

Roderico Antonio Sandoval Sandoval

**NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL
TECNICO ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA
PORTUARIA NACIONAL SANTO TOMAS DE CASTILLA**

Asesor: Lic. José María Galindo Soto



**Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía
y Ciencias de la Educación**

Guatemala, agosto de 1999.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DL
07
T(1075)

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

Guatemala, agosto de 1999

INDICE

No.	CONTENIDO	PAGINA
	INTRODUCCION	
	CAPITULO I	
1.	MARCO CONCEPTUAL	1
1.1.	EL PROBLEMA	1
1.2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.3.	ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	1
1.4.	IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION	2
1.5.	ALCANCES Y LIMITES DE LA INVESTIGACION	3
1.5.1.	ALCANCES	3
1.5.2.	LIMITES	3
	CAPITULO II	
2.	MARCO TEORICO	4
2.1.	CONCEPTOS GENERALES	4
2.1.1.	PUERTO	4
2.1.2.	COMPOSICION DE UN PUERTO	4
2.1.2.1.	AREA DE MAR	4
2.1.2.1.1.	ZONA DE FONDEO	4
2.1.2.1.2.	CANAL DE ACCESO	5
2.1.2.1.3.	DARSEÑAS DE MANIOBRAS	5
2.1.2.1.4.	AYUDAS A LA NAVEGACION	5
2.1.2.1.5.	EQUIPO MARITIMO	5
2.1.2.2.	AREAS DE TIERRA	6
2.1.2.2.1.	MUELLE	6
2.1.2.2.2.	ZONA DE ALMACENAMIENTO	6
2.1.2.2.3.	ZONA DE ENTREGA	6
2.1.2.2.4.	ZONA DE CIRCULACION Y MANIOBRA	6
2.1.2.2.5.	ZONAS DE APOYO	6
2.1.3.	CLASIFICACION DE LOS PUERTOS	7
2.2.	¿ QUE ES EMPORNAC?	7
2.2.1.	HISTORIA DE LA EMPRESA PORTUARIA NACIONAL SANTO TOMAS DE CASTILLA	7
2.3.	EL PUERTO ACTUAL	13
2.4.	ORGANIZACIÓN DE EMPORNAC	14
2.4.1.	INTERVENCION	15
2.4.2.	ADMON. GENERAL DEL PUERTO	19
2.4.3.	ADMON. DE PERSONAL	21
2.4.4.	CAPACITACION DE EMPORANC	22
2.5.	PROYECTOS DE DESARROLLO EN MARCHA	23
2.5.1.	PROYECTOS DE DESARROLLO A CORTO PLAZO	23

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO	24
3.1. OBJETIVOS	24
3.1.1. GENERAL	24
3.1.2. ESPECIFICOS	24
3.2. VARIABLE	24
3.2.1. DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	24
3.2.2. DEFINICION OPERATIVA DE LA VARIABLE	24
3.2.3. INDICADORES QUE SE UTILIZARON PARA ANALIZAR LA VARIABLE	25
3.2.3.1. TRABAJO QUE DESEMPEÑAN	25
3.3. LA POBLACION Y LA MUESTRA	27
3.3.1. LA POBLACION	27
3.3.1.1. RECURSO HUMANO DE EMPORNAC	27
3.3.2. LA MUESTRA	27
3.3.3. ARBOL DE ESTRATIFICACION DEL UNIVERSO	28
3.3.3.1. MUESTRA ESTRATIFICADA DE LA DIRECCION GENERAL Y EJECUTIVA	29
3.3.3.2. MUESTRA ESTRATIFICADA DE LA DIRECCION DE OPERACIONES	30
3.3.3.3. MUESTRA ESTRATIFICADA DE LA DIRECCION TECNICA	31
3.3.3.4. MUESTRA ESTRATIFICADA DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	32
3.3.3.5. MUESTRA ESTRATIFICADA DE LA DIRECCION FINANCIERA	33
3.4. LOS INSTRUMENTOS	33
3.4.1. ENTREVISTA A DIRECTORES	33
3.4.2. CUESTIONARIO A TRABAJADORES	33
3.5. ANALISIS ESTADISTICO	33
3.5.1. CONTEO DE BOLETAS	33
3.5.2. CUADROS DE RESULTADOS	33
3.5.3. INTERPRETACION DE RESULTADOS	33

CAPITULO IV

4. PRESENTACION DE RESULTADOS	34
4.1. RECABACION Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS	34
4.2. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS	34
4.2.1. CUESTIONARIO MANEJADO EN EL INSTRUMENTO No. 1	34
4.2.2. CUESTIONARIO MANEJADO EN EL INSTRUMENTO No. 2	40
4.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
4.3.1. CONCLUSIONES	46
4.3.2. RECOMENDACIONES	47
4.4. PROPUESTA	48

4.5.	BIBLIOGRAFIA	49
4.6.	GLOSARIO DE SIGLAS	50
5.	ANEXO	
5.1.	ENTREVISTA A DIRECTORES	51
5.2.	CUESTIONARIO A TRABAJADORES	53
5.3.	ORGANIGRAMA DE EMPORNAC	55

INTRODUCCION

Derivado de la importancia que han venido tomando los puertos en la economía de los países y su influencia e impacto en las comunidades, se ha hecho imperante contar con un desarrollo eficaz y eficiente del recurso humano en materia de capacitación. La globalización económica que actualmente marca el paso del crecimiento económico y tecnológico de los países del tercer mundo y en vías de desarrollo, ha establecido la necesidad de actualizarse en materia de conocimientos en todos los niveles, es decir tecnológicos, administrativos, operativos, etc., por lo que en nuestro país los puertos marítimos que son los más influyentes en la economía deben provocar los cambios necesarios, a fin de mantener la competitividad en sus regiones. En Santo Tomás de Castilla y toda la región nororiental, la Empresa Portuaria Nacional es bastión para el sostenimiento económico de sus pobladores, siendo que en la actualidad del 100% de la carga que Guatemala importa y exporta a través de los Puertos Marítimos, el 45% es movilizada por el Puerto de Santo Tomás de Castilla, dato que nos permite visualizar la importancia que para Guatemala posee éste Puerto (debe considerarse que Guatemala posee los puertos de Quetzal, COBIGUA, San José y Champerico).

El Recurso Humano es uno de los factores preponderantes para el desarrollo de cualquier empresa u organización y en un puerto se torna en el de mayor importancia, ya que la tecnología por muy actualizada que se encuentre, si no se posee el recurso humano con la capacidad, experiencia, actitud positiva y buen nivel de conocimientos, la maquinaria y equipo de tecnología actual no proporcionarían los resultados esperados, de allí se desprende la imperante necesidad de contar con una capacitación eficiente y eficaz, de manera que provoque un desarrollo idóneo en el recurso humano, obteniendo con ello los resultados pretendidos a través de la evolución tecnológica.

La presente investigación, tiene como propósito fundamental, establecer las condiciones de capacitación que actualmente posee el Puerto de Santo Tomás de Castilla, tomando en consideración que la capacitación del Recurso Humano es una actividad que interrelaciona las necesidades empresariales con las necesidades del sector laboral en función de los objetivos que dirigen el desarrollo de la Empresa. Por ello hemos centrado los esfuerzos en determinar como primera instancia la naturaleza de este negocio, su evolución histórica, así como el direccionamiento que actualmente existe en correlación con los planes generales de Gobierno, es decir la modernización a la cual se esta sometiendo todo el aparato estatal y por ende a la Empresa Portuaria. Por ello es importante determinar que pretenden los ejecutivos del sector laboral y que solicita el sector laboral, todo en función de la capacitación que permita a la Empresa Portuaria aprovechar al máximo los recursos tecnológicos de los cuales dispondrá y para lo cual necesita un personal altamente capacitado y orientado en función de una alta Productividad.

CAPITULO I

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. EL PROBLEMA:

El problema de investigación consiste en que el personal Técnico y Administrativo de la Empresa Portuaria Nacional "Santo Tomas de Castilla", no es sujeto de capacitación específica y adecuada a cada uno de los Sectores.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿Derivado de la falta de capacitación para el personal Técnico y Administrativo de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomas de Castilla, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las necesidades de capacitación que requiere el personal Técnico y Administrativo de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla?

1.3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

En materia de Puertos funciona un sistema de capacitación que en nuestro país es coordinado entre el Centro de Formación Portuaria (CENFOPORT), entidad que pertenece a la Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla y la Comisión Portuaria Nacional (C.P.N.), creada por Acuerdo Gubernativo de fecha 10 de marzo de 1972, integrada con la representación de las diferentes empresas portuarias, el Ministerio de Finanzas Públicas, el Ministerio de Comunicaciones, Transporte y Obras Públicas y el Ministerio de Economía, entidad independiente al puerto y que funciona bajo la dirección del Ministerio de Comunicaciones Transportes y Obras Públicas. El CENFOPORT se encarga actualmente de la capacitación del Recurso Humano de EMPORNAC, para lo cual hace uso de una planificación anual de la capacitación a impartirse. Esta planificación debe ser elaborada en coordinación con la CPN, la que a su vez recibe directrices en materia de capacitación del CENTRO TRAINMAR el cual pertenece a la Comisión Centroamericana de Transporte Marítimo (COCATRAM), es decir que existe toda una organización Portuaria en lo concerniente a capacitación. El inconveniente que esta capacitación ha ofrecido desde hace algún tiempo, consiste en la inexistencia de un sistema de revisión que permita mantener actualizada la temática de los cursos, hecho que impide proyectar una eficiente y eficaz preparación del recurso humano ante los cambios que se están realizando.

Cabe mencionar que EMPORNAC actualmente atraviesa por un período especial, ya que se ha demostrado en otras partes del mundo, que Puertos bajo las condiciones que presentan los de Santo Tomás de Castilla en Guatemala y Cortés en Honduras, por su ubicación

geográfica y que comparten el mismo hinterland, es sumamente difícil la sobrevivencia para ambos, por lo que las decisiones que se tomen en ambos Puertos para mejorar su Productividad son vitales para garantizar la sobrevivencia, hecho que proporciona un tinte especial a la Administración del Puerto, ya que históricamente se tiene la oportunidad de efectuar investigaciones como la presente, que proporcionen elementos de juicio que permitan asegurar que EMPORNAC sea el Puerto que sobreviva para beneficio de nuestro país.

Conocedores que la cultura organizacional que posee el Puerto en función de los trabajadores, no esta enfocada en materia de capacitación y que la administración debe hacer grandes esfuerzos para motivarlos a capacitarse, tanto así que anteriormente se elaboró un documento denominado Carrera Portuaria, el cual tenía como fin estimular la capacitación y educación por medio de incrementos salariales en función de los cursos obtenidos en el CENFOPORT o de niveles superados en la educación Formal.

1.4. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION:

La Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla (EMPORNAC), actualmente esta atravesando por un proceso de cambio muy significativo, cambio de tecnología en materia de procesos, es decir automatización del 80% de los procesos utilizados en al área operativa y encontrándose actualmente en proceso, el proyecto de cambio para las áreas Financiera, Recursos Humanos y Técnica, esto implica que el recurso humano también debe someterse a un proceso de capacitación para garantizar que los cambios que se están planificando en los procesos y la estructura de EMPORNAC sean todo un éxito, es necesario relacionar la capacitación requerida para estos cambios, con las necesidades que presentan los trabajadores así como la eficacia y eficiencia del contenido de los diferentes cursos que actualmente se imparten, como parte de la planificación existente, que tanto sus conocimientos y habilidades como su aptitud se encuentren a la altura de los cambios que demanden la nueva tecnología, en tal virtud el Centro de Formación Portuaria, que en la Empresa funciona a nivel de Departamento y dependiendo jerárquicamente de la Dirección de Recursos Humanos y Servicios Administrativos, cobra vital importancia para complementar el proceso de cambio que actualmente se vive en el Puerto.

1.5. ALCANCES Y LIMITES DE LA INVESTIGACION:**1.5.1. ALCANCES:**

Se pretende establecer cuales son las necesidades de capacitación que requiere los trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, ubicada en la aldea de Santo Tomás de Castilla del municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, y que institucionalmente depende del Ministerio de Comunicaciones, Transporte, Obras Públicas y Vivienda, capacitación que debe orientarse en función de los cambios tecnológicos y de procedimientos que se están llevando a cabo en el Puerto, con el propósito de garantizar el éxito de los mismos.

1.5.2. LIMITES:

La investigación se circunscribe al ámbito de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, específicamente en lo concerniente a las necesidades de capacitación para superar los cambios tecnológicos y de procesos que se están llevando a cabo actualmente en el Puerto, en tal virtud no se investigarán otros aspectos que aunque relevantes, no están relacionados con la capacitación como un proceso de formación y adiestramientos del Recurso Humano.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. CONCEPTOS GENERALES

Con el fin de proporcionar una visión general de los componentes de un Puerto y de los diferentes conceptos utilizados en este negocio, a continuación trataremos en una forma general, los diferentes conceptos utilizados comúnmente en el quehacer Portuario.

2.1.1. PUERTO

Es el lugar donde la mercancía sufre un transbordo de un sistema de transporte marítimo, hacia un sistema de transporte terrestre o viceversa, es decir de buques a camiones o ferrocarriles y viceversa.

También podemos decir que es el conjunto de instalaciones y de servicios que permiten la realización de intercambio de mercancía entre el medio terrestre y el acuático.

2.1.2. COMPOSICION DE UN PUERTO

Es de suma importancia establecer la forma de cómo esta compuesto un Puerto, ya que para efecto de visualizar la función que desempeña la capacitación en los mismos, es menester conocer sus componentes físicos sujetos a conocimiento del personal que ocupa los puestos en cada ambiente que compone el Puerto, por lo que a continuación se describirán los componentes.

2.1.2.1. AREAS DE MAR

En lo que corresponde a las áreas de mar, se han establecido en materia Portuaria las siguientes:

2.1.2.1.1. ZONA DE FONDEO

Es el lugar donde los buques esperan para ser atracados en el muelle e iniciar operaciones, o sea el lugar en el mar donde se estacionan a la espera de su turno para atracar.

2.1.2.1.2. CANAL DE ACCESO

Es la vía de entrada del Puerto, es decir el camino que tiene destinado la Empresa Portuaria Nacional de Santo Tomás de Castilla, para que los buques que hacen uso de los muelles del Puerto transiten en las aguas Nacionales, garantizando que existe la profundidad adecuada a efecto que los buques no tengan ningún inconveniente con su Navegación.

2.1.2.1.3. DARSENA DE MANIOBRAS

Es donde las embarcaciones realizan maniobras para virar y quedar enfiladas para atracar o desatracar, casi siempre con la ayuda de remolcadores; Tiene la forma de un triángulo, con ángulo a la derecha y con la hipotenusa extendida a lo largo de la línea guía del muelle, en el caso específico del Puerto de Santo Tomás de Castilla.

2.1.2.1.4. AYUDAS A LA NAVEGACION

Es un sistema de señalización destinado a orientar a los buques que ingresan al puerto, tanto de día como de noche; Todo puerto está provisto de las necesarias señales de navegación, para la guía segura de los buques y se encuentran convenientemente dispuestas en el Canal de Navegación y la Dársena de Maniobras, entre ellas podemos mencionar: Faros, Boyas, Balizas y Luces de Enfilación.

2.1.2.1.5. EQUIPO MARITIMO

El equipo marítimo esta compuesto por:

- ☒ Radar
- ☒ Navegador por Satélite
- ☒ Ecosonda
- ☒ Generadores Eléctricos
- ☒ Maquinas Principales
- ☒ Desalinizadores
- ☒ Remolcadores
- ☒ Lanchas Piloto
- ☒ Lanchas de Cabo

2.1.2.2. AREAS DE TIERRA

Así como existen áreas en el mar, también existen áreas en la tierra que se utilizan en los Puertos como parte de su función y servicios que proporciona a sus usuarios, siendo ellas las siguientes:

2.1.2.2.1. MUELLE

Es el sitio de atraque o atracaderos y la explanada de muelle.

2.1.2.2.2. ZONA DE ALMACENAMIENTO

Es el lugar Cerrado, Techado o Descubierto, dispuesto para guardar mercadería, dentro de las que se pueden mencionar:

- Bodegas de Transito
- Almacenes
- Tanques o Silos
- Zona de Almacenamiento al aire libre
- Patios de Contenedores
- Estación de Contenedores

2.1.2.2.3. ZONAS DE ENTREGA

Es en donde se entrega y recepciona la carga al Transporte de ferrocarril y carreteras.

2.1.2.2.4. ZONAS DE CIRCULACION Y MANIOBRA

Son las calles y vías de acceso para el movimiento del equipo Portuario como los camiones, el ferrocarril, aquí contamos también con Patios amplios para el parqueo y descanso de camiones y pilotos.

2.1.2.2.5. ZONAS DE APOYO

Estas son las áreas en donde encontramos los Talleres de Mantenimiento; parqueos para la Maquinaria Portuaria, Edificios de Administración y Servicios Auxiliares.

2.1.3. CLASIFICACION DE LOS PUERTOS

Dentro del comercio marítimo Internacional, existe una clasificación que determina la especialización de cada uno de los Puertos, esto con el propósito de indicar a los usuarios de los mismos, el tipo de carga que puede circular por ellos, a saber:

- ☒ **Contenedores**
- ☒ **Granel Líquido**
- ☒ **Granel Sólido**
- ☒ **Polivalentes**
- ☒ **Turísticos**

2.2. ¿QUÉ ES EMPORNAC?

Es necesario conocer la naturaleza e historia de la empresa objeto de la presente investigación, en tal virtud se hará una reseña histórica y una breve descripción de la organización de Empornac para que con ello complementemos el conocimiento acerca de este negocio, que no se circunscribe únicamente a las áreas físicas.

2.2.1. HISTORIA DE LA EMPRESA PORTUARIA NACIONAL SANTO TOMAS DE CASTILLA.¹

Para comprender de una forma clara y precisa los acontecimientos actuales de la Empresa Portuaria Nacional de Santo Tomás de Castilla, se hace necesario conocer algunos hechos importantes de su historia, ya que a través del conocimiento histórico, comprendemos el origen de muchos hechos actuales, por tal razón a continuación se efectuará un breve descripción de estos hechos.

ANTECEDENTES:

Los Choles, habitantes de Izabal y Chiquimula, junto con los Señores de Tezulutlán (Zacapa), fundaron el Puerto de Nito cerca de lo que es actualmente es el Puerto de Livingston. Las Rutas de Comercio hacia ese Puerto eran el Río Sarstún, el Río Polochic, el Lago de Izabal, Río Dulce y el Río Motagua, los cuales fueron el complejo hidrográfico del Atlántico y la Bahía de Amatique.

¹ Fernando Arana Rodríguez, Folleto "El Puerto Santo Tomás de Castilla", Organización y Métodos, EMPORNAC, Septiembre 1994.

Estos accidentes geográficos conforman un Recurso Natural fluvial-marítimo, que fue aprovechado por los habitantes de una vasta región, limitada por los ríos Uzumacinta y Grijalva por el lado de México; Alta y Baja Verapaz, Izabal, Zacapa, El Progreso y Chiquimula.²

De Panamá, Honduras, Yucatán y las islas del Caribe, llegaban a Nito embarcaciones con pasajeros y carga, realizándose así un intercambio de productos entre los comerciantes y los habitantes de La Región indicada. Antes de la llegada de los Españoles a Guatemala, desde tiempos remotos existió una considerable actividad comercial en la Costa Atlántica.

Durante los primeros años de la Conquista Española, declinaron sensiblemente las actividades comerciales de la región Nor-oriental del País, lo cual ocasionó la destrucción del Puerto de Nito y la casi terminación de la actividad marítima comercial en la bahía de Amatique.

No fue sino hasta 1534 que, por orden de Carlos V de España, principió a estudiarse el potencial de la Costa Atlántica de Guatemala, lo que aprovechó el Adelantado Don Pedro de Alvarado, para establecer el Puerto de Veracruz que, además de ser una protección militar contra piratas y corsarios, sirvió de base para la comunicación con España.

El 3 de junio de 1549, el segundo Presidente de la Audiencia fundó el Puerto del Golfo Dulce, comunicado con el interior del país por el Río Dulce, Lago de Izabal, Río Polochic y el Motagua. Caminos y veredas de difícil acceso permitían la comunicación por tierra con el Puerto.

A partir de la fecha indicada se principian estudios sistemáticos de las Verapaces, Chiquimula, Zacapa e Izabal, encontrándose que la cuenta hidrográfica del Atlántico, constituía un Recurso Natural que, integrado con la Bahía de Amatique, formaba un sistema de gran potencial para el desarrollo del comercio exterior de la Colonia.

Para realizar estos estudios se trajeron navegantes y constructores de puertos con experiencia, entre ellos Francisco Navarro, conecedor de las Costas de Yucatán y Honduras.

El 7 de marzo de 1604, día de Santo Tomás de Aquino, Don Francisco Navarro, acompañado del Alcalde Mayor de Guatemala

Don Esteban de Alvarado, descubren en la Bahía de Amatique un lugar ideal para la construcción de un puerto, al que dan el nombre de Santo Tomás, en recuerdo del Santo día y de Castilla, en honor al Doctor Alonso Criado de Castilla, Gobernador y Presidente de la Real Audiencia, y organizador de la Misión.

² Lic. Juan Pedro Laporta, Obra: "Pueblos de las tierras bajas", (USAC).

El Ingeniero Español Antonio Porta, se encargó de los trabajos de Comunicación y acceso entre la ciudad de Guatemala, Capital del Reino, y el Puerto Santo Tomás. Recorrió el río Motagua en una Barca construida por él, que denominó "La Barca Guatemala". Sin embargo, apenas pudo construirse un sistema de comunicación muy rústico, caminos transitables por mulas, pero que aprovecharon los encomendadores para exportar a España minerales y productos agrícolas. Por ese entonces se construyó el Castillo de San Felipe, en el Lago de Izabal, como una fortaleza para la defensa de las Costas de Izabal, de piratas y corsarios que pululaban por las Costas del Atlántico de Centro América.

OCUPACION INGLESA (1833-1840).

El Dr. Mariano Gálvez, Jefe del Estado de Guatemala durante la Década de los años 30 del siglo pasado, concesionó A los Ingleses, a través de un contrato sumamente oneroso celebrado con la Compañía de las Costas Orientales de la América Central, para su colonización, las tierras de los departamentos de las Verapaces e Izabal.

"Historiadores de reconocida responsabilidad han condenado la "liberalidad" del doctor Gálvez, al conceder a los Ingleses, de acuerdo con el texto del Contrato suscrito en 1834 y aprobado por la Legislatura en agosto del mismo año, para su Colonización en propiedad absoluta y con derecho de venta, una extensión superficial de más de cincuenta y seis mil kilómetros cuadrados de las mejores tierras de la República, cuyos límites según los contratos, eran los siguientes: "al sudeste con el departamento de chiquimula, por medio de una línea de demarcación que la separa de dicho departamento, a 90 grados 5 minutos longitud occidental del meridiano de Greenwich. Esta línea parte del río Motagua y termina en el Puerto "El Refugio", sobre el Lago de Izabal, que como el río del mismo nombre le sirve de límite hasta su desembocadura en la bahía de Honduras; y de aquí, hasta el territorio de Belice; sobre las Costas Orientales del Atlántico, luego a lo largo del territorio de Belice. Al Norte el departamento de Verapaz se extiende de Belice, hasta el territorio de la república Mexicana, que limita la Costa de Yucatán; Al Oeste se extiende hasta los 92 grados y es limitado por el río Yaxchilán, al que se une en los 17 grados 52 minutos latitud septentrional y sigue el curso del río hasta su nacimiento, y continua hasta encontrar el río de la Pasión, a los 17 grados 30 minutos latitud norte. Este último, yendo hacia el sur, constituye el límite occidental de la Verapaz, que se prolonga hasta el río Motagua y termina a los 15 grados 5 minutos latitud norte, donde se conoce el Motagua como "Río Grande", punto situado entre el 90 y 92 grados latitud occidental del Meridiano de Greenwich; Por el sur el departamento de Verapaz limita con el departamento de Guatemala"

Un Escocés que vino entre los Colonos de esas tierras, escribía a sus compatriotas lo siguiente:

"Multiplicad los lugares montañosos de Escocia por diez, transportad allí los árboles y arbustos de todos los bosques y las floras de las cuatro partes del mundo, y tendréis una idea del cuadro que ofrece la Verapaz".

El Historiador Don Pedro Pérez Valenzuela, en su Libro "Santo Tomás de Castilla" expresó lo siguiente, acerca del final de la colonización Inglesa:

"Efectivamente, causa sorpresa el repentino final de la Colonización Inglesa. Los informes del Capitán Goul no podían ser más optimistas; la amplia visión de Mayaang Anderson, expuesta en sus extensas cartas a la Compañía, no podían ser más elocuentes para una rápida acción de ésta; Los informes de los propios Directores a los accionistas, dejaban ver su deseo de realizar la obra con fe en el éxito; y la liberalidad con la que Gálvez hizo concesión de más de cincuenta y seis mil kilómetros cuadrados de la tierra Guatemalteca, concesión inusitada, como no se había visto otra igual en ninguna parte del mundo".

"Lo que causa más admiración es que el Gobierno de la Gran Bretaña con un simple permiso para cortar madera, se había adueñado de Belice, con ésta nueva concesión Gálvez había entregado todo el Estado de Guatemala; Es por eso que no se explica la indiferencia de los Ingleses ante una Provincia de las Calidades de las Verapaces".

LA COLONIZACION BELGA

En vista del fracaso de la Compañía Inglesa, "Le Siur" Ober fue encargado por la misma Compañía para negociar ante el Gobierno Belga las concesiones y privilegios otorgados a la misma, e hizo ver al Rey Leopoldo de Bélgica, el emporio de riqueza de Guatemala, que en ese tiempo producía café y azúcar de primera calidad, cochinilla, índigo, - conocido en los mercados internacionales como "Guatemala Flora"-, excelente cacao, algodón superior al de otros países, así como vainilla, tabaco, pimienta y otras especies tropicales que eran exportadas en grandes cantidades a los Estados Unidos, Cuba, Perú, México y Europa; además, por supuesto, la enorme riqueza forestal de la Verapaz y El Petén, con abundancias de maderas preciosas.

Todo esto animó al Rey Leopoldo a proceder de inmediato al envío de una Comisión integrada por el Coronel Remy de Puydt, el caballero Vandeborgher de Bickum, el Capitán Davercy, el Teniente de Artillería G. De Puydt, el Teniente de estado mayor Carrete y el Barón Van Lockhorst, quienes en representación del Consejo Administrativo de la Compañía Belga de Colonización, se embarcaron en el Puerto de Ostende el 9 de noviembre de 1841, en la Goleta Real "Louise Marie", y desembarcaron en Santo Tomás el 6 de enero de 1842.

Esta comisión tenía por objeto corroborar sobre el terreno la información suministrada al Gobierno Belga, y hacer estudios sobre las condiciones

climatéricas, agronómicas, sanitarias, topográficas, etc., y luego seleccionar los lugares más convenientes para el asentamiento belga. Además, negociar con el Gobierno de Guatemala la concesión Belga, negociación que culminó con el Contrato de Colonización de fecha 06 de abril de 1,842, el que fue sancionado por la Asamblea Constituyente el 4 de mayo de ese mismo año.

En contraposición con el anterior contrato celebrado con la Compañía Inglesa, por el que se enajenaba completamente el Departamento de la Verapaz e Izabal, hasta santo Tomás de Castilla, en el Artículo Cuarto de este nuevo contrato, se establecía lo siguiente:

“Artículo Cuarto. La concesión que de estas tierras se hace por el Estado a la Compañía Belga, con el objeto de que se establezca en estas poblaciones sujetas al mismo, y que las cultiven, jamás se entenderá que se verifique vendiendo el propio Estado, enajenando o transfiriendo el dominio eminente y los derechos que por razón de soberanía le corresponden a las referidas tierras, ni menos que se hace expresa, implícita o tácita cesión de soberanía y jurisdicción. Antes bien se declaran, solemnemente y de la manera más terminante, que las referidas tierras que se ceden, son y serán siempre parte integrante del territorio del Estado de Guatemala, lo mismo que lo son todas las que en propiedad o cualquiera otros títulos, pertenecen a sus habitantes, y que de ninguna manera se desmembren dichas tierras para formar sección separada e independiente”.

Así ocurrió la Colonización Belga en el Puerto Santo Tomás de Castilla:

Según lo anota el Doctor Nicolás Leysbeth en su obra “Historia de la Colonización Belga en Guatemala”; El 6 de marzo de 1843 partieron de Amberes las Goletas “Theodore”, “Louse Marie” y “Ville de Bruxelles”, las cuales arribaron a santo Tomás de Castilla el 20 de mayo, 7 y 8 de junio respectivamente, del mismo año, trayendo los primeros Colonizadores Belgas a Guatemala.

Siguiendo el orden cronológico de los embarques de colonos Belgas a santo Tomás de Castilla, el mismo Dr. Leysbeth anota el 5 de marzo de 1844, arribó al Puerto el navío “Jean Van Eycke”, con 190 colonos.

En total, durante los años 1843 al 1847, arribaron al puerto santo Tomás 452 inmigrantes en diferentes embarcaciones.

La Colonización Belga en el puerto santo Tomás de Castilla, fracasó debido a múltiples factores negativos, cada uno de los cuales fue determinante en el derrumbe de una Empresa que, ciertamente, comenzó bajo buenos auspicios. Entre tales factores, pueden mencionarse los siguientes: Principalmente la falta de ayuda a los colonos por parte de los gobiernos de Bélgica y Guatemala, que los dejaron librados a su suerte; luego las enfermedades tropicales, las plagas de mosquitos y zancudos, el

clima de la región, las copiosas lluvias de la zona, hicieron fácil presa de los organismos de personas acostumbradas a otra clase de vida en su país natal. También influyó mucho la falta de caminos, que privó a los colonos de comunicación con las poblaciones del resto del país, por lo que era sumamente difícil adquirir los artículos de primera necesidad que requerían para su subsistencia.

La aventura costó la vida a muchos de los colonos; el cementerio Belga en el Puerto santo Tomás de Castilla, es un triste recuerdo de esto; otros colonos regresaron decepcionados a su país de origen; y los menos, algunas familias han sido ejemplo de laboriosidad y trabajo tesonero, lo que actualmente las hace ocupar un lugar destacado en la sociedad, la industria y el comercio de la República.

Así, el 19 de noviembre de 1846, con apoyo del Consulado de Comercio, el Gobierno de Guatemala declaró "Puerto Libre" a santo Tomás de Castilla, finalizando así los compromisos con Bélgica y dejando a los colonos que aún subsistían, en plena posesión de la tierra.

Declarado Puerto Libre Santo Tomás de Castilla, quedaba un problema por resolver: La construcción de Caminos para la intercomunicación con la Capital y el Océano Pacífico. Al contar con éstos, el comercio exterior impulsaría los Puertos del Atlántico y la Nación entera.

DESARROLLO DEL COMPLEJO PORTUARIO DEL ATLANTICO (1831-1979)

El complejo portuario del Atlántico se inicia con Puerto Barrios, terminal ferroviaria interoceánica, destinada a la agro-exportación. Este Puerto fue fundado por decreto No. 513, del 19 de julio de 1895.

Santo Tomás que fue el punto de atracción de colonos extranjeros, con una ubicación geográfica de grandes recursos, queda entonces en segundo plano después de la Construcción de Puerto Barrios.

La construcción definitiva del puerto santo Tomás de Castilla se decidió el 7 de julio de 1953, por el Congreso de la República el cuál, por medio del Decreto 995, facultó al Organismo Ejecutivo para la realización de la Obra.

El 28 de julio del mismo año, el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán, Presidente de la República, ordenó la publicación y cumplimiento del Decreto mencionado, encargando al Ministerio de Comunicaciones y Obras Públicas, la construcción del Puerto y la carretera que lo uniría al resto de la República y a Centro América, la cual se denominó: Ruta CA-9, Carretera al Atlántico

La Terminal del Puerto Santo Tomás de Castilla y la Carretera al Atlántico, fueron inauguradas el 13 de septiembre de 1955, por el Presidente de la República en ese entonces, Coronel Carlos Castillo Armas. A partir de esa fecha, cada Gobierno a puesto su empeño en el desarrollo continuado del Puerto.

LA DENOMINACION DEL PUERTO "SANTO TOMAS DE CASTILLA" COMO "MATIAS DE GALVEZ"

Esta designación que se hizo de "Puerto Matías de Gálvez" al puerto Santo Tomás de Castilla, fue como homenaje a la memoria del Capitán General Don Matías de Gálvez, Estadista de amplia visión y espíritu de progreso, tanto como valeroso militar pues en varias batallas venció a los Ingleses e indudablemente hubiera podido desalojarlos definitivamente si no se lleva a cabo el Tratado de 1783, suscrito entre España e Inglaterra; Galvez defendió la integridad territorial de Centro América, promoviendo a la vez el desarrollo y el bienestar de sus habitantes. Fue en la vida colonial, el personaje que conquistó mayores glorias durante la segunda mitad del siglo dieciocho.

Fue por todos esos méritos del Capitán General Matías de Galvez, que el Gobierno del General Miguel Idigoras Fuentes cambió el nombre el nombre de Santo Tomás de Castilla y dio al Puerto el de Matías de Galvez, a través del Acuerdo Gubernativo del 30 de diciembre de 1958 (Tomo 77 de la Recopilación de Leyes). Sin Embargo, por Acuerdo Gubernativo del 6 de marzo de 1969, el Presidente de la República, Licenciado Julio César Méndez Montenegro, devolvió al Puerto su nombre original de Santo Tomás de Castilla.

2.3. EL PUERTO ACTUAL

El puerto de Santo Tomás de Castilla, está situado sobre la Costa Atlántica de la República de Guatemala, a 15 grados latitud norte y 88 grados 37 minutos longitud oeste. Se localiza en la Bahía de Amatique, en el departamento de Izabal. Sus aguas son tranquilas, profundas, sin fuertes vientos ni corrientes marítimas, ni arrastre significativo de ríos caudalosos. Es un espacio de agua segura para las naves que recalán en el Puerto.

Se encuentra a una distancia de 295 kilómetros de la Ciudad Capital de la República, conectada con ella por una carretera de primera clase, Ruta CA-9, Carretera al Atlántico. Se enlaza con Puerto Barrios por agua y por la carretera antes mencionada a 5 kms. Con los puertos de Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá, en la vertiente del Atlántico, tanto por la vía marítima, como por la red vial centroamericana, principalmente a través de la Ruta Interamericana.

2.4. ORGANIZACIÓN DE EMPORNAC

La Estructura Organizacional actual de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomas de Castilla, fue realizada atendiendo punto quinto del acta No. 023-92 de Junta Directiva de fecha 16 de marzo de mil novecientos noventa y dos, por el Departamento de Organización y Métodos, con la participación de las unidades de Presupuesto, Administración de Puestos y Salarios, Ingeniería, Calculo y Dibujo y Asesorías de Gerencia General, siendo aprobada mediante el Acuerdo Gubernativo No. 203-93, de fecha de marzo de mil novecientos noventa y tres (ver organigrama en anexos). Estudio que en ese entonces se hacia necesario, debido a que la Organización estructural y funcional ya no respondia a las necesidades Administrativas, Técnicas y Operativas de la Empresa, por el desarrollo y evolución que alcanzó el Puerto Santo Tomás de Castilla a esa fecha, paralelo al crecimiento en los volúmenes de cargas de Importación y Exportación en nuestro País. Asimismo, la necesidad de efectuar un reordenamiento administrativo y cambios en los procedimientos y programas de trabajo implementados con el afán de operativizar políticas tendentes a mejorar el servicio que se ofrece a los Usuarios Navieros y Empresas de Transporte terrestre que operan comercialmente en el Puerto.

Su implementación por parte de las Autoridades Superiores, fue favorable, así como para el equipo de trabajo, que en forma ardua, técnica y profesional, utilizo para este trabajo metodológico de Administración Modernas y adecuadas, lo que permitió realizar un análisis y evaluación; estudiando a fondo el funcionamiento de cada una de las Unidades que forman parte de la organización, así como para los Directores y Jefes de Departamento, que reconocieron la labor realizada, aunando esfuerzos para consolidar la estructura que permitiría responder a los requerimientos de las actividades, funciones y propósito que tiene el Puerto Santo Tomas de Castilla.

Dentro de los principales logros que proporciono la Reorganización Administrativa, de ese entonces hasta nuestros días, se pueden mencionar los siguientes:

- La creación de la Dirección de Recursos Humanos y Servicios Administrativos y Dirección Técnica.
- Incorporación de la Subdirección de Operaciones Marítimas a la Dirección de Operaciones Portuarias.
- Formalización del desempeño de unidades administrativas que venían operando de manera funcional en la organización.
- Reorganización del presupuesto por actividades creadas, suprimidas y fusionadas.
- Mejor comunicación en los niveles organizacionales, para atender y resolver los problemas identificados y los diferentes programas de trabajo.

- Integración de unidades administrativas, operativas y técnicas por su naturaleza y afinidad.
- La homología de la estructura organizacional con las actividades de las unidades ejecutoras presupuestariamente.

2.4.1. INTERVENCION

Se constituye en el Órgano Superior de la Empresa Portuaria Nacional "Santo Tomás de Castilla", siendo nombrado dicho Cargo por el Organismo Ejecutivo, para la administración de los recursos, conservación del patrimonio, uso exclusivo del mismo, así como para el logro de sus fines que son la prestación de servicios portuarios con calidad y nivel competitivo.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Nombrar, remover y suspender al Administrador General, Subadministrador General y Auditor Interno.
- Facultar al Administrador General de la Empresa para otorgar poderes en los asuntos que así lo requieran.
- Autorizar los contratos que celebre el Administrador General para la buena administración del Puerto exceptuando los que por Ley sean de su esfera de competencia.
- Definir la política administrativa, financiera y operativa de la Empresa.
- Aprobar los planes y programas administrativos, financiero y operativos anuales de la Empresa, revisándolos periódicamente para su mejor ejecución.
- Aprobar o improbar los contratos de arrendamiento de bienes muebles o inmuebles que se encuentren fuera del predio fiscal.
- Aprobar los planes para desarrollar las instalaciones principales y complementarias de la Empresa, conforme las necesidades del servicio lo requieran y previo estudios que aseguren su viabilidad, así como aquellos que sean para mejorar o incrementar el equipo para las operaciones de la misma.
- Aprobar el Plan de Tarifas por servicios que preste la Empresa, así como sus modificaciones, debiendo notificarlo al Organismo Ejecutivo por el conducto correspondiente. Las Tarifas serán

- establecidas idealmente en negociaciones entre la administración, usuarios, navieros y el sector laboral.
- Aprobar el Plan Maestro de desarrollo portuario y sus modificaciones.
- Aprobar el Plan Maestro Urbano del Distrito Portuario.
- Proponer anualmente a la autoridad correspondiente, para su aprobación, el anteproyecto de presupuesto de ingresos y egresos que regirá durante el ejercicio fiscal inmediato siguiente.
- Acordar las transferencias presupuestarias necesarias, dentro del presupuesto de ingresos y egresos total aprobado, para el mejor funcionamiento de la Empresa de acuerdo con sus fines, para lo cual deberá obtener opinión favorable del Ministerio de Finanzas Públicas.
- Someter a consideración del Organismo Legislativo, a través del Ministerio de Comunicaciones, Transporte y Obras Públicas, la contratación de préstamos internos y externos.
- Disponer la forma de inversión de la Reserva de Aplicación de Utilidades de conformidad con la Ley.
- Aprobar la liquidación del Presupuesto de Ingresos y Egresos y los Estados Financieros correspondientes, remitiendo la información a la Contraloría General de Cuentas.
- Aprobar el procedimiento para absorber el déficit financiero del ejercicio fiscal anterior en caso se produzca. El procedimiento se normará en el Reglamento respectivo.
- Remitir para su información al Congreso de la República, el presupuesto de ingresos y egresos aprobado, para el ejercicio fiscal anual, por el Organismo Ejecutivo.
- Aprobar la Memoria de Labores anuales de la empresa y velar por su remisión al Organismo Ejecutivo y Congreso de la República.
- Conocer y aprobar todo acto que implique obligaciones patrimoniales de la Empresa.
- Aprobar los planes y programas de capacitación y adiestramiento del personal operativo y administrativo de la Empresa.
- Aprobar la política salarial de la Empresa.

- Rebajar hasta en un veinticinco por ciento (25%) las Tarifas que rijan por los servicios que preste la Empresa cuando así lo exijan las circunstancias.
- Autorizar el desalojo de la carga que haya caído en abandono, según CAUCA y RECAUCA, remitiéndola a los almacenes propiedad de la Dirección General de Aduanas.
- Proponer al Organismo Ejecutivo por el conducto correspondiente la reforma o modificación de esta Ley y su Reglamento, propiciando la participación de los trabajadores en la determinación de dichas modificaciones.
- Cualquier otra atribución o deber que la Ley Orgánica, Decreto 4-93 y su Reglamento le asigne.

SECRETARIA DE INTERVENCION

Esta Unidad Administrativa constituye un apoyo directo a la Intervención, órgano superior administrativo de la Empresa. Por lo tanto, figura estructural y organizacionalmente al nivel de línea, dependiendo directamente de la Intervención.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Prestar asistencia y asesoría a la Intervención, en la resolución de asuntos de carácter administrativo.
- Preparar, coordinar y ordenar la emisión de certificaciones y resoluciones de la Intervención.
- Emitir y comunicar certificaciones de las resoluciones que han sido dictadas por la Intervención.
- Dar seguimiento a las disposiciones y regulaciones superiores emanadas de la Intervención, coordinando para el efecto con las Unidades u sectores respectivos.
- Coordinar con la Administración General, Direcciones de Área y Unidades de Asesoría, las actividades inherentes a cada una de ellas con el objeto de optimizar la gestión administrativa de la Empresa y el desarrollo operacional del Puerto, en la prestación de servicios portuarios.
- Realizar todas las actividades secretariales y administrativas emanadas de la Intervención.

UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

Es importante resaltar que la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, ejecuta un presupuesto anual superior a los Q 150,000,000.00, cuenta además con Activos registrados con un costo superior a los Q 300,000,000.00 traducidos en instalaciones, maquinaria y equipo portuario, y para su funcionamiento ocupa un total de 1,390 trabajadores.

Dada la magnitud de las operaciones de la Empresa., la Unidad de Auditoria Interna se constituye en la Unidad Administrativa encargada de velar y ejercer el control interno de su patrimonio, teniendo como objetivo el realizar una efectiva y adecuada fiscalización de las actividades administrativas, contables, financieras y operativas de la Empresa; por lo tanto se estima necesario su ubicación jerárquica con dependencia directa de la Intervención a quien deberá emitir sus informes basados en Ley, lo cual permitirá a dicho Órgano Colegiado, mantener control total sobre la Gestión Empresarial.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Poner en práctica procedimientos de control interno en prevención de que empleados o personas particulares por medios ilícitos perjudiquen o menoscaben el patrimonio de la Empresa. Esta función incluye velar porque los recursos de la Institución sean correctamente administrados con el propósito de que los servicios portuarios generen ganancias que le permitan su crecimiento y competitividad.
- Fiscalizar las operaciones contables y administrativas de la Empresa, mediante las prácticas de auditoría, revisión de documentos y la participación en diferentes comisiones que competen a la actividad de la Unidad.
- Comprobar si las operaciones y actividades de la Empresa, se ajustan a las leyes generales de la Nación, Ley Orgánica, Reglamento y disposiciones internas, debiendo informar a la Intervención de las irregularidades que se encuentren y proponer las medidas correctivas que correspondan.
- Revisar y avalar mensualmente los Estados Financieros de la Empresa, empleando las Técnicas e investigaciones que requiere la Auditoría moderna.

2.4.2. ADMINISTRACION GENERAL DEL PUERTO

FUNCIONES PRINCIPALES

- Cumplir y hacer que se cumpla la Ley Orgánica de la Empresa, Decreto 4-93, y sus reglamentos internos y las resoluciones de Intervención.
- Planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las actividades de todas las dependencias que conforman la organización de la Empresa, para el logro de los objetivos establecidos.
- Ejercer la representación legal de la Empresa, podrá delegar la representación para asuntos específicos, previa autorización de Intervención.
- Ejercer la gestión de los negocios de la Empresa de conformidad con las normas que aconseja una eficiente administración.
- Proponer a la Intervención las reformas que estime conveniente hacer a las tarifas, leyes y reglamentos que regulan las actividades de la Empresa.
- Velar por el eficaz desarrollo y funcionamiento de los servicios que presta de la Empresa en el Puerto Santo Tomas de Castilla y tomar las medidas que tiendan a esa finalidad.
- Administrar los recursos de la Empresa de acuerdo con la Ley.
- Elaborar y proponer a la Intervención el presupuesto anual de ingresos y egresos, acompañando los datos y justificaciones que son soporte de los renglones de sueldos, gastos de operación e inversiones que se proyectan ejecutar.
- Proponer a la Intervención las medidas necesarias par establecer y aplicar una política salarial en la Empresa, que sea congruente con el desarrollo, modernización y competitividad del Puerto.
- Presentar a la Intervención el proyecto de Memoria anual de labores desarrolladas por la Empresa.

UNIDAD DE PLANIFICACIÓN EN DESARROLLO

Los antecedentes que durante años anteriores muestran los resultados operacionales de los distintos periodos de gestión Empresarial en el Puerto Santo Tomas de Castilla, hacen sentir la necesidad de implementar en la organización estructural una unidad ejecutora que se encargue de la planificación y desarrollo del Puerto. Por lo que se sitúa dependiendo de la Administración General, a nivel de asesoría, teniendo a su cargo la planificación y formulación de estudios y proyectos de desarrollo portuario.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Realizar estudios para la elaboración y ejecución de proyectos con el fin de que se cumplan los propósitos y objetivos de la Empresa.
- Efectuar una planificación general con visión hacia el desarrollo y modernización del Puerto y efectividad en la prestación de los servicios.
- Evaluar periódicamente los estudios y avances de los proyectos en ejecución con el propósito de aplicar las medidas correctivas que se consideren necesarias.
- Impulsar el aprovechamiento de estudios y proyectos elaborados por Entidades extranjeras especializadas en puertos.
- Prestar asesoría a las diferentes unidades de la Empresa, en la preparación de especificaciones técnicas y de programas de inversión.
- Efectuar estudios sobre costos y tarifas, así como evaluar los rendimientos de las operaciones y otros servicios que proporcionan las diferentes unidades de la Empresa.
- Analizar la estructura y el funcionamiento general de la organización, para introducir innovaciones que fortalezcan el marco administrativo.
- Analizar, diseñar e implementar sistemas y procedimientos para simplificar el trabajo y agilizar los procedimientos administrativos.
- Analizar, diseñar e implementar sistemas de automatización e información gerencial.
- Elaborar y ejecutar programas y estudios que permitan la simplificación de procesos por medio de la automatización de los mismos.

- Proveer a las Unidades Administrativas de la asistencia técnica necesaria en los sistemas de Informática establecidos, para el desarrollo de las actividades y procesos operacionales.
- Apoyar en las gestiones de capacitación referidas específicamente al campo de la informática, con el objeto de alcanzar los resultados esperados.

UNIDAD DE ASESORÍA JURIDICA

FUNCIONES PRINCIPALES

- Prestar asesoría especializada en el campo del Derecho a la Autoridad Superior y Unidades administrativas de la Empresa.
- Ejecutar demandas y otras gestiones ante los tribunales del Organismo Judicial, en defensa de los intereses de la Empresa.
- Dirigir juicios y asesorar a las autoridades de la Empresa en los procesos penales, laborales y económico - coactivos.
- Atender consultas jurídico - legales y emitir dictámenes u opiniones sobre asuntos de su competencia.
- Estudiar, analizar y proponer proyectos de leyes, reglamentos y otros documentos relacionados con normas internas que se refieren a las actividades propias de la Empresa.
- Elaborar y revisar dictámenes, contratos administrativos, escrituras publicas, finiquitos, actas notariales, etc. emitiendo opinión y/o recomendaciones apegadas al Derecho previa aprobación de la Autoridad Superior.

2.4.3. ADMINISTRACION DEL PERSONAL

De acuerdo al estudio de Reorganización Administrativa, realizado en el año de 1992, con el propósito de unificar unidades que apoyaran en las políticas de administración del recurso humano de la Empresa, y que las Autoridades Superiores contaran con una Dirección responsable de velar y atender adecuadamente el desarrollo integral de los recursos humanos y diversos servicios así como participar en la solución de problemas administrativos en forma individual y colectiva observando las normas reglamentarias internas y leyes vigentes en el país, se constituyo la Dirección de Recursos Humanos y Servicios Administrativos, quien es

responsable de velar por una adecuada Administración del personal existente en la Empresa Portuaria.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Supervisar los recursos humanos de la Empresa, de acuerdo con las técnicas modernas de Administración de Personal.
- Coordinar actividades del Departamento con las unidades que conforman la estructura organizacional de la Empresa, con el propósito de satisfacer sus requerimientos de mano de obra calificada.
- Administrar las normas y reglamentos vigentes de la Empresa, para dar vigencia en toda su extensión al régimen establecido.
- Efectuar los controles de asistencia, puntualidad y comportamiento de personal.
- Coordinar los programas de vacaciones y controlar se cumpla con las disposiciones reglamentarias internas.
- Formalizar la contratación y colocación de personal de nuevo ingreso, así verificar que se cumpla con el normativo de Reclutamiento y Selección interno y externo de la Empresa.

2.4.4. CAPACITACION EN EMPORNAC

Actualmente existe una unidad administrativa que se dedica a la impartición de capacitación para todos los trabajadores de la Empresa, su denominación es Centro de Formación Portuaria, teniendo actividades diversas de planificación, promoción y ejecución de programas de capacitación dirigidos especialmente a toda la clase trabajadora.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Planificar, programar y coordinar el adiestramiento, capacitación y formación de recursos humanos, atendiendo a las necesidades de la Empresa.
- Coordinar con entidades del sector público dedicados al desarrollo de recursos humanos, el desarrollo de eventos de capacitación en la Empresa.

- Preparar y coordinar actividades relacionadas con el desarrollo de los cursos y demás eventos de capacitación, formulando los respectivos programas de acción.
- Divulgar a las diferentes unidades administrativas las conclusiones y recomendaciones producto de las actividades de capacitación de su personal.

2.5. PROYECTOS DE DESARROLLO EN MARCHA

Entre proyectos que la Empresa esta desarrollando se encuentran los siguientes:

- Reestructura Organizacional
- Automatización
- Reparación de los atracaderos del Muelle
- Modernización de los Edificios Administrativos
- Inversión en Compra de maquinaria de Operación Portuaria
- Inversión en Compra de remolcador
- Señalización Vial para Trafico del recinto Portuario
- Contratación de Agentes de Seguridad Vial
- Concesiones de Servicios de Naturaleza portuaria
- Reubicación de Personal
- Políticas de retiro Voluntario con beneficios adicionales.

2.5.1. PROYECTOS DE DESARROLLO A CORTO PLAZO

Entre los proyectos que se tiene contemplado implementar a corto plazo se encuentran los siguientes:

- ☒ Planes de Carrera Portuaria y Profesional.
- ☒ Sistemas apropiados de Reclutamiento y Selección de Personal.
- ☒ Evaluación de Personal.
- ☒ Programas de Sueldos, Salarios y otros beneficios sociales.
- ☒ Ampliación del Seguro Colectivo de los Trabajadores.
- ☒ Normativo para Contrataciones, Registros y una Planificación real de los recursos humanos de la Empresa.
- ☒ Desarrollo de una cultura de servicio al cliente a través de recursos humanos capacitados y altamente motivados.
- ☒ Procesos de reestructuración y cambio de cultura organizacional.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO

3.1. OBJETIVOS:

3.1.1. GENERAL:

Establecer las necesidades de capacitación que requiere el personal técnico y administrativo de la Empresa Portuaria Nacional de Santo Tomás de Castilla.

3.1.2. ESPECIFICOS:

- ◆ Verificar la importancia de la capacitación para el desempeño del Recurso Humano.
- ◆ Determinar las condiciones de capacitación idóneas para lograr el éxito en los cambios tecnológicos proyectados.
- ◆ Establecer si la capacitación que actualmente se imparte esta acorde a los cambios proyectados.

3.2. VARIABLE:

Necesidades de capacitación de los trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla.

3.2.1. Definición Conceptual de la Variable:

Se debe entender como Necesidades de Capacitación de los Trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, como todos aquellos conocimientos que necesiten los trabajadores de EMPORNAC, para afrontar los cambios tecnológicos, que actualmente esta impulsando el gobierno Central en los Puertos de Guatemala.

3.2.2. Definición Operativa de la Variable:

La Variable es cualitativa ya que se pretende establecer el tipo de capacitación que necesita el trabajador administrativo y técnico de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, para afrontar en una forma eficiente los cambios tecnológicos que actualmente se están implementando.

3.2.3. INDICADORES QUE SE UTILIZARON PARA ANALIZAR LA VARIABLE

3.2.3.1. TRABAJO QUE DESEMPEÑAN

- Ejecutivo**
- Operacional**
- Técnico**
- Recursos Humanos y Servicios Administrativos**
- Financiero**

**CUADRO No. 1
OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**

Variable	Indicadores	Concepto
Necesidades de capacitación de los trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla.	1. Trabajo desempeñado	Capacitación recibida en relación con el trabajo desempeñado.
	1.1 Ejecutivo	1. Toma de Decisiones 2. Liderazgo 3. Comunicación 4. Relaciones Humanas
	1.2 Operacional	1. Uso de Programación del sistema de Operaciones. 2. Uso de Maquinaria de nueva adquisición. 3. Operación del equipo de automatización de las Operaciones Portuarias.
	1.3 Técnico	1. Mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo de reciente adquisición. 2. Actualización técnica del personal que repara el equipo técnico sofisticado.
	1.4 Recursos Humanos y Servicios Administrativos.	1. Análisis de optimización del Recurso Humano. 2. Mejoramiento de los sistemas de motivación a los trabajadores.
	1.5 Financiero	1. Nuevos Sistemas Arancelarios. 2. Mejoramiento de los Sistemas de Control e Información Financieros.

3.3. LA POBLACION Y LA MUESTRA:

3.3.1. LA POBLACION:

Esta se encuentra determinada por toda la organización que compone la Empresa Portuaria, siendo necesario especificar cada una de las unidades administrativas de las cuales se originan los diferentes departamentos y secciones, objeto de nuestra investigación.

CUADRO No. 2

Direcciones	Hombre	Mujeres	Total de Personal
<i>General y Ejecutiva</i>	127	41	168
<i>Operaciones</i>	520	23	543
<i>Técnica</i>	245	18	263
<i>Recursos Humanos y Servicios Administrativos.</i>	26	61	87
<i>Financiera</i>	43	46	89
TOTALES	961	189	1150

Fuente: Departamento de Administración de Puestos y Salarios de EMPORNAC.

3.3.1.1. RECURSO HUMANO DE EMPORNAC

- ☒ Dirección General y Ejecutiva
- ☒ Dirección de Operaciones
- ☒ Dirección de Recursos Humanos y Administrativos
- ☒ Dirección Financiera
- ☒ Dirección Técnica.

3.3.2. LA MUESTRA

Para efectos de la investigación se utilizó el **muestreo aleatorio estratificado**, ya que la población objetivo es heterogénea y sus necesidades de capacitación difieren por la naturaleza de sus funciones.

CUADRO No. 3

3.3.3. ARBOL DE ESTRATIFICACION DEL UNIVERSO

No	Descripciones	Población o Universo	Hombres		Mujeres		Muestra o Parcela
	Direcciones		Población	Muestra	Población	Muestra	
1	General y ejecutiva	168	127	32	41	10	42
2	Operaciones	543	520	130	23	06	136
3	Técnica	263	245	61	18	05	66
4	Recursos Humanos Y Servicios Administrativos.	87	26	07	61	15	22
5	Financiera	89	43	11	46	12	23
6	Población	1150	961		189		
7	Muestra			241		48	289

CUADRO No. 4

**3.3.3.1. MUESTRA ESTRATIFICADA
DE LA DIRECCION GENERAL Y EJECUTIVA**

No	Descripciones Unidad Administrativa	Población O Universo	Hombres		Mujeres		Muestra o Parcela
			Población	Muestra	Población	Muestra	
1	Secretaria General	11	06	01	05	01	02
2	Dirección General y Ejecutiva	12	03	01	09	02	03
3	Desarrollo Portuario	09	03	01	06	01	02
4	Auditoria Interna	15	13	03	02	01	04
5	Asesoría Jurídica	10	05	01	05	01	02
6	Organización y Métodos	06	02	01	04	01	02
7	Relaciones Públicas	11	08	02	03	01	03
8	Seguridad Portuaria	78	78	20	00	00	20
9	Informática	16	09	02	07	02	04
10	Población	168	127		41		
11	Muestra			32		10	42

CUADRO No. 5

**3.3.3.2. MUESTRA ESTRATIFICADA
DE LA DIRECCION DE OPERACIONES**

N o	Descripciones	Población o Universo	Hombres		Mujeres		Muestra o parcela
	Unidad Administrativa		Población	Muestra	Población	Muestra	
1	Dirección de Operaciones Portuarias.	11	06	01	05	01	02
2	Coordinación de Servicios Portuarios	31	24	06	07	02	08
3	Contenedores y Furgones	06	02	01	04	01	02
4	Bodegas	34	31	08	03	01	09
5	Movilización	03	03	01	00	00	01
6	Dirección de Operaciones Marítimas.	11	07	02	04	01	03
7	Cabotaje, Pilotaje y Remolque	58	58	14	00	00	14
8	Estiba	389	389	97	00	00	97
9	Población	543	520		23		
10	Muestra			130		06	136

CUADRO No. 6

**3.3.3.3. MUESTRA ESTRATIFICADA
DE LA DIRECCION TECNICA**

No	Descripciones	Población o Universo	Hombres		Mujeres		Muestra o Parcela
			Población	Muestra	Población	Muestra	
	Unidad Administrativa						
1	Dirección Técnica	03	02	01	01	00	01
2	Ingeniería Civil	26	25	06	01	00	06
3	Mantenimiento Equipo Portuario	44	43	11	01	00	11
4	Instalaciones Eléctricas	24	22	05	02	01	06
5	Servicios Públicas	128	121	30	08	02	32
6	Mantenimiento Equipo Marítimo	26	23	06	03	01	07
7	Suministros y Almacenes	12	09	02	03	01	03
8	Población	263	245		18		
9	Muestra			61		05	66

CUADRO No. 7

**3.3.3.4. MUESTRA ESTRATIFICADA
DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**

No	Descripciones Unidad Administrativa	Población o Universo	Hombres		Mujeres		Muestra o Parcela
			Población	Muestra	Población	Muestra	
1	Dirección de Recursos Humanos	05	03	01	02	00	01
2	Administración de Personal	11	03	01	08	02	03
3	Administración de Puestos y Salarios	07	01	00	06	02	02
4	Capacitación	06	02	01	04	01	02
5	Seguridad e Higiene	12	10	02	02	00	02
6	Servicios Médicos	14	03	01	11	03	04
7	Servicios Generales	32	04	01	28	07	08
8	Población	87	26		61		
9	Muestra			07		15	22

CUADRO No. 8
3.3.3.5. MUESTRA ESTRATIFICADA
DE LA DIRECCION FINANCIERA

No	Descripciones	Población o Universo	Hombres		Mujeres		Muestra o Parcela
			Población	Muestra	Población	Muestra	
	Unidad Administrativa						
1	Dirección Financiera	03	02	01	01	00	01
2	Presupuesto	07	02	00	05	02	02
3	Contabilidad	18	10	02	08	02	04
4	Caja y Receptoría	14	03	01	11	03	04
5	Mercadeo	21	12	03	09	02	05
6	Estadística	10	06	02	04	01	03
7	Compras	16	08	02	08	02	04
8	Población	89	43		46		
9	Muestra			11		12	23

3.4. LOS INSTRUMENTOS:

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación.

3.4.1. ENTREVISTA A DIRECTORES:

Se entrevistaron a Directores de Unidad y Jefes de Departamento para, conocer cuales son las políticas y proyectos, que se han planificado a alto nivel administrativo de EMPORNAC.

3.4.2. CUESTIONARIO A TRABAJADORES:

A diferencia de la entrevista a Directores, con éste cuestionario se pretende obtener de los trabajadores, lo que ellos plantean como necesidades de capacitación, para afrontar los cambios tecnológicos del Puerto.

3.5. ANALISIS ESTADISTICO

3.5.1. Se realizo un conteo para cada boleta indicando la respuesta de cada opción.

3.5.2. Se hicieron cuadros de resultados de cada pregunta.

3.5.3. Se realizo la interpretación de resultados de cada pregunta.

CAPITULO IV

4. PRESENTACION DE RESULTADOS:

4.1. RECABACION Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS:

Se tomó la información de fuentes primarias como el personal Administrativo, Técnico y Operativo de la Empresa Portuaria Nacional "Santo Tomás de Castilla".

4.2. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.

4.2.1. Cuestionario manejado en el Instrumento No. 1 para Directores de División y Jefe de Departamento de la "Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla".

CUADRO No. 9

Pregunta No. 1	La Empresa Capacita a sus trabajadores según el puesto que desempeña?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	SI	18	47
	A VECES	17	45
	NO	3	8
	TOTAL	38	100

INTERPRETACION: La mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, manifestaron que la Empresa **SI** proporciona capacitación a sus trabajadores, según el puesto que desempeña, mientras que otros manifestaron que **A VECES**.

CUADRO No. 10

PREGUNTA No. 2	De acuerdo a los cambios Tecnológicos y sistemas Globalización, considera usted que sus trabajadores requieren de capacitación especializada?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	SI	36	95
	NO	2	5
	TOTAL	38	100

INTERPRETACION: La mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, manifestaron que sus trabajadores **SI** requieren de capacitación especializada acorde a los cambios tecnológicos y sistemas de Globalización que la Empresa está poniendo en práctica.

CUADRO No. 11

Pregunta No.3	Basándose en sus planes y proyectos de trabajo, cree que su personal requiere de algún tipo de capacitación específica o especializada en función del puesto que desempeña?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	SI	34	89
	NO	4	11
	TOTAL	38	100

INTERPRETACION: De acuerdo a los planes y proyectos de trabajo la mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, manifestaron que su personal **SI** requiere de capacitación específica o especializada en función del puesto que desempeña.

CUADRO No. 12

Pregunta No.4	Considera usted que se debe capacitar al trabajador, con el propósito de prepararlo para poder ocupar el puesto inmediatamente superior al que ocupa?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	SI	36	95
	NO	2	5
	TOTAL	38	100

INTERPRETACION: La mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, considera que **SI** se debe capacitar al personal para promocionarlo. Esto nos indica que existe una mentalidad abierta y futurista de parte de las jefaturas con respecto al personal bajo su cargo, lo que evidentemente beneficia los planes de capacitación que necesite del apoyo de ellos.

CUADRO No. 13

Pregunta No.5	¿Cuántos cursos de capacitación considera usted, que necesita anualmente recibir el personal que esta bajo su cargo, para el desempeño eficiente de sus funciones?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	1 a 3	12	32
	4 a 6	17	45
	7 o más	7	18
	Ninguno	2	5
	TOTALES	38	100

INTERPRETACION: La mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, considera que si es prudente capacitar al recurso humano con una frecuencia que puede ser de 1 a 6 cursos anuales, lo que nos indica que mucho de nuestro recurso humano, necesita capacitarse para afrontar los cambios tecnológicos que el Puerto actualmente esta implementando.

CUADRO No. 14

Pregunta No.6	En que áreas considera usted, que necesita capacitarse su personal para cumplir eficientemente sus labores?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	Financiera	9	11
	Recursos Humanos	10	12
	Técnica	11	13
	Informática	25	30
	Administración	8	10
	Operaciones	12	14
	Otros	8	10
	Total	83	100

INTERPRETACION: Continúa la tendencia de la mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, en considerar que el área donde más capacitación necesita su personal, es en materia de Informática. Las demás áreas presentan un comportamiento muy similar.

CUADRO No. 15

Pregunta No. 7	Que cursos de capacitación considera usted, necesita su personal para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	Contabilidad	5	3
	Costos	8	5
	Presupuesto	9	6
	Mercadeo	4	3
	Análisis e Interp.de Estados Financieros	5	3
	Programación de Informática	8	5
	Operación de Pc` S	25	16
	Uso de Windows	21	14
	Admòn. De Personal	10	6
	Admòn. Puestos y Salarios	2	1
	Toma de Decisiones	14	9
	Elab. De Programas	17	11
	Mecánicos Valmet	3	2
	Gener. Transm. Y transf. Energía Elect.	1	1
	Topografía	1	1
	Calculo y Diseño	1	1
	Batimetría	0	0
	Estadística Portuaria	8	5
	Rend. Pto.de Atraque	3	2
	Otros	9	6
	Total	154	100

INTERPRETACION: Continúa la tendencia de la mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, en considerar que el área donde más capacitación necesita su personal, es en materia de Informática, ya que abarcan un 35% del total, con la observación puntual que la toma de decisiones, la Administración de personal y la Elaboración de programas de trabajo que son actividades eminentemente Administrativas cobran relevancia al ser un 26%, siendo que estos cursos se convierten en el complemento ideal para el desarrollo tecnológico. Por lo que establecemos que el 61 % de los cursos requeridos, se encuentran en entre Informática y Administración.

OBSERVACION: Para las preguntas No. 6 y 7, las respuestas obtenidas no coinciden con el total de encuestados, ya que los Directores de División y Jefes de Departamento tuvieron la opción de escoger más de un área o curso, habiendo considerado como valido ese hecho, razón por la cual se utilizó la cantidad de respuestas obtenidas, para representar porcentualmente la tendencia.

CUADRO No. 16

Pregunta No.8	Esta en Condiciones la Empresa de capacitar a sus trabajadores según los requerimientos del puesto?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	TOTALMENTE	29	76
	PARCIALMENTE	8	21
	NO	01	03
	TOTAL	38	100

INTERPRETACION: La mayoría de los Directores de División y Jefes de Departamento, respondieron que la Empresa esta **TOTALMENTE** en condiciones de capacitar a su personal, según los requerimientos del puesto que ocupa, mientras que un porcentaje mínimo indico que considera que la Empresa **NO** esta en condiciones de hacerlo.

4.2.2. Cuestionario manejado en el Instrumento No. 2 para los trabajadores de la "Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla".

CUADRO No. 17

MARQUE CON UNA X EL AREA DONDE USTED LABORA		
MODALIDAD	FRECUENCIA	%
ADMINISTRATIVA	88	30
TECNICA	65	23
OPERATIVA	133	46
ABSTENCIONES	03	01
TOTAL	289	100

INTERPRETACION: De los trabajadores Encuestados", El 46% laboran en el área operativa, el 30% en el área Administrativa, el 23% en el área Técnica, mientras que el 1% se abstuvo de indicar el área donde labora.

CUADRO No. 18

LA Empresa le proporciona capacitacion especifica según el puesto que desempeña ?		
MODALIDAD	FRECUENCIA	%
SUFICIENTE	52	18
POCA	146	50
NINGUNA	89	31
ABSTENCIONES	02	01
TOTAL	289	100

INTERPRETACION: La mayoría de los trabajadores manifestaron que la Empresa les proporciona **poca** capacitación específica según el puesto que desempeña, siendo una mayoría relativa, mientras que otros manifestaron que **ninguna**.

CUADRO No. 19

PREGUNTA No. 2	Considera usted que sus conocimientos y capacidades están a la altura de los cambios tecnológicos y sistema de globalización que la Empresa esta poniendo en practica?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	TOTALMENTE	48	17
	PARCIALMENTE	125	43
	NO	116	40
	ABSTENCIONES	00	00
	TOTAL	289	100

INTERPRETACION: La mayoría de los trabajadores respondieron que sus conocimientos y capacidades **parcialmente** están a la altura de los cambios tecnológicos y sistemas de globalización que la Empresa está poniendo en práctica, siendo una mayoría relativa; mientras que otros manifestaron que **no**.

CUADRO No. 20

Pregunta No.3	Considera que necesita recibir capacitacion para el desempeño eficiente y eficaz del puesto que desempeña?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	SI	224	77
	NO	63	22
	ABSTENCIONES	02	01
TOTAL	289	100	

INTERPRETACION: La gran mayoría de los trabajadores manifiestan que sí necesitan recibir capacitación para el desempeño eficiente y eficaz de su puesto, siendo una mayoría absoluta.

CUADRO No. 21

Pregunta No.4	Considera usted necesario capacitarse para desempeñar las funciones del puesto inmediatamente superior al que ocupa actualmente ?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	SI	240	83
	NO	49	17
	ABSTENCIONES	00	00
TOTAL	289	100	

INTERPRETACION: La gran mayoría de los trabajadores respondió que **SI** considera necesario capacitarse para desempeñar las funciones del Puesto inmediatamente superior; mientras que una minoría manifiesta que **NO**.

CUADRO No. 22

Pregunta No.5	Cuántos cursos considera usted, que necesita para desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones asignadas en el puesto que ocupa?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	1 a 3	105	36
	4 a 6	69	24
	7 o más	50	17
	Ninguno	60	21
	ABSTENCIONES	05	02
TOTALES	289	100	

INTERPRETACION: La mayoría de los trabajadores responde que necesita de **1 a 3** cursos para desempeñar las funciones asignadas en el puesto que ocupa, mientras que otros manifiestan que necesitan de **4 a 6**.

CUADRO No. 23

Pregunta No.6	En que áreas considera usted, que necesita capacitarse para cumplir eficientemente sus labores?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	Financiera	27	7
	Recursos Humanos	27	7
	Técnica	84	21
	Informática	64	16
	Administración	45	11
	Operaciones	100	28
	Abstenciones	20	5
	Otros	22	5
Total	389	100	

INTERPRETACION: La mayoría de los trabajadores respondió que desea capacitarse en el área de **OPERACIONES**, mientras que otros manifiestan en el área **TECNICA**.

CUADRO No. 24

Pregunta No. 7	Que cursos de capacitación considera usted, que necesita para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	Contabilidad	24	4
	Costos	16	3
	Presupuesto	17	3
	Mercadeo	18	3
	Análisis e Interp.de Estados Financieros	17	3
	Programación de Informática	50	8
	Operación de Pc` S	56	9
	Uso de Windows	85	14
	Admòn. de Personal	45	7
	Admón. Puestos y Salarios	13	2
	Toma de Decisiones	28	4
	Elab. De Programas	34	5
	Mecánicos Valmet	20	3
	Generación. Transm. Y trans. Energía Elect	9	1
	Topografía	10	2
	Calculo y Diseño	11	2
	Batimetría	12	2
	Estadística Portuaria	15	2
	Rend. Pto.de Atraque	51	8
	Abstenciones	23	4
	Otros	69	11
	Total	623	100

INTERPRETACION: Es evidente que la mayoría de la población laboral, esta sintiendo la necesidad de adquirir más conocimientos en materia de informática, ya que entre el uso de Windows, operación de pc's y programación de Informática abarcaron el 31% de la totalidad de respuestas, quedando el resto de respuestas repartidas entre los porcentajes restantes. Cabe mencionar que el rubro de otros abarca un total de 26 cursos que no fueron considerados entre las alternativas de respuestas.

OBSERVACION: Para las preguntas No. 6 y 7, las respuestas obtenidas no coinciden con el total de encuestados, ya que los trabajadores tuvieron la opción de escoger más de un área o curso, habiendo considerado como valido ese hecho, razón por la cual se utilizó la cantidad de respuestas obtenidas, para representar porcentualmente la tendencia.

CUADRO No. 25

Pregunta No.8	Considera que la Empresa esta en condiciones de capacitarlo, según los requerimientos del puesto que ocupa?		
	MODALIDAD	FRECUENCIA	%
	SI	247	86
	NO	18	06
	ABSTENCIONES	24	08
TOTAL	289	100	

INTERPRETACION: La gran mayoría de los trabajadores respondieron que la Empresa **SI** esta en condiciones de capacitarlos, según los requerimientos del puesto que ocupa, mientras que un porcentaje mínimo se **abstuvo** de contestar.

4.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber efectuado el análisis correspondiente a los dos cuestionarios que se elaboraron para la presente investigación, a continuación se presentarán las conclusiones y recomendaciones que se derivan de los resultados obtenidos en las encuestas.

4.3.1. CONCLUSIONES

A continuación presentaremos las conclusiones que se obtuvieron de la investigación:

- ☒ La Empresa actualmente esta capacitando a su personal, en un 50%, en función del puesto que desempeña.
- ☒ Aproximadamente el 50% de los trabajadores de EMPORNAC, necesitan capacitación especializada, para adaptarse a los cambios tecnológicos que esta impulsando el Puerto.
- ☒ De acuerdo a los planes y proyectos de trabajo que los Directores y Jefes de Departamento están poniendo en práctica, se determina que el personal necesita capacitación específica y orientada en función del puesto de trabajo.
- ☒ La capacitación también debe orientarse en función de puesto de trabajo inmediatamente superior al que ocupan, los trabajadores de EMPORNAC.
- ☒ La mayoría de trabajadores requieren capacitación en el área de Operaciones Portuarias.
- ☒ Con relación a los cursos de capacitación, tanto Directores como Jefe de Departamento, así como los trabajadores, se inclinan por aquellos cursos que representan adquirir conocimientos en materia de Informática.
- ☒ Según manifiestan los Directores y Jefes de Departamento así como los trabajadores, la Empresa esta en condiciones de capacitarlos según los requerimientos del puesto de trabajo.

4.3.2. RECOMENDACIONES

Como un producto de haber analizado los resultados de la investigación en cuanto a las conclusiones, seguidamente se presentan las recomendaciones que se consideran oportunas, para que la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, proporcione una capacitación eficaz y eficiente.

- ⊗ Es conveniente incrementar la impartición de Cursos sobre Informática e implementar los de Globalización para complementar los conocimientos del personal de la Empresa en estas áreas de constante cambio.
- ⊗ La Empresa debe reestructurar sus programas de capacitación orientándolos en función de los puestos de trabajo, dependiendo del nivel jerárquico y área de trabajo.
- ⊗ La Empresa a través del Departamento de Capacitación, debe mejorar la coordinación con las Instituciones capacitadoras Estatales, INTECAP e INAP, así como con la COMISION PORTUARIA NACIONAL y TRAINMAR; a efecto de cubrir con efectividad los Programas de Cursos en función del desempeño efectivo de los Puestos de trabajo, evitando con ello que en los cursos que se imparten, se incluya personal que no le corresponde capacitarse en función del curso que se impartirá.
- ⊗ La Empresa debe implementar la Política de impartir Cursos y Seminarios acordes para los distintos niveles y áreas de trabajo, que permitan fortalecer los conocimientos del personal preparándoles para ocupar los Puestos inmediatamente superiores.
- ⊗ De acuerdo a la disponibilidad que los Jefes manifiestan tener para sus trabajadores, se recomienda que la capacitación sea entre 4 a 6 cursos anuales, de acuerdo al puesto que desempeñan.

4.4. PROPUESTA

AL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

Con el propósito de proporcionar un aporte puntual y efectivo al Puerto de Santo Tomás de Castilla, fundamentado en el conocimiento que se obtuvo con la investigación efectuada, se determino presentar una propuesta que promueva el avance idóneo a la capacitación que se imparte actualmente en el Puerto, en virtud de ello, se presenta a continuación la referida propuesta:

"CREACION DEL INSTITUTO DE EDUCACION PORTUARIA".

Este sería un esfuerzo del Gobierno Central, por profesionalizar a través de la educación formal, al Recurso Humano que se contrataría en los Puertos del país, con el propósito de provocar un desarrollo sostenido, lo que evidentemente redundaría en un beneficio directo a la economía del país. El Instituto tendría como población objetivo a:

- ✓ Trabajadores actuales de los Puertos de Santo Tomás de Castilla,
- ✓ Puerto de COBIGUA en Puerto Barrios,
- ✓ Puerto QUETZAL,
- ✓ Personal de las Agencias Navieras,
- ✓ Personal de la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) específicamente a la Intendencia de Aduanas,
- ✓ Tramitadores y Gestores de Puertos y Aduanas,
- ✓ Transportistas y
- ✓ Todas aquellas actividades conexas a los Puertos.

Su Objetivo primordial sería la formación académica orientada a la actividad Portuaria, es decir que se contemplaría dentro del pensum de estudios, todos aquellos conocimientos necesarios para emplearse en cualquiera de las actividades que se generan dentro del Puerto y conexas con el Puerto.

A LAS AUTORIDADES DEL PUERTO NACIONAL DE SANTO TOMAS DE CASTILLA

Con el propósito de impartir una capacitación que llene los requisitos en cuanto a condiciones ambientales y pedagógicas, es conveniente que la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, construya instalaciones idóneas para la formación de su Recurso Humano, fuera del predio fiscal y área de influencia del Puerto, ya que actualmente funciona dentro del predio fiscal, lo que incide negativamente en el rendimiento y nivel de conocimientos adquiridos de todos los participantes de los cursos que se imparten en dicho Centro de Capacitación.

4.5. BIBLIOGRAFIA

- Curso Básico Operativo Portuario (B.O.P.), Comisión Portuaria Nacional, Centro Trainmar de Guatemala. Marzo de 1994.
- Ley Orgánica de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla. Decreto No. 4-93, diario de Centroamérica 4 de marzo de 1993.
- Proyecto Carrera Portuaria, Copyright Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla. 1993.
- Folleto: El Puerto Santo Tomás de Castilla, Fernando Arana Rodríguez, Departamento de Organización & Métodos EMPORNAC. Septiembre 1994.
- Manual de Administración de Recursos Humanos, Comisión Portuaria Nacional, Trainmar Guatemala. 1995.
- Acuerdo Gubernativo Número 203-93. Diario Oficial de Centro América, 18 de julio de 1993.
- Proyecto Reorganización Institucional, Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, marzo de 1,992.
- Acuerdo de Intervención Pto. No. 027-83 "Manual de Terminología Portuaria de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla" , Enero 21 de 1,983.
- "En La Cueva de Polifemo, Auge y Colapso de la Colonización Belga en Santo Tomás de Guatemala". Gerardo Guinea. Junio de 1,977.
- Acuerdo Gubernativo del 30 de diciembre de 1,958.
- Acuerdo Gubernativo del 6 de marzo de 1,969.

GLOSARIO DE SIGLAS

1. COBIGUA = COMPAÑÍA BANANERA INDEPENDIENTE DE GUATEMALA
2. CENFOPORT = CENTRO DE FORMACION PORTUARIA
3. C.P.N. = COMISION PORTUARIA NACIONAL
4. EMPORNAC = EMPRESA PORTUARIA NACIONAL SANTO TOMAS DE CASTILLA
5. TRAINMAR = TRANSPORTE INTERNACIONAL MARITIMO
6. COCATRAM = COMISION CENTROAMERICANA DE TRANSPORTE MARITIMO
7. INTECAP = INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION
8. INAP = INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA

OXLEY

CUESTIONARIO MANEJADO EN EL INSTRUMENTO No. 1 PARA DIRECTORES DE DIVISION Y JEFES DE DEPARTAMENTO DE LA "EMPRESA PORTUARIA NACIONAL SANTO TOMAS DE CASTILLA"

OBJETIVO: Detectar a través de la opinión de Directores y Jefes de Departamento y/o sección la necesidad de capacitación que su Personal requiere para mejorar la eficiencia y eficacia en la ejecución de su trabajo.

1. La Empresa capacita a sus trabajadores según el puesto que desempeña?

SI ALCUNAS VECES NO

2. De acuerdo a los cambios tecnológicos y sistemas de globalización, considera Usted que sus trabajadores requieren de capacitación especializada?

SI NO

3. Basándose en sus planes y proyectos de trabajo, cree que su personal requiere de algún tipo de capacitación específica o especializada en función del puesto que desempeña?

SI NO

4. Considera usted que se debe capacitar al trabajador, con el propósito de prepararlo para poder ocupar el puesto inmediatamente superior al que ocupa actualmente?

SI NO

5. Cuantos cursos de capacitación considera usted, que necesita anualmente recibir el personal que esta bajo su cargo, para el desempeño eficiente de sus funciones.

1 a 3 4 a 6 7 o más Ninguno

Continuación del Instrumento No. 1

6. En qué áreas considera usted, que necesita capacitarse su personal para cumplir eficientemente sus labores?

- | | | | |
|--------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| Financiera | <input type="checkbox"/> | Informática | <input type="checkbox"/> |
| Rec. Humanos | <input type="checkbox"/> | Administración | <input type="checkbox"/> |
| Técnica | <input type="checkbox"/> | Operaciones | <input type="checkbox"/> |

Otros: _____

7. Que cursos de capacitación considera usted, necesita su personal para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones?

- | | | | |
|--|--------------------------|--|--------------------------|
| Contabilidad | <input type="checkbox"/> | Costos | <input type="checkbox"/> |
| Presupuesto | <input type="checkbox"/> | Mercadeo | <input type="checkbox"/> |
| Análisis e Interpretación de Estados Financieros | <input type="checkbox"/> | Programación de Informática | <input type="checkbox"/> |
| Operación de PC's | <input type="checkbox"/> | Uso de Windows | <input type="checkbox"/> |
| Administración de Personal | <input type="checkbox"/> | Admón. de Puestos y Salarios | <input type="checkbox"/> |
| Toma de Decisiones | <input type="checkbox"/> | Elaboración de Programas de Trabajo. | <input type="checkbox"/> |
| Mecánicos Valmet | <input type="checkbox"/> | Generación, transmisión y Transformación de Energía Elect. | <input type="checkbox"/> |
| Topografía | <input type="checkbox"/> | Batimetría | <input type="checkbox"/> |
| Calculo y Diseño | <input type="checkbox"/> | Estadística Portuaria | <input type="checkbox"/> |
| Rendimiento en Puestos de Atraque. | <input type="checkbox"/> | | |

Otros: _____

8. Esta en condiciones la Empresa de capacitar a sus trabajadores según los requerimientos del puesto?

- Totalmente Parcialmente No

**CUESTIONARIO MANEJADO EN EL INSTRUMENTO No. 2 PARA LOS
TRABAJADORES DE LA "EMPRESA PORTUARIA NACIONAL SANTO
TOMAS DE CASTILLA"**

OBJETIVO: Determinar a través de la opinión de los trabajadores el tipo de capacitación que necesitan para mejorar la eficiencia y eficacia en la ejecución de su trabajo.

Nota: Marque con una X el área donde usted labora

Administrativa Técnica Operativa

1. La Empresa le proporciona capacitación específica según el puesto que desempeña?

Suficiente Poca Ninguna

2. Considera usted que sus conocimientos y capacidades están a la altura de los cambios tecnológicos y sistema de globalización que la empresa esta poniendo en practica?

Totalmente Parcialmente No

3. Considera que necesita recibir capacitación para el desempeño eficiente y eficaz del puesto que ocupa actualmente?

SI NO

4. Considera usted necesario capacitarse para desempeñar las funciones del puesto inmediatamente superior al que ocupa actualmente ?

SI NO

5. Cuántos cursos considera usted, que necesita para desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones asignadas en el puesto que ocupa ?

1 a 3 4 a 6 7 o más Ninguno

Continuación del Instrumento No. 2

6. En que áreas considera usted, que necesita capacitarse para cumplir eficientemente sus labores?

Financiera Informática Rec. Humanos Administración Técnica Operaciones

Otros: _____

7. Qué cursos de capacitación considera usted, que necesita para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones?

Contabilidad Costos Presupuesto Mercadeo Análisis e Interpretación de Estados Financieros. Programación de Informática Operación de PC's Uso de Windows Administración de Personal Admòn de Puestos y Salarios Toma de Decisiones Elaboración de Programas de Trabajo. Mecánicos Valmet Generación, transmisión y Transformación de Energía Elect. Topografía Batimetría Calculo y Diseño Estadística Portuaria Rendimiento en Puestos de Atraque

Otros: _____

8. Considera que la Empresa esta en condiciones de capacitarlo, según los requerimientos del puesto que ocupa?

Si No

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

