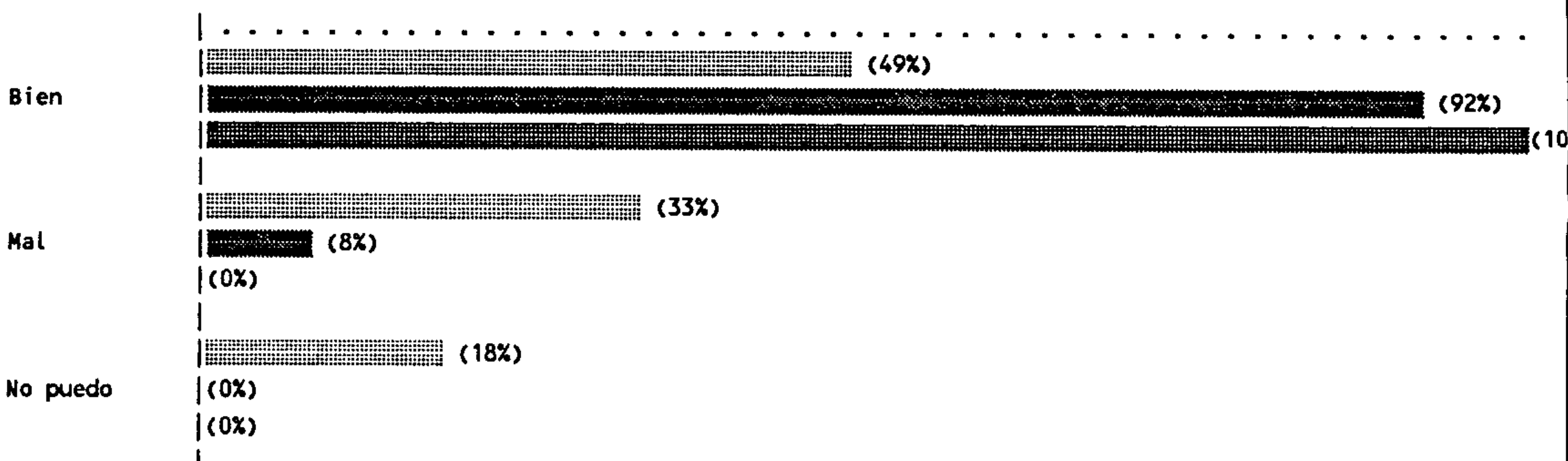
- ▒ ESTIBADORES
- OPERADORES
- CONTROLADORES



INTERPRETACION:

El 49% de los Estibadores, el 92% de Operadores y el 100% de Controladores, pueden leer Bien; en tanto que el 29% de Estibadores y el 8% de Operadores, indicaron leer mal. Un 22% de Estibadores, manifestaron no poder leer.

4. Puedo Escribir

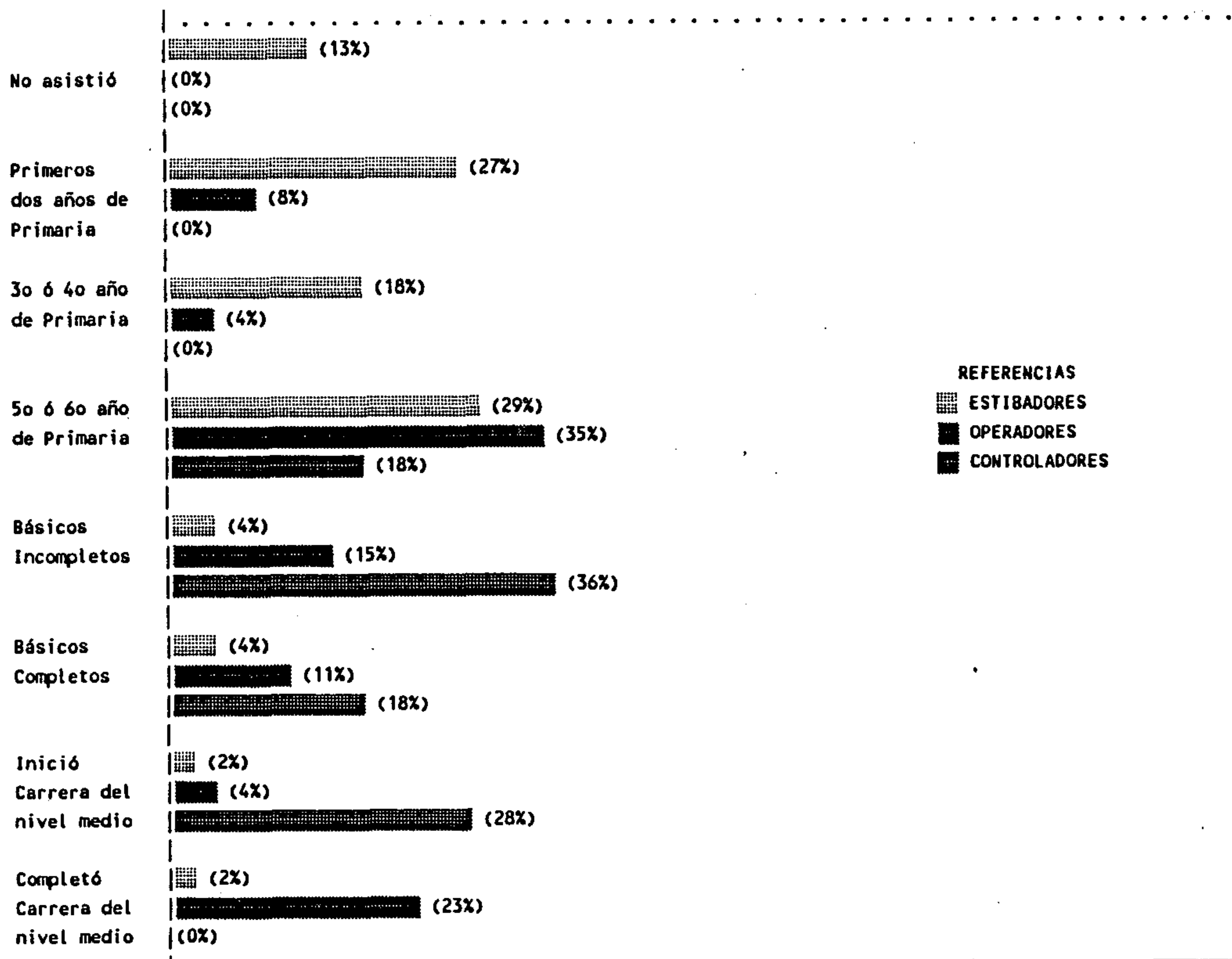


INTERPRETACION:

Escriben bien, el 49% de los Estibadores, el 92 de Operadores y el 100% de Controladores; mientras que escriben mal, el 33% de Estibadores y el 8% de Operadores. El 18% de Estibadores no pueden escribir.

Por escribir bien, se les explicó en el muestreo, que se entendía el no tener problemas para realizar la escritura; se escribe mal cuando, se les dificulta enormemente la escritura, pero por lo menos conocen y reproducen el alfabeto.

5. Estudios realizados (grados aprobados)

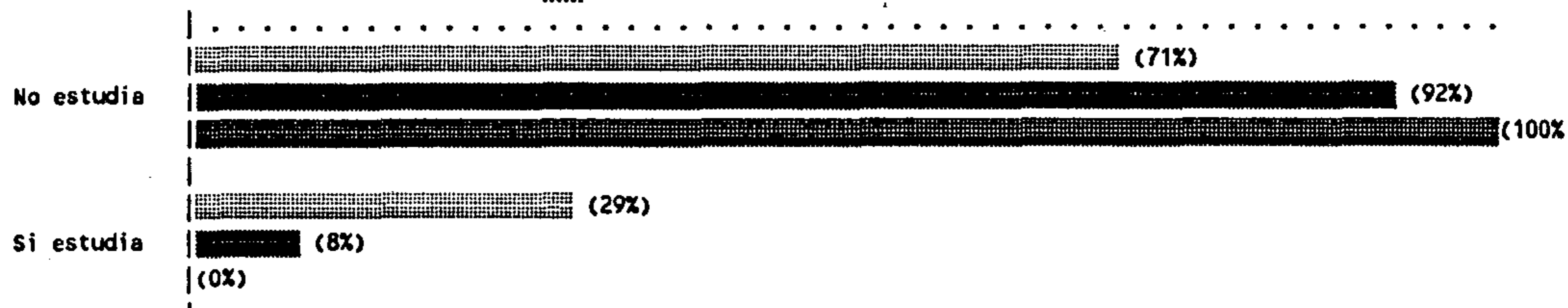


INTERPRETACION

El 13% de los Estibadores no asistió ni a los primeros años de la escuela primaria, mientras que el 27% de Estibadores, y el 8% de los Operadores, realizó por lo menos dos grados. El 18% de Estibadores y el 4% de Operadores estudió 3o o 4o Primaria; en tanto que el 5o o 6o año de la primaria, fue realizada por el 29% de Estibadores, el 35% de Operadores y el 18% de Controladores (que es la escolaridad mínima para optar un puesto de éste tercer estrato). El 4% de Estibadores, el 15% de Operadores y el 36% de Controladores, accedieron al ciclo básico sin completarlo, en tanto que un 4% de los Estibadores, 11% de Operadores y el 18% de Controladores pudieron concluirlo. Sólo un 2% de Estibadores, un 4% de Operadores y un 28% de Controladores, iniciaron una carrera del nivel medio o diversificado, mientras que el 2% de Estibadores y el 23% de Operadores lograron concluir una carrera del nivel medio. Consultando las boletas de las entrevistas se puede observar que dentro de las carreras que lograron concluir mencionaron, el Estibador: Bachillerato por madurez en ciencias y letras y los Operadores: 1 con el mismo diploma de bachillerato por madurez, 1 Bachiller Industrial y 4 Peritos Contadores.

6. ¿ Estudia actualmente ?

REFERENCIAS:
 ESTIBADORES
 OPERADORES
 CONTROLADORES

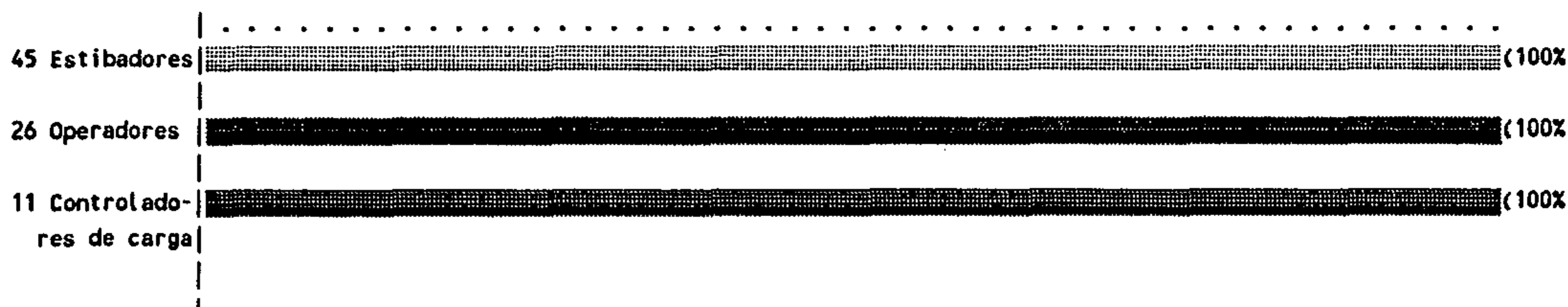


INTERPRETACION:

No estudian el 71% de Estibadores, el 92% de Operadores y el 100% de Controladores. El 29% de Estibadores que sí estudian, según los formatos de las entrevistas dirigidas, lo hacen 10 principiando o culminando su escuela primaria en el Programa de Enseñanza a Distancia, 1 estudiando inglés en curso libre y 1 estudiando Bachillerato por madurez; en tanto que el 8% de Operadores que estudian, lo representan 2 trabajadores que realizan estudios de Soldadura en un programa del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

SOBRE LAS TAREAS EJECUTADAS

7. Puesto o Cargo



INTERPRETACION:

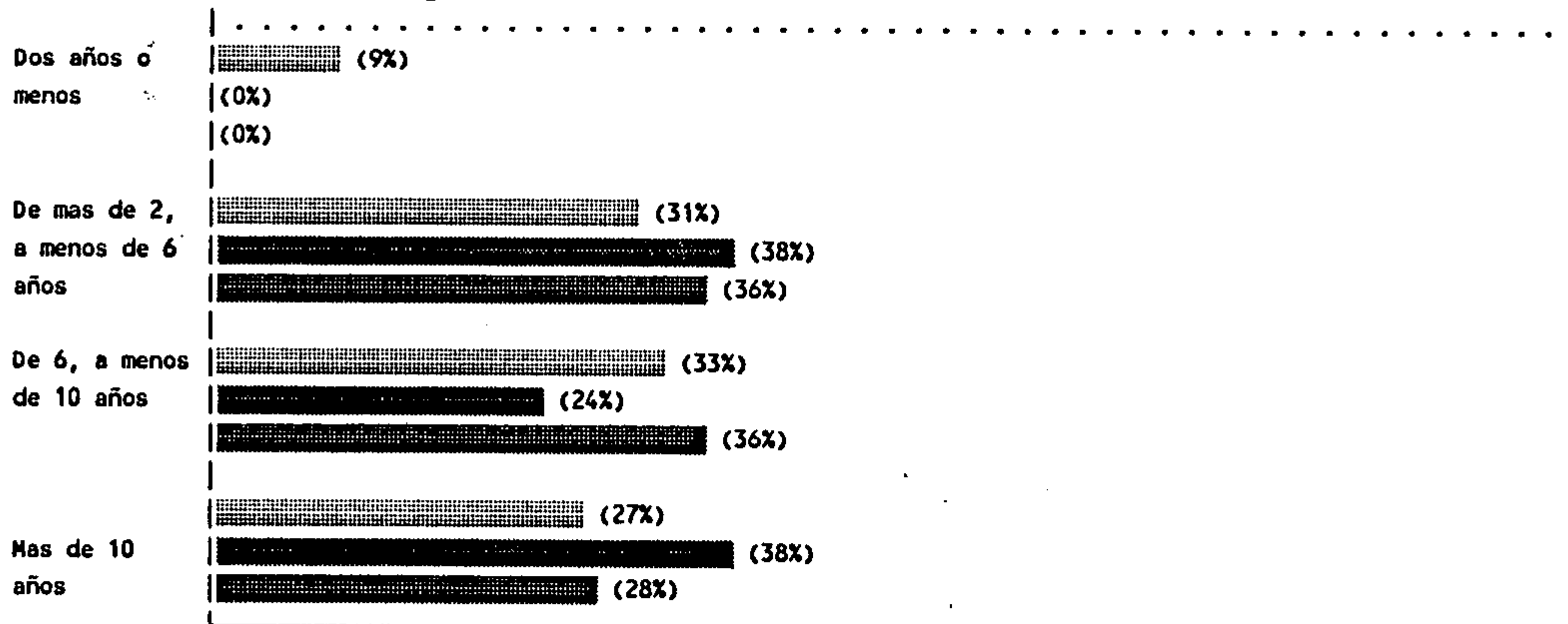
De acuerdo a la muestra obtenida, se entrevistaron a 45 Estibadores, 26 Operadores de Equipo y 11 Controladores de Carga.

En consecuencia 45 Estibadores constituyen el 100% para éste estrato. 26 trabajadores el 100% para los Operadores de Equipo y 11 trabajadores el 100% para los Controladores de Carga, o «cheques».

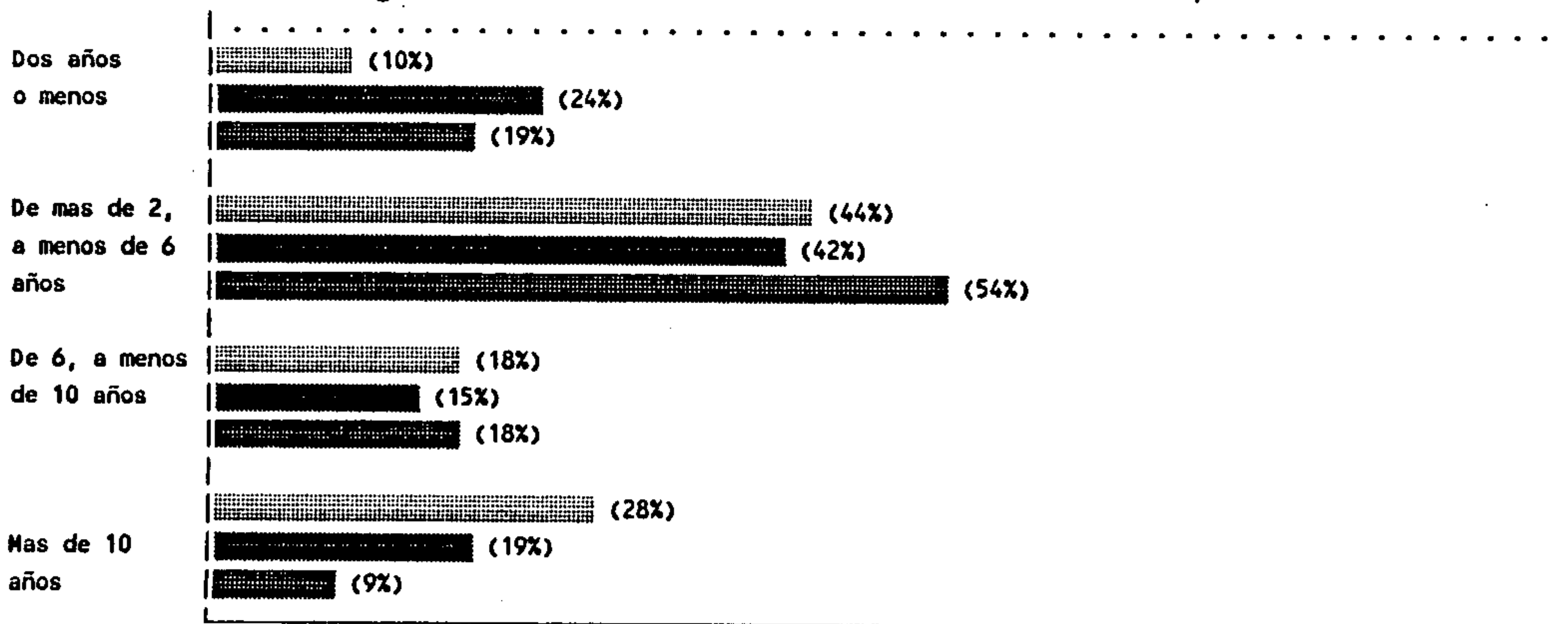
8. Cuántos años de trabajo tiene

REFERENCIAS:
 ESTIBADORES
 OPERADORES
 CONTROLADORES

8.1 En la Empresa



8.2 En el puesto



INTERPRETACION

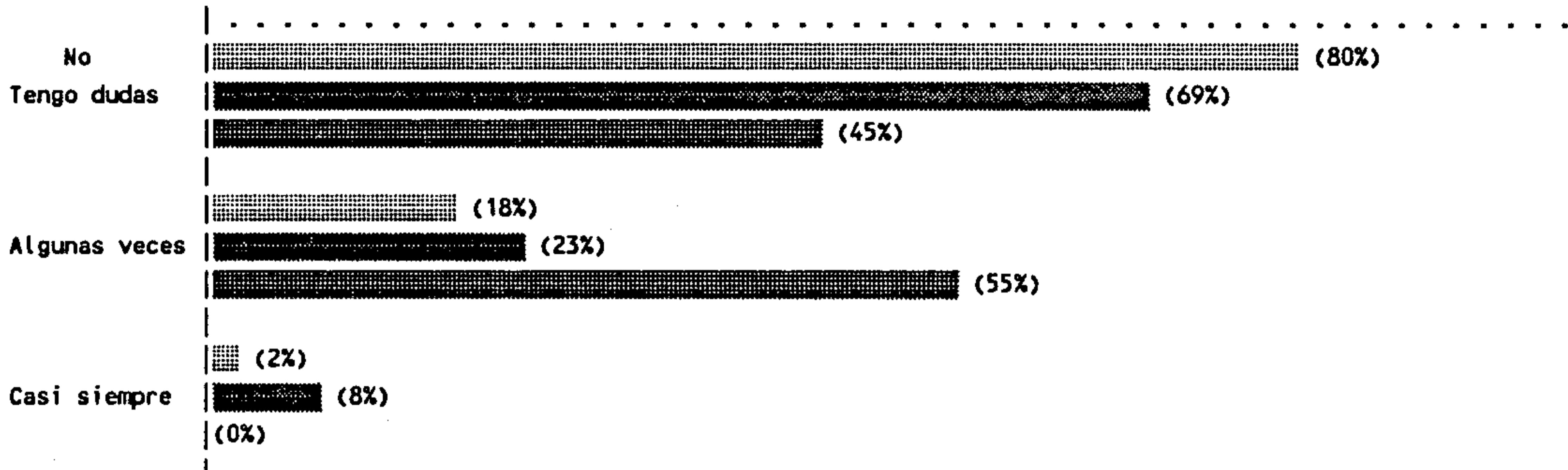
En cuanto a los años en la empresa, sólo el 9% de Estibadores tiene menos de dos años; lo que indica que la mayoría ya ha trabajado en el puerto. Más de 2 pero menos de 6 años, tiene el 31% de Estibadores, 38% de Operadores y el 36% de Controladores. En el intervalo de 6 a menos de 10 años, se localiza el 33% de Estibadores, el 24% de Operadores y el 36% de Controladores, en tanto que más de 10 años, tiene el 28% de Estibadores, 38% de Operadores y el 28% de Controladores.

En cuanto al tiempo en el puesto, menos de dos años tienen, el 10% de Estibadores, 24% de Operadores y 19% de Controladores. El 44% de Estibadores, 42% de Operadores y 54% de Controladores, tienen entre dos y menos de 6 años. Mientras que, de 6 a menos de 10 representan el 18% de Estibadores y Controladores y el 15% de Operadores. Finalmente con más de 10 años en el puesto, se encuentra el 28% de Estibadores, el 19% de Operadores y sólo un 9% de Controladores.

9. ¿Tiene dudas para hacer bien su trabajo?

REFERENCIAS

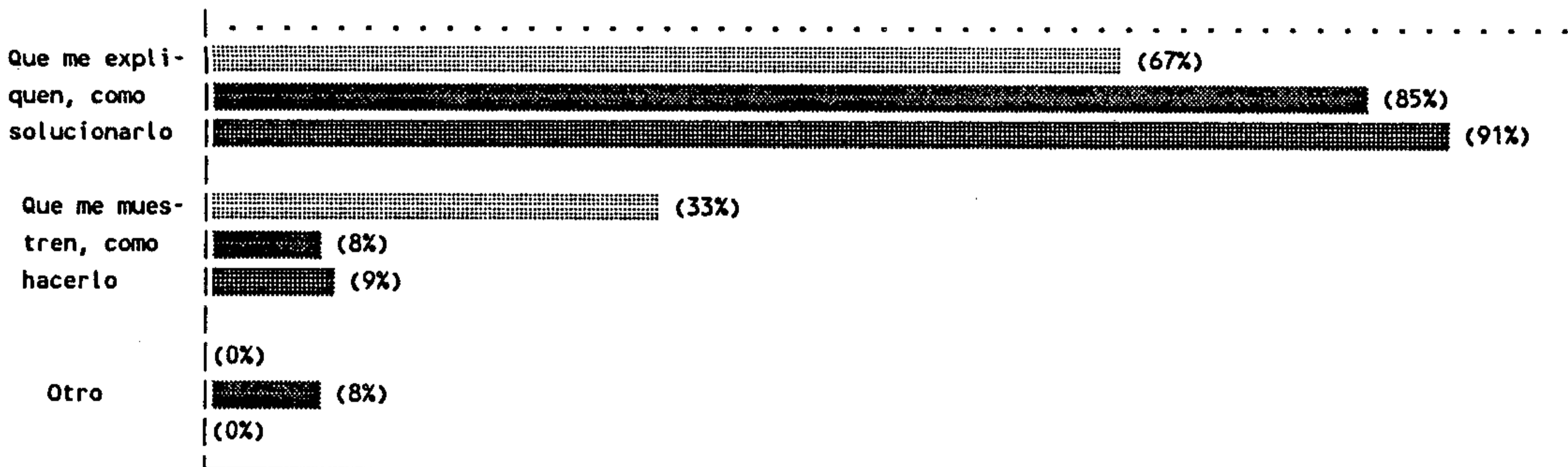
ESTIBADORES OPERADORES CONTROLADORES



INTERPRETACION:

La mayoría de Estibadores y Operadores, indicaron no tener dudas para hacer bien su trabajo, con un 80% y un 69% respectivamente, así como el 45% de Controladores. El 18% de Estibadores, 23% de Operadores y el 55% de Controladores indicaron tener dudas, «algunas veces». El 2% de Estibadores y el 8% de Operadores, manifiestan tener dudas casi siempre.

10. Suponga que tiene un problema para hacer el trabajo, ¿qué le gustaría primero?



INTERPRETACION:

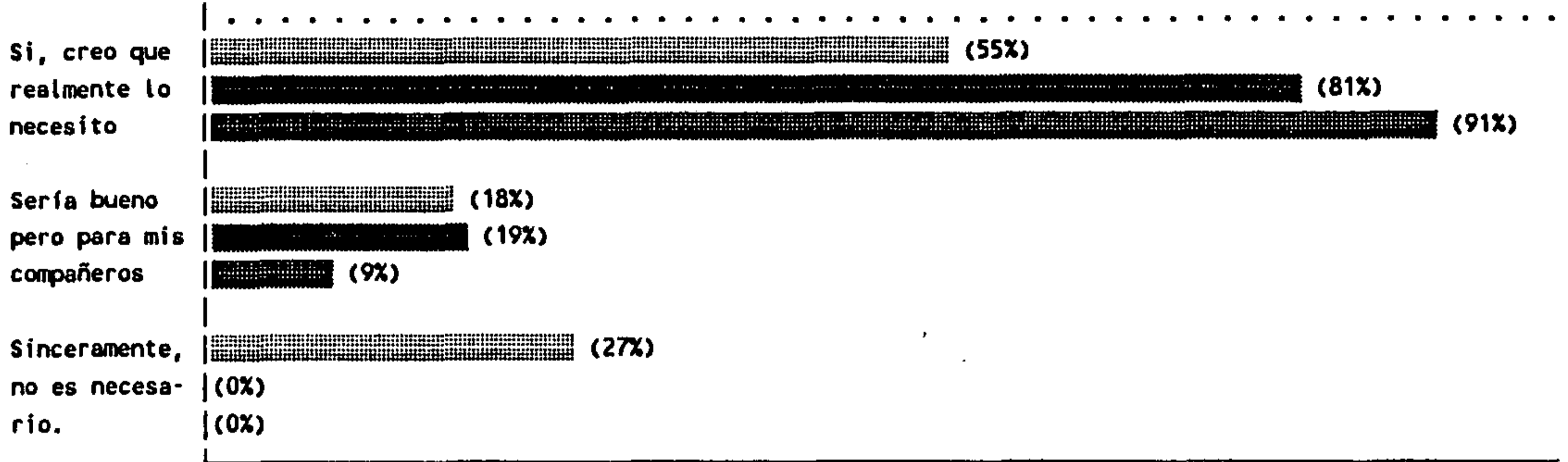
La mayoría de los trabajadores se pronunció a favor de que cuando tienen problemas para hacer el trabajo, les gustaría, que «les expliquen como solucionarlo», representando respectivamente el 67%, 85% y el 91% de los Estibadores, Operadores y Controladores. Por la opción «Que me muestren, cómo hacerlo», se inclinó el 33% de Estibadores, el 8% de Operadores y el 9% de los Controladores. Finalmente, la opción «otro», fue escogida únicamente por el 8% de los Operadores, y según las boletas de entrevistas dirigidas, indican que es porque no existe dentro del puerto persona con suficientes conocimientos que les solucione los problemas o que se generan los problemas por la falta de equipo adecuado.

III. SOBRE LA CAPACITACION

11. Le gustaría recibir un curso de su especialidad

REFERENCIAS

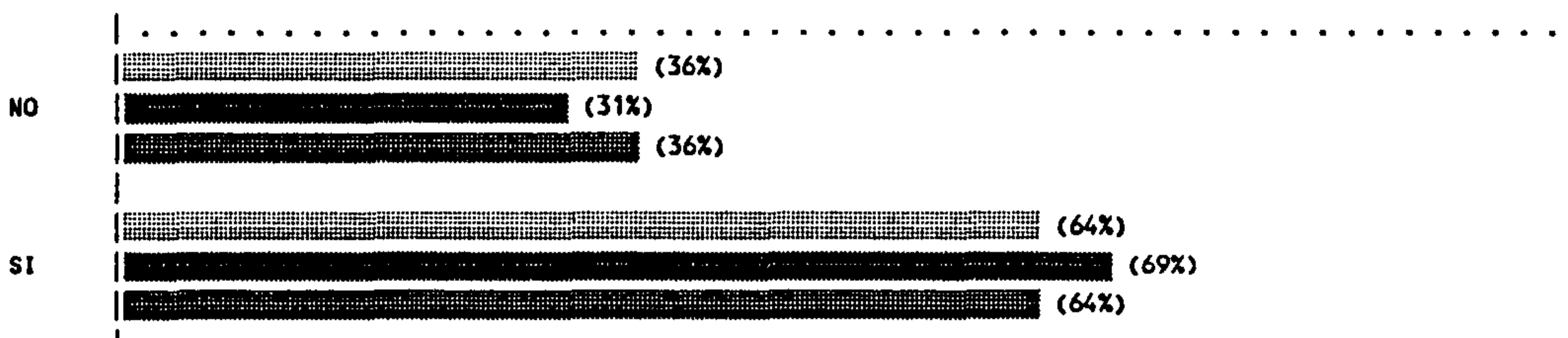
ESTIBADORES
 OPERADORES
 CONTROLADORES



INTERPRETACION:

El 55%, el 81% y 91% de Estibadores, Operadores y Controladores, respectivamente, consideran que realmente lo necesitan. Consideran que sería bueno dar un curso, pero para los compañeros, el 18% de los Estibadores, el 19% de los Operadores y para el 9% de los Controladores. Sólo al 27% de Estibadores le parece que los cursos no son necesarios.

12. ¿ Cree que sería bueno dar un curso en otros temas, que no tengan mucho que ver con su trabajo?



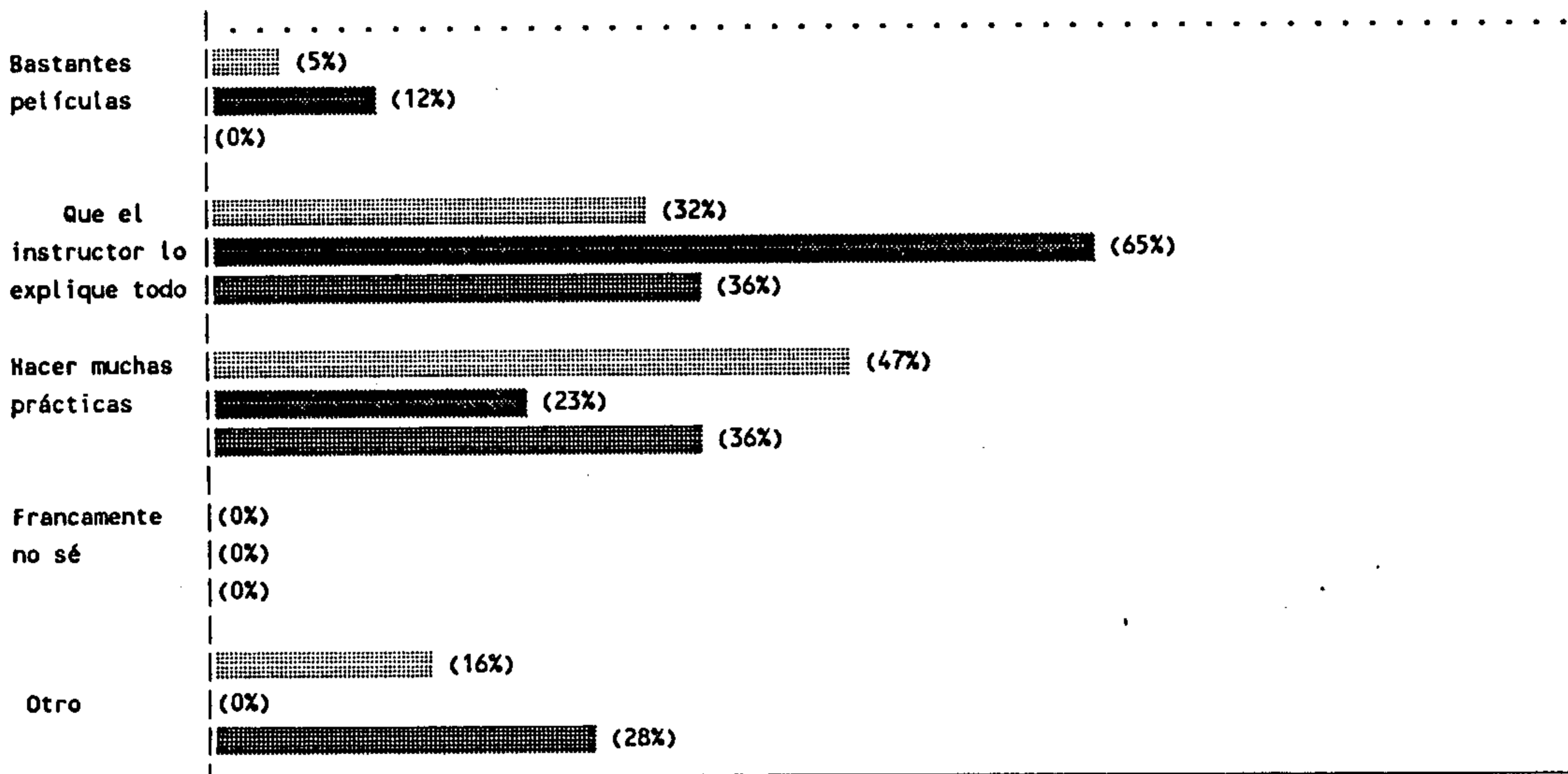
INTERPRETACION:

El 36% de los Estibadores, el 31% de Operadores y el 36% de Controladores, consideran que No es necesario. Mientras que la mayoría en los tres estratos, el 64% de Estibadores, 69% de Operadores y el 64% de Controladores, consideran de que sí; los temas mencionados en las entrevistas, son comunes para los estratos y se refieren a temas de: Relaciones Humanas, Motivación Laboral y en particularmente los Estibadores mencionaron, Cursos de Alfabetización, Primeros Auxilios y Cómo mejorar la Comunidad. Los Operadores de Cursos de Sindicalismo y los Controladores, cursos que expliquen la reorganización administrativa de la Empresa portuaria.

13. Según usted, ¿ Qué debería tener principalmente un curso, para que sea bueno?.

REFERENCIAS:

ESTIBADORES OPERADORES CONTROLADORES



INTERPRETACION

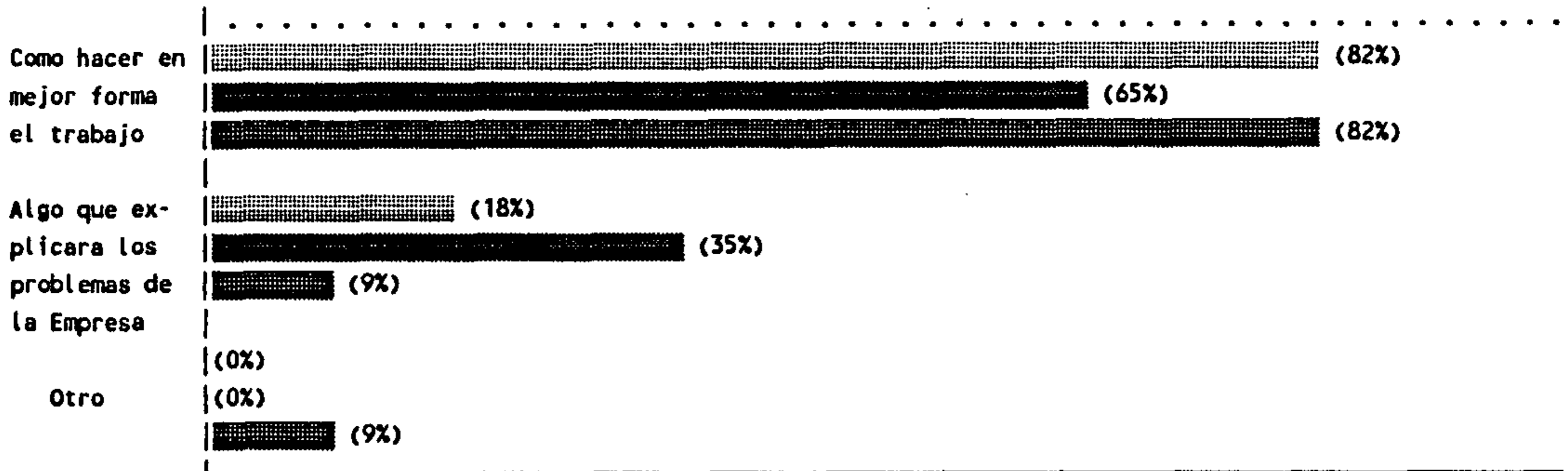
Para que un curso sea bueno, según el 5% de Estibadores y el 12% de Operadores, debe tener bastantes películas. Es respectivamente. El 47% de Estibadores, el 23% de Operadores y el 36% de Controladores consideran que lo será, si se hacen muchas prácticas. Ninguno de los entrevistados de los estratos indicó que no sabía que debería tener un curso para ser bueno.

En otro, que representó el 16% de Estibadores y el 28% de Controladores, se mencionó en el orden citado que, los cursos deberían tener una mayor duración para asimilar mejor, y que los manuales deberían ser mejor adecuados, que no tengan mucha letra y de parte de los controladores que debería de existir una variedad de métodos combinando la enseñanza en aulas con las prácticas supervisadas.

14. Si se diera la oportunidad, ¿qué aprendería primero?

REFERENCIAS:

ESTIBADORES OPERADORES CONTROLADORES

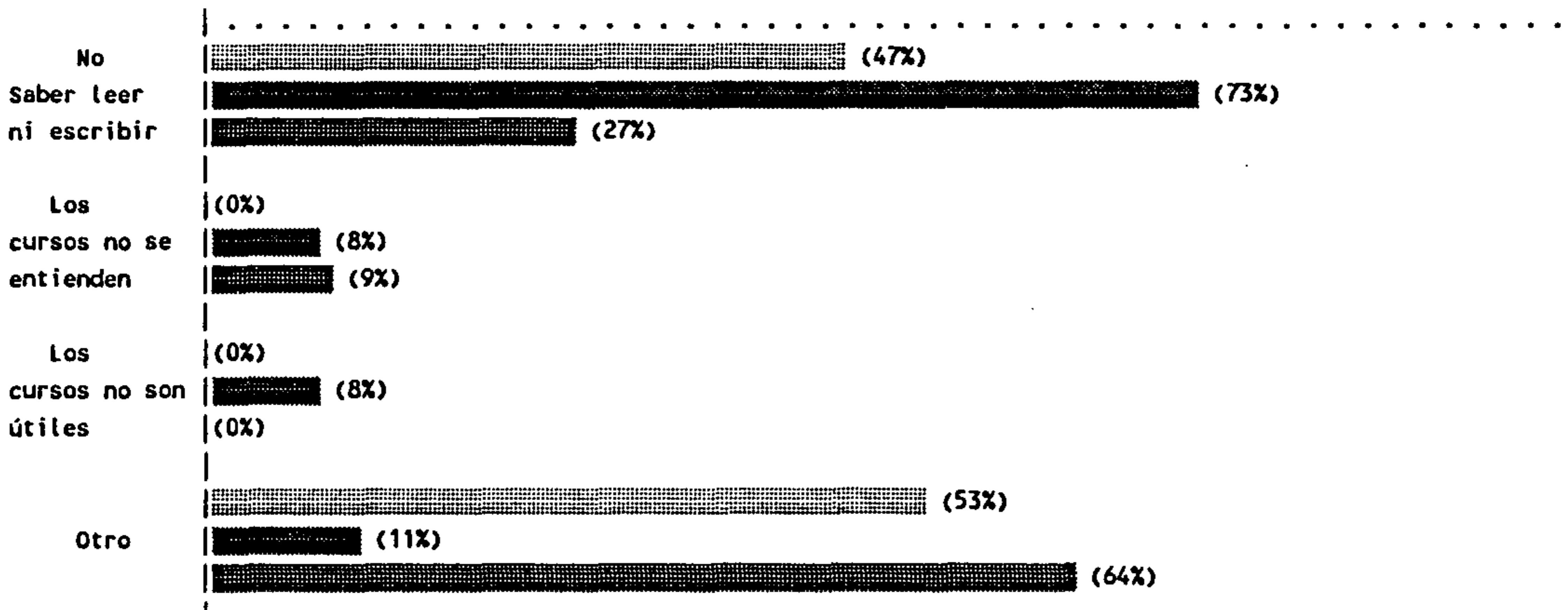


INTERPRETACION:

La mayoría de los tres grupos expresaron aprender primero, algo que tratara sobre como mejorar el trabajo; los porcentajes son: 82% de Estibadores, 65% de Operadores, 82% de Controladores. Por aprender primero algo que explicara los problemas de la Empresa, se inclinaron el 18% de los Estibadores, el 35% de Operadores y el 9% de los Controladores.

En Otros, el 9% de Controladores, según la boleta de la entrevista dirigida, se inclina por una combinación de algo que mejorara la ejecución de las tareas pero que a la vez les explicara los problemas de la Empresa.

15. A su criterio, ¿Cuál es el principal problema para recibir un curso?



INTERPRETACION:

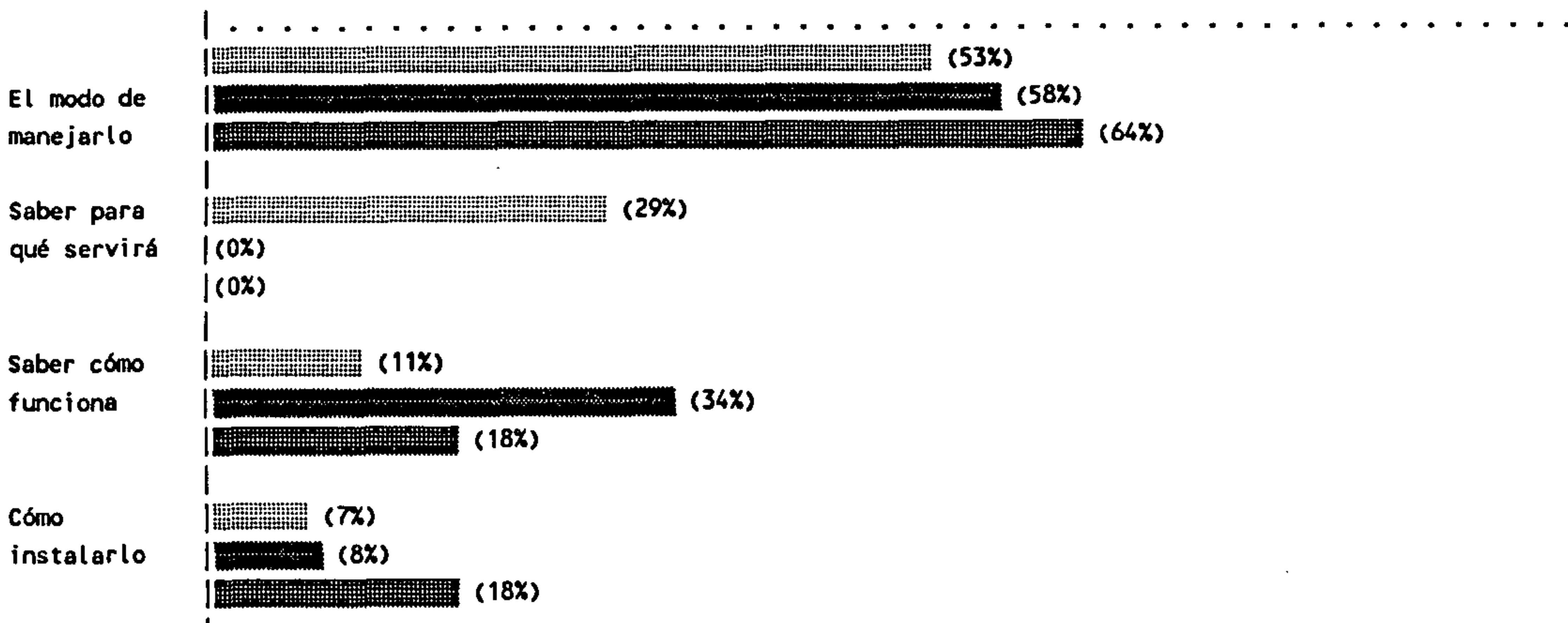
El 47% de los Estibadores, el 73 de Operadores y el 27% de Controladores estiman que el principal problema para recibir un curso es No saber leer y escribir. El 8% de Operadores y el 9% de Controladores, según la muestra estiman que el principal problema es de los cursos no se entienden; en tanto que el 8% de Operadores lo atribuyen a que los cursos no son útiles. El 53% de Estibadores el 11% de Operadores y el 64% de Controladores, estiman que es por Otras causas, mencionando en su orden: Que no existen incentivos, que el horario de los cursos se traslapa con el de sus actividades laborales, que existe mucho trabajo, que los cursos son muy largos o simplemente que no los invitan.

IV. MODOS DE APRENDER PREFERIDOS

REFERENCIAS:

ESTIBADORES
 OPERADORES
 CONTROLADORES

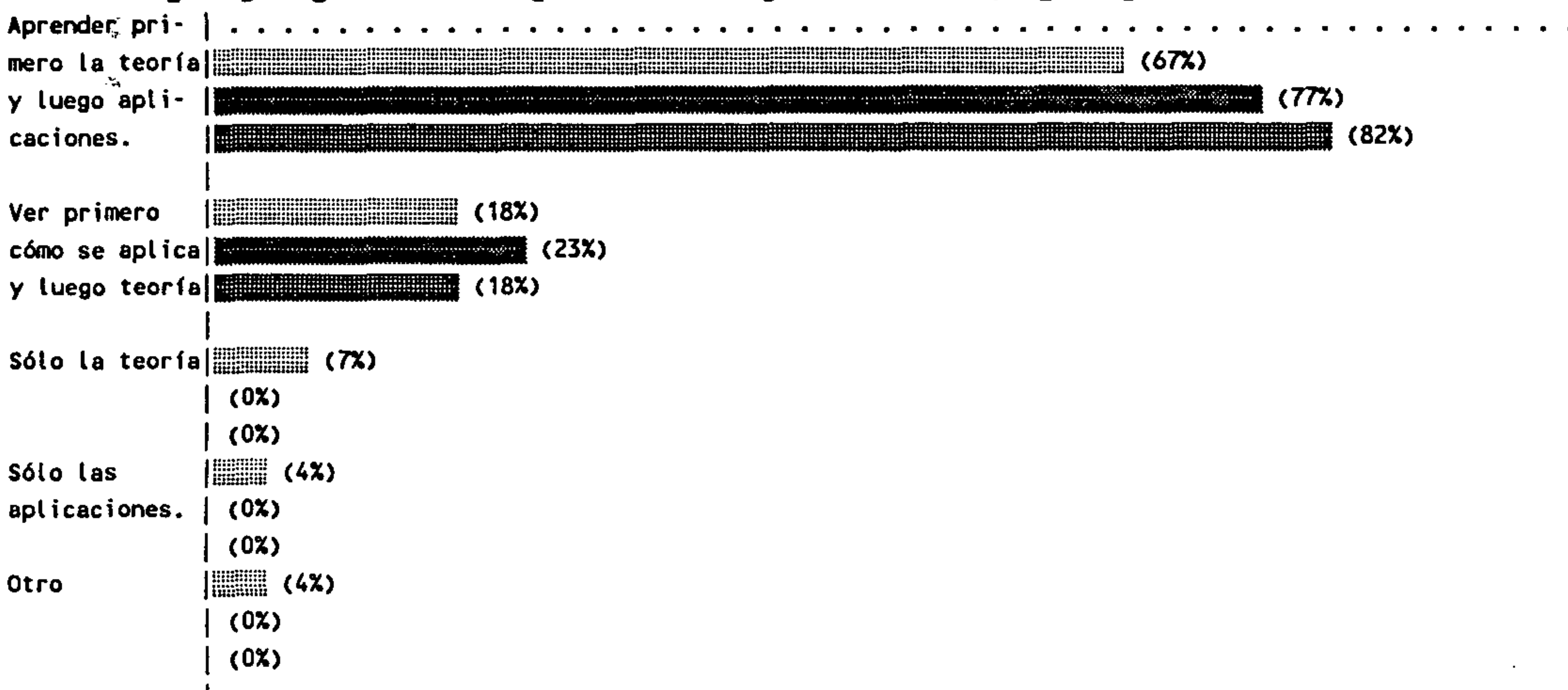
16. Suponga que se va a instalar un nuevo equipo en la Portuaria, ¿ qué le gustaría aprender de primero?.



INTERPRETACION:

Según la muestra, «el modo de manejarlo», representa el 53% de Estibadores, 58% de Operadores y 64% de Controladores. El 29% de Estibadores, prefieren «saber para que servirá»; mientras que, «saber cómo funciona», es lo que primero les gustaría aprender para el 11% de Estibadores, 34% de Operadores y el 18% de Controladores. «Cómo instalarlo», representa el 7% de Estibadores, el 8% de Operadores y el 18% de Controladores.

17. Suponga que va a aprender algo nuevo, ¿ qué prefiere ?:



INTERPRETACION:

De la muestra obtenida el 67% de Estibadores, 77% de Operadores y 82% de Controladores, prefieren aprender de primero la teoría y luego las aplicaciones. Aprender de primero las aplicaciones y luego la teoría es la opinión del 18% de Estibadores el 23% de Operadores y 18% de Controladores. Las otras opciones fueron contestadas sólo por los Estibadores: sólo teoría, 7%; sólo aplicaciones, 4%; en Otro, no quisieron contestar, el 4% (2 estibadores).

REFERENCIAS:

ESTIBADORES OPERADORES CONTROLADORES

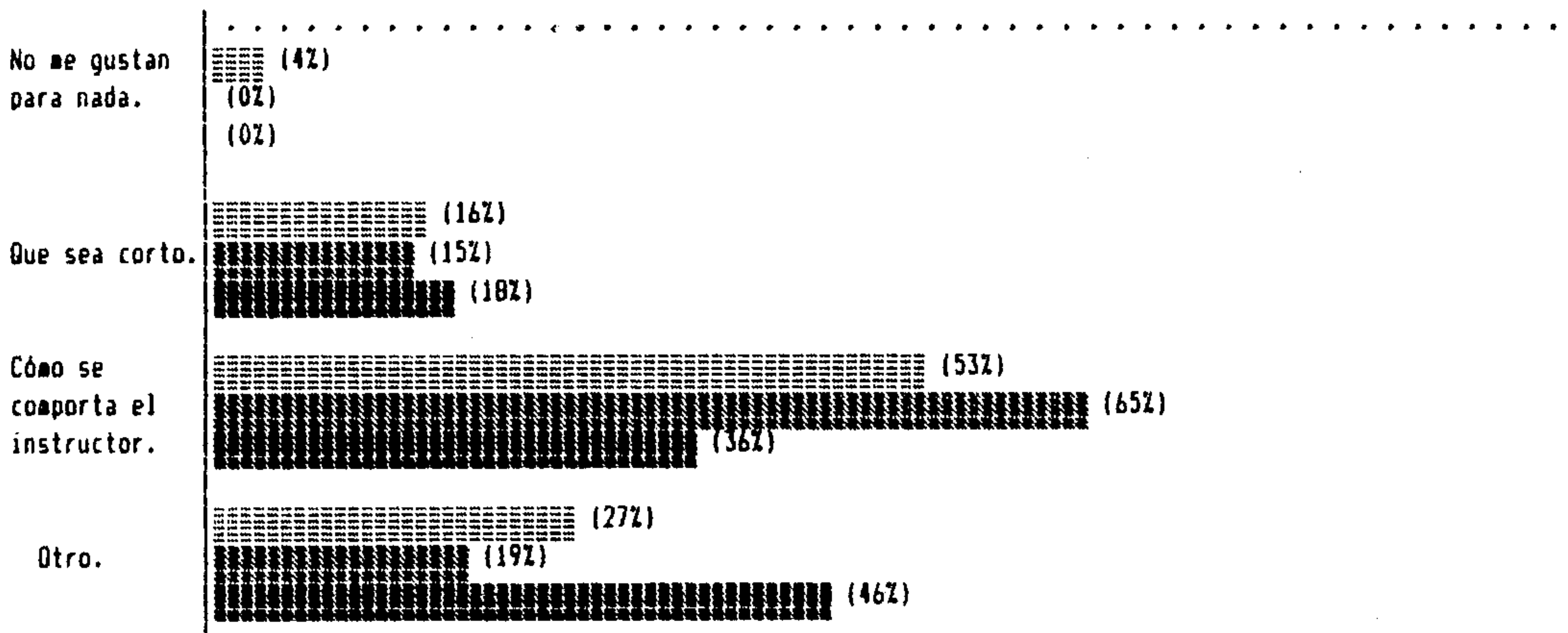
18. Los cursos que se imparten, a su criterio,



INTERPRETACION:

De la muestra obtenida sólo el 11% de Estibadores consideran que los cursos que se imparten, enseñan cosas poco útiles. En tanto el 40% de los Estibadores, el 27% de Operadores y el 45% de Controladores, opinan que enseñan todo lo que les interesa. Finalmente, el 49% de Estibadores, el 73% de Operadores y el 55% de Controladores, opinan que los cursos enseñan algo, pero deben mejorarse.

19. ¿Qué le gusta de un curso?



INTERPRETACION:

De la muestra obtenida, sólo el 4% de Estibadores no les gustan para nada los cursos. El 16% de Estibadores, 15% de Operadores y el 18% de Controladores, les gusta que los cursos sean cortos. El 53% de Estibadores, el 65% de Operadores y el 36% de Controladores, les gusta como se comporta el instructor. En tanto que Otros, representa el 27% de Estibadores, el 19% de Operadores y el 46% de Controladores; mencionando: que el ritmo no de impartición no sea fuerte, que se tome en consideración los cursos recibidos para ascender, por parte de los Estibadores, mientras que los Operadores, indicaron que los cursos sean más largos, o bien que la asistencia a los mismos fuera exclusivamente dedicados a capacitarse, es decir, no compartir trabajo con capacitación, para concentrarse mejor. Los Controladores indicaron que lo que más les gusta es el intercambio de experiencias con trabajadores de otras dependencias.

5. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Tomando como referencia los resultados del trabajo de campo y los objetivos establecidos para la presente investigación, el análisis y discusión se hará en dos niveles:

Primero, para establecer las limitaciones del programa de capacitación de los cuadros operativos se toma como referencia los resultados del cuestionario a que se sometieron los administradores e instructores.

Segundo, para determinar las características de aprendizaje de la población meta, se analizan los resultados de las entrevistas dirigidas hechas a la muestra de los 3 estratos que integran la población del estudio.

5.1 Análisis y discusión de resultados del cuestionario aplicado a los Instructores y Administradores

5.1.1 Para ponderar la aceptación de los cursos, se toma como referencia las respuestas a la primera pregunta, «cómo califica los cursos que se le han dado al sector operativo». La mayoría están entre "excelente" y "muy bien", al sumar los respectivos porcentajes totalizan 87%, indicando, que los cursos son favorablemente aceptados.

5.1.2 En cuanto a la efectividad del programa, en la medida que se ajusten a las características de aprendizaje de la población meta, se observa menos consenso, que se infiere de los resultados de la pregunta dos del cuestionario, « los cursos operativos se adecúan a las capacidades de aprendizaje de los obreros». Casi la mitad

de la población (53%), opina que se adecúan "muy bien", una persona (7%), "excelente", y el resto (40%) entre "bien" y "regular".

La variabilidad de los resultados permite detectar cierta insatisfacción del programa con las características de aprendizaje de los participantes.

5.1.3 Con las respuestas a la pregunta tres « Los objetivos de los diversos módulos de los cursos, están bien formulados», se empieza a medir la eficacia del programa desde el planeamiento.

La mayoría (80%), consideran que están formulados "muy bien" o "excelente", y "bien" el 13%; para afirmar que el 93% de la población considera el aspecto de formulación de objetivos como aceptable siendo indicio de que la metodología para el diseño o planeamiento de cursos, sea considerada eficiente.

5.1.4 Lo señalado en el párrafo anterior en cuanto al diseño de cursos, se confirma con la respuesta cuatro « la teoría expuesta, permite el logro de los objetivos del curso», en donde existe consenso de lograrse, por lo menos en forma "buena".

5.1.5 Los resultados de la pregunta cinco «las actividades propuestas son difíciles de ejecutar por la forma en que está preparado el curso que no corresponde al tipo de participantes», evidencian el problema que dió

origen a ésta investigación; la metodología de preparación de cursos técnicamente es eficiente en su fase de diseño o planeamiento, pero con problemas en su fase de transferencia, u operacionalización en la población meta. Lo anterior se deduce al observar que el 80% de los Instructores y Administradores, concentran sus respuestas en las opciones, "deficiente", "regular" y "buena", y consecuentemente las actividades de aprendizaje son difíciles de ejecutar con los participantes que capacitan. Este aspecto podrá ser mejor observado con el análisis de las preguntas siguientes.

5.1.6 Las respuestas a las preguntas seis y siete, permiten hacer una comparación de la metodología de transferencia en su concepción y su operatividad; en su orden «el material audiovisual de los cursos es el adecuado» y « el material audiovisual de los cursos es suficiente». Conviene aclarar que éste material lo constituyen series pre-elaboradas de transparencias para retroproyector, y diaporamas (combinación de sincronizada de diapositivas con sonido); es decir no se incluye otro tipo de material como por ejemplo carteles.

En cuanto a sí lo consideran adecuado, las respuestas porcentuales son, "excelente" o "muy bien", 80%; "bien", 13% y "regular", 7% . Mientras que si lo consideran suficiente, el 54% de la población opina que "excelente" o "muy bien"; 13% "bien" y como "regular" el 33%.

Siendo notoria la reducción del 80% a 54%, en las

opciones, "excelente" o "muy bien", el ascenso de "regular" de 7% a 33% y el 13% de "bueno" en ambas respuestas.

El ascenso en el porcentaje de la opción "regular" en la pregunta que califica el uso (aplicación), en oposición a su concepción, caracteriza a la metodología de transferencia, como muy bien concebida pero insuficiente en su operacionalización, no atendiendo completamente las necesidades de aprendizaje de la población meta.

5.1.7 En la pregunta ocho del cuestionario, «las evaluaciones que se hacen dentro del curso son efectivas», la totalidad de la población opina de que por lo menos son buenas. Como la efectividad está relacionada con la formulación de objetivos, analizada en el inciso 5.1.3, no es de extrañar la gran correlación entre éstas respuestas. Sin embargo, si una vez mas se compara el aspecto de la operacionalización, derivada de la pregunta nueve « las prácticas que se hacen en los cursos, generalmente permite el logro de los objetivos», las opiniones de los instructores y administradores, están divididas, porque el 13% de ellos consideran que se logran en forma "regular", el 20% "buena" y "excelente" o "muy bien", el 67%.

Con lo que no se logra el consenso necesario para garantizar que la relación objetivo-práctica, sea característica plenamente observable en las actividades de capacitación del personal operativo portuario.

5.1.8 Las respuestas a las preguntas, diez « el manual

que utilizan los participantes, es adecuado para el nivel de escolaridad que poseen» y once, « el tiempo dedicado a las imparticiones, está adecuado al ritmo de aprendizaje de los participantes», indican nuevamente la necesidad de adecuarlos a las características de aprendizaje de los obreros.

Las respuestas de los administradores e instructores a la pregunta diés sobre los manuales que se proporcionan a los participantes, porcentualmente son el 40% para "regular", 20% "bien", 27% "muy bien" y 13% "excelente". Con ello se aprecia que el manual no está del todo adecuado a la escolaridad de la población meta. Sin embargo, el que los administradores e instructores no hayan calificado como deficiente, para ir al extremo negativo, demuestra que los manuales cumplen con su cometido de auxiliar en la capacitación, aunque sea parcialmente.

Las respuestas de la pregunta once, relacionada al ritmo de aprendizaje, es mas reveladora, ahí el 7% opina que el tiempo asignado es "deficiente", el 53% que el tiempo es "regular", el 27% que es "bueno" y el 13% que "muy bien"; ninguno lo calificó como "excelente". Situación que pone en relieve una vez más, de que los cursos deben adecuarse mejor a las características de aprendizaje de la población meta. 5.1.9 Con el análisis de la pregunta doce, «las guías del instructor, son útiles para las imparticiones de los cursos», se ratifica como una de las virtudes del Programa de Capacitación, la eficiente y la efectiva

metodología para la preparación de cursos, porque el 73% de instructores y administradores las califica de "excelente", el 20% "muy bien" y sólo un 20% "bien", dejando en cero las opciones de "regular" y "deficiente".

5.1.10 Las respuestas a la pregunta trece, « después de la impartición de un módulo, los participantes manifiestan deseos de participar en otro», en su mayoría lo califican como "muy bien" o "excelente" (sumadas dan 80%), el 13% "bien" y sólo el 7% "regular".

En consecuencia los participantes muestran interés por capacitarse, a pesar de que no existe consenso en cuanto a la adecuación de los cursos a las capacidades de los obreros (inciso 5.1.2), no cuentan con el material audiovisual suficiente (inciso 5.1.6), no están totalmente adecuadas al ritmo de aprendizaje de la población meta ni contar con un manual totalmente adecuado a su escolaridad (inciso 5.1.8).

5.1.11 Las preguntas catorce y quince, que en su orden dicen, «los módulos responden a lo que los participantes necesitan para hacer sus tareas» y « los cursos responden a las necesidades y problemas de las empresas», están referidas al impacto de la capacitación en el rendimiento de la Empresa Portuaria.

Las respuestas de Instructores y Administradores, en su mayoría es favorable, dado que el 60% y 73% en cada pregunta, corresponden a "muy bien" o "excelente". Esto permite inferir que el programa y la metodología de

preparación de cursos como tal, es eficaz en función de la Empresa Portuaria, pero con algún grado de ineficiencia en relación a las características de la Población Meta.

5.2 Análisis y discusión de los resultados de la entrevista dirigida. (Realizada a los estratos que constituyen la población meta)

La entrevista dirigida se llevó a cabo con una muestra estratificada, integrada por Estibadores, Operadores de equipo y Controladores de carga. Los resultados serán analizados a continuación, tomando como referencia las cuatro secciones en que previamente se dividió la entrevista.

5.2.1 La primera sección "Datos generales" integrada por las primeras seis preguntas, se relaciona con información etaria y académica.

5.2.1.1 En la primera pregunta se inquirió sobre la utilización del tiempo, fuera de la jornada laboral; las respuestas mas frecuentes en los tres estratos, se refieren a "platicar con la familia", quedando con menor porcentaje las otras opciones de índole, recreativa o religiosa. En "otra actividad", se mencionó bastante el practicar juegos de azar con los amigos, escuchar radio u observar la televisión, que al ser común podría encontrársele utilidad posteriormente, como medios de aprendizaje.

5.2.1.2 La población supera los 19 años de edad, y sólo el 2% de Estibadores, 8% de Operadores y 9% de los Controladores entrevistados, tienen de 20 a 24 años; siendo significativo en los Estibadores y Controladores, que más de la mitad tengan edades mayores a 35 años (sumando los porcentajes de los dos últimos intervalos, resulta el 57% de Estibadores y el 64% de los Controladores) y un 42% de Operadores. Igualmente significativo, es que la restante población se distribuye en los intervalos de 25 a 29 y de 30 a 34 años.

Definiendo como característica de la población meta, ser etariamente heterogénea, conviviendo prácticamente 4 cohortes.

5.2.1.3 De acuerdo a las respuestas de las preguntas tres y cuatro relacionadas con la lecto-escritura, de los Estibadores casi la mitad, 49%, pueden leer y escribir bien, representando un analfabetismo parcial o total en la otra mitad. Es interesante como manifiestan, no poder leer bien el 22% y escribir el 18%, diferencia atribuible al poco hábito en la lecto-escritura.

Sólo el 8% de Operadores, indicaron no poder leer ni escribir bien, por lo que su capacidad de aprendizaje utilizando medios escritos es más factible en relación a los Estibadores.

Los Controladores de carga, por ejecutar tareas

relacionadas con el llenado de formularios, no tienen problemas con los medios escritos, por lo que característicamente difieren de los otros estratos en éste aspecto.

5.2.1.4 Las preguntas cinco y seis brindan resultados sobre la escolaridad, que indican también bastante heterogeneidad.

- En el caso de los Estibadores, reagrupando los resultados para un mejor análisis, sólo el 12% superó el nivel primario, el 13% dice no haber asistido a la escuela y el 27% cursó por lo menos dos años en ella. Es evidente que en función de la educación, debe definirse un programa especial de alfabetización por un lado y por el otro en la preparación de cursos deba hacerse uso de material didáctico para neolectores.

Reveladoras son las respuestas a la pregunta seis acerca de los estudios actuales realizados por los Estibadores, en que el 10 elementos de la muestra (22 %) esten completando la escuela primaria con el programa de Educación a Distancia del Ministerio de Educación, en tanto que uno realiza estudios de Bachillerato por Maduréz también a distancia y uno más realiza estudios de inglés. Esto es indicador de las expectativas de superación académica que deben ser aprovechadas en la determinación de los subprogramas que se impulsen para este personal. Por otro lado por la baja escolaridad en la mayoría de Estibadores, debe tomarse en cuenta éste

aspecto en su Capacitación .

-Los elementos pertenecientes a los Operadores, presentan una aceptable escolaridad; al reagrupar los resultados se observa que el 88% por lo menos, culminó la escuela primaria; incluso un 23% de ellos completó una carrera de nivel medio. Lo que hace efectivo el uso de los medios de aprendizaje que se han estado implementando en el programa de capacitación actual.

-Característico en la escolaridad de los Controladores es el haber completado por lo menos la escuela primaria, aunque es el estrato en donde según la muestra tomada, ninguno culminó una carrera de nivel medio ni estudia en la actualidad. Por lo consiguiente están desacostumbrados a permanecer jornadas continuas de estudio a tiempo completo y si el programa de Capacitación actual implementa sus actividades de esa manera, habrá que incorporar técnicas en la metodología de transferencia un tanto más activas y no sólo lecturas.

-Analizando globalmente las respuestas de los tres estratos se define la necesidad de darles un tratamiento diferente a la población meta. Esto implica que por las marcadas diferencias en cuanto a la escolaridad, debe de establecerse por lo menos un subprograma, que aunque pretenda alcanzar los mismos objetivos deba de adecuarse con una metodología de transferencia diseñada para neolectores. Paralelamente un Programa de

Alfabetización en el trabajo, con contenidos referenciales del universo laboral para incorporarlos paulatinamente al Programa General de Capacitación.

5.2.2 La segunda sección de la entrevista compuesta de cuatro preguntas, se refieren a las tareas ejecutadas. Es obvio que un análisis específico, demanda un tratamiento más profundo trascendiendo los objetivos de ésta investigación; las preguntas formuladas, detectaron las características generales de la población meta en relación a su capacitación.

5.2.2.1 Puede observarse bastante antigüedad en la Empresa y los puestos ocupados por los elementos de los tres estratos. Tomando como referencia a los Estibadores, el 91% tienen más de dos años en la Empresa y 90% en el Puesto; con ese tiempo es notorio que conocen por lo menos, el funcionamiento de la organización y las tareas asignadas. Esta antigüedad, en especial dentro de la Empresa, con pequeñas diferencias porcentuales es aplicable a los otros dos estratos.

El programa de Capacitación, en consecuencia, mas que enseñarles como ejecutar sus tareas, debe sistematizar, ordenar o asegurar los aspectos positivos de su desempeño aprendidos empíricamente. En todo caso, las tareas derivadas de procedimientos de trabajo más eficientes y eficaces, deben de considerar ésta base, para lograr una mejor comunicación en el proceso de

transferencia.

5.2.2.2 Los resultados en que se cuestionó, la dificultad para la ejecución de las tareas, se amplían lo mencionado en el inciso anterior. El 80% de Estibadores, 69% de Operadores y el 45% de Controladores dicen no tener dudas y algunas veces, el 18%, 23% y 55% de Estibadores, Operadores y Controladores. Así mismo hay un porcentaje que aunque no es significativo proporciona un indicio a considerar dentro del Programa de Capacitación, ya que el 2% de Estibadores y el 8% de Operadores dijeron poseer dudas casi siempre.

El que un poco más de la mitad de Controladores, tengan dudas algunas veces, y los elementos de los otros estratos que tienen dudas casi siempre, es consecuencia de los nuevos modos de transporte marítimo-terrestre que actualmente se está implementando a nivel mundial e implican el uso de nuevas tecnologías, equipos, maquinarias y controles novedosos que el personal operativo estima debe conocer, para no quedarse a la zaga.

Se define como otra característica, el interés de parte de algunos elementos de la población meta de conocer éstos cambios, y sus expectativas de ampliar su universo actual de conocimientos.

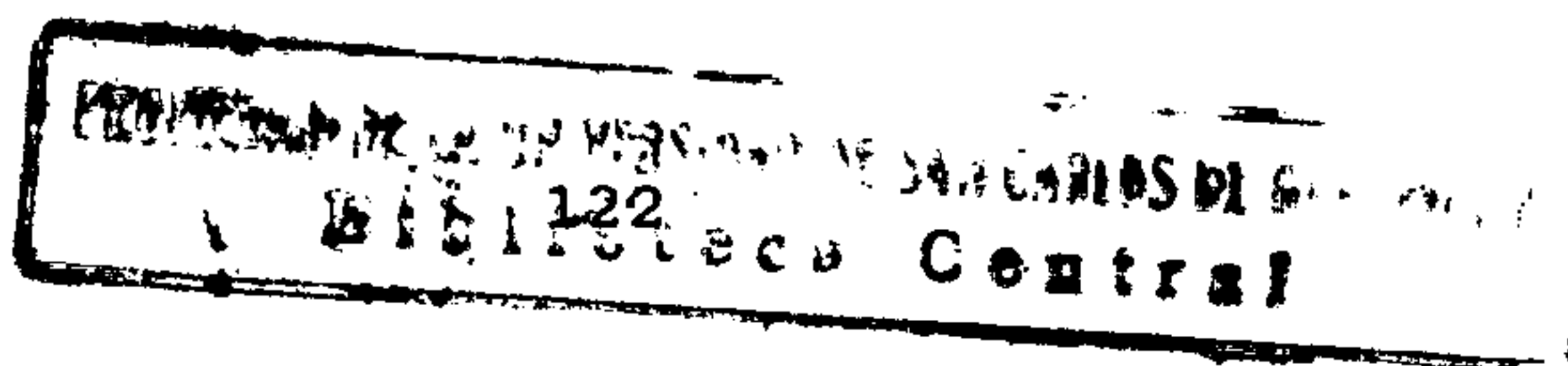
5.2.2.3 Las respuestas a la pregunta «suponga que tiene un problema para hacer el trabajo, ¿que le

gustaría primero?», proporciona un elemento más a considerar para el aprendizaje. La gran mayoría, (67% de Estibadores, 85% de Operadores y el 91% de Controladores de carga) respondió que primero les gustaría que les expliquen, como solucionarlo; en menor porcentaje que primero se les muestre .

5.2.3 La sección tres de la entrevista "sobre la Capacitación" explora las expectativas de los elementos hacia el programa de capacitación, las respuestas de las cinco preguntas que la integran se analizan a continuación.

5.2.3.1 Al cuestionarlos acerca de su opinión para recibir un curso de su especialidad, la mayoría considera que realmente lo necesitan; sin embargo un 27% de los Estibadores opinó que no era necesario, lo que es explicable si se toma como referencia que los cursos impartidos son preparados para elementos completamente lectores, que en el caso de éste estrato presenta problemas, según lo analizado en los incisos 5.2.1.3 y 5.2.1.4 .

Las expectativas positivas por la capacitación en la mayoría de los elementos de los estratos, se manifiesta con las respuestas afirmativas, a si les gustaría recibir cursos en temas no relacionados directamente con su trabajo; éstas constituyen casi las dos terceras partes en cada estrato. Los temas mencionados se refieren a relaciones humanas y motivación laboral, aunque también se mencionaron aspectos de sindicalismo,



primeros auxilios, organización y alfabetización. Es parte de sus intereses, entonces, éstos aspectos derivados de la interacción humana en el trabajo.

5.2.3.2 De acuerdo a los resultados de la pregunta trece, un curso es considerado aceptable por las mayoría de elementos de la población meta, si el instructor lo explica todo y además realizan bastantes prácticas.

Mencionando también aunque en menor porcentaje, aspectos como que los eventos sean largos en su duración para asimilar mejor, la combinación de diferentes medios, un manual del participante con poca lectura y combinar la teoría con la práctica en el trabajo; siendo bastante notorio igualmente, la poca atracción por que un curso tenga bastantes películas, preferiendo como se analizó en el párrafo anterior, las explicaciones provenientes de un Instructor. Esto conduce a tomar en cuenta, que el material fílmico que pueda utilizarse deba ser poco y producto de los objetivos de un curso y no en forma contraria.

5.2.3.3 Las expectativas positivas por capacitarse, en el puesto ocupado, vistas en el punto 5.2.3.1, son ratificadas en la pregunta relacionada con la posibilidad de recibir prioritariamente un curso si se diera la oportunidad, que tiene como opciones principales, por un lado cómo hacer mejor el trabajo y por el otro algo que explique los problemas de la

Empresa; la gran mayoría se inclinó por preferir un curso que ayude a realizar mejor las tareas, que uno relacionado con aspectos de organización o administración portuaria. Se deduce que prefieran capacitarse en asuntos cercanos, concretos y no sobre situaciones explicativas o causales.

5.2.3.4 El principal problema para recibir un curso, es atribuido a no poder leer ni escribir, que tiene los mayores porcentajes de respuestas a la pregunta quince. Pero fueron mencionadas otras causas de interés a considerarse dentro de la administración del Programa de Capacitación, como el que al capacitado se le estimule con mejores prestaciones adicionales o se le promueva, ajustar los horarios de capacitación con los turnos de trabajo, que los cursos sean de menor duración y que se establezca un sistema efectivo de invitación a los eventos.

5.2.4 En la cuarta y última sección se investigó sobre los modos de aprender preferidos de los tres estratos y la integran las últimas cuatro preguntas de la entrevista.

5.2.4.1 La primera pregunta de la sección plantea cuatro posibles respuestas, una de las cuales debe ser elegida, relacionadas con el orden preferido de aprendizaje en la instalación de un equipo. Los elementos de los estratos a pesar de tener diferentes tareas asignadas, coinciden en más de la mitad de sus

respectivos grupos, en la opción relacionada con el modo de manejarlo. En el caso de los Estibadores es significativa la casi tercera parte (29%) que se inclinó por saber para que servirá , quedando las otras opciones con menor porcentaje.

Lo anterior indica el interés de la mayoría de los elementos de los tres estratos, por estar interesados en aprender aspectos concretos, de operación, de maniobrabilidad, que en contenidos abstractos, causales o descriptivos.

5.2.4.2 En relación al orden en que se presenten los contenidos nuevos a ser considerada en la metodología de transferencia, se analizan los resultados de la pregunta diecisiete, que compara los aspectos teóricos y prácticos. Los porcentajes mayores se localizan para los estratos, en aprender primero la teoría y luego las aplicaciones; en bastante menor proporción ver primero como se aplica y luego la teoría y las opciones sólo teoría o sólo práctica, tienen porcentajes que no son significativos.

Se puede inferir, que dentro de la metodología de transferencia a utilizar en la capacitación de los cuadros operativos portuarios, preferentemente debe darse una pequeña introducción teórica y luego pasar a las aplicaciones; esto es utilizar inicialmente procedimientos deductivos.

5.2.4.3 Desde el punto de vista de la población meta ante los cursos que se han impartido orientados a su nivel, se observa que las respuestas están dadas en sus mayores porcentajes, en la opción que se refieren a que enseñan algo pero deben mejorarse, seguida de, "les enseña todo lo que les interesa". Puede interpretarse que los cursos impartidos en buena medida responden a los intereses, problemas y necesidades de los elementos de los estratos, pero deberán tomarse en cuenta aspectos como los detectados en el presente estudio para que sean eficientes y eficaces.

5.2.4.4 En la última pregunta, se cuestionó directamente sobre las características que más les gusta contenga un curso . Al analizarla se ratifica lo expuesto, ya que nuevamente se manifiesta la necesidad de un Instructor o Tutor que los guíe, porque la mayoría de respuestas de los estratos, se inclinan por, el comportamiento del instructor.

También les gustan los cursos cortos y en otras respuestas a considerar en la metodología de transferencia, mencionan que el ritmo de impartición se adecúe a sus características de aprendizaje, que debería dedicarse tiempo completo a la capacitación y dejar de laborar en esos períodos para poder concentrarse. El análisis de la pregunta, permite en cierto modo resumir o ratificar, lo tratado en la investigación.

6. CONCLUSIONES

6.1 La metodología de preparación de cursos aplicada en el programa actual de capacitación del obrero portuario, es eficiente y eficaz para el diseño, producción, impartición y administración de cursos, especialmente para participantes lectores.

6.2 El programa de Capacitación del obrero portuario, con la aplicación de una metodología de estudio o transferencia para la capacitación de personal lector, no es eficiente para los elementos que conforman el estrato de Estibadores y parte de los Operadores y Controladores de Carga, que muestran como característica principal el ser analfabetos, neolectores o con poco hábitos de estudio.

6.3 El estudio indicó que los obreros portuarios en su condición educativa de adultos, son personas maduras con edades mayores de los 20 años; conformando grupos heterógeneos en el que conviven por lo menos 4 cohortes. Poseen la antigüedad mínima dentro de la Empresa y en el Puesto de trabajo, como para conocer empíricamente los aspectos generales de la Organización y de las tareas asignadas.

6.4 Los obreros portuarios muestran expectativas por superarse académicamente y por conocer los nuevos aspectos derivados de las actuales Tecnologías del Transporte Marítimo, empero por el nivel académico algunos muestran cierta oposición a recibir los cursos del Programa de Capacitación actual.

6.5 En la metodología de transferencia de los cursos, se debe considerar abordar primero los aspectos teóricos sin profundizarlos demasiado, para luego implimentar suficientes

prácticas, dentro del aula y en el trabajo, con la orientación de un Instructor que explique detalladamente cada actividad.

6.6 La modalidad preferida de capacitación, es grupal dependiente de Instructores; dentro de los medios de aprendizaje del Participante, un manual no es lo más importante, si no las experiencias que poseen y necesitan poner en común. El uso de material fílmico es de preferencia estático y con sonido (diapositivas con audiograbaciones sincronizadas) que propiamente películas.

6.7 Los problemas en la lecto-escritura definen dos grupos, uno completamente analfabeta y otro de neolectores; pero también por un nivel académico mas alto, otro grupo con hábitos de estudio que asimilan en mejor forma los cursos apoyados en manuales y actividades descriptivas. En consecuencia el Programa de Capacitación debe de responder con cursos que atiendan esas características diferentes de aprendizaje.

6.8 Los obreros portuarios tienen una tendencia a escuchar la radio y ver televisión, así como recrearse con juegos de azar y una tendencia natural al diálogo. Estas características deben considerarse en el momento de establecer los medios de aprendizaje.

6.9 La virtud del Programa de Capacitación actual, es su eficiente y eficaz metodología para la preparación o diseño de cursos. La limitante es que los cursos son preparados para participantes completamente lectores; para adecuarse a obreros portuarios, debe de incorporarse en la metodología de transferencia, técnicas y medios para neolectores.

7. RECOMENDACIONES

7.1 Que el Departamento de Capacitación de la Empresa Portuaria, defina los subprogramas de capacitación adecuados a las características de aprendizaje de neolectores, completamente lectores así como de uno paralelo de alfabetización.

7.2 Que la Empresa Portuaria en coordinación con el Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria Nacional, gestionen ante organismos especializados de Educación como la UNESCO, y el Centro Interamericano de Investigación y documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), el apoyo técnico para diseñar e implementar un programa de alfabetización para el personal operativo en los puertos.

7.3 Que el Departamento de Capacitación de la Empresa Portuaria, establezca contacto con el Ministerio de Educación para que dentro del curriculum de la región se incorporen contenidos portuarios.

7.4 Que la Empresa Portuaria, establezca un Sistema de promoción en el que se reconozca la capacitación de sus empleados.

7.5 Que el Departamento de Capacitación de la Comisión Portuaria Nacional en coordinación con la Empresa, establezca dentro del Programa de Capacitación, los cursos de estudios constituida por cursos generales (para garantizar una armoniosa relación interpersonal y empresarial) y específicos (para mantener y mejorar la productividad), que al ser superados exitosamente permita a los obreros la obtención de Licencias para

laborar en determinado puesto de trabajo u operar la maquinaria portuaria cuya especialidad hayan cursado.

7.6 Que el Departamento de Capacitación de la Empresa Portuaria, utilice la radio y un Canal del Sistema de Cable Local para la transmisión de programas radiales y televisivos que complementen su Programa de Capacitación.

7.7 Que a la mayor brevedad, el Departamento de Capacitación implemente dentro de su Programa de Capacitación del obrero portuario, los subprogramas adecuados a las diversas características de aprendizaje.

PROPUESTA METODOLOGICA PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL OBRERO PORTUARIO GUATEMALTECO

1. DESCRIPCION

Como un aporte se presentan una metodología a considerar en la capacitación del obrero portuario, atendiendo los resultados de la investigación, que se encuentra dentro del paradigma descriptivo-exploratorio. Las recomendaciones que bajo el nombre de "propuesta" son presentadas a continuación, podrán ser objeto de prueba posteriormente.

La propuesta tiene como marco referencial a la « metodología TRAINMAR-UNCTAD » para la capacitación de funcionarios portuarios.

2. PRINCIPIOS DIDACTICOS

-La capacitación debe responder a las características de aprendizaje de los obreros y a los objetivos de las Organizaciones portuarias.

-Los obreros portuarios son generalmente neolectores o con pocos hábitos de estudio, existiendo un alto porcentaje de analfabetas. Puesto que en la praxis laboral conviven, en las actividades de capacitación podrán participar en igual forma.

Sin embargo deben de ejecutarse programas especiales para analfabetos y neolectores, que en el primer caso accedan y en el segundo practiquen la lecto-escritura.

-Debe considerarse la experiencia de los obreros, para la planificación y desarrollo de los eventos de capacitación.

-Los eventos de capacitación deben propender a la reflexión de la actividad laboral y social en un proceso de interrelación y cooperación personal.

-Se evitará el uso de material exclusivamente escrito, debiendo ser ricos en ilustraciones. Las ilustraciones deben ser sobrias, sin caer en el exceso de detalles.

-Las actividades de capacitación a realizar, se caracterizan por la constante interrelación personal y las prácticas en ambientes lo más cercano, o en la realidad laboral; deben ser suficientes y adecuadas para alcanzar el dominio de los objetivos propuestos.

-Las secuencia de aprendizaje se caracteriza por:

ir de lo fácil a lo difícil

partir de lo concreto a lo abstracto

utilización de terminología familiar, luego técnica.

3. ESTRUCTURA DIDACTICA

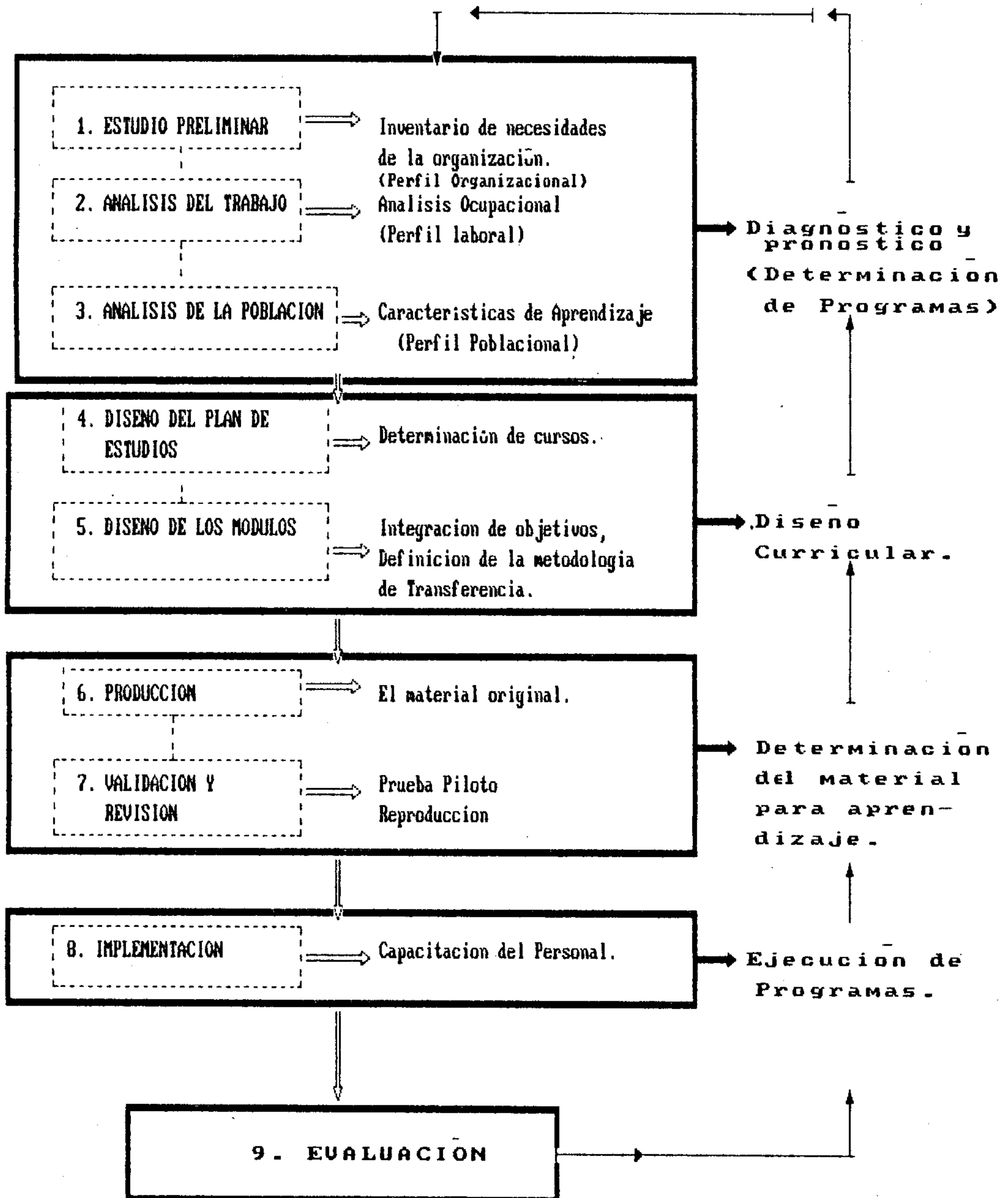
-La unidad de un subprograma es un curso, un módulo es la unidad didáctica del curso; uno o más objetivos comunes de aprendizaje constituyen la unidad modular.

-Los objetivos responden a la ejecución eficiente y eficaz de las tareas y a las características de aprendizaje de quienes la ejecutan. Los medios, materiales, recursos y demás estrategias didácticas están definidos en función de ellos.

-La evaluación se hace a nivel de aprendizaje, de la impartición, de la administración y de los programas, en forma constante, para tomar las medidas correctivas en el menor tiempo posible.

En el diagrama de la página siguiente se representa el Proceso propuesto.

4. El proceso



5. DESCRIPCION DEL PROCESO

El proceso metodológico se reordena en cinco bloques que son, Diagnóstico-Pronóstico, Diseño Curricular, Determinación de Material didáctico, Ejecución y Evaluación; ésta última implícita en todo el proceso.

5.1 Diagnóstico-Pronóstico.

Integrada por las Fases 1,2 y 3 de la "metodología TRAINMAR" determina los perfiles organizacional, laboral y poblacional. Con lo que se contará con lo que la empresa quiere y con lo que dispone, para la definición de los programas para alcanzarlos. Uno de los cuales el de Capacitación podrá derivarse en subprogramas de acuerdo a las políticas de la administración y los recursos disponibles.

El Estudio Preliminar, identificará y evaluará periódicamente en la organización, los síntomas, problemas y causas para la propuesta de soluciones. Establece un inventario de las necesidades de la Empresa así como los programas y acciones para prioritariamente cubrirlos.

El análisis del trabajo, a través del análisis ocupacional, determinará el grado de eficiencia del personal en relación a las exigencias para el efectivo desempeño del puesto. En función de las destrezas, conocimientos técnicos, habilidades intelectuales, actitudes al trabajo y las relaciones personales necesarias.

Define actividades, factores técnicos y ambientales, habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridas para un rendimiento satisfactorio en la ejecución de las tareas.

El análisis de la Población establece tanto las características de aprendizaje, como el grado de conocimientos actuales con que los obreros ejecutan las tareas. Constituye un banco de información que puede ser utilizado en la formulación de otros programas educacionales. Es periódicamente actualizado.

5.2 Diseño Curricular

Por ser en éste bloque en que se definen los medios y metodología de transferencia de acuerdo a los objetivos y en concordancia con las características de aprendizaje, varían en algunos aspectos a lo considerado en la "metodología TRAINMAR"; fundamentalmente por los problemas en la lecto escritura de los obreros portuarios. A continuación se hace referencia a tales variantes.

5.2.1 El plan de estudios se deriva de los aspectos cognocitivos, afectivos y psicomotrices, relativos a la ejecución de las tareas según el Diagnóstico-Pronóstico de las fases precedentes, y de los tendientes a la integración y superación humana del obrero portuario.

5.2.2 Para el diseño de los módulos, los procedimientos para la determinación, redacción y establecimiento de objetivos y contenidos es similar a lo considerado por la metodología utilizada. Sin embargo en la determinación de actividades de aprendizaje, material y recursos, procedimientos de evaluación y programación del tiempo, adicionalmente se deberán considerar los aspectos que a continuación se proponen.

-Ambiente de aprendizaje: Espacios suficientemente ventilados e iluminados, con acceso directo a áreas especialmente diseñadas para practicas. Mobiliario contituído por mesas y sillas facilmente desmontables para el trabajo grupal. Grupos de 15 participantes máximo.

-Procedimientos a considerar en la preparación de actividades:

Presentación del tema por el instructor, en forma oral y apoyado con medios visuales, auditivos, y tactiles.

Discusiones grupales para afianzar contenidos.

Practica grupal bajo la dirección del instructor.

Practica individual para retroalimentar aprendizajes.

Evaluación del instructor, utilizando lista de cotejo, guia de observaciones, aplicación real o simulada, según el objetivo.

Autoevaluación del participante.

-Técnicas y Medios de Aprendizaje:

Discusión

Láminas y/o cuadernillos con imágenes (gráficas, fotografías, esquemas en tercera dimensión) de las tareas o aspectos a dominar, con detalles precisos y no excesivos para animar discusiones.

Transparencias y retroproyector, para las presentaciones y recapitulaciones, utilizando el mínimo de caracteres alfabéticos.

Diaporamas (diapositivas sincronizadas con sonidos) de los temas a tratar.

Análisis de Casos y representación de papeles, que permitan que el instructor o participantes lectores, expliquen situaciones problematizadoras en el área objeto de estudio, que demanden análisis, soluciones o conclusiones.

Técnicas Grupales (formales, recreativas, educativas) según el objetivo a alcanzar.

Simulaciones con modelos.

Prácticas Supervisadas en talleres o en la actividad portuaria.

- Medios auxiliares del Instructor:

Guía de Instrucción con suficiente detalle y explicaciones de las actividades y del uso de Transparencias, Láminas; listas de cotejo, guías de observación, guiones de diaporamas, uso de modelos Etc.

Aparatos Audiovisuales.

Modelos físicos a escala u objetos, herramienta, equipo o maquinaria especialmente destinada para la instrucción.

-Material del Participante: Folletos o cuadernillos de trabajo especialmente diseñados para neolectores. Hojas desplegadas de resúmen.

5.3 DETERMINACION DEL MATERIAL PARA APRENDIZAJE

Producido el material original atendiendo los principios y procedimientos del bloque anterior, más los elementos psicológicos, lógicos y estéticos para la producción de material para neolectores, deben ser sometidos a pruebas piloto, atendiendo lo pertinente para su revisión, rediseño o búsqueda del material adecuado.

5.4 EJECUCION DE PROGRAMAS

Para la implementación se asumen instructores que dominen la materia tengan formación en educación de adultos neolectores y conozcan la metodología TRAINMAR; administradores para el control académica, programación de eventos y gestores de la capacitación.

5.5 EVALUACION

A nivel del Programa, cuando se haya capacitado un porcentaje significativo de la población meta, a efecto de medir la efectividad del programa y las medidas que fueren necesarias para la retroalimentación, programas de seguimiento, Etc. para garantizar resultados en los aspectos, elementos o sistemas que lo requieran.

A nivel de los medios y material de aprendizaje para que

sean eficaces y eficientes en los participantes.

A nivel de los participantes para verificar el alcance de objetivos y brindar la retroacción necesaria en función del aprendizaje y adicionalmente para efectos de control y promoción.

6. CONSIDERACIONES FINALES

Los programas de capacitación, están condicionados por el apoyo de las autoridades de una empresa; que será dado en la medida del convencimiento, que es una inversión y no un gasto en la gestión administrativa. Pero tampoco se debe soslayar el derecho humano a la educación.

Con lo anterior, se podrá propiciar desde la instancia laboral, la superación de los trabajadores. No sólo por la mejora de productividades al contar con personal especializado, sino por el compromiso social de brindar mejores condiciones para el desarrollo humano de sus empleados.

8. BIBLIOGRAFIA GENERAL

1. AVOLIO DE COLS, Susana. Selección de modos y técnicas de enseñanza, en su: Planeamiento del proceso de enseñanza aprendizaje, Ediciones Marymar, Argentina, 1977, pp 143-157.
2. BARRIENTOS, Iván Luis. La Educación extraescolar en Guatemala: una exploración inicial de su problemática, mimeógrafo, UNESCO, SEGEPLAN Y MENDUC, Guatemala, 1980, 33 pp.
3. BARRIENTOS, Iván Luis. La Educación Extraescolar y la Educación permanente: propuesta de un modelo sencillo de lógica contextual para la ubicación de ambos Marcos teóricos. Anexo al Documento 1980 Proyecto Gua-78-013, Guatemala, Publicación a mimeógrafo por UNESCO, SEGEPLAN Y MINEDUC, 1981. 20 pp.
4. BLANC, Marcelo. Tecnología educativa adaptada a la docencia escolarizada latinoamericana En Educación No Formal en América Latina, Centro de estudios democráticos de América Latina, CEDAL, Costa Rica, 1976, 43 pp.
5. CARTON, Michel. La Educación y el mundo, Colección Estudios y Encuestas de educación comparada, UNESCO, Ginebra, 1985.
6. CASTILLO, Alfonso. Diversos esquemas de programación de educación de adultos, en Revista CENAPRO, Número 8, septiembre de 1980, México.
7. CHAPAS, María. Categorías de aprendizaje en el adulto, en revista CENAPRO, Año V, número 7, agosto de 1981, México pp 10-20.
8. COOMBS, Philip. La crisis Mundial en la Educación, perspectivas actuales, tra. Victor Martínez, Editorial Santillana, España, 1985.
9. FAUST, Peter "Formación de la Mano de obra" En: Manual de Gestión de Puertos ver. español, Institute Of Shipping Economics, Bremen, 1979, pp 97-118.
10. FERREIRO, Jorge Determinación de Necesidades de Capacitación; Conceptos y Guía Práctica Montevideo, Programa de Cooperación Técnica Horizontal para la Capacitación Portuaria en América Latina, CINTERFOR/OIT, 1990, 50 pp.
11. GALO DE LARA, Carmen María. Planeamiento Didáctico, Editorial Piedra Santa, Guatemala, 1987, 3a Edic., 33 pp.
12. HERNANDEZ RUIS, Santiago. La Ciencia de la Educación, Tomo II, Editorial Atlante S. A., México 1940, 484 pp.
13. HUMEL, Charles. La Educación hoy frente al mundo del mañana, Colección Estudios y Encuestas de educación comparada, UNESCO, Ginebra, 1978.

14. KIDD, J.R. "El Educando Adulto" En su: Cómo aprenden los Adultos, tra. María Tula, Argentina, Edit. Ateneo, 1973 pp 16-35.
15. KNOLL, Joachim. La formación de adultos, tra. Ramón Ibero, Ediciones Roca, S.A., México, 86 pp.
16. LARROYO, Francisco. Diccionario de Pedagogía y Ciencias de la Educación, Editorial Porrúa, México, 1982.
17. LATAPI, Pablo y Antonio Castillo. Educación no formal de adultos en América Latina, Oficina Regional de Educación de la UNESCO, para América Latina y el Caribe, Chile, mayo de 1983.
18. LEMUS, Luis Arturo. Pedagogía, Temas Fundamentales, Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1969, 316 pp.
19. LENGRAND, Paul. "Sugerencias para una estrategia de Educación permanente", En su: Introducción a la Educación Permanente. España, Edit. Teide, 1973, pp. 79-92.
20. LOWE, Jhon. "Actitudes, necesidades, motivación, aptitud para aprender" En su: La educación de adultos, perspectivas mundiales. tra. Pedro Fernández y Alfonso Ortiz, Salamanca, Ediciones Sígueme, 1978, pp 49-71.
21. LUDOJOSKY, Roque. Andragogía o educación de adultos, Editorial Guadalupe, Argentina, 1978 pp 295.
22. LYNCH, James. La Educación Permanente y la Preparación del Personal Docente, Hamburgo, Instituto de educación de la UNESCO, 1977, pp 158.
23. MANTOVANI, Juan. "Teoría General, El método Pedagógico" En: Metodología General de la Enseñanza, Santiago Hernández Ruíz, Capítulo III, Tomo I, México, Edit. UTEHA, 1960, pp 97-118.
24. MEDINA, Guillermo. Educación no formal para adultos, en Revista del Centro Nacional de Productividad de México, año V, agosto de 1982 pp 7-25.
25. MINISTERIO DE EDUCACION DE GUATEMALA. Plan quincenal de educación 1987-1991. Tomo I, MINEDUC-USIPE, Guatemala, 1986.
26. NERICI, Imídeo G. Hacia una didáctica general dinámica, Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1974, pp. 316.
27. NÖLQUER , Helmuth et la. Formación Profesional; enseñanza, currículu, programación, tra. R. Fletcheneret et la, España, Editorial Reverté S. A., 1983, pp. 241.

28. O.I.T . Guia para la revisión y adaptación de material didáctico escrito sobre ocupaciones del sector portuario. Montevideo, documento a mimeógrafo, Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin fecha de publicación, pp 21.
29. OLIVEIRA, Carlos. Educación, formación profesional, empleo y recursos humanos, Estudios y monografía No 29 de CINTERFOR, Montevideo, 1978, 88 pp.
30. PALLADINO, Enrique. Educación de Adultos, Buenos Aires, Edit. Humanitas, 1984, pp 210.
31. PEÑALOZA, Walter. Educación de Adultos, Argentina, Edit. Apex, 1977, pp 240.
32. PROYECTO PNUD-UNESCO GUA 78-013 La Educación Extraescolar en Guatemala y su ubicación en el Contexto de la Educación Permanente. Guatemala, Documento Preliminar a mimeógrafo, Proyecto de Apoyo al Plan Nacional de Desarrollo, Sector Educación, junio 1982, 46 hojas.
33. PUJOL, Jaime. Análisis Ocupacional; Manual de aplicación para las instituciones de Formación Profesional Montevideo, CINTERFOR/OIT, 1987, pp 136.
34. RODAS, Lileana. La educación permanente y la educación a distancia, tesis pedagógica, Facultad de Humanidades, USAC.
35. RODRIGUEZ, Roxanda, La educación de adultos ligada al trabajo, tesis pedagógica de la Facultad de Humanidades, USAC, 1987.
36. RUSSEL, Kleis. Program of studies in Non-Formal Education, Tra. César Urizar y Luis Moreira, Boletín Educativo No 1 de la Junta Nacional de educación Extraescolar, Secretaría de Coordinación , Guatemala, 1984, 10 pp.
37. SECRETARIA DE COMUNICACIONES. Curricula modular de Capacitación para una Y TRANSPORTE Terminal de Contenedores. México, DE MEXICO de Puertos Mexicanos, abril de 1991, pp 27.
38. SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. 2a edición, México, Edit. Limusa, 1983, pp 152.
39. TITONE, Renzo. Metodología didáctica, Editorial REALP, S.A., Madrid, 1966, 666 pp.
40. UNCTAD . Desarrollo Portuario; Manual de Planificación, para los países en desarrollo. 2a ed. Documento TD/C.4/175/Rev 1, Nueva York, Secretaria de la UNCTAD, 1984, pp 239.

41. UNCTAD . Guia para la Preparación de Programas de Capacitación. Manual y Referencias para el Participante de los Cursos 01.1 y 01.2, Ginebra, PROYECTO TRAINMAR, 1981. varios documentos.
42. UNDP/UNCTAD/PNUD. Catálogo de Cursos TRAINMAR. Ginebra, Publicación de la División de Transporte Marítimo de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, proyecto TRAINMAR, 1989, pp 58.
43. VALENZUELA, Gilberto. "Conceptos Generales, Introducción y Educación, enseñanza Y aprendizaje; breve teoría del aprendizaje" En: Metodología General de la Enseñanza Tomo I, Capítulo II, Santiago Hernández Ruiz, México, UTEHA, 1990, pp 74-96.
44. ---- Diccionario Pedagógico Labor, rev. Victor García Hoz, Editorial Labor, 3a Edición, Barcelona, 1974.
45. ---- Ley de Educación Nacional, Decreto No 12-91, Publicada en el Diario de Centro América, el 18 de enero de 1991, Tomo CCXL, número 52, Guatemala.
46. ---- Documento del proyecto: Desarrollo de la Capacitación en la esfera de puertos y transporte marítimo Proyecto Gua/85/005/01/40, Ministerio de Comunicaciones Transporte y Obras Públicas/UNCTAD/PNUD, agosto de 1985.

10. ANEXOS

- CUESTIONARIO DE INSTRUCTORES Y ADMINISTRADORES DEL PROGRAMA
- ENTREVISTA DIRIGIDA DE OBREROS PORTUARIOS
- DESCRIPCION DEL PUERTO NACIONAL SANTO TOMAS DE CASTILLA

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca

**CUESTIONARIO DE INSTRUCTORES Y ADMINISTRADORES
DEL PROGRAMA**

PREGUNTAS	EXCELENTE	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	DEFICIENTE
1. COMO CALIFICA LOS CURSOS QUE SE LE HAN DADO AL SECTOR OPERATIVO.					
2. LOS CURSOS OPERATIVOS SE ADECUAN A LAS CAPACIDADES DE APRENDIZAJE DE LOS OBREROS.					
3. LOS OBJETIVOS DE LOS DIVERSOS MODULOS DE LOS CURSOS, ESTAN BIEN FORMULADOS.					
4. LA TEORIA EXPUESTA, PERMITE EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL CURSO.					
5. LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS SON DIFICILES DE EJECUTAR POR LA FORMA QUE ESTA PREPARADO EL CURSO QUE NO CORRESPONDE AL TIPO DE PARTICIPANTES.					
6. EL MATERIAL AUDIOVISUAL DE LOS CURSOS ES EL ADECUADO					
7. EL MATERIAL AUDIOVISUAL DE LOS CURSOS, ES SUFICIENTE					
8. LAS EVALUACIONES QUE SE HACEN DENTRO DEL CURSO SON EFECTIVAS.					
9. LAS PRACTICAS QUE SE HACEN EN LOS CURSOS, GENERALMENTE PERMITEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS.					
10. EL MANUAL QUE UTILIZAN LOS PARTICIPANTES, ES ADECUADO PARA EL NIVEL DE ESCOLARIDAD QUE POSEEN.					
11. EL TIEMPO DEDICADO A LAS IMPARTICIONES, ESTA ADECUADO AL RITMO DE APRENDIZAJE DE LOS PARTICIPANTES.					
12. LAS GUIAS PARA EL INSTRUCTOR, SON UTILES PARA LAS IMPARTICIONES DE ESTOS CURSOS.					
13. DESPUES DE LA IMPARTICION DE UN MODULO, LOS PARTICIPANTES MANIFIESTAN DESEOS DE PARTICIPAR EN OTRO.					
14. LOS MODULOS RESPONDEN A LO QUE LOS PARTICIPANTES NECESITAN PARA HACER SUS TAREAS.					
15. LOS CURSOS RESPONDEN A LAS NECESIDADES Y PROBLEMAS DE LAS EMPRESAS.					
TOTALES					
	PORCENTAJES				

CUESTIONARIO DIRIGIDO

INSTRUCCIONES:

Las preguntas están redactadas para que las lea directamente; utilice el lenguaje coloquial si presentara problemas de interpretación. En cuyo caso, indicarlo en la pregunta que pudiera presentar problemas de interpretación.

Procure dar desde un inicio confianza la entrevistado, indíquele que no se trata de averiguar asuntos sobre el desarrollo de su trabajo, que es un estudio para la capacitación y que le agradecen su sinceridad, dado que servirá para diseñar cursos a su nivel.

I. DATOS GENERALES

1. Cuándo no tiene que trabajar, casi siempre ¿Qué es lo que más hace? (A que dedica su tiempo libre).

- 1.1 A platicar con la familia ()
 - 1.2 A descansar ()
 - 1.3 A practicar un deporte ()
 - 1.4 A platicar con los amigos ()
 - 1.5 A cultivar la tierra ()
 - 1.6 A cuidar animales ()
 - 1.7 A la religión ()
 - 1.8 A Otra actividad (especifique)
-

2. Su edad está entre:

- 2.1 19 o Menos ()
- 2.2 20-24 Años ()
- 2.3 25-29 ()
- 2.4 30-34 ()
- 2.5 35-39 ()
- 2.6 40 o mas ()

3. Puede leer

- 3.1 Bien ()
- 3.2 Mal ()
- 3.3 No puedo ()

4. Puede escribir

- 4.1 Bien ()
- 4.2 Mal ()
- 4.3 No puedo ()

5.¿ Hasta que Grado, estudió?(grados aprobados)

- 5.1 No asistió ()
- 5.2 Primeros 2 años Primaria ()
- 5.3 3o, o 4o Primaria ()
- 5.4 5o o 6o Primaria ()
- 5.5 Básicos Incompletos ()
- 5.6 Básicos Completos ()
- 5.7 Inició Carrera Nivel Medio () Cuál: _____
- 5.8 Carrera Nivel Medio, Cuál: _____

6. Estudia actualmente:

- 6.1 No estudia ()
- 6.2 Qué estudia: _____
En donde _____

II. SOBRE LAS TAREAS EJECUTADAS

7. Puesto o Cargo _____

8.¿Cuántos años de trabajo tiene?

- 8.1 En la Empresa ()
- 8.2 En el Puesto ()

9.¿Tiene dudas para hacer bien su trabajo ?

- 9.1 No tengo dudas ()
- 9.2 Algunas veces ()
- 9.3 Casi siempre ()

10. Suponga que tiene un problema para hacer el trabajo,

¿qué le gustaría primero?

- 10.1 Que me expliquen, como solucionarlo ()
 - 10.2 Que me muestren, cómo hacerlo ()
 - 10.3 Otro, especifique _____
-

III. SOBRE LA CAPACITACION

11. ¿Le gustaría recibir un curso de su especialidad?

11.1 Si, creo que realmente lo necesito ()

11.2 Sería bueno pero para mis compañeros ()

11.3 Sinceramente, no es necesario ()

12. ¿Cree que sería bueno dar un curso en otros temas, que no tengan mucho que ver con su trabajo?

12.1 No ()

12.2 Si () Tema: _____

13. Según usted, ¿qué debería tener principalmente un curso, para que sea bueno?.

13.1 Bastantes películas ()

13.2 Que el Instructor lo explique todo ()

13.3 Hacer muchas prácticas ()

13.4 Francamente no sé ()

13.5 Otro (especifique) _____

14. Si se diera la oportunidad ¿qué aprendería primero?

14.1 Algo que tratara de cómo hacer en mejor forma mi trabajo ()

14.2 Algo que explicara los problemas de la Portuaria ()

14.3 Otro, especifique _____

15. A su criterio ¿Cuál es el principal problema para recibir un curso?

15.1 No Saber leer y escribir ()

15.2 Los cursos no se entienden ()

15.3 Los cursos no son útiles ()

15.4 Otro (especifique) _____

IV MODOS DE APRENDER PREFERIDOS

16. Suponga que se va a instalar un nuevo equipo en la Portuaria, ¿qué le gustaría aprender de primero?

- 16.1 El modo de manejarlo ()
- 16.2 Saber para qué servirá ()
- 16.3 Saber cómo funciona ()
- 16.4 Cómo instalarlo ()

17. Suponga que va a aprender algo nuevo, ¿qué prefiere?

- 17.1 Aprender primero la teoría y luego aplicaciones ()
- 17.2 Ver primero cómo se aplica y luego la teoría ()
- 17.3 Se me facilita aprender sólo la teoría ()
- 17.4 Me interesa sólo las aplicaciones ()
- 17.5 Otro (especifique) _____

18. Los cursos que se imparten, a su criterio,

- 18.1 Enseñan cosas poco útiles ()
- 18.2 Enseñan todo lo que nos interesa ()
- 18.3 Enseñan algo pero deben mejorarse ()

19. Qué le gusta de un curso,

- 19.1 No me gustan para nada ()
- 19.2 Que sea corto ()
- 19.3 Cómo se comporta el instructor ()
- 19.4 Otro (especifique) _____

LUGAR Y FECHA DE LLENADO: _____

ENTREVISTADOR: _____

PUERTO SANTO TOMAS DE CASTILLA
CARACTERISTICAS GEOGRAFICAS

Está situado en la Costa Atlántica, parte nor-oriental de la República, en la Bahía de Santo Tomás dentro de la Bahía de Amatique, a 15 grados 41 minutos 45 segundos de latitud Norte y 88 grados 37 segundos de longitud Oeste. Dista 300 Kilómetros de la ciudad capital a la que está conectada por la carretera centroamericana CA-9, que a su vez la comunica con toda la red vial del país; también está enlazado al sistema ferroviario nacional, mediante ramales que llegan al recinto portuario.

La Bahía de Santo Tomás, tiene una anchura de cuatro kilómetros y una longitud de seis; un canal de acceso de 9 Kms. aproximadamente, desde la entrada a la Bahía de Amatique, hasta la Terminal Marítima; tiene una profundidad aproximada de 9 metros, en el canal de navegación y dársena de Operaciones.

El Cabo Punta De Manabique y una formación de coral llamada Ox Tongue Shoal sirven como doble protección contra el mar abierto, lo que evita problemas de oleaje y corrientes marinas fuertes. La diferencia de nivel de mareas es pequeña (60 centímetros máximo). Ningun río caudaloso desemboca en la Bahía.

El área del Puerto está fuera de la ruta de huracanes y no existe registro de vientos de mas de 65 kilómetros por hora.

Con estas condiciones geográficas favorables, la zona se califica de ideal por la seguridad que presta a las naves y a sus instalaciones que están a resguardo de fenómenos naturales comunes en otros puertos, tales como altos cambios de mareas y huracanes.

CARACTERISTICAS FISICAS DE LAS INSTALACIONES Y EQUIPO DISPONIBLE

En la actualidad cuenta con un muelle Marginal de 907 metros, una zona de carga y descarga entre el muelle y las Bodegas de 11 metros en la primera etapa y 25 metros en la segunda etapa, 6 bodegas cerradas, patios para contenedores y furgones, vehículos y piezas grandes; así mismo se dispone de ductos y tanques de almacenamiento para combustibles y otros graneles líquidos.

El equipo consiste en montacargas de diferentes capacidades, remóiques con vagonetas, cabezales con plataforma, y grúa móvil de portal sobre rieles, gruas sobre llantas, stradle carrier, cargadores frontales, 1 equipo succionador de granos.