



FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA Y POSGRADOS

**TESIS EN OPCIÓN AL
TÍTULO DE MAGISTER EN DISEÑO Y EVALUACIÓN
DE MODELOS EDUCATIVOS**

TEMA:

**PROPUESTA DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN
LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL
PERSONAL DE GUARDIAS DE SEGURIDAD DEL TERMINAL
PORTUARIO PRIVADO DE ECUAGRAN**

AUTOR

LCDO. GALO COBA BUSTILLOS

TUTOR DE TESIS

MSc. GLADYS CRIOLLO PORTILLA

AGOSTO 2011

GUAYAQUIL – ECUADOR

DECLARACION JURAMENTADA

La responsabilidad del contenido de esta tesis de graduación me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil- UTEG

GALO COBA BUSTILLOS

Cédula de Ciudadanía No. 05-0025765-4

DEDICATORIA

A mi esposa Yadira Patricia

Galo Patricio

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque de su mano he atravesado todas las etapas de mi vida.

Galo Patricio

ÍNDICE GENERAL DE LA TESIS

1.- Capítulo 1: DISEÑO DE LA INVESTIGACION

1.1 Antecedentes de la investigación.....	pág. 5
1.2 Problema de investigación.....	pág. 6
1.2.1 Planteamiento del problema.....	pág. 7
1.2.2 Formulación del problema de investigación.....	pág. 8
1.2.3 Sistematización del problema de investigación.....	pág. 8
1.3 Objetivos de la investigación.....	pág. 8
1.3.1 Objetivo general.....	pág. 8
1.3.2 Objetivos específicos.....	pág. 9
1.4 Justificación de la investigación.....	pág. 9
1.4.1 Viabilidad.....	pág. 9
1.5 Marco de referencia de la investigación.....	pág. 10
1.5.1 Marco teórico.....	pág. 10
1.5.2 Marco conceptual (Glosario de Términos).....	pág. 26

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

1.6 Formulación de las hipótesis y variables.....	pág. 36
1.6.1 Hipótesis general.....	pág. 36
1.6.2 Hipótesis particulares.....	pág. 36
1.6.3 Variables (Independientes y Dependientes).....	pág. 37
1.6.3.1 Operacionalización de las variables.....	pág. 37
1.7 Aspectos metodológicos de la investigación.....	pág.44
1.7.1 Tipos de estudio.....	pág. 44
1.7.2 Método de investigación.....	pág. 44
1.7.3 Fuentes y técnicas para la recolección de información....	pág. 45
1.7.4 Población y muestra.....	pág. 45
1.7.5 Tratamiento de la información.....	pág. 46
1.8 Resultados e impactos esperados.....	pág. 46

2.- Capítulo 2: ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNOSTICO

2.1 Análisis de la situación actual.....	pág. 47
2.2 Análisis comparativo, evolución, tendencias, perspectivas.....	pág. 49
2.3 Presentación de resultados y diagnóstico.....	pág. 51
2.3.1 Programas de capacitación.....	pág. 51

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

2.3.2 Normas de desempeño laboral.....	pág. 51
2.3.3 Metodología de evaluación de los resultados de la capacitación.....	pág. 52
2.3.4 Resultados de los cuestionarios y entrevistas.....	pág. 53
2.3.5 Tratamiento de la información.....	pág. 54
2.3.6 Discusión de resultados y diagnóstico.....	pág.70
2.4 Verificación de hipótesis.....	pág. 72
2.4.1 Verificación hipótesis general.....	pág. 73
2.4.2 Verificación hipótesis particulares.....	pág. 74

3.- Capítulo 3: PROPUESTA

1. Introducción, datos informativos.....	pág. 77
2 Objetivos del sistema de capacitación.....	pág. 78
2.1 General.....	pág. 78
2.2 Específicos.....	pág. 79
3 Consideraciones para el diseño curricular por competencias.....	pág. 79
4 Gestión curricular por competencias.....	pág. 80
4.1 Componentes del currículo.....	pág. 80
4.2 Personas que intervienen en el currículo.....	pág. 81
4.3 Los procesos de trabajo curricular.....	pág.81
4.4. Niveles de concreción del diseño curricular.....	pág. 82
4.5 Etapas en la preparación del Guardia de Seguridad.....	pág. 83
4.6 La evaluación curricular como parte de la gestión.....	pág. 83
4.7 Planificación de tareas.....	pág. 85

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

5. Proceso educativo.....	pág. 85
5.1 Métodos.....	pág. 85
5.2 Técnicas.....	pág. 85
5.3 Recursos didácticos.....	pág.86
5.4 Evaluación.....	pág. 87
6. Validación de competencias.....	pág.89
7. Beneficios del sistema de capacitación.....	pág.91
Conclusiones.....	pág.94
Recomendaciones.....	pág.96
Bibliografía.....	pág.97
Anexos.....	pág. 99

Capítulo 1: DISEÑO DE LA INVESTIGACION

1.1 Antecedentes de la investigación

Tras los trágicos acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, la Organización Marítima Internacional resolvió disponer la elaboración de nuevas medidas en relación con la protección de los buques y de las instalaciones portuarias y adoptó enmiendas a las disposiciones existentes del Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, lo cual se concretó a través de las disposiciones del capítulo XI-2 del Convenio SOLAS 1974 y del Código Internacional para la protección de los Buques e Instalaciones Portuarias. Estas disposiciones representaron un cambio significativo en las medidas de protección en todos los puertos del mundo

El Ecuador como país contratante del indicado Convenio, a través del Decreto Ejecutivo No. 1111 del 27-NOV-03, publicado en el Registro Oficial No.229 del 10-DIC-03, estableció como política de Estado la protección marítima y portuaria y dispuso la aplicación del indicado Código en los puertos nacionales que operan con buques de tráfico internacional.

La Autoridad Marítima Nacional en base a sus atribuciones legales emitió las siguientes Resoluciones a fin de asegurar el adecuado cumplimiento de las prescripciones del mencionado Código Internacional para la protección de los buques e instalaciones portuarias: Resolución No 244/03: Normas para la implementación del Código PBIP por parte de las Instalaciones Portuarias, Compañías y sus buques de tráfico internacional; Resolución No.312/05: Normas para la administración de la protección marítima en las Instalaciones Portuarias y Resolución. No.313/05: Normas para las Auditorías Externas de Protección Marítima a las Instalaciones Portuarias.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El Código Internacional para la protección de los buques e instalaciones portuarias contempla prescripciones para la capacitación tanto de los Oficiales de Protección como del personal que tiene tareas específicas de protección en las Instalaciones Portuarias.

De acuerdo a estas prescripciones la OMI diseñó cursos de capacitación y en base a estas prescripciones la Autoridad Marítima emitió disposiciones para la planificación, ejecución, control y evaluación de la capacitación. Estas disposiciones constan en la sección 4 del plan de protección de los puertos e incluyen disposiciones, directrices y lineamientos para la elaboración de los programas anuales, así como los procedimientos para la evaluación.

Desde la vigencia del Código Internacional para la Protección de los Buques e Instalaciones Portuarias (Código PBIP), 01-JUL-04, el personal que cumple variadas tareas de protección en los puertos ecuatorianos ha recibido cursos de capacitación tanto los establecidos por la Organización Marítima Internacional (OMI) como los diseñados por la Escuela de la Marina Mercante Nacional.

Los planes de protección de los puertos contemplan programas anuales de capacitación para el personal con tareas de protección, sistemas de evaluación y periodicidad de los reportes sobre el cumplimiento de los programas.

1.2 Problema de Investigación

En la actualidad es cada vez mas alto el nivel educativo requerido para que las personas resuelvan problemas de carácter práctico por lo que es necesaria una educación que contribuya al desarrollo de competencias para la manera de vivir en una sociedad que es cada vez más compleja. Este puerto como toda organización moderna requiere actuaciones integrales de sus Guardias de Seguridad los que deben tener capacidades para identificar, interpretar y resolver problemas que se presentan en el

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

cumplimiento de sus tareas específicas, debiendo hacerlo con idoneidad y ética, demostrando que son personas íntegras, que conocen su trabajo y que siempre estén dispuestos a aprender, por lo que la presente investigación tiene criterios de prioridad: por la necesidad de un cambio inmediato en los sistemas educativos actuales; novedad: por cuanto en ningún puerto se ha implementado este sistema; oportunidad: por la conveniencia y beneficios para el puerto de contar con Guardias de Seguridad capacitados los mismos que con sus conocimientos, sus habilidades, sus actitudes y sus valores pueden tomar parte activa en el desempeño responsable y eficaz de sus tareas de seguridad en el puerto; y, finalmente la investigación tiene criterios de comportamiento por cuanto este nuevo esquema de educación al contemplar las habilidades cognitivas, los valores, las destrezas motoras y diversas informaciones que recibe el Guardia le permiten llevar a cabo de manera eficaz su tarea de seguridad.

1.2.1 Planteamiento del Problema

Es conocido que, como en toda organización, las personas en los puertos constituyen el principal patrimonio, es la principal diferencia competitiva de los puertos exitosos. En un mundo variable y competitivo, en una economía sin fronteras, los puertos se deben preparar continuamente para enfrentar los desafíos de la innovación y la competencia. Para tener éxito, se debe contar con personas expertas, ágiles, emprendedoras y dispuestas a asumir riesgos.

En el puerto, el caso de las personas con responsabilidades de seguridad merece especial atención ya que, el cumplimiento de sus tareas específicas garantiza la creación y mantenimiento de las condiciones que permiten el normal desarrollo de todas las otras actividades, por lo que adquiere especial importancia la capacitación como un medio de desarrollar competencias.

1.2.2 Formulación del Problema de Investigación

De lo expuesto en líneas anteriores el problema queda formulado de la siguiente forma:

¿Qué efecto tendrá el cumplimiento de los planes de capacitación por competencias, en el desempeño profesional de los Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

1.2.3 Sistematización del Problema de Investigación

Para abordar la solución del problema planteado, se efectuaron las siguientes preguntas:

¿Cuándo se efectuó la última revisión de programas de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

¿Los programas de capacitación tienen relación con el orden jerárquico contemplado en el orgánico estructural del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

¿Las evaluaciones de los resultados alcanzados con la capacitación responden a criterios técnicos?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación por competencias laborales, dirigido al personal de guardias de seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

1.3.2 Objetivos Específicos

Analizar los programas de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN y determinar si responden a los requerimientos del personal de seguridad.

Determinar si existen programas de capacitación por competencias para cada jerarquía o nivel de los guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

Determinar la existencia de una metodología de evaluación de los resultados de la capacitación del personal de guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

1.4 Justificación de la Investigación

La necesidad de contribuir con este aporte al fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje del personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

1.4.1 Viabilidad

Para dar solución al problema de investigación planteado se accederá a los registros correspondientes tanto en la Autoridad Marítima Nacional como en la Escuela de la Marina Mercante Nacional y en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN cuyos documentos constituirán fuentes de estudio en grado primario para lo cual no existen limitaciones de tiempo u otras restricciones que impidan cumplir a cabalidad el estudio y análisis correspondiente.

1.5 Marco de Referencia de la Investigación

Existe estrecha relación entre la teoría, el proceso de investigación y la realidad del puerto y su entorno y la presente investigación inicia una teoría nueva en el contexto educativo de los Guardias de Seguridad en el Terminal Portuario de ECUAGRAN: la educación por competencias, nueva corriente educativa que supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes de comportamiento que permiten al individuo un eficaz desempeño laboral.

1.5.1 Marco Teórico

Fundamento Filosófico

La Filosofía es uno de los saberes del hombre que pretende dar solución a los grandes problemas que aquejan a la humanidad y que aún no han sido resueltos, siendo estos de interés universal y objeto de profundas meditaciones racionales así como de críticos por excelencia cuyas características identifican el saber filosófico tan antiguo como la humanidad misma y que le sirve para solucionar problemas o tratar de hacerlo.

Como toda ciencia, la Educación se relaciona con todos los tipos de los saberes humanos, con las ciencias humanas, las naturales, pero también con la Filosofía, adquiriendo la denominación de Filosofía Educativa o Filosofía de la Educación

La Filosofía de la Educación no tiene como finalidad informarse y tener un catálogo o rol de problemas habituales, su objetivo es fortalecer la capacidad y el criterio para plantear correctamente problemas que se presentan en el campo educacional así como dar lineamientos para la formalización de diversas hipótesis para las posibles

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

soluciones; radicando aquí la importancia de esta Filosofía que no trata de repetir soluciones ya planteadas, cual si fuera receta única para todas las sociedades, épocas o lugares geográficos de la tierra, siempre se tendrá en cuenta que el docente actual a cargo de la capacitación enfrenta problemas y desafíos cada vez mas cambiantes.

En el presente trabajo se tendrá en cuenta que la Filosofía de la Educación pretende la adquisición de las competencias para plantear problemas y formular hipótesis dentro del campo educacional de los Guardias de Seguridad del Terminal Portuario de ECUAGRAN.

Al referirnos en términos genéricos como "animal" se entiende como lo compartido con otros seres, pero lo específicamente humano, lo que lo distingue, lo que lo hace ser "hombre", es lo racional, que significa mente, intelecto, inteligencia, entendimiento; es decir el hombre fundamentalmente es un ser inteligente: actor fundamental en el proceso educativo.

Para la concepción moderna el hombre es un ente inteligente, que actúa en un medio social que es el específico del hombre; es decir el hombre es un ser biosíquico, un ser dentro de un medio sobre el cual actúa en forma inteligente, aquí la inteligencia cumple un rol dentro de las situaciones problemáticas que se presentan en el enfrentamiento organismo y medio.

El aprendizaje y la capacitación permite al hombre resolver asertivamente problemas vitales y no una simple acumulación de datos en la memoria, es activa y utiliza la experiencia para crecer y poder aprender por parte del propio alumno, esta concepción privilegia la acción del alumno, quien debe desarrollar habilidades para aprender a aprender, a investigar y saber comunicarse, escuchar, discutir, razonar, descubrir, experimentar y actuar en grupo, lo cual supone que el profesor debe desarrollar cierto tipo de habilidades que le permitan guiar o conducir el aprendizaje y ayudar a que los alumnos adquieran las habilidades que se esperan de ellos.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Aplicando el fundamento filosófico, en el presente trabajo, con las consideraciones indicadas, la capacitación del personal deberá ser concebida de tal forma que garantice el permanente desarrollo profesional de los guardias, potenciando cada vez más sus habilidades para que aprenda a aprender, a investigar y saber comunicarse, escuchar, discutir, razonar, descubrir, experimentar y actuar en grupo, lo cual supone que el profesor debe explotar sus habilidades de guías o conductores para que estos aprendizajes se produzcan en la medida de lo esperado

Así mismo, bajo este fundamento, en el presente trabajo se verificara que las políticas educativas sean adecuadamente formuladas, conocidas y aplicadas y/o que garanticen el permanente desarrollo profesional del Guardia de Seguridad del Terminal Portuario de ECUAGRAN.

Fundamento Sociológico

La Sociología estudia, describe y analiza los procesos de la vida en la sociedad. Su objeto de estudio son los seres humanos y sus relaciones sociales, las sociedades humanas. Utiliza diferentes métodos de investigación y análisis crítico para perfeccionar y desarrollar un conjunto de conocimientos acerca de la actividad social humana, a menudo con el propósito de aplicar dichos conocimientos a la consecución del bienestar social.

Cada vez que se ha producido una transformación en los métodos educativos, no ha sido resultado de descubrimientos psicológicos, sino bajo la influencia de transformaciones sociales que han repercutido en todo el ámbito de la vida colectiva.

La Sociología de la Educación parte del carácter social de los procesos de aprendizaje, sustrayéndolos del terreno meramente individual y estableciendo las dimensiones sociales del conocimiento y sus métodos de transmisión.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Para la propuesta se considerará que los sistemas educativos son conjuntos interrelacionados de profesores y alumnos reunidos en instituciones, donde interaccionan y desarrollan practicas de transmisión y aprendizaje de conocimientos, actitudes y valores. Este conjunto interrelacionado, en el ámbito de la seguridad portuaria está integrado por:

- 1.-El Departamento de Recursos Humanos que aplica y gestiona la política educativa
- 2.-El Oficial de Protección del Puerto
- 3.-Los Agentes activos o protagonistas del sistema educativo: Instructor y Guardias

Estos tres elementos están relacionados entre sí por un conjunto de normas que regulan su funcionamiento.

En la presente propuesta se tendrá en cuenta que la capacitación, además de asegurar el desarrollo profesional del Guardia de Seguridad del Terminal Portuario de ECUAGRAN, tiene repercusión en los distintos fenómenos sociales y las regularidades en la conducta social en el puerto.

Fundamento Sicológico

El proceso de aprendizaje se relaciona con la Sicolología la misma que estudia y provee información sobre cómo se aprende y, concretamente, cómo se llega a dominar los conocimientos científicos, las actitudes y los procedimientos.

La clara comprensión de cómo se adquieren los conocimientos científicos, las actitudes, los valores y los procedimientos necesarios para entender y actuar positivamente, entre otras dimensiones, en la social, tecnológica y profesional, indicará las pautas para

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

seleccionar los contenidos, las estrategias y las actividades complementarias que deben cumplirse.

En todo el mundo los sistemas educativos enfrentan cambios estructurales y se hace necesario que los Docentes sean poseedores de conocimientos que les permitan desenvolverse a tono con los cambios dentro de las aulas, de manera que se propicie a los alumnos aprendizajes realmente significativos y que promuevan la evolución de sus estructuras cognitivas.

Durante mucho tiempo se consideró que el aprendizaje era sinónimo de cambio de conducta debido a que dominó una perspectiva conductista de la labor educativa; sin embargo, se puede afirmar con relativa certeza, que el aprendizaje humano va más allá de un simple cambio de conducta y que conduce a un cambio significado en las conductas, actitudes y valores.

La experiencia humana no solo implica pensamiento, sino también afectividad y, únicamente cuando se consideran en conjunto se capacita al individuo para enriquecer el significado de su experiencia.

Para comprender la tarea educativa se debe tener en consideración otros elementos del proceso educativo: los profesores y su forma de enseñar; la estructura de los conocimientos que conforman el currículo y el modo en que éste se produce y, finalmente, el entorno social en el que se lleva a cabo el proceso educativo.

Lo anterior se desarrolla dentro de un marco psicológico educativo, puesto que la psicología educativa trata de explicar la naturaleza del aprendizaje en la sala de clases y los factores que influyen; estos fundamentos psicológicos proporcionan los principios para que los profesores descubran por si mismos los métodos de enseñanza más eficaces, puesto que intentar descubrir métodos por "ensayo y error"

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

es un procedimiento ciego y, por tanto, innecesariamente difícil y antieconómico (AUSUBEL: 1983).

En este sentido una "teoría del aprendizaje" ofrece una explicación sistemática, coherente y unitaria del ¿Cómo se aprende?, ¿Cuáles son los límites del aprendizaje?, ¿Porqué se olvida lo aprendido?, y complementando a las teorías del aprendizaje están los "principios del aprendizaje", ya que se ocupan de estudiar a los factores que contribuyen a que se lleve a cabo el aprendizaje, en los cuales debe fundamentarse la labor educativa; de este modo, si el docente desempeña su labor basándose en sólidos principios de aprendizaje, podrá, con seguridad, elegir nuevas técnicas de enseñanza y mejorar la efectividad de su tarea educativa.

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel ofrece en este sentido el marco apropiado para el desarrollo de la labor educativa, así como para el diseño de técnicas educativas coherentes con tales principios, constituyéndose en un marco teórico que favorecerá dicho proceso.

El presente trabajo tendrá en cuenta lo que Ausubel plantea: que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, entendiéndose por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos e ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización".

En el proceso de orientación del aprendizaje, se considerará de vital importancia conocer la estructura cognitiva del Guardia de Seguridad; no sólo de evaluar la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que tiene así como de su grado de estabilidad.

Fundamento Pedagógico

Para la propuesta se considerarán las siguientes corrientes pedagógicas indicándose, en cada caso, los aspectos que serán tomados para resolver el problema:

Constructivismo

Esta corriente concibe la enseñanza sobre la base de los valores del docente, del estudiante, del conocimiento y del entorno. Esta nueva concepción de la enseñanza nacida de la crítica a la educación tradicional, se fortaleció con los aportes del psicólogo Jean Piaget, dando paso a lo que hoy se llama enseñanza constructivista cuyo nombre se deriva de la propuesta piagetiana de que los procesos cognitivos de los estudiantes son construcciones mentales. La propuesta de enseñanza constructivista considera a los estudiantes y maestros como investigadores científicos que deben crear y hacer ciencia en el aula, para poder comprenderla

Los ejes de la escuela constructivista son: el estudiante, el docente, el conocimiento y el medio, destacando en cada uno de ellos, lo siguiente:

Estudiante: Es el producto de una dinámica interna, biológica. Es como una semilla que tiene todas las potencialidades en sí y con el tiempo va desarrollándose. La enseñanza, según esta corriente, debe secuenciar, organizar y adecuar los contenidos de aprendizaje a las etapas de maduración de los estudiantes. El aprendiz con sus estructuras mentales, es el que construye el conocimiento. En otras palabras, la relación que una persona tiene con el mundo está mediatizada por las representaciones mentales que ésta tiene de la realidad. Al ser el estudiante el centro de los procesos de enseñanza, esta debe acomodarse y regirse por y para sus intereses. Por lo tanto, todo conocimiento que no corresponda a sus intereses no es preocupación de la enseñanza.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Docente: Como Piaget concibe el desarrollo de un proceso completamente autónomo, con regularidades internas propias que no dependen de la enseñanza, la influencia que tiene el docente es nula. Bajo esta consideración el rol de los maestros se reduce a ser un guía, animador o facilitador del aprendizaje, siendo su responsabilidad crear las condiciones más favorables para el desarrollo profesional de los estudiantes.

El docente debe aceptar y valorar como correctas todas las respuestas que el estudiante exponga por cuanto responden a su percepción individual de la realidad

Conocimiento: Para esta escuela los estudiantes deben aprender lo que les interesa. No aprenden lo que no quieren. Ese deseo o motivación por el aprendizaje es natural e individual, propio de cada quien. Al proponer una autoeducación basada en el interés, se excluye la posibilidad de planificar o de proveer el trabajo con anticipación. Por lo tanto, los docentes deben ser profesionales preparados y estar atentos para responder con solvencia las preguntas e inquietudes de los estudiantes

Medio: Para el constructivismo el medio o entorno es el objeto del conocimiento proponiendo trabajar contenidos relacionados con el medio

En resumen, para el constructivismo, los estudiantes, sujetos de sus aprendizajes y, el medio, que es la vida misma, son los más importantes. Los docentes pasan a ser facilitadores de experiencias. El conocimiento acuñado por la humanidad no interesa sino la concepción del mundo que cada estudiante construye de manera individual

La propuesta tomara los aspectos que se han indicado anteriormente por las razones que se indican a continuación:

Considerando la amplia gama de personas que tienen responsabilidades de protección y, muy especialmente el nivel de escolaridad y las características sicosociales de los Guardias de Seguridad del Terminal Portuario de ECUAGRAN así como las experiencias de la capacitación, para que conozcan, comprendan y desempeñen de mejor forma su trabajo, es necesario que la enseñanza esté secuenciada, organizada y

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

adecuada a las etapas de maduración de los Guardias y se complementen con ejercicios repetidos, simulando variados casos que pueden darse en la realidad y/o que “aprendan haciendo” y el rol de los encargados de la capacitación deberá ser de líderes, profesores preparados, guías, animadores o facilitadores del aprendizaje y que transmitan de forma amena y productiva solo conocimientos que son de interés, creando condiciones para que los Guardias se desarrollen mental y profesionalmente

Enfoque histórico-cultural

Este enfoque propone una alternativa de enseñanza considerando al estudiante, al docente, al conocimiento y al medio, conforme se indica a continuación:

Estudiante: La enseñanza propuesta por este enfoque sitúa al estudiante como sujeto activo que participa de una sociedad y cultura determinadas. El objetivo de la enseñanza no es que el estudiante aprenda, sino que se desarrolle como ser humano en convivencia social. Es decir, su fin, es el alumno en su proyección social y cultural. Los estudiantes no aprenden solos sino en interacción con los docentes y entre pares que se involucran en una importante tarea que cumplir. Por lo tanto las clases promueven el diálogo, la conversación y la discusión en la que todos los alumnos se sienten cómodos y seguros para participar, formular preguntas, tomar notas y exponer

Lo que les convoca a este intercambio es trascendental. Los estudiantes reconocen su importancia a nivel individual y social y están dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo para aprender

El profesor es un mediador que se interpone entre el estímulo, el contenido o aprendizaje y el alumno. El docente mediador es el que selecciona, enmarca, organiza y planifica la aparición de estos aprendizajes deseados, variando su amplitud, frecuencia e intensidad transformándolos así en sujetos determinantes en el desarrollo de los alumnos

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El docente-mediador no presenta los contenidos al azar porque los aprendizajes pueden ser puramente probabilísticos, sino mas bien, planifica el proceso de enseñanza tomando en cuenta el nivel de desarrollo del alumno, el contenido disciplinar y su desempeño como mediador

Conocimiento: El conocimiento no es un objeto que se pasa de una persona a otra, sino que es algo que se construye por medio de operaciones y habilidades cognitivas que nacen y se desarrollan en la interacción social. Para Vygostky el estudiante no construye su mundo sino que reconstruye los conocimientos ya elaborados por la ciencia y la cultura

Medio: No es posible concebir la construcción del conocimiento separándolo de la cultura y del medio social, por lo tanto en este modelo de enseñanza el medio o contexto ocupa un lugar central. La interacción social y cultural se convierte en el motor de desarrollo y es el fin de la enseñanza

De la enseñanza bajo el enfoque anterior el autor tendrá en cuenta los siguientes aspectos en el desarrollo de la propuesta:

Considerar al Guardia de Seguridad como sujeto activo que participa de una sociedad y cultura en el ámbito portuario.

Considerar que el docente-mediador deberá planificar el proceso de enseñanza tomando en cuenta el nivel de desarrollo del Guardia de Seguridad, el contenido disciplinar y su desempeño como mediador

Considerar que no es posible concebir la construcción del conocimiento separándolo de la cultura y del medio social en el que se desenvuelve el Guardia de Seguridad, ya que la interacción social y cultural se convierte en el motor de desarrollo y es el fin de la enseñanza

Criterios de mediación

María Soledad Mena en su Libro *¿Qué es enseñar y qué es aprender?* , paginas No. 37, 38 y 39, dice "la mediación pedagógica proporciona criterios para optimizar las practicas de enseñanza, volviendo atractivo el aprendizaje, al favorecer su transferencia hacia otros dominios, impidiendo el olvido y fortaleciendo los ritmos de aprendizaje al aprovechar al máximo el factor tiempo

Así mismo indica: "la mediación potencia el desarrollo de la metacognicion, en la medida que permite a los niños saber cómo aprenden para que puedan aplicar sus aprendizajes en situaciones extraescolares. Solamente si los estudiantes aprenden a conocer y manejar funcionalmente sus propias destrezas, a reflexionar sobre cómo estudian y conocen el mundo, pueden trascender los obstáculos y dificultades, al resolver problemas y asumir procesos educativos como desafíos atractivos y significantes"

No obstante lo anterior, añade, para que una interacción adquiriera la calidad de mediación se requiere de las siguientes características:

Intencionalidad: Todo mediador tiene una intencionalidad ligada al aprendizaje que quiere lograr en los alumnos.

Si el mediador informa a los alumnos sus objetivos contribuye a que ellos compartan esos fines y se motiven para conseguirlos, provocando su reciprocidad, interés e involucramiento en la actividad o tarea.

Significado: El significado provoca la motivación frente al aprendizaje. El significado del aprendizaje se produce cuando el mediador comparte con los alumnos la importancia, el valor de cada aprendizaje y el para qué, y cuando los alumnos llegan a darle un valor y significados propios. La manera de lograr aprendizajes significativos es permitiéndoles acceder a nueva información y establecer relaciones con la que ya poseen por lo tanto el alumno debe estar consciente de la importancia que tiene lo que se le propone hacer. Esto es muy importante ya que el conocimiento y comportamiento de los seres

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

humanos está basado en el significado que se dé a cada experiencia, información y conocimiento.

Trascendencia: La trascendencia permite al alumno extraer de cada aprendizaje un principio útil para enfrentar otras situaciones, más allá del evento que provocó el aprendizaje

La mediación de la trascendencia es la que asegura que se incorpore a la estructura cognitiva, destrezas, hábitos y actitudes que pueden ser usados en forma espontánea y automática, cuando la situación lo requiera. Además permite que la interacción no se limite a la necesidad próxima ni al momento en que ésta se realiza y vaya más allá de los objetivos inmediatos, Procura que el alumno extienda los aprendizajes de la interacción a otros ámbitos y momentos

El principio de la trascendencia es el responsable de la ampliación de factores cognitivos y del sistema de necesidades, que actúan como determinantes del cambio continuo y la motivación intrínseca para aprender.

Para optimizar las prácticas de enseñanza de la protección marítima para el Personal de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN los puertos, el autor de esta propuesta tomara en cuenta los criterios de mediación que se han transcrito ya que por sus características de significado y trascendencia, el mediador, al compartir con los Guardias la importancia y el valor de la seguridad, lograra cambios conductuales significativos en el ámbito del conocimiento, de las actitudes y de las destrezas sicomotoras de los Guardias de Seguridad. Así mismo, la mediación de la trascendencia permitirá incorporar a la estructura cognitiva, destrezas, habilidades y actitudes que son necesarias que los Guardias los usen en forma espontánea y automática, cuando los requieran las variadas situaciones que pueden presentarse en cumplimiento de sus tareas específicas.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Métodos de enseñanza: Existen diferentes clasificaciones de métodos según variados criterios y, para el proyecto propuesto, se tomarán los siguientes, por las razones que en cada caso se indican:

Métodos expositivos: En el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN el Profesor de seguridad marítima deberán utilizar este método al inicio del tema a desarrollar o cuando se pretenda promover en el alumno el interés por determinados contenidos, por lo que el Profesor debe transmitirles información que motive el interés y entusiasmo del alumno por su preparación y desarrollo personal.

Métodos de elaboración conjunta: Este método se tendrá en cuenta eventualmente, como una alternativa a los métodos que se plantean en la propuesta, en situaciones en las que sea necesario que cierto contenido se vaya construyendo entre los Guardias de Seguridad y el Profesor en forma interactiva, propiciando la reflexión, el debate y la propuesta. En este método es muy importante que el Profesor estimule la opinión de los Guardias, aunque en ella existan errores que se deben subsanar en el propio desarrollo del método.

Enseñanza basada en Competencias

Nueva concepción de formación académica centrada en el aprendizaje del alumno con la introducción de las competencias en la educación como unidad de medida de trabajo global, es decir vincular la teoría con la práctica para que los alumnos tengan un desempeño eficiente aplicando los saberes aprendidos, por lo que los programas se diseñan teniendo en cuenta las tareas laborales.

Existen variadas definiciones de competencias y como referencia se tomara las siguientes:

“El resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos; saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender...” (Chávez, 1998).

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

“Capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz (proyecto Definición y Selección de Competencias, - DeSeCo- de la OCDE, 2002)”

”Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares (OIT, 2000).

“Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación (INEM, 1996)”

En el texto se definen estos elementos de la forma siguiente:

“Saber: Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales)”.

”Saber Hacer: Conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas..., habilidades sociales..., habilidades cognitivas, etc.”

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

“Saber Estar: Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.)”.

“Querer Hacer: Conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia”.

“Poder Hacer: Conjunto de factores relacionados con la capacidad personal y el grado de "favorabilidad" del medio”.

Para asegurar que el aprendizaje sea efectivo y permanente en los alumnos el presente trabajo tendrá en cuenta las definiciones indicadas anteriormente haciendo énfasis en los siguientes aspectos:

- a. La participación no solo activa sino emotiva del alumno en las situaciones de aprendizaje
- b. Facilitar aprendizajes significativos y útiles para los alumnos
- c. Desarrollar al alumno de una manera lógica y estructurada
- d. Permitir que el alumno se involucre directamente con las informaciones y/o experiencias
- e. Procurar que los aprendizajes sean internalizados con el máximo entendimiento
- f. Generar la combinación y creación de ideas por parte de los alumnos

Fundamento Legal

- a. Constitución de la República del Ecuador

El Artículo 425 establece el orden jerárquico de aplicación de las normas y dentro de este orden los Tratados y Convenios Internacionales están jerárquicamente sobre las leyes orgánicas, leyes ordinarias y otras normas, decretos, reglamentos, ordenanzas, etc.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

b. Tratados y Convenios Internacionales

Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar SOLAS 74 y el Código Internacional para la Protección de los Buques e Instalaciones Portuarias, el mismo que es el nuevo ordenamiento internacional de medidas para garantizar la protección del sector del transporte marítimo.-En las partes "A" y "B" este Código contiene un conjunto de medidas y procedimientos de protección cuyo conocimiento y cumplimiento corresponde a los Oficiales de Protección y a los Guardias de Seguridad de los Puertos.

c.- Decreto Ejecutivo No 1111 del 27-NOV-03 mediante el cual se establece como política de Estado la Protección Marítima implementando en el País el Código PBIP y todas las medidas y regulaciones de seguridad que se consideren pertinentes para garantizar la protección del transporte marítimo, los puertos, los terminales petroleros y el comercio exterior, de la amenaza de actos terroristas e ilícitos y crímenes conexos.

d.- Resoluciones de la Autoridad Marítima

1.-Resolución No244/03 mediante la cual la Autoridad Marítima dispone la implementación del Código PBIP en los puertos ecuatorianos.

2.-Resolución No 312/05 mediante la cual la Autoridad Marítima emite normas para la administración de la protección en las Instalaciones Portuarias.

3.-Resolución No 313/05 mediante la cual la Autoridad Marítima emite normas para la realización de las auditorías externas de protección marítima a las Instalaciones Portuarias.

1.5.2 Marco Conceptual (Glosario de Términos)

Administración de la Protección Marítima

Es el conjunto de normas, políticas y técnicas sistemáticas, que permiten una efectiva, eficiente y económica utilización de los recursos disponibles, con el fin de alcanzar los objetivos de la protección marítima mediante los mecanismos de planificación, organización, dirección y control, como elementos básicos del proceso administrativo.

Administración de Riesgos

Es un proceso de toma de decisiones sistemático, multidimensional y científico para determinar:

1. ¿Qué puede salir mal?
2. ¿Cuán probable es?
3. ¿Cuáles son los impactos?
4. ¿Qué podemos hacer?

Amenaza

1. Indicios, acciones o señales que advierten que se avecina o es inminente un hecho no deseado o dan a entender que se quiere hacer algún mal
2. Probabilidad de ocurrencia de un evento potencialmente desastroso durante cierto período de tiempo, en un sitio dado.

En el ámbito de la protección marítima las amenazas consideradas son, entre otras las siguientes:

1. Daños o destrucción de una instalación portuaria o de un buque; por ejemplo, mediante artefactos explosivos, incendio provocado, sabotaje o vandalismo;
2. Secuestro o captura de un buque o de las personas a bordo;

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

3. Manipulación indebida de la carga, del equipo o sistemas esenciales del buque o de las provisiones del buque;
4. Acceso o usos no autorizados, lo que incluye la presencia de polizones;
5. Contrabando de armas o de equipo, incluidas las armas de destrucción masiva;

Áreas Restringidas

Áreas esenciales de los puertos a las cuales el acceso es limitado y/o se mantienen medidas especiales para garantizar la seguridad de las personas, los bienes, la carga, las operaciones, etc.-Ejemplos: centros de control y comunicaciones, áreas de mercancía peligrosa, sistemas informáticos, servicios esenciales, sistemas eléctricos, estaciones de bombeo, sistemas de tanques y tuberías, cuartos del CCTV.

Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias. (Código PBIP)

Nuevo ordenamiento internacional de medidas destinadas a incrementar la protección marítima, que permite que los buques e Instalaciones Portuarias puedan cooperar para detectar y prevenir los actos que supongan una amenaza para la protección del sector del transporte marítimo. Este Código fue adoptado por la Conferencia diplomática celebrada en Londres en Dic. 2002 y entró en vigor el 01-Jul.2004

Convenio internacional para la seguridad de la vida Humana en el mar (Convenio SOLAS)

El más importante de los convenios internacionales que tratan de la seguridad marítima, el cual incluye una gran variedad de medidas para acrecentar la seguridad de la navegación.

Este Convenio es el más antiguo en su género, la primera versión se adoptó en 1914, tras el hundimiento del Titanic que costó la vida a más de 1500 personas.

Convenio FAL

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Convenio para facilitar el tráfico marítimo internacional mediante la simplificación y reducción al mínimo de los trámites, documentos y formalidades relacionadas con la llegada, estancia en puerto y salida de los buques que efectúan viajes internacionales

Convenio internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia de la gente de mar (Convenio STWC)

El Convenio Internacional considerado como uno de los principales instrumentos de la OMI para garantizar la seguridad de las naves y para prevenir las contaminaciones siendo además, el único relacionado con el entrenamiento, con la certificación, con la titulación y con las medidas o procedimientos para la guardia de la gente de mar.

Convenio internacional para prevenir la Contaminación por los buques (Convenio MARPOL)

Conjunto de reglas de alcance universal para prevenir la contaminación de las aguas del mar por hidrocarburos, lograr la eliminación total de la contaminación intencional del medio marino por hidrocarburos y otras sustancias perjudiciales y reducir al mínimo la descarga accidental de tales sustancias

Certificado internacional de protección del buque (CIPB)

Certificado que entrega la Autoridad Marítima luego de verificar que un buque cumple las prescripciones de Código PBIP.

Código marítimo internacional de mercancías peligrosas (Código IMDG)

Código marítimo internacional cuyo objetivo es fomentar el transporte sin riesgos de las mercancías peligrosas y al mismo tiempo facilitar el movimiento libre y sin trabas de las mismas. Las disposiciones del Código IMDG son aplicables a todos los buques regidos por el Convenio SOLAS. Este Código es utilizado en los puertos como parte de los Reglamentos sobre almacenamiento y manipulación dentro de sus zonas de carga y descarga.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Comité zonal de protección y respuesta a emergencias (COZPRE)

Órgano interinstitucional técnico-operacional conformado por los representantes especializados de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Defensa Civil, Corporación Aduanera Ecuatoriana, Cuerpo de Bomberos, Cruz Roja y demás Entidades Públicas locales y provinciales relacionadas con la protección marítimo-portuaria y que, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 1111, se subordinarán en la emergencia, a la Autoridad Marítima Jurisdiccional respectiva, para responder a los incidentes de protección marítima cuando estos sobrepasen las capacidades de una Instalación Portuaria certificada bajo el Código PBIP.

Curso de Oficial de Protección de la Instalación Portuaria (Curso OMI 3.21)

Curso diseñado por la OMI para impartir conocimientos a las personas que desempeñan las tareas y responsabilidades de Oficiales de Protección de los puertos, conforme a lo establecido en el Código PBIP

Curso de capacitación para el personal de apoyo

Curso diseñado por la ESMENA para impartir conocimientos básicos del Código PBIP a las personas que desempeñan las tareas y responsabilidades de Guardias de Seguridad en los puertos; conforme a lo establecido en los planes de protección de los mismos.

Dirección Nacional de los Espacios Acuáticos (DIRNEA)

Autoridad Marítima Nacional, designada por el Gobierno Nacional como responsable del control del cumplimiento de las prescripciones del Código PBIP

Declaración de protección marítima. (DPM)

Acuerdo alcanzado entre un buque y una Instalación Portuaria u otro buque con el que realiza operaciones de interfaz, en el que se especifican las medidas de protección que aplicara cada uno.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Declaración de cumplimiento de la instalación portuaria (DCIP)

Documento que entrega la Autoridad Marítima luego de verificar que un puerto ha cumplido las prescripciones del Código PBIP.

Ejercicios y prácticas de Protección Marítima

Eventos simulados programados y ejecutados en forma periódica en los puertos, en condiciones lo mas cercanas a aquellas que se darían en la realidad, y que tienen como finalidad verificar que el personal domina todas las tareas asignadas, en los tres niveles de protección, e identificar deficiencias que deben ser solucionadas.

Entrenamiento

Acción intencionada de desarrollar en un conjunto de hombres, como unidades o fuerzas, todas las capacidades y destrezas individuales y colectivas, que permitan operar, mantener o reparar con máxima eficiencia y seguridad, los medios materiales que para el logro de la misión. El entrenamiento constituye el necesario complemento a las acciones de formación e instrucción. Se correlaciona con los términos de adiestramiento e Instrucción.

Evaluación de la protección de la instalación portuaria (EPIP)

Es el análisis y evaluación de la infraestructura y operaciones de la Instalación Portuaria tomando en cuenta las posibles amenazas, las vulnerabilidades y las medidas de seguridad existentes incluyendo inspecciones, sistemas y equipos de vigilancia y control, documentos de identificación del personal, equipos de comunicaciones, control de acceso, iluminación, alarmas y sistemas similares; así como los procedimientos y las operaciones críticas que deben protegerse.

Esta evaluación incluye:

La determinación de la amenaza percibida para la Instalación Portuaria.

Identificación de los puntos vulnerables.

Cálculo de las consecuencias de los sucesos

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Escuela de la Marina Mercante Nacional (ESMENA)

Centro Educativo de alto nivel que tiene como misión: formar, entrenar, perfeccionar y especializar al personal marítimo de acuerdo con las leyes nacionales vigentes y normas establecidas en los convenios internacionales y el Sistema de Gestión de Calidad, a fin de dotar a la Marina Mercante del personal de abordo y de tierra altamente capacitado.

Guardias de Seguridad

Personal que ha recibido la correspondiente capacitación para cumplir las tareas establecidas en los planes de protección de los puertos en lo relacionado a los controles de acceso y vigilancia de las áreas interiores del recinto portuario, así como otras tareas de protección y seguridad de bienes y personas.

Incidente de Protección

Suceso, hecho, acontecimiento provocado o intencional, que causa una significativa pérdida de vidas humanas, daño ambiental, interrupción de las operaciones, interrupción económica o grave afectación a una Instalación Portuaria.

Infraestructura Portuaria

La infraestructura portuaria comprende las obras civiles e instalaciones mecánicas, eléctricas y electrónicas, fijas y flotantes, construidas o ubicadas en los puertos, para facilitar el transporte y el intercambio modal.

Instalación portuaria (IP)

Lugar establecido por la Autoridad Marítima donde tienen lugar la interfaz buque-puerto o las actividades que entrañan el movimiento de personas o mercancías o la provisión de servicios portuarios al buque o desde este.

Medidas de Protección

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Conjunto de acciones secuencialmente relacionadas, que constan en los planes de protección de los puertos, y que tienen como finalidad detectar las amenazas y adoptar las correspondientes prevenciones contra los actos que puedan afectar a la integridad de las personas o bienes de los puertos.

Nivel de Protección

Graduación del riesgo de que ocurra o se intente provocar un suceso que afecte a la protección marítima.

Nivel de protección 1(Normal).-Nivel al que funcionan normalmente los buques e Instalaciones Portuarias

Nivel de protección 2(Reforzado).-Medidas de protección adicionales como resultado del aumento de riesgo de que ocurra un suceso que afecte a la protección marítima

Nivel de protección 3(Excepcional).-Mas medidas concretas de protección durante un tiempo limitado cuando sea probable o inminente un suceso que afecte a la protección marítima, aunque no sea posible determinar el blanco concreto.

Oficial de la compañía para la protección marítima (OCPM)

La persona designada por la Compañía para asegurar que se lleva a cabo una evaluación sobre la protección del buque y que el plan de protección del buque se desarrolla, se presenta para su aprobación, y posteriormente se implanta y mantiene, y para la coordinación con los Oficiales de Protección de las Instalaciones Portuarias y con el Oficial de Protección del Buque.

Oficial de Protección de la Instalación Portuaria (OPIP)

Es el responsable de la elaboración, implantación, revisión y actualización del plan de protección de la Instalación Portuaria y la coordinación con los Oficiales de protección de los buques y los oficiales de las Compañías para la protección marítima.

Oficial de protección del buque (OPB)

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Es la persona a bordo del buque, responsable ante el Capitán, designada por la Compañía para responder de la protección del buque, incluidos la implantación y el mantenimiento del plan de protección del buque, y para la coordinación con el Oficial de la Compañía para la protección marítima y con los oficiales de protección de las instalaciones portuarias

Organización Marítima Internacional (OMI)

Organismo especializado de las Naciones Unidas, creado en 1958 cuyo objetivo es proporcionar dispositivos de cooperación entre gobiernos en el campo de la reglamentación y de las prácticas oficiales relativas a aspectos técnicos de todo tipo que afecten el tráfico marítimo que participa en el comercio internacional, así como alentar y facilitar la adopción general de las mejores normas prácticas en asuntos relativos a la seguridad marítima, la eficiencia de la navegación y la prevención y control de la contaminación marina ocasionada por los buques.

Organización de Protección Reconocida (OPR)

Organización debidamente especializada en cuestiones de protección y con un conocimiento adecuado de las operaciones de los buques y de los puertos, autorizada para realizar una actividad de evaluación, de verificación, de aprobación o de certificación prescrita en el Capítulo XI-2 del SOLAS o en la parte A Código PBIP.

Plan de protección del buque (PPB)

Plan elaborado para asegurar la aplicación a bordo del buque de medidas destinadas a proteger a las personas que se encuentren a bordo, la carga, las unidades de transporte, las provisiones de a bordo o el buque, de los riesgos de un suceso que afecte a la protección marítima.

Plan de protección de la instalación portuaria. (PPIP)

Plan elaborado para asegurar la aplicación de medidas destinadas a proteger la Instalación Portuaria y los buques, las personas, la carga, las unidades de transporte

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

y las provisiones de los buques en la IP, de los riesgos de un suceso que afecte a la protección marítima.

Protección Marítima

La protección marítima son las actividades y procesos para el establecimiento y la implantación de las medidas y los medios necesarios para lograr y mantener el cumplimiento de las disposiciones del capítulo XI-2 del Convenio SOLAS y de la parte "A" del Código PBIP.

Puerto

Conjunto de obras e instalaciones para brindar facilidades para la recepción, abrigo, atención y despacho de embarcaciones así como la recepción, operación, almacenaje, movilización y despacho de mercaderías que arriben a el por vía terrestre o marítima

Riesgo

El riesgo o daño, destrucción o pérdida esperada es la combinación de la probabilidad de ocurrencia de eventos peligrosos y de la vulnerabilidad de los elementos expuestos a las amenazas, matemáticamente expresado como la probabilidad de exceder un nivel de consecuencias económicas y sociales en un cierto sitio y en un cierto período de tiempo.

Secretaría de Protección Marítima (SEPROM)

La Secretaría de Protección Marítima y Portuaria creada mediante Decreto Ejecutivo No 1111; 27-Nov-03, es un Organismo Técnico subordinado a la Dirección Nacional de Espacios Acuáticos y que, constituido por los órganos técnicos y de mando y control, se encarga de cumplir y hacer cumplirlas disposiciones del Código Internacional para la Protección de Buques e Instalaciones Portuarias, así como las enmiendas relacionadas con la Protección Marítima del Convenio SOLAS/74, del cual el Ecuador es país signatario.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Seguridad Electrónica

Conjunto de dispositivos automáticos de detección que dan alarmas visuales o audibles al detectar la presencia de personas y monitorean las actividades que estas están realizando.

Seguridad Física

Conjunto de medidas de carácter físico: cercas perimetrales, cercos eléctricos, paredes, mallas, puertas, etc. que delimitan una área con finalidad proteger a las personas y a los bienes que se encuentran en el interior del recinto así delimitado.

Seguridad Marítima

La Seguridad Marítima se refiere a la noción de relativa estabilidad, calma o predictibilidad que se supone necesaria para el desarrollo de las actividades del sector del transporte marítimo; así como a los convenios internacionales y regulaciones de la OMI como organismo encargado de promover la adopción de normas prácticas relacionadas a la seguridad marítima

Sistema de Protección Marítima

Conjunto de elementos interdependientes de la IP que ordenadamente relacionados entre sí, bajo la filosofía del Código PBIP, permiten detectar, precaver, advertir, informar, evitar e impedir los actos que supongan una amenaza para la protección de la Instalación Portuaria.

Sistema Portuario

Se denomina Sistema Portuario al conjunto de los Organismos de Control, los Puertos Estatales Comerciales, las Autoridades Portuarias, los Terminales Petroleros, los Terminales Privados, así como a las relaciones e interacciones que se producen entre ellos bajo el ordenamiento legal vigente en materia portuaria.

Terminal Portuario

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Unidad operativa portuaria dotada de una zona terrestre y marítima, infraestructuras, superestructuras, instalaciones y equipos, que, dentro o fuera de un puerto, tiene por objeto la atención de buques y mercaderías correspondientes a un tráfico predeterminado.

Vulnerabilidad de un puerto

Susceptibilidad del puerto de obtener un resultado negativo derivado de un atentado terrorista, un desastre natural, etc.

Esta susceptibilidad está determinada por dos partes:

La capacidad del puerto para responder al atentado terrorista o al desastre natural, etc.

Las características propias del atentado o desastre, cuyos efectos pueden afectar sesgadamente a unos puertos relativamente más que a otros.

1. 6 Formulación de las Hipótesis y Variables

1.6.1 Hipótesis General

El diseño de un Sistema de capacitación para desarrollar competencias laborales, permite a los Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN, la mejora del desempeño de sus funciones.

1.6.2 Hipótesis Particulares

Los programas de capacitación por competencias laborales del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN permiten responder a los requerimientos laborales del personal de seguridad.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El establecimiento de normas de desempeño laboral por jerarquías permite optimizar el proceso de capacitación del personal

La adecuada metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño permite evidenciar la eficacia de la capacitación del personal

1.6.3 Variables (independientes y dependientes)

Variables Independientes	Variables Dependientes
1. Diseño de un Sistema de capacitación para desarrollar competencias laborales.	1. Mejora del desempeño de las funciones de los Guardias de Seguridad.
2. Programas de capacitación por competencias laborales.	2. Respuesta a los requerimientos laborales del personal de seguridad.
3. Establecimiento de normas de desempeño laboral por jerarquías	3. Optimización del proceso de capacitación del personal.
4. Metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño	4. Eficacia de la capacitación del personal

1.6.3.1 Operacionalización de las Variables

A continuación se detalla las definiciones conceptuales y operacionales de las variables. Las definiciones conceptuales se las ha extraído de diccionarios y libros especializados y cuando describen la esencia o características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales (Reynolds, 1986).

Las definiciones operacionales son el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales las

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado (Reynolds, 1986, p. 52). En otras palabras especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable.

DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES

	Variables Independientes	Variables dependientes
Variables(1)	Sistema de capacitación para desarrollar competencias laborales.	Desempeño de las funciones de los Guardias de Seguridad.
Definiciones conceptuales	Conjunto de métodos dinámicamente relacionados, formando una actividad educativa, para proporcionar a las personas de una empresa los conocimientos, las habilidades, actitudes, aptitudes, principios y valores específicos y concretos que necesitan para realizar su trabajo en forma eficiente.	Velar por la integridad de las personas y por la seguridad física de los bienes de una organización
Definiciones Operacionales	Sistema que facilita el diseño, la organización y ejecución de la capacitación interna en función de aquellas capacidades que hacen a la persona diferente de las demás. El sistema de capacitación por competencias el Terminal de ECUAGRAN procederá a:	Acciones preventivas y reactivas ante hechos que puedan afectar el normal desarrollo de las actividades en una organización.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir responsables 2. Establecer la estructura organizacional 3. Definir las funciones de los responsables 4. Elaborar el procedimiento general de capacitación por competencias 5. Registrar las competencias en la organización. 6. Recomendaciones finales. <p>Para formalizar la implementación del sistema de capacitación por competencias la organización deberá elaborar un procedimiento general con el que informara a todo el personal sobre el proceso o metodología a seguir en la capacitación interna.</p>	
Variable(2)	Programas de capacitación por competencias laborales.	Respuesta a los requerimientos laborales del personal de seguridad.
Definiciones conceptuales	<p>Conjunto de actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/ con el desarrollo profesional de la persona.</p> <p>Los mencionados eventos educativos darán especial énfasis a la práctica a fin de fortalecer la competencia laboral de la persona</p>	Requerimientos obligatorios de formación, características deseables y competencias y capacidades para acceder a fuentes de trabajo.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

	<p>de manera que esté capacitado para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados</p>	
<p>Definiciones Operacionales</p>	<p>Los programas de capacitación por competencias laborales debe contemplar entre otros aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de las competencias laborales que los alumnos tendrán que cumplir. 2. Criterios de valuación son derivados del análisis de competencias laborales. 3. Instrucción dirigida a cada competencia y evaluación individual por cada competencia. 4. La evaluación que tome en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia laboral como principal fuente de evidencia 5. El progreso de los alumnos en el programa al ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas. 6. Instrucción individualizada 	<p>Los requerimientos laborales establecidos previamente a fin de establecer los objetivos de la capacitación los cuales deben responder de manera integral a los indicados requerimientos.</p>

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

	<p>al máximo posible</p> <p>7. Énfasis en el logro de resultados concretos</p> <p>8. Empleo de material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias de trabajo</p>	
Variable(3)	Establecimiento de normas de desempeño laboral por jerarquías	Optimización del proceso de capacitación del personal.
Definiciones conceptuales	Conjunto de regulaciones de competencia laboral que describe los desempeños competentes en un campo ocupacional o en una ocupación. Las normas de desempeño han ayudado a las organizaciones a dar mayor importancia y un perfil más claro a la capacitación	Mejoramiento del proceso mediante el eficaz empleo de los recursos de todo tipo los mismos que son empleados para la capacitación del personal.
Definiciones Operacionales	Las normas de competencia incluirán los logros que se deben alcanzar en el desempeño de las funciones, los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, sociales y biofísicas que se requieren para alcanzar dichos logros, los diferentes contextos y escenarios laborales, instrumentos y equipos de trabajo, las actitudes y comportamientos	El proceso de capacitación del personal contemplará las evaluaciones de los resultados alcanzados en la capacitación y/o el cumplimiento de los objetivos fijados en los respectivos programas, lo cual servirá de base para la toma de decisiones en el campo educativo.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

	<p>propios del desempeño, las evidencias de conocimiento, desempeño y resultado que las personas deben demostrar en el proceso evaluativo para ser certificadas como competentes.</p>	
Variable(4)	<p>Metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño</p>	<p>Eficacia de la capacitación del personal</p>
Definiciones conceptuales	<p>La forma de evaluación del desempeño conduce a una apreciación sistemática del comportamiento de las personas, en los cargos que ocupan. A través de esta evaluación se determina si fue correcta o no la elección del candidato.</p> <p>Los principales métodos de evaluación del desempeño son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Método de escalas graficas 2. De elección forzada 3. De investigación de campo 4. De comparación por pares 5. De frases descriptivas 6. Métodos mixtos <p>La evaluación del desempeño debe establecer las causas del comportamiento funcional del evaluado así como también</p>	<p>Consecución de los objetivos de la capacitación en los términos en los cuales han sido establecidos previamente.</p>

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

	<p>establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.</p> <p>Los indicadores de desempeño:</p> <p>a. Son formas de representación cuantitativas de las características de calidad o de desempeño.</p> <p>b. Deben estar orientados hacia los resultados del negocio de forma que permitan direccionar las acciones de la organización</p> <p>c.- Son valores que se obtienen comparando dos datos, lógicamente relacionados, referentes al comportamiento de una actividad o proceso, dentro de un periodo de tiempo específico</p>	
<p>Definiciones Operacionales</p>	<p>La evaluación se cumplirá como una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, deberá ser un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza y tendrá como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos del</p>	<p>La eficacia de la capacitación del personal se lograra a través de mecanismos de control que permitan establecer si se han logrado los objetivos fijados y que permitan al Guardia actuar con acierto en los diferentes contextos y escenarios laborales.</p>

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

	<p>proceso.</p> <p>La evaluación nos dará la capacidad para determinar el nivel de logro de los aprendizajes con el fin de tomar decisiones que permitan implantar aprendizajes significativos.</p> <p>La evaluación del aprendizaje se realizara durante su desarrollo y a su finalización.</p>	
--	--	--

1.7 Aspectos Metodológicos de la Investigación

1.7.1 Tipos de Estudio

Para el trabajo se empleará el tipo de estudio exploratorio y descriptivo con la finalidad de analizar el sistema de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN y establecer un diagnóstico de la situación actual y/o establecer las propiedades y características de la capacitación del indicado Terminal Portuario.

1.7.2 Método de Investigación

Para el desarrollo del trabajo se utilizará el método de investigación cuantitativo centrado en la recolección de datos sobre los procesos de capacitación de los Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN y establecer las relaciones de causa-efecto en el cumplimiento de sus tareas laborales en el control de accesos de personas y vehículos y vigilancia tanto de las aéreas interiores del puerto como del

frente de agua y áreas colindantes. Los datos obtenidos permitirán probar las hipótesis y establecer patrones de comportamiento.

1.7.3 Fuentes y Técnicas para la Recolección de Información

Para el desarrollo del trabajo en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN se analizarán los listados de las personas que han realizado los diferentes cursos de protección marítima, el ajuste a las disposiciones vigentes tanto de la OMI como de la Autoridad Marítima Nacional, así como también los registros de: capacitación, contenidos, métodos empleados, evaluación de profesores y alumnos y evaluaciones de la eficacia de la capacitación.

Lo anterior se complementara con entrevistas tanto a los Directivos del Puerto así como a los Guardias de Seguridad y Vigilantes

1.7.4 Población y muestra

Se determinará la muestra: grupo de la población del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN entre Funcionarios, Directivos, Oficial de Protección y Guardias de Seguridad todos ellos con variadas responsabilidades en el ámbito de la capacitación del personal de los cuales se recolectaron los datos. El universo está integrado por veinte personas las cuales serán encuestadas o entrevistadas.

Para conformar la muestra se tendrá en cuenta tanto los objetivos de estudio como el esquema de investigación y, muy especialmente, la contribución que se pretende hacer al proceso de capacitación por competencias de los Guardias de Seguridad. Se considerarán aspectos eminentemente prácticos: tareas y responsabilidades de los Funcionarios del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN los cuales, en su conjunto,

forman parte del sistema educativo de los Guardias, por lo que esta población se sitúa claramente en torno a las características de contenido, en el lugar y en el tiempo.

El tipo de muestra será del tipo no probabilística por cuanto la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características de la investigación. Este procedimiento no es mecánico, ni con base en formulas de probabilidad, sino que depende de la toma de decisiones de los Funcionarios del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN en el ámbito de la capacitación del personal de Guardias; enfatizándose que, las muestras seleccionadas obedecen a criterios de investigación.

1.7.5 Tratamiento de la Información

1.-Análisis del marco teórico

2.-Análisis de los resultados de la capacitación, las técnicas empleadas por los profesores, su nivel de capacitación y liderazgo, los sistemas de evaluación, las acciones correctivas, la actualización y continuidad de los programas, el grado de cumplimiento de las disposiciones y regulaciones vigentes tanto nacionales como internacionales

1.8 Resultados e Impactos Esperados

Es conocido que en la sociedad del conocimiento el recurso más importante es el recurso humano siempre que este adecuadamente capacitado, entrenado y motivado. En vista que el presente proyecto está orientado a potenciar las competencias del personal, su aplicación garantizará que el personal de seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN alcance adecuados estándares de preparación profesional, lo que garantizará eficaces desempeños profesionales con el consiguiente beneficio y/o aporte para la competitividad del puerto.

Capítulo 2: ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNOSTICO

2.1 Análisis de la situación actual

Desde la vigencia el 01-JUL-04 hasta la presente fecha el personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN ha recibido cursos de capacitación tanto los establecidos por la Organización Marítima Internacional (OMI) como los diseñados por la Secretaria de Protección Marítima.

Si bien los indicados cursos han contribuido a elevar el nivel profesional de los Guardias el proceso educativo no solo que no se ha encuadrado en la mejora continua sino que ha sufrido un estancamiento debido a factores de variada índole, siendo quizá el más determinante la no implementación de la capacitación por competencias.

Así mismo el plan de protección del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN en la sección 4 contempla programas anuales de capacitación para el personal con tareas de protección, estos programas no son estructurados técnicamente, los sistemas de evaluación no permiten establecer el grado de eficacia y/o los resultados esperados, las personas a cargo de la capacitación no ha recibido la preparación necesaria y, finalmente, los contenidos en algunos casos es repetitivo no tienen continuidad y no se contemplan programas para personal nuevo que se incorpora al puerto debido a las frecuentes rotaciones.

La situación educativa mencionada anteriormente lo corroboran los resultados de las auditorias que en forma anual viene realizando la Secretaria Ejecutiva de Protección Marítima al Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN desde el año 2004 hasta la presente.

Para la elaboración de los planes y programas de capacitación los cuales constan en la sección 4 del plan de protección del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN la

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Secretaría Ejecutiva de Protección Marítima, ha emitido los siguientes lineamientos generales orientados a lograr los objetivos de la capacitación y entrenamiento del personal siendo entre otras las siguientes:

- a. La capacitación en protección marítima es obligatoria para todo el personal del puerto
- b. El Oficial de Protección de la Instalación Portuaria es responsable por el cumplimiento del programa de capacitación del personal sobre el Código
- c. PBIP y el Plan de Protección, para todo el personal del puerto así como de la supervisión de su cumplimiento
- d. Anualmente el Oficial de Protección deberá evaluar los requerimientos y elaborar el programa de capacitación el mismo que deberá ser aprobado por la SEPROM. Así mismo deberá cumplir las disposiciones de este Organismo en lo relacionado a la administración de los programas y reportes periódicos
- e. Todo el personal de la Instalación Portuaria con funciones específicas de protección, debe tener suficiente conocimiento y estar familiarizado con las disposiciones pertinentes del Plan, respecto a todos o algunos de los siguientes aspectos:
- f. Conocimiento de amenazas actuales y recurrentes para la protección.
- g. Detección e identificación de armas y otras sustancias o artefactos peligrosos.
- h. Reconocimiento de las características y el comportamiento de las personas que pueden suponer una amenaza para la protección.
- i. Técnicas que se utilizan para eludir las medidas de protección.
- j. Funcionamiento del equipo y los sistemas de protección.
- k. Verificación, mantenimiento preventivo y prueba del equipo y los sistemas de protección.
- l. Técnicas de inspección, control y vigilancia.
- m. Métodos para efectuar registros de personas, efectos personales, equipajes, carga y provisiones del buque.

Como complemento a los lineamientos indicados anteriormente la SEPROM, para fines de control y evaluación ha implementado los siguientes formatos: SEPROM-CAP-01 el mismo que contiene: tema de la capacitación, fecha, participantes, Instructores; y el formato SEPROM-CAP-02 que contiene: el tema abordado, la fecha de realización, los participantes y los resultados alcanzados.

2.2 Análisis comparativo, evolución, tendencias, perspectivas

Se realizó un análisis documental de los procesos de capacitación que se cumplen en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN así como una investigación de campo sobre el grado de conocimiento y aplicación de los procesos y procedimientos de seguridad por parte de los Guardias. Esto ha permitido establecer la situación actual de la capacitación de los Guardias en el puerto. Esta observación se complementó con cuestionarios y entrevistas a Funcionarios del Puerto y Oficial de Protección y Guardias de Seguridad, así como un análisis de la documentación relacionada a la administración de la protección lo que ha permitido realizar una evaluación integral de los procesos diseñados para la capacitación.

Considerando la labor del Profesor en el sistema educativo se realizaron entrevistas sobre temas puntuales y se revisó la documentación pertinente estableciéndose el grado de preparación en la capacitación por competencias del Instructor; así como también la actualización de conocimientos sobre las disposiciones vigentes en materia educativa, las evaluaciones y acciones correctivas adoptadas. Como complemento se analizaron los procedimientos de evaluación así como investigaciones de campo posteriores a los cursos de capacitación para establecer si la capacitación está respondiendo a los requerimientos del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

El análisis de los resultados de las encuestas de opinión efectuadas a los Directivos, Funcionarios, Oficial de Protección, Guardias de Seguridad y Vigilantes del Terminal

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Portuario Privado de ECUAGRAN así como la investigación de campo y el análisis de las debilidades y amenazas del sistema de capacitación y los resultados de las auditorias, han permitido establecer los siguientes aspectos como evoluciones, tendencias y perspectivas:

1. Los procesos educativos del personal del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN en algunos casos no han tenido transformaciones significativas durante los seis años de vigencia del Código PBIP por lo que el sistema educativo en su conjunto tiene algunas debilidades. Estas debilidades obedecen a la falta de la implementación de un modelo educativo técnicamente estructurado y con objetivos generales y específicos claramente definidos que respondan de la manera más integral posible a los cambios y/o desafíos que, como en todas las organizaciones, ocurren en el puerto
2. Dentro del sistema educativo están inmersos: Autoridades de supervisión y control, Escuela de Formación, Gerente del Puerto, Oficial a cargo de la capacitación y finalmente Guardias de Seguridad, y, en todos ellos existen variados grados de concienciación sobre la importancia de la capacitación, y, por otro lado también forman parte del sistema educativo las disposiciones, normas, regulaciones, etc., las mismas que no han sido revisadas, actualizadas y debidamente socializadas a fin de generar información y comprometimiento de todos para una mejora continua en la capacitación. Por no existir indicios de que se tomarán acciones correctivas que den un giro al estatus educativo actual en el puerto, se puede afirmar que en el futuro se mantendría esta condición.
3. Además de lo indicado anteriormente en algunos casos los sistemas de evaluación no responden a un criterio eminentemente técnico por lo que las deficiencias se repiten y los correctivos implementados no han dado los resultados esperados pudiéndose afirmar que esta tendencia se mantendría sino se adopta un plan de capacitación basado en competencias.

2.3 Presentación de resultados y diagnóstico

2.3.1 Programas de Capacitación

Se han analizado los programas de capacitación encontrándose lo siguiente:

- a. Los cursos son planificados, ejecutados y evaluados por el Oficial de Protección del puerto en base a lineamientos de la Secretaria Ejecutiva de Protección Marítima contenidos en el documento SEPROM-CAP-01, el mismo que comprende: tema de la capacitación, fecha, participantes, Instructores; y el control y evaluación a través del formato SEPROM-CAP-02 el cual contiene: el tema abordado, la fecha de realización, los participantes y los resultados alcanzados. (Ver anexo No.1).

Del análisis del contenido del programa se puede inferir que este no constituye un documento que responda de manera integral a los requisitos técnico-pedagógicos de capacitación por competencias, por los motivos que se indican a continuación:

- a. No se definen: los conocimientos, las habilidades, las destrezas, las normas de desempeño y las aptitudes que deben adquirir los Guardias para un desempeño eficiente y eficaz en los cargos, funciones y tareas laborales en el puerto.
- b. No se contempla la vinculación de la teoría con la práctica para que los Guardias tengan un desempeño laboral eficiente, aplicando los saberes aprendidos
- c. Los contenidos no han sido técnicamente seleccionados y organizados a fin de que respondan a los requisitos o realidades del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.
- d. No se contempla criterios para garantizar aprendizajes efectivos y permanentes

2.3.2 Normas de Desempeño Laboral

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

A fin de verificar si se han establecido normas de desempeño laboral por jerarquías se han analizado los registros y/o documentación relacionada encontrándose lo siguiente:

- a. No existen normas de desempeño laboral por jerarquías estructurados en forma secuencial y/o armonizada, que precisen habilidades específicas y que definan los conocimientos y niveles de responsabilidad.
- b. No se consideran las tareas laborales básicas, genéricas y específicas que garanticen un cabal desempeño del personal de Guardias en el puerto.

2.3.3 Metodología de Evaluación de los Resultados de la Capacitación

Con el propósito de establecer si existe una metodología de evaluación de los resultados o indicadores desempeño y establecer las fortalezas y debilidades del sistema de evaluación se realizó un análisis documental, encontrándose que la evaluación de los resultados de la capacitación se realiza a través del formato emitido por el Organismo de Control cuyo código es SEPROM-CAP-02, a través de cual el puerto reporta el cumplimiento de la capacitación, existe únicamente una columna que indica los resultados alcanzados. (Ver anexo No.2)

Esta forma de evaluación no responde a ninguno de los siguientes tipos de evaluación conocidos:

- a. Por su finalidad o función
- b. Por el criterio de comparación
- c. Por los agentes evaluadores
- d. Por el momento de aplicación

Además de lo anterior esta forma de evaluación de la capacitación no contempla los siguientes aspectos:

- a. Los procesos
- b. Las competencias

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

- c. Los estándares
- d. Los desempeños

Finalmente, la indicada evaluación no contiene ninguno de los siguientes tipos de informes:

- a. Informes descriptivos
- b. Informes específicos
- c. Informes cualitativos
- d. Informes cuantitativos
- e. Informes periódicos
- f. Informes finales

Por lo anterior se concluye que no existen metodologías de evaluación eminentemente técnicas o indicadores de desempeño y que permitan establecer los resultados de la capacitación.

Además de lo indicado se ha establecido que las evaluaciones no permiten determinar en forma estandarizada:

- a. La pertinencia
- b. La eficiencia
- c. La eficacia y,
- d. El impacto de las actividades de capacitación

2.3.4 Resultados de los Cuestionarios y Entrevistas

Una vez establecidas las muestras adecuadas se han recolectado los datos pertinentes utilizando tres cuestionarios y entrevistas las mismas que comprendieron lo siguiente:

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

1. Datos de identificación
2. Programas de capacitación por competencias
3. Normas de desempeño laboral por jerarquías.
4. Metodología de la evaluación de resultados o indicadores de desempeño

Estos cuestionarios así como la tabulación de las respectivas respuestas constan en los Anexos No.3, No.4, No.5, No.6, No.7 y No.8.

2.3.5 Tratamiento de la Información

Entrevistas

A. Datos de identificación

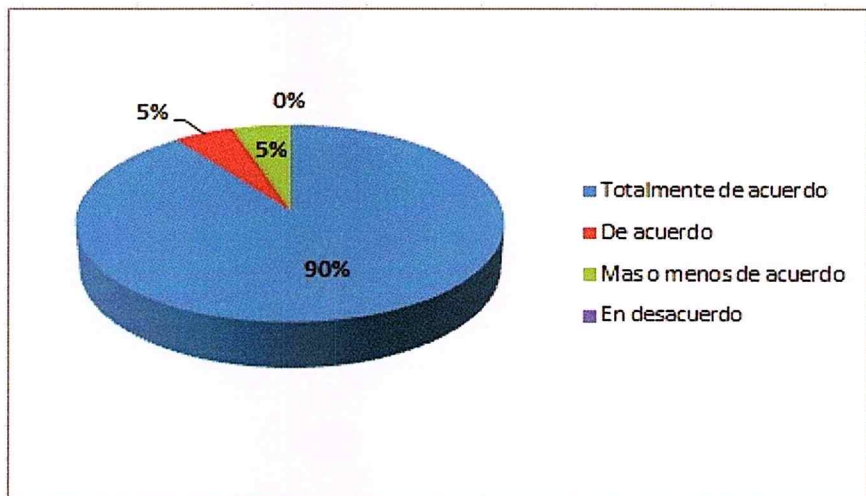
A-1 Puerto: Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

A-2: Año: 2011

B. Programas de capacitación por competencias

B-1: ¿Está de acuerdo que se revisen los programas de capacitación que actualmente se mantiene en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	18
De acuerdo	1
Mas o menos de acuerdo	1
En desacuerdo	x
TOTAL	20



Fuente: Entrevistas

Cuadro No.1

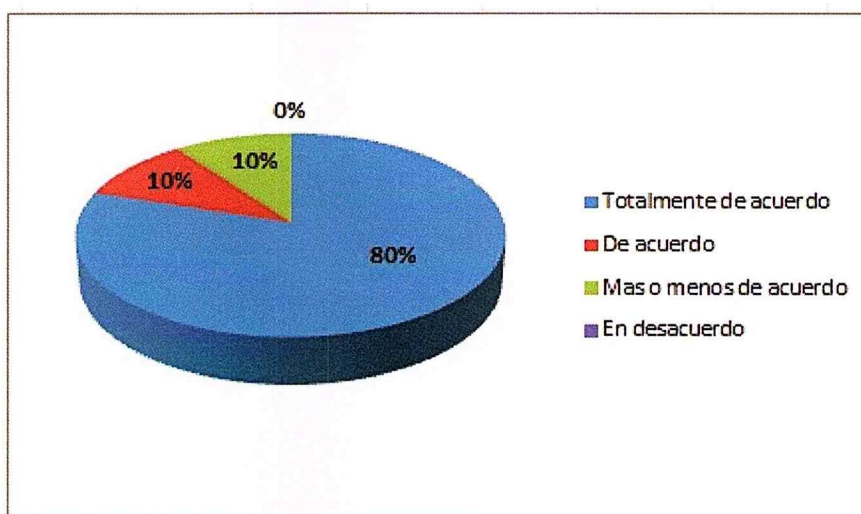
Figura No.1

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El 90% de los encuestados ha expresado que está totalmente de acuerdo con la revisión de los programas de capacitación, el 5% se ha manifestado estar de acuerdo y el 5% más o menos de acuerdo.

B-2.- ¿Considera UD. que la implantación de un nuevo esquema de capacitación del personal de Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN que contemple: conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas responderá a los requerimientos laborales del personal de seguridad?

Totalmente de acuerdo	16
De acuerdo	2
Mas o menos de acuerdo	2
En desacuerdo	x
TOTAL	20



Fuente: Entrevistas

Cuadro No.2

Figura No.2

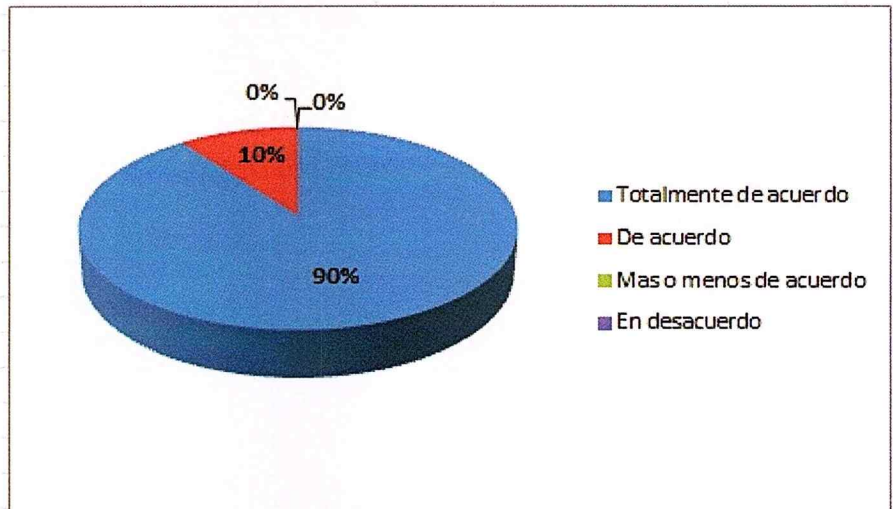
El 80% de los encuestados ha respondido que está totalmente de acuerdo, el 10% ha respondido estar de acuerdo y el 10% más o menos de acuerdo de que la implantación de un nuevo esquema de capacitación del personal de Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN que contemple: conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas responderá a los requerimientos laborales del personal de seguridad.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

B-3.- ¿Está de acuerdo de que la implantación de un programa de capacitación por competencias que deben alcanzar los Guardias hasta la culminación de su carrera, contribuirá a un desempeño más eficiente y eficaz en las tareas laborales en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	18
De acuerdo	2
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



CuadroNo.3

Figura No.3

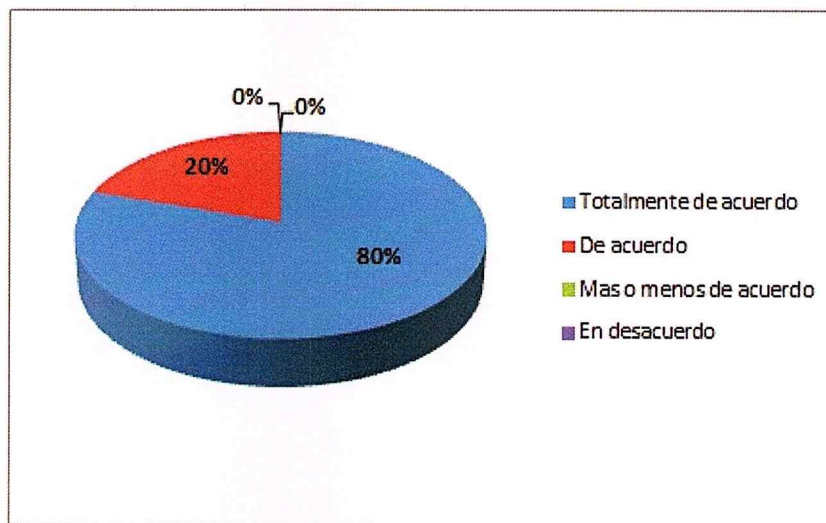
El 90% de los encuestados ha expresado que está totalmente de acuerdo que la implantación de un programa de capacitación por competencias que deben alcanzar los Guardias hasta la culminación de su carrera, contribuirá a un desempeño más eficiente y eficaz en las tareas laborales en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN, mientras que el 10% se ha manifestado estar de acuerdo con la indicada implantación.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

B-4.- ¿Está de acuerdo de que el programa de capacitación contemple contenidos que hayan sido cuidadosamente seleccionados y organizados por especialistas en programación educativa a fin de que respondan de forma lo mas integral posible a los requisitos laborales del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	16
De acuerdo	4
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



Cuadro No.4

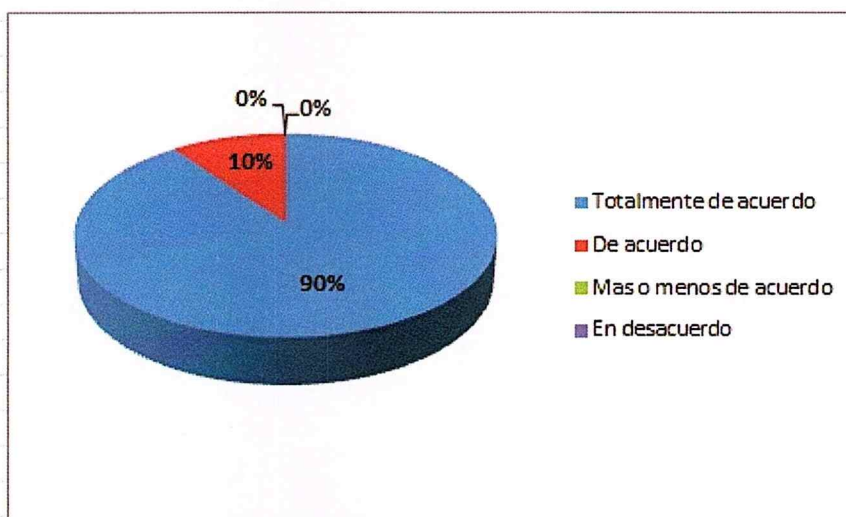
Figura No.4

El 80% de los encuestados ha expresado que está totalmente de acuerdo de que el programa de capacitación contemple contenidos que hayan sido cuidadosamente seleccionados y organizados por especialistas en programación educativa a fin de que respondan de forma lo mas integral posible a los requisitos del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN, mientras que el 20% se ha manifestado estar de acuerdo.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

B-5.-¿Está de acuerdo de que el programa de capacitación tenga un enfoque práctico, considerando como un conjunto las habilidades y destrezas profesionales que permitan al Guardia la aplicación flexible de sus conocimientos en su quehacer habitual en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	18
De acuerdo	2
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20



Fuente: Entrevistas

Cuadro No.5

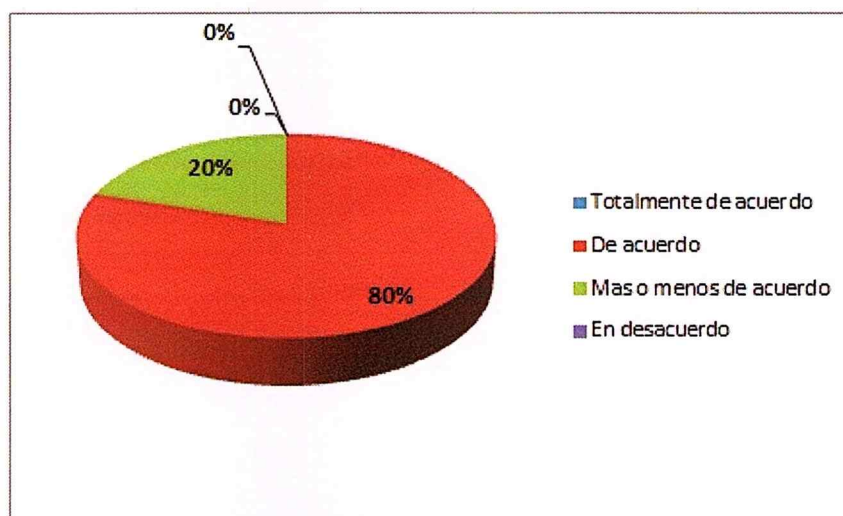
Figura No.5

El 90% de los encuestados ha expresado que está totalmente de acuerdo con que el programa de capacitación tenga un enfoque práctico, considerando como un conjunto las habilidades y destrezas profesionales que permitan al Guardia la aplicación flexible de sus conocimientos en su quehacer habitual en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN mientras que el 10% se ha manifestado estar de acuerdo.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

B-6.- ¿Está de acuerdo de que el programa de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN contemple la capacitación por competencias con enunciados que precisen habilidades específicas, que definan los conocimientos necesita manejar el Guardia así como también que consideren las necesidades y tareas ocupacionales de los Guardias?

Totalmente de acuerdo	x
De acuerdo	16
Mas o menos de acuerdo	4
En desacuerdo	x
TOTAL	20



Fuente: Entrevistas

Cuadro No.6

Figura No.6

El 80% de los encuestados ha expresado que está de acuerdo de que el programa de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN contemple la capacitación por competencias con enunciados que precisen habilidades específicas, que definan los conocimientos necesita manejar el Guardia así como también que consideren las

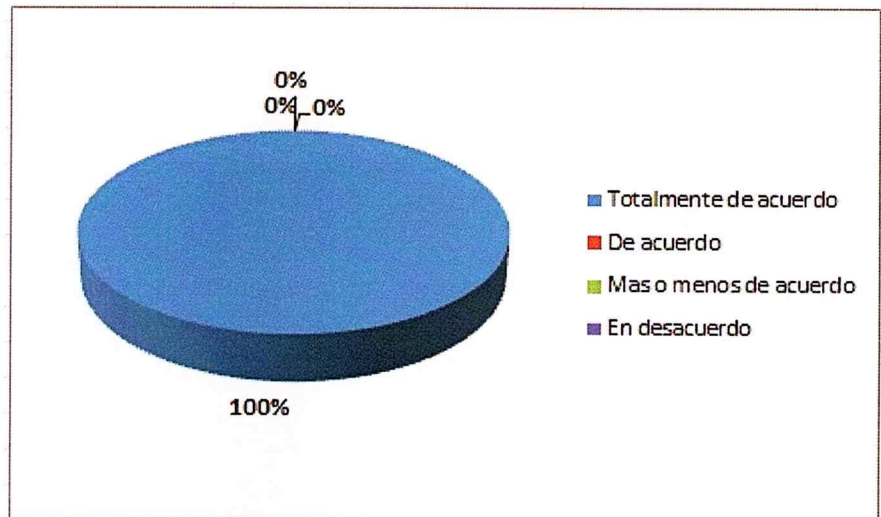
Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

necesidades y tareas ocupacionales de los Guardias mientras que el 20% ha manifestado estar más o menos de acuerdo.

B-7.- ¿Está de acuerdo de que en el programa de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN se consideren las tareas laborales básicas, genéricas y específicas que permitan responder de mejor forma a los requerimientos laborales de los Guardias?

Totalmente de acuerdo	20
De acuerdo	x
Mas o menos de acuerdo	X
En desacuerdo	X
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



Cuadro No.7

Figura No.7

El 100% de los encuestados han manifestado que está totalmente de acuerdo de que en el programa de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN se consideren las tareas laborales básicas, genéricas y específicas que permitan

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

responder de mejor forma a los requerimientos laborales de los Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Cuadro No. 7-A
Resumen de las respuestas a las preguntas del cuestionario

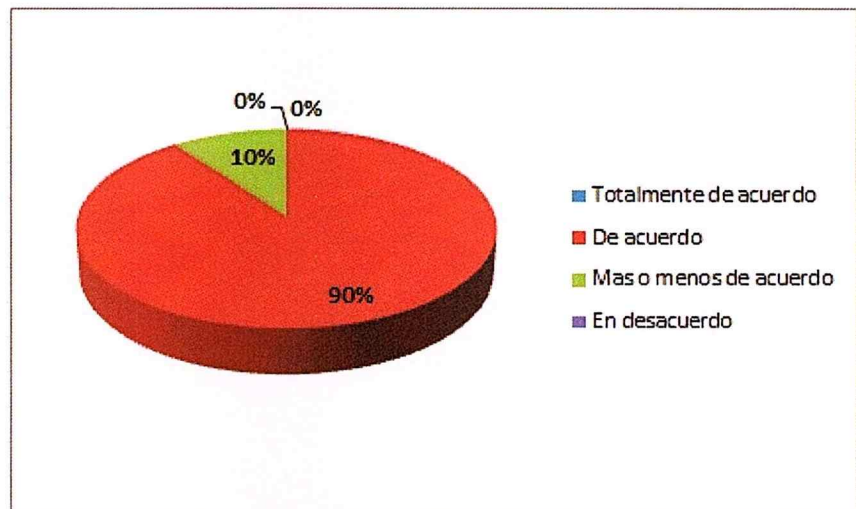
Programas de capacitación									
	Preguntas							Suma	Porcentaje
	1	2	3	4	5	6	7		
Totalmente de acuerdo	18	16	18	16	18	0	20	106	76%
De acuerdo	1	2	2	4	2	16	0	27	19%
Mas o menos de acuerdo	1	2	0	0	0	4	0	7	5%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
							Total	140	100%

Del análisis de las respuestas a las siete preguntas formuladas relacionadas a los programas de capacitación, conforme consta en el cuadro No. 7-A se establece lo siguiente: el 76% de los encuestados han contestado que están totalmente de acuerdo, el 19% que está de acuerdo mientras que el 5% más o menos de acuerdo

C. Normas de desempeño laboral por jerarquías.

C-1.- ¿Está de acuerdo de que se optimizaría el proceso de capacitación si se contemplan normas de desempeño laboral para los Guardias de Seguridad, estructurados en forma secuencial y/o armonizada por jerarquías y que consideren los niveles de responsabilidad de los Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	X
De acuerdo	18
Mas o menos de acuerdo	2
En desacuerdo	X
TOTAL	20



Fuente: Entrevistas

Cuadro No.8

Figura No.8

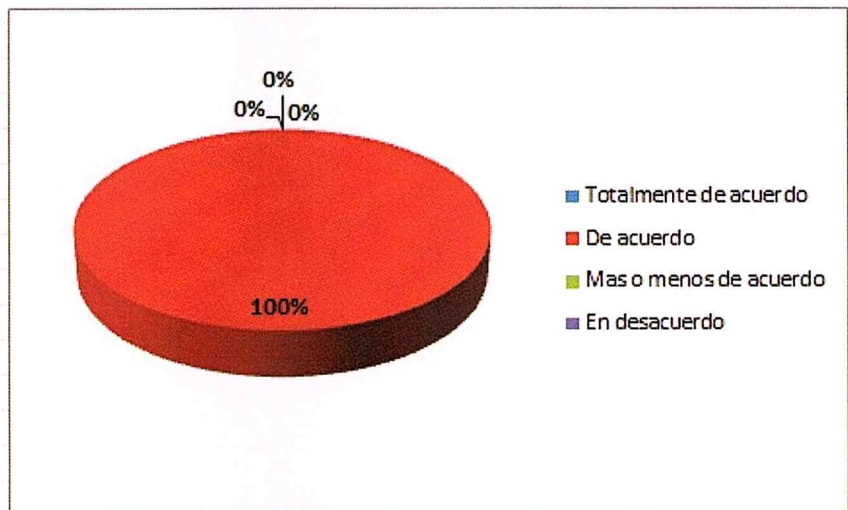
El 80% de los encuestados ha indicado que está de acuerdo de que se optimizaría el proceso de capacitación si se contemplan normas de desempeño laboral para los Guardias de Seguridad, estructurados en forma secuencial y/o armonizada por jerarquías y que consideren los niveles de responsabilidad de los Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN mientras que el 20% ha manifestado que esta mas o menos de acuerdo

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

C-2.- ¿ Está de acuerdo de que se optimizaría el proceso capacitación si se implanta un programa de capacitación que incluya en forma detallada las competencias laborales que deben alcanzar al término de los periodos y/o eventos de capacitación los Guardias, los Vigilantes y los Supervisores de Seguridad en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.?

Totalmente de acuerdo	x
De acuerdo	20
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



Cuadro No. 9

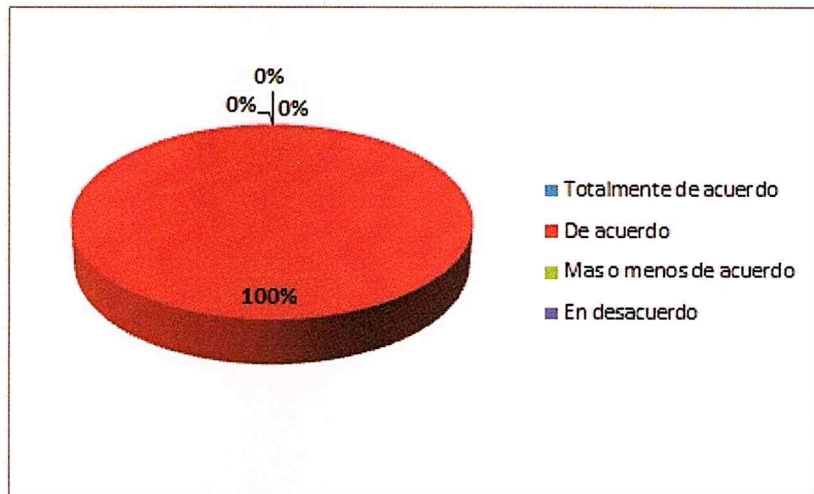
Figura No.9

El 100% se ha manifestado en el sentido de que está de acuerdo de que se optimizaría el proceso capacitación si se implanta un programa de capacitación que incluya en forma detallada las competencias laborales que deben alcanzar al término de los periodos y/o eventos de capacitación los Guardias, los Vigilantes y los Supervisores de Seguridad en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

C-3. ¿Está de acuerdo de que el programa de capacitación contemple sistemas de evaluación de las normas de desempeño para garantizar oportunos reajustes y/o la mejora continua del proceso de capacitación de los Guardias, Vigilantes y Supervisores en Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	x
De acuerdo	20
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20



Fuente: Entrevistas

Cuadro No.10

Figura No.10

El 100% se ha pronunciado que está de acuerdo que el programa de capacitación contemple sistemas de evaluación para garantizar oportunos reajustes y/o la mejora continua de los Guardias, Vigilantes y Supervisores en Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

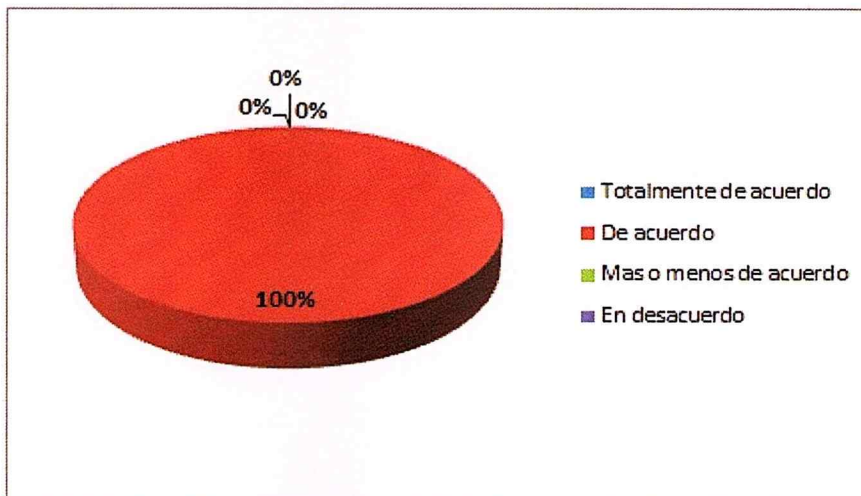
C-4.- ¿Está de acuerdo de que se optimizaría el proceso de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN si los programas contemplan la capacitación por competencias con enunciados que precisen habilidades específicas, que definan los conocimientos que necesita manejar el Guardia así como también que consideren las

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

necesidades y tareas ocupacionales de los Guardias Vigilantes y Supervisores en Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	x
De acuerdo	20
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



Cuadro No.11

Figura No.11

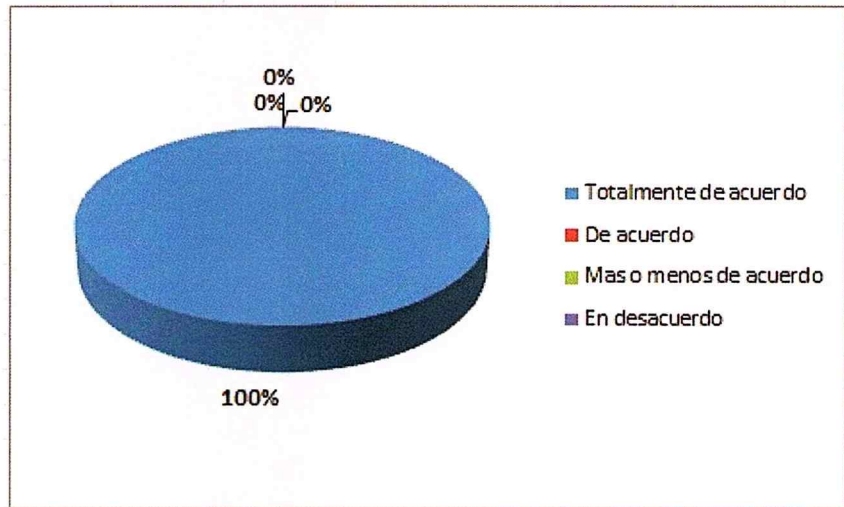
El 100% ha indicado que está de acuerdo de que el programa de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN contemple la capacitación por competencias con enunciados que precisen habilidades específicas, que definan los conocimientos que necesita manejar el Guardia, Vigilantes y Supervisores así como también que consideren las necesidades y tareas ocupacionales de los mismos en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

C- 5.- ¿Está de acuerdo que se optimizaría el proceso de capacitación si los programas del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN contemplan la participación activa y emotiva del alumno en las situaciones de aprendizaje, que estos sean internalizados con el máximo entendimiento y que contemplen la combinación y creación de ideas por parte de los Guardias Vigilantes y Supervisores?

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Totalmente de acuerdo	20
De acuerdo	x
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	X
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



Cuadro No.12

Figura No.12

El 100% está totalmente de acuerdo que el programa de capacitación del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN contemple la participación activa y emotiva del alumno en las situaciones de aprendizaje, que estos sean internalizados con el máximo entendimiento y que contemplen la combinación y creación de ideas por parte de los Guardias, Vigilantes y Supervisores.

Cuadro No. 12-A

Resumen de las respuestas a las preguntas del cuestionario

Normas de desempeño laboral							
	Preguntas					Suma	Porcentaje
	1	2	3	4	5		
Totalmente de acuerdo	0	0	0	0	20	20	20%
De acuerdo	18	20	20	20	2	80	78%
Mas o menos de acuerdo	2	0	0	0	0	2	2%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0%
Total						102	100%

66

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

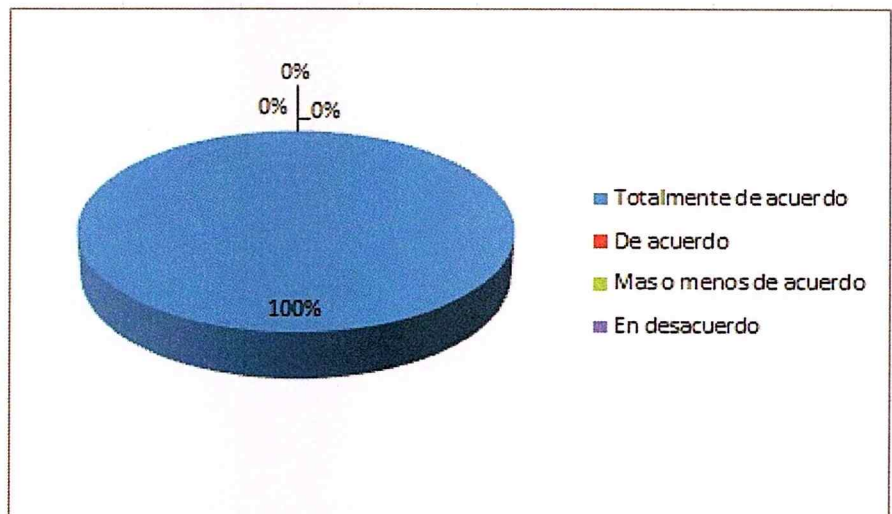
Del análisis de las respuestas a las siete preguntas formuladas relacionadas a las normas de desempeño laboral por jerarquías, conforme consta en el cuadro No. 12-A se establece lo siguiente: el 20% de los encuestados han contestado que están totalmente de acuerdo, el 78% que está de acuerdo mientras que el 2% más o menos de acuerdo

D. Metodología de la evaluación de resultados o indicadores de desempeño

D-1.- ¿Está de acuerdo de que la adecuada metodología, al ser un proceso dinámico, continuo, sistemático y por contemplar todos los componentes, las funciones de cada uno y la interrelación entre ellos, garantizará la verificación de los resultados de la capacitación de los Guardias, Vigilantes y Supervisores del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN y/o contribuirá al logro de los objetivos de la capacitación?

Totalmente de acuerdo	20
De acuerdo	x
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



Cuadro No. 13

Figura No.13

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El 100% de los entrevistados ha contestado que está totalmente de acuerdo de que la adecuada metodología, al ser un proceso dinámico, continuo, sistemático y por contemplar todos los componentes, las funciones de cada uno y la interrelación entre ellos, garantizará la verificación de los resultados de la capacitación de los Guardias, Vigilantes y Supervisores del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN y/o contribuirá al logro de los objetivos de la capacitación.

D-2.- ¿Considera UD. que la adecuada metodología de evaluación facilita la realización de seguimientos continuos de los progresos de los Guardias, de la forma en que trabajan; los éxitos, errores o fracasos, con la finalidad de orientar a los Guardias Vigilantes y Supervisores y estimular su desarrollo del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	20
De acuerdo	x
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas

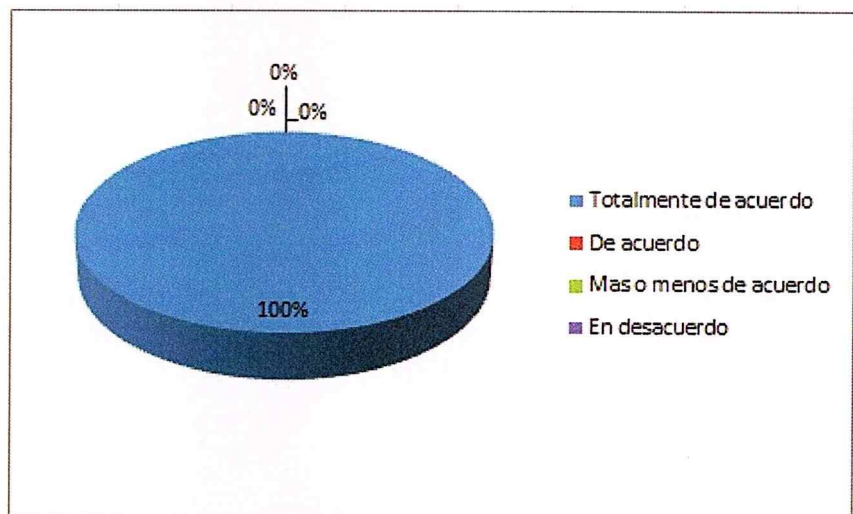


Figura No.14

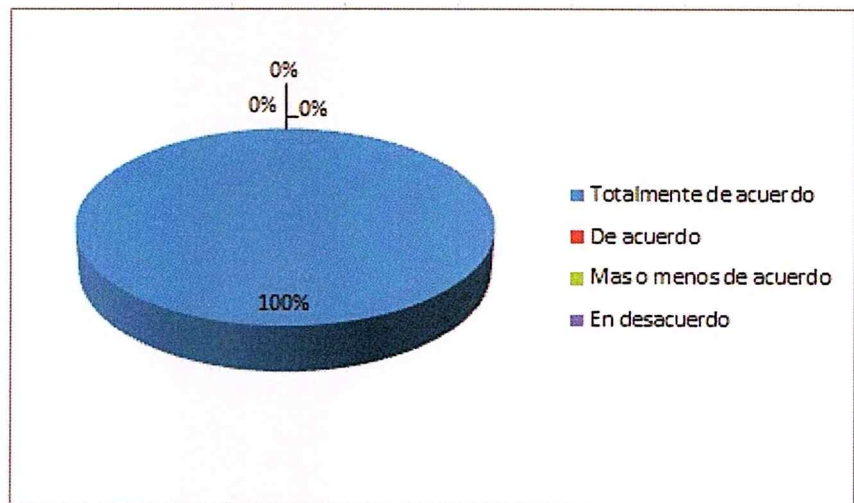
Cuadro No.14

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El 100% de los entrevistados ha contestado que está totalmente de acuerdo que la adecuada metodología de evaluación facilita la realización de seguimientos continuos de los progresos de los Guardias, de la forma en que trabajan; los éxitos, posibles errores o fracasos, con la finalidad de orientar a los Guardias Vigilantes y Supervisores y estimular su desarrollo del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

D-3.- ¿Está de acuerdo de que se optimizaría el proceso de capacitación si se permite la participación de los Guardias, Supervisores y Vigilantes en el proceso de evaluación a fin de que contribuyan a arribar a juicios de valor, efectuar reajustes a los procesos y procedimientos y tomar decisiones en base a las necesidades educativas del personal?

Totalmente de acuerdo	20
De acuerdo	x
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	x



Fuente: Entrevistas

Cuadro No.15

Figura No.15

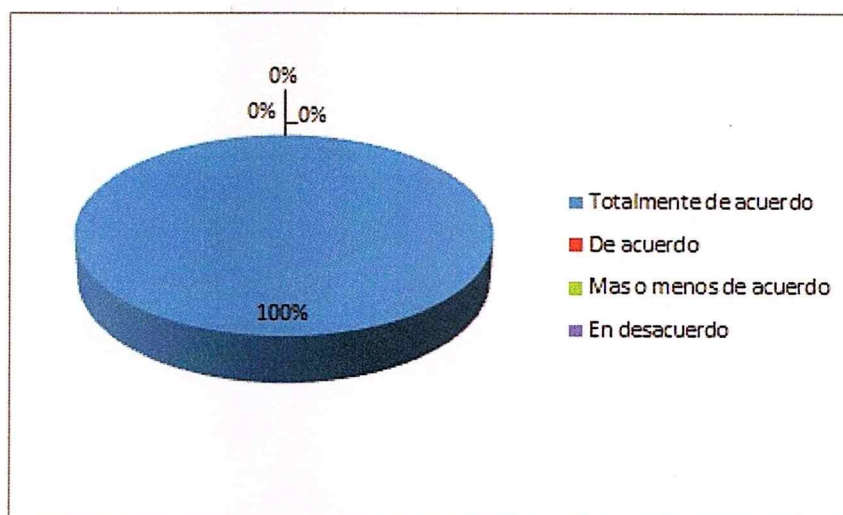
Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El 100% de los entrevistados ha contestado que está totalmente de acuerdo que se optimizaría el proceso de capacitación si se implementan mecanismos que permitan arribar a juicios de valor, efectuar reajustes a los procesos y procedimientos y tomar decisiones en base a las necesidades educativas de los Guardias Vigilantes y Supervisores del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

D-4.- ¿Está de acuerdo de que la adecuada metodología de evaluación permitirá un mejor aprovechamiento de las herramientas administrativas de aprendizaje y la implementación de procesos orientados a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, la programación y la toma de decisiones futuras en el ámbito de la capacitación de los Guardias, Vigilantes y Supervisores del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN?

Totalmente de acuerdo	20
De acuerdo	x
Mas o menos de acuerdo	x
En desacuerdo	x
TOTAL	20

Fuente: Entrevistas



Cuadro No.16

Figura No.16

El 100% de los entrevistados ha contestado que está totalmente de acuerdo de que la adecuada metodología de evaluación permitirá un mejor aprovechamiento de las

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

herramientas administrativas de aprendizaje y la implementación de procesos orientados a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, la programación y la toma de decisiones futuras en el ámbito de la capacitación de los Guardias, Vigilantes y Supervisores del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Cuadro No. 16-A

Resumen de las respuestas a las preguntas del cuestionario

Metodología de la Evaluación						
	Preguntas				Suma	Porcentaje
	1	2	3	4		
Totalmente de acuerdo	20	20	20	20	80	100%
De acuerdo	0	0	0	0	0	0%
Mas o menos de acuerdo	0	0	0	0	0	0%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0%
Total					80	100%

Del análisis de las respuestas a las siete preguntas relacionadas a la adecuada metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño, conforme consta en el cuadro No. 16-A se establece que el 100% que están totalmente de acuerdo.

2.3.6 Discusión de Resultados y Diagnóstico

De las respuestas a los cuestionarios y entrevistas a los Funcionarios, Directivos y Personal de Guardias, Vigilantes y Supervisores del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN se ha podido establecer que sus respuestas a las siete preguntas son coincidentes puesto que han manifestado que están totalmente de acuerdo o de acuerdo en lo siguiente:

1. Que se revisen los programas que actualmente se mantiene en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.
2. Que se implante de un nuevo esquema de capacitación por competencias las cuales deben alcanzar los Guardias, Vigilantes y Supervisores hasta la culminación de su carrera y que incluya un conjunto las habilidades y destrezas profesionales que les permitan la aplicación flexible de sus conocimientos.
3. Que esta nueva corriente por competencias contribuirá a un desempeño mas eficiente y eficaz en las tareas laborales de los Guardias, Vigilantes y Supervisores.
4. Que los programas de capacitación contemplen contenidos que hayan han sido cuidadosamente seleccionados y organizados por especialistas en programación educativa.
5. Que los programas contemplen la participación activa y emotiva de los Guardias, Vigilantes y Supervisores en las situaciones de aprendizaje.
6. Que los programas contemplen normas de desempeño laboral para los Guardias, Vigilantes y Supervisores, estructurados en forma secuencial y/o armonizada por jerarquías laborales.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

7. Que los programas contemplen sistemas de evaluación y la realización de oportunos reajustes para garantizar la mejora continua de los Guardias, Vigilantes y Supervisores.
8. Que los programas contemplen un proceso dinámico, continuo y sistemático que garantice la verificación de los resultados de la capacitación: adquisición de competencias, cambios en las conductas y actitudes y desempeño laboral de los Guardias, Vigilantes y Supervisores
9. Que se implemente una adecuada metodología de evaluación que facilite la realización de seguimientos continuos de los progresos de los Guardias, Vigilantes y Supervisores

Las respuestas a cada uno de los cuestionarios respaldados en forma grafica y porcentual constan en los respectivos anexos como documentos de prueba de las respectivas hipótesis.

2.4 Verificación de hipótesis

A la luz de la investigación realizada a continuación se va a fundamentar sólidamente cada una de las hipótesis del presente trabajo.

2.4.1 Verificación Hipótesis General

En la hipótesis se sostiene que “El diseño de un Sistema de capacitación para desarrollar competencias laborales, permite a los Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN, la mejora del desempeño de sus funciones”.

El aprendizaje y la capacitación permite al hombre resolver asertivamente problemas y no una simple acumulación de datos en la memoria, es activa y utiliza la experiencia para crecer y poder aprender, esta concepción privilegia la acción del alumno, quien

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

debe desarrollar habilidades para aprender, investigar, saber comunicarse, escuchar, discutir, razonar, descubrir, experimentar y actuar en grupo, para lo cual el profesor debe guiar o conducir el aprendizaje y ayudar a que los alumnos adquieran las habilidades que se esperan de ellos.

Así mismo esta nueva corriente está concebida para garantizar el permanente desarrollo profesional de los alumnos, potenciando cada vez más sus habilidades pues es un proceso educativo integral orientado a proveer conocimientos, potenciar las capacidades, desarrollar las habilidades y destrezas, las cuales, junto con una motivación para adoptar actitudes positivas y/o proactivas ante el cumplimiento de sus tareas laborales, garantiza aprendizajes significativos que redundaran en mejores desempeños en el puerto.

Además de lo indicado anteriormente del análisis global de las respuestas a los cuestionarios se puede comprobar que efectivamente el nuevo esquema, al estar basado en competencias laborales, permitirá a los Guardias de Seguridad un mejor desempeño de sus funciones en el ámbito de la seguridad en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

2.4.2 Verificación hipótesis particulares

Hipótesis No. 1.-Los programas de capacitación por competencias laborales del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN permiten responder a los requerimientos laborales del personal de seguridad.

Para probar esta hipótesis se ha realizado una encuesta a veinte personas entre Funcionarios, Directivos, Oficial de Protección, Guardias, Supervisores y Vigilantes del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN cuyas preguntas y respuestas se encuentran en los anexos No. 3 y No. 4. Así mismo los resultados constan en los cuadros y figuras desde el No. 1 al No. 7.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Del análisis de las respuestas a las siete preguntas sobre temas relacionados a los programas de capacitación, conforme consta en el cuadro No. 7-A se establece lo siguiente: el 76% de los encuestados han contestado que están totalmente de acuerdo, el 19% que está de acuerdo mientras que el 5% más o menos de acuerdo.

CONCLUSION: Considerando el porcentaje de las respuestas se puede establecer que existe un consenso mayoritario que está totalmente de acuerdo y de acuerdo que el programa de capacitación por competencias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN permitirá responder a los requerimientos laborales del personal de seguridad con lo que se demuestra que la hipótesis es válida.

Hipótesis No. 2.- El establecimiento de normas de desempeño laboral por jerarquías permite optimizar el proceso de capacitación del personal

Para probar esta hipótesis se ha realizado una encuesta a veinte personas entre Funcionarios, Directivos, Oficial de Protección, Guardias, Supervisores y Vigilantes del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN sobre temas relacionados a las normas de desempeño laboral cuyas preguntas y respuestas se encuentran en los anexos No. 5 y No. 6. Así mismo los resultados constan en los cuadros y figuras desde el No. 8 al No. 12.

Del análisis de las respuestas a las cinco preguntas sobre temas relacionados a las normas de desempeño laboral por jerarquías, conforme consta en el cuadro No. 12-A se establece lo siguiente: el 20% de los encuestados han contestado que están totalmente de acuerdo, el 78% que está de acuerdo mientras que el 2% más o menos de acuerdo

CONCLUSION: Considerando el porcentaje de las respuestas se puede establecer que existe un consenso mayoritario que el establecimiento de normas de desempeño

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

laboral por jerarquías permitirá optimizar el proceso de capacitación del personal de seguridad con lo que se demuestra que la hipótesis es válida.

Hipótesis 3.-La adecuada metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño permite evidenciar la eficacia de la capacitación del personal de Guardias

Para probar esta hipótesis se ha realizado una encuesta a veinte personas entre Funcionarios, Directivos, Oficial de Protección, Guardias, Supervisores y Vigilantes del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN sobre temas relacionados a la metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño laboral cuyas preguntas y respuestas se encuentran en los anexos No. 7 y No.8. Así mismo los resultados constan en los cuadros y figuras desde el No. 13 al No. 16.

CONCLUSION: Del análisis de las respuestas a las cuatro preguntas formuladas conforme consta en el cuadro No. 16-A, se puede establecer que el 100% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la adecuada metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño permitirá evidenciar la eficacia de la capacitación del personal de Guardias de Seguridad con lo que se demuestra que la hipótesis es válida.

Capitulo 3

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN LA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PARA EL PERSONAL DE GUARDIAS DE SEGURIDAD DEL TERMINAL PORTUARIO PRIVADO DE “ECUAGRAN”

Desarrollo de la Propuesta

1. Introducción y datos informativos.

La presente propuesta contiene el diseño de un sistema de capacitación basado en la educación por competencias laborales para el personal de guardias de seguridad del Terminal Portuario Privado de “ECUAGRAN” la cual ha sido elaborada siguiendo la metodología de esta nueva corriente de capacitación.

Este sistema de capacitación es el resultado de un proceso de integración de habilidades y conocimientos que, armonizados técnicamente y enfocados al Guardia de Seguridad, tiene como finalidad capacitarlo para la adecuada solución de problemas laborales en el puerto así como también mejorar el desarrollo personal y contribuir a un cambio cultural del Terminal Portuario de ECUAGRAN.

Este enfoque al desempeño laboral de la persona requerido por el Terminal Portuario es el que justifica la implementación de la propuesta la misma que se sustenta en el marco teórico y en los resultados de la investigación realizada con una muestra de 20 personas entre Directivos, Funcionarios y Guardias de Seguridad del Terminal Portuario de ECUAGRAN..

Los cambios en los sistemas portuarios propician nuevas formas de vida, de producción y de trabajo; lo cual demanda que los puertos orienten sus propósitos educativos a la formación de Guardias de Seguridad por lo que los planes y programas de estudio se han rediseñado adecuándolos a las demandas actuales y futuras bajo el enfoque del

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

modelo de capacitación por competencias centrado en el aprendizaje que promueva la formación integral del Guardia de Seguridad.

Datos de identificación del Terminal Portuario

Nombre: Terminal Portuario Privado "ECUAGRAN"

Lugar: Rio Guayas

Servicios Portuarios Manejo de graneles

Número de Naves al año: 20 naves

Numero de toneladas movilizadas: 200.000 toneladas

Ubicación Geográfica: A orillas de Rio Guayas, frente a la ciudadela La Pradera

Entorno Social: Comunidad marítima

2. Objetivos del sistema de capacitación basado en la educación por competencias laborales para el personal de guardias de seguridad

El sistema de capacitación basado en la educación por competencias laborales para el personal de Guardias de Seguridad tiene como objetivos los siguientes:

2.1 Objetivo General

Diseñar un sistema de capacitación para desarrollar competencias laborales que permita a los Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN la mejora del desempeño de sus funciones específicas de seguridad poniendo en práctica y/o explotando en forma correcta y eficaz sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes.

2.2 Objetivos Específicos

- 2.2.1 Diseñar programas de capacitación por competencias laborales para el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN que permitan responder a los requerimientos laborales del personal de Guardias de Seguridad.
- 2.2.2 Establecer normas de desempeño laboral por jerarquías que permitan optimizar el proceso de capacitación del personal de Guardias de Seguridad.
- 2.2.3 Diseñar una metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño que permita evidenciar la eficacia de la capacitación del personal de Guardias de Seguridad

3. Consideraciones para el diseño curricular por competencias

El diseño curricular por competencias que se propone centra los resultados en el desempeño del Guardia de Seguridad lo cual implica modificar no sólo el tipo de diseño curricular, sino también las prácticas de enseñanza y la evaluación.

Para este diseño curricular por competencias primeramente se ha definido el perfil de egreso del Guardia considerado los siguientes elementos:

- a. Resultado del aprendizaje: competencias específicas.
- b. Contenidos y estructura curricular: unidades didácticas.
- c. Enfoque de enseñanza y enfoque de aprendizaje.
- d. Modalidades educativas para alcanzar los resultados de aprendizaje.
- e. Procedimientos e instrumentos de evaluación y aprendizaje.
- f. Recursos: académicos, organizacionales y de infraestructura

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Considerando lo expuesto anteriormente se ha estructurado la malla curricular como medio para cumplir con eficacia y eficiencia el fin del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN en el ámbito educativo que es la formación integral, armónica y contextual del Guardia de Seguridad. Tomando como base este propósito fundamental, se ha estructurado la malla curricular cuyos lineamientos generales son los siguientes:

- a. Estructurar los módulos en función de las tareas que cumple el Guardia de Seguridad
- b. Asignar el número necesario de horas para cada módulo.
- c. Evitar la disgregación de las asignaturas en diferentes momentos con la finalidad de alcanzar un tratamiento secuencial, sistemático, coherente e integral de competencias que consoliden la formación profesional de los Guardias de Seguridad.
- d. Propiciar el equilibrio entre la teoría y al práctica, tanto en la ubicación de los temas en la mala curricular como en el tratamiento de competencias de los programas de estudios.
- e. Establecer en cada módulo y unidad las competencias a alcanzar

Con las consideraciones mencionadas se han elaborado los programas: macro, meso y micro los cuales constan en los anexos No. 9, No.10 y No. 11

4. Gestión curricular por competencias

La propuesta contiene el currículo el mismo que como un proyecto de acción pedagógica comprende la planificación, organización, dirección, evaluación y control de los elementos del proceso educativo de los Guardias de Seguridad en el Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN.

4.1 Componentes del currículo

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Forman parte de currículo propuesto: los objetivos, los contenidos, la metodología, la evaluación la forma de organización del tiempo, las tareas complementarias así como la regulación para uso de la infraestructura, instalaciones, equipos y materiales para coadyuvar el logro de las competencias previstas.

4.2 Personas que intervienen en el currículo

El currículo se ha diseñado para promover el desarrollo integral de los Guardias de Seguridad e intervienen en él:

Los Guardias de Seguridad: aquellos cuya función principal es aprender.

Los Profesores del Terminal Portuario de ECUAGRAN: los profesionales que facilitan, orientan y acompañan el aprendizaje.

Los Directivos de Terminal: los mismos que son responsables de la provisión de los recursos necesarios para la capacitación.

El Terminal Portuario: en cuyo seno se realiza el aprendizaje.

4.3 Los procesos del trabajo curricular

Para diseñar, producir y evaluar aprendizajes de calidad en el Terminal Portuario de ECUAGRAN, se han considerado los siguientes procesos:

- 4.3.1 Para diseñar el currículo: la investigación, que abre los horizontes posibles, la orientación, que precisa el horizonte a elegir y el diseño propiamente dicho, que articula anticipadamente las acciones que harán posible el logro del horizonte elegido.
- 4.3.2 Para producir los aprendizajes constitutivos del currículo: la implementación, que permite contar con las condiciones necesarias para el aprendizaje y la ejecución, que constituye el proceso mismo de logro.
- 4.3.3 Para evaluar, el monitoreo y evaluación, que informa sobre el proceso y los resultados.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Los procesos indicados anteriormente se describen a continuación:

Investigación curricular: que ha permitido detectar la situación de partida del trabajo curricular ya que ha permitido identificar las características de los Guardias de Seguridad.

Orientación del currículo: ha establecido la intencionalidad del trabajo curricular y traducido en una política curricular y en perfiles educativos.

Diseño curricular: ubicando anticipadamente en el tiempo las acciones consideradas capaces de provocar que los Guardias logren las competencias previstas, es decir, que pasen de la situación diagnosticada a la señalada en el perfil de competencias de los Guardias de Seguridad.

Implementación curricular: para poner en condiciones de óptimo funcionamiento todo aquello que se necesita para pasar del diseño a la ejecución curricular: normas, infraestructura, capacitación de profesores, equipos, materiales, difusión a la comunidad portuaria, etc.

Ejecución curricular: proceso en el que debe realizarse la actividad educativa prevista para producir aprendizajes e ir generando el desarrollo de las competencias consideradas.

Monitoreo y evaluación: Para diseñar el acompañamiento, control y realimentación del aprendizaje de cada Guardia, asegurando óptima calidad en los resultados.

4.4 Niveles de concreción del diseño curricular

El diseño curricular debe realizarse a nivel de aula adecuándolo a las necesidades y posibilidades concretas de aprendizaje de los Guardias de Seguridad.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Su elaboración estará a cargo del Oficial de Protección del Terminal Portuario de ECUAGRAN el mismo que es el responsable de la capacitación, con la participación activa de los Guardias de Seguridad.

4.5 Etapas de la preparación del Guardia de Seguridad

Una etapa de dos horas la cual comprende una inducción o un proceso de teorización temprana y básica. Privilegia el contacto con la realidad portuaria y con los Guardias y Supervisores. Este contacto tiene como finalidad promover una reflexión analítica y crítica de lo observado y la respectiva sistematización.

Una segunda etapa que comprende dieciocho horas para análisis y sistematización teórica del Código PBIP.

La tercera comprende doce horas y corresponde a los Sistemas Específicos de Protección Marítima y Temas Misceláneos de Protección, Técnicas de inspección y registro de personas y vehículos

La cuarta comprende cuatro horas y corresponde a la realización de prácticas y ejercicios de protección marítima y prioriza la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos así como las destrezas necesarias para enfrentar adecuadamente las emergencias que pueden presentarse en los puertos.

La quinta comprende cuatro horas y corresponde a la instrucción teórica sobre temas relacionados a la Ética Profesional del Guardia de Seguridad.

4.6 La evaluación curricular como parte de la gestión curricular

Los sistemas de evaluación que se emplearan son los siguientes:

Monitoreo del currículo a fin de garantizar que algunos o todos los aspectos del currículo han sido implementados.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

El monitoreo en el Terminal Portuario de ECUAGRAN es responsabilidad del Oficial de Protección e incluye los pasos y el cronograma del proceso, la determinación de los registros de monitoreo del aula y los recursos necesarios para monitorear el currículo.

Inicialmente se realizara una evaluación de los recursos, contenido y pedagogía empleada en el Terminal Portuario con el objeto de identificar las debilidades y necesidades de los Guardias, a continuación se evaluara el entorno físico y su impacto en el proceso de instrucción. Para las deficiencias identificadas se programaran eventos de capacitación.

Evaluación: durante esta etapa el Oficial de Protección analizara los datos recolectados en el campo con el fin de determinar la efectividad del diseño curricular y su implementación. Las conclusiones de este ejercicio deben ser consideradas en la etapa final de análisis.

Análisis: la información obtenida del análisis de los datos permitirá realizar los ajustes que deberán hacerse a los documentos curriculares. Las actualizaciones, los vínculos a materiales especializados y las experiencias exitosas de enseñanza y aprendizaje deberán ser incorporados al currículo.

Las tareas y observaciones basadas en el desempeño del Guardia se utilizarán como métodos que permitan recolectar auténticas evaluaciones de su desempeño para lo cual se utilizar el formato del anexo No. 12 "Normas de desempeño laboral de los Guardias".

La evaluación del currículo se hará a través de los siguientes medios:

1. Observación
2. Entrevistas
3. Encuestas
4. Pruebas de logro.
5. Listas de verificación de competencias de comprensión y estudio.
6. Productos creativos.

7. Composiciones.
8. Lecturas informales.
9. Inventario.
10. Cuestionarios.
11. Presentaciones orales
12. Juego de roles.

4.7 Planificación de tareas

Planificaciones de las clases en función de los elementos del proceso educativo: Competencias, contenidos, métodos, técnicas, recursos, instrumentos de evaluación así como también aspectos tratados en las reuniones de crítica al término de cada módulo educativo.

5. Proceso educativo

5.1 Métodos para implementar la propuesta

Cada uno de los programas meso así como cada uno de los planes de unidad cuentan con sus respectivas estrategias metodológicas las mismas que están en función de los contenidos, los objetivos y las particularidades del escenario portuario, lo cual queda a libertad del Profesor como estime conveniente para una eficaz enseñanza.

5.2 Técnicas

La propuesta de capacitación basada en la educación por competencias laborales se ha elaborado utilizando las técnicas que a continuación se detallan:

- a. Identificación y verificación cuidadosa de las competencias que deben tener los Guardias.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

- b. El enfoque del Guardia al desempeño requerido por el Terminal Portuario
- c. El énfasis en la orientación a la practica
- d. Proveer una enseñanza integral combinando los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y la experiencia en el trabajo
- e. Aplicación de criterios de evaluación derivados del análisis de competencias.
- f. Instrucción dirigida al desarrollo de cada competencia y realización de una evaluación individual por cada competencia.
- g. La evaluación tomando en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.
- h. El progreso de los Guardias en la capacitación de acuerdo al ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.
- i. Instrucción individualizada al máximo posible.
- j. Las experiencias de aprendizaje deberán ser guiadas por frecuentes retroalimentaciones.
- k. Énfasis en el logro de resultados concretos.
- l. Ritmo de avance de la instrucción deberá individual y no de tiempo.
- m. La instrucción se hará con material didáctico que refleje situaciones y experiencias de trabajo reales en el puerto.
- n. Los programas de unidad deberán ser cuidadosamente planeados con una evaluación sistemática para el mejoramiento continuo.
- o. En la enseñanza deberá ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los Guardias.
- p. Los sistemas de evaluación deben proporcionar información de los progresos en el desarrollo de la competencia y deben sugerir mecanismos de mejoramiento.

5.3 Recursos didácticos

En cada uno de los programas meso y en los planes de unidad se han detallado los recursos recomendados los cuales están en función de los contenidos y los objetivos de cada modulo así como de las competencias a alcanzar, por lo que queda a libertad del Profesor la elección de los mismos bajo el lineamiento anterior.

5.4 Evaluación

La evaluación que contiene la propuesta se ha concebido como un proceso integral ya que abarca la totalidad del proceso de capacitación y comprende procedimientos para determinar de manera sistemática y objetiva la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el impacto de todas las actividades formativas a la luz de los objetivos específicos así como también permitirá mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, la programación y la toma de decisiones futuras en el Terminal Portuario en el ámbito de la capacitación. De esta manera la evaluación será un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos de los Guardias, mediante el cual se verifique los logros adquiridos por los ellos en función de los objetivos propuestos.

Bajo las consideraciones anteriores la evaluación de la propuesta abarca el diseño y organización de los eventos de capacitación, la reacción de los participantes, el grado de aprendizaje y los resultados en el desempeño laboral. Este aprendizaje se puede manifestar en cuatro campos y cada uno con sus métodos y técnicas de evaluación. Estos campos son los siguientes:

1. Cognoscitivo
2. Psicomotor
3. Actitudinal, y
4. Conductal

Las pruebas objetivas para medir los conocimientos (campo cognoscitivo) se encuentran en detalle en cada uno de los programas meso.

Para verificar el aprendizaje de nuevas habilidades (campo psicomotor) se realizaran las siguientes pruebas las cuales se basan en la observación:

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

1. Simulación de eventos en el Terminal Portuario considerando las características propias de escenario
2. Pruebas objetivas
3. Entrevistas
4. Observación en el Terminal Portuario

La verificación de actitudes deberá realizarla el Oficial de Protección del Terminal Portuario después del proceso de capacitación a través de la observación directa para lo cual es necesario mantener:

1. Listas de control
2. Fichas anecdóticas individuales de los Guardias y Vigilantes.

En el campo conductual en el cual se manifiestan los aprendizajes, el Oficial de Protección del Terminal Portuario podrá verificar el efecto o el impacto de la capacitación de los Guardias a través de la observación del desempeño diario de sus tareas laborales lo que permitirá establecer el grado de cumplimiento de los objetivos, las áreas susceptibles de mejora, los recursos disponibles, el costo-beneficio y el desarrollo en el potencial de cada uno de los Guardias de Seguridad.

Además de lo indicado anteriormente y con la finalidad de que la evaluación sea lo más integral posible se ha diseñado los siguientes instrumentos de evaluación los mismos que tienen sus propios procedimientos de empleo y se encuentran en el anexo No. 13 "Formatos para evaluación":

1. Evaluación del Profesor por los Guardias (Formato No.1)
2. Autoevaluación del Profesor (Formato No.2)
3. Coevaluación del Profesor ((Formato No.3)
4. Evaluación del Profesor por los Directivos del Terminal Privado (Formato No.4)

Además de lo anterior en el anexo No. 14 constan las Matrices de evaluación de cada una de las unidades temáticas.

Se ha dado especial importancia a la evaluación que debe hacerse al profesor el mismo que con su preparación en capacitación por competencias y liderazgo puede contribuir en forma determinante a lograr cambios conductuales significativos en el ámbito del conocimiento, de las actitudes y de las destrezas sicomotoras de los Guardias de Seguridad. En el anexo No. 13 consta el formato de "Evaluación del Instructor por parte de los Guardias".

Los procedimientos para la aplicación de los formatos así como la especificación de los criterios para aplicar los instrumentos de evaluación y la emisión de los respectivos informes se encuentran en los correspondientes formatos. Así mismo los programas meso de cada modulo educativo contiene sus respectivos métodos de evaluación.

6. Validación de competencias

Una vez que se han cumplido los programas de capacitación en los cuales se fijaron tanto los objetivos como las competencias a alcanzar deberá iniciarse un proceso que permita determinar en qué medida el Guardia ha logrado las competencias enunciadas lo cual se verificara a través de los siguientes criterios y/o niveles:

Familiaridad

El nivel de familiaridad implica que el Guardia maneja información y datos concretos de los contenidos temáticos de los cinco módulos educativos, conforme consta en los anexos No. 9 y No.10 (programas MACRO y MESO, con una profundidad que puede ser memorística y de extensión que le permita tener continuidad a una serie de ideas claras y precisas sobre estos conocimientos.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

En la redacción de estas competencias se ha considerado los siguientes verbos: describir, enumerar, nombrar, repetir, citar, enunciar y señalar; y se ha incluido en cada caso el “como” lo hace, lo cual en su conjunto configura la competencia (conocimiento, destreza, actitud).

Comprensión

Permite al Guardia modificar la información indicada anteriormente y transmitirla o explicar a otra persona. En la redacción de estas competencias se ha considerado los siguientes verbos: describir, explicar, enumerar, citar, nombrar, y señalar; incluyéndose además en cada caso el “cómo” lo hace, lo cual en su conjunto configura la competencia (conocimiento, destreza, actitud).,

Aplicación

Requiere de los dos niveles anteriores e implica el uso de la información conocida y aprendida en situaciones nuevas utilizando los recursos y herramientas que dicha información proporciona; esto se da a través de la transferencia de conocimiento adquirido. En la redacción de estas competencias se ha considerado los siguientes verbos: aplicar, resolver, emplear y utilizar; incluyéndose además en cada caso el “cómo” lo hace, lo cual en su conjunto configura la competencia(conocimiento, destreza, actitud),

Además de lo indicado anteriormente a continuación se indican los ámbitos generales de la formación en los cuales se inscriben las competencias del Guardia de Seguridad:

- a. Identificación de la competencia: Nombre y descripción de la competencia mediante un verbo en infinitivo, un objeto sobre el cual recae la acción y una condición de calidad

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

- b. Criterio de desempeño: Son los resultados que un Guardia debe demostrar en situaciones reales de trabajo teniendo como base requisitos de calidad con el fin de que su desempeño sea idóneo. En el anexo No. 12 “Normas de desempeño laboral de los Guardias” constan siete aspectos a través de los cuales se puede verificar el desempeño del Guardia.
- c. Rango de aplicación: Son las diferentes clases, tipos y naturalezas en las cuales se aplican los elementos de competencia y los criterios de desempeño, lo cual tienen como condición que tales clases impliquen variantes en la competencia.
- d. Problemas: Son los problemas que el Guardia debe resolver en forma adecuada mediante la competencia.
- e. Elementos de la competencia: Desempeños específicos que componen la competencia identificada.
- f. Saberes esenciales: Son los saberes requeridos para que el Guardia pueda lograr los resultados descritos en cada uno de los criterios de desempeño, los cuales se clasifican en saber, saber hacer, saber ser, saber estar.
- g. Evidencias requeridas: Son las pruebas necesarias para juzgar y evaluar la competencia del Guardia, acorde con los criterios de desempeño, los saberes esenciales y el rango de aplicación de la competencia.

Con las consideraciones anteriores se ha elaborado un listado de perfiles de salida de los Guardias de Seguridad en el mismo que constan tanto las competencias generales como las específicas en cada uno de los módulos educativos que contiene la malla curricular de la propuesta. El mencionado listado de perfiles de salida se encuentra en el anexo No.15.

7. Beneficios del sistema de capacitación basado en la educación por competencias laborales para el personal de guardias de seguridad

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

La implementación del sistema de capacitación tendrá los siguientes beneficios:

- a. Permitirá relacionar la educación y el trabajo desde diferentes niveles de formación lo cual contribuirá a alcanzar adecuados estándares de preparación profesional de los Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN lo que redundara en eficaces desempeños profesionales.
- b. Orientará al Guardia hacia un desempeño competente en todas las situaciones en que debe resolver problemas, actuar, relacionarse y proyectarse.
- c. El desarrollo del Guardia será coherente con la construcción de los aprendizajes que integran conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.
- d. Al articular los niveles o etapas de formación se podrá apreciar los logros y desempeños de los Guardias en el Terminal Portuario.
- e. El Guardia realizara sus actividades en un tiempo comparativamente menor, con menor supervisión, menor tiempo en procesos o corrección de errores y mayor tiempo de la gerencia en actividades de valor agregado
- f. El Terminal Portuario se beneficiará al contar con Guardias capacitados y/o con un adecuado sistema de protección y seguridad logrará posicionarse como un Terminal competitivo en el escenario portuario nacional e internacional.
- g. El Terminal Portuario se beneficiará con un ahorro laboral: reasignaciones, reducción de personal por implementación de mejores prácticas, reducción de horas extras.
- h. El Terminal Portuario se beneficiará por sus mejoras en salud y seguridad: menos accidentes, menores costos legales o de seguros.
- i. El Terminal Portuario se beneficiará con un incremento de la moral: menor rotación y abandono del trabajo y reclamos laborales.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

- j. El Sistema Portuario Nacional se beneficiara al contar con un Terminal Portuario con un modelo educativo técnicamente estructurado y con objetivos generales y específicos claramente definidos que respondan de la manera más integral posible a los cambios y/o desafíos que, como en todas las organizaciones, ocurren en el puerto
- k. La comunidad marítima al contar con una referencia educativa que contribuye a elevar el nivel de preparación del numeroso grupo de Guardias lo que aumenta el nivel de competitividad de los puertos.

Conclusiones

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

1. El sistema propuesto de capacitación por competencias laborales permitirá a los Guardias del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN la mejora del desempeño de sus funciones por cuanto contempla el conjunto de conocimientos, técnicas y actitudes los cuales han sido combinados e integrados para garantizar un desempeño eficiente aplicando los saberes aprendidos en el desempeño de sus tareas laborales.
2. Los programas que contiene la propuesta permitirán responder a los requerimientos laborales del personal de seguridad por cuanto en su diseño se han considerado las tareas que cumple el personal en del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN para lo cual deberán tener las competencias de salida que constan en los respectivos perfiles.
3. El establecimiento de normas de desempeño laboral por jerarquías permitirá optimizar el proceso de capacitación del personal por cuanto estas normas constituyen la base para establecer los objetivos, los contenidos, la metodología, los recursos y los sistemas de evaluación en los respectivos programas.
4. La adecuada metodología de evaluación de los resultados o indicadores de desempeño permitirá evidenciar la eficacia de la capacitación del personal por cuanto la evaluación se ha concebido como un proceso integral que abarca la totalidad del proceso de capacitación con procedimientos para determinar de manera sistemática y objetiva, la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el impacto de todas las actividades formativas a la luz de los objetivos específicos así como también permitirá mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, la programación y la toma de decisiones futuras en el Terminal Portuario en el ámbito de la capacitación.

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

5. La evaluación es uno de los puntos más complejos en sistema propuesto pues implica el cambio de una evaluación por logros a una evaluación por procesos, por lo tanto no se evalúa un resultado sino todo el proceso de aprendizaje, en el que a su vez interviene el contexto, la motivación, los sistemas simbólicos y el desarrollo cognitivo, esto es realizar un seguimiento al proceso de aprendizaje desde la motivación misma hasta la ejecución de la acción y su consecuente resultado.

6. El modelo educativo propuesto implica que el Terminal Portuario promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en reales modificaciones de las prácticas docentes; por lo que el Oficial de Protección, como responsable de la capacitación de los Guardias debe participar de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permitan desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los alumnos.

7. La implementación de la formación por competencias demanda una transformación radical, más no inmediata, de todo un paradigma educativo. Implica cambios en la manera de hacer docencia, en la organización del sistema educativo, en la reflexión pedagógica y sobre todo de los esquemas de formación tan arraigados por la tradición.

Recomendaciones

1. Los puertos ecuatorianos deben basar su educación en competencias ya que de esta manera al Guardia se le prepara para ser capaz, en forma eficaz y eficiente, de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso de manera práctica en el desempeño laboral.
2. Los puertos que implementen el sistema propuesto deben contar con sistemas de evaluación que permitan al Guardia tomar conciencia de sus logros en sus competencias y además se haga conocer a los otros puertos sobre las competencias que el Guardia debe construir y que éstas se acrediten en el trabajo, con el objeto de que el Guardia que ha realizado el curso pueda incorporarse a otros puertos.
3. La capacitación debe considerarse como una inversión y el Terminal Portuario debe evaluar la capacitación a través de un retorno financiero que abalice su implementación.
4. El Terminal Portuario de ECUAGRAN debe promover acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que faciliten la implementación del modelo educativo propuesto y el responsable de la capacitación de los Guardias debe participar de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permitan desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los Guardias.

Bibliografía:

- Alvarado Ceballos Ana, "Evaluación Editorial Castellana", Ecuador 2009
- Araujo Martínez Betty, "Planificación y ciclo de aprendizaje", Editorial Castellana, Ecuador 2009
- Canda Moreno Fernando, "Diccionario de Pedagogía y Psicología", Editorial CULTURAL S.A. España, 2004
- Carriazo Salcedo, "¿Cómo hacer el aprendizaje significativo?", Editorial Castellana, Ecuador 2009
- Chiavenato Adalberto, "Gestión del Talento Humano", Editorial Mc Graw Hill Interamericana, Colombia, 2005
- Rodríguez Barrientos Manuel, "Diccionario Técnico Marítimo", Editorial Paraninfo, España, 2005
- Equipo Editorial Castellana, "Razonamiento Lógico", Editorial Castellana, Ecuador 2009
- Equipo Editorial Castellana, "Razonamiento Verbal", Editorial Castellana, Ecuador 2009
- Equipo Editorial Castellana, "Lectura y animación", Editorial Castellana, Ecuador 2009 Mercedes
- Equipo Editorial Castellana, "Mapas Mentales", Editorial Castellana, Ecuador 2009
- Goleman Daniel, "La Inteligencia Emocional", Ediciones B Argentina S.A, Argentina 2003
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar "Metodología de la Investigación, Editorial Mc Graw Hill Interamericana, México, 2007
- Mena Andrade María Soledad, "¿Qué es enseñar y que es aprender?", Editorial Castellana, Ecuador 2009
- Mercedes Carriazo Salcedo, "Conocimientos previos y prerrequisitos", Editorial Castellana, Ecuador 2009
- Mercedes Carriazo Salcedo, "Modelos Pedagógicos. Teorías", Editorial Castellana, Ecuador 2009

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Mercedes Carriazo Salcedo, "Modelos de pruebas", Editorial Castellana, Ecuador 2009

Ministerio de Educación y Cultura, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, "Programa de Mejoramiento y Capacidad Docente" Evaluación de Aprendizajes Ecuador 2005

Organización Marítima Internacional, "Convenio SOLAS 1974", publicación de la OMI, Londres, cuarta edición 2004

Organización Marítima Internacional, "Convenio MARPOL 73/78", publicación de la OMI, Londres, edición refundida 2002

Organización Marítima Internacional, "Curso de Formación de Instructores de protección Marítima" Libro de Referencia al Alumno, publicación de la OMI, Londres, Julio 2004

Reza Becerril Fernando, "Ciencia, Metodología e Investigación", Editorial Pearson, Primera Edición 1997

Tébar Lorenzo, "La mediación pedagógica", Editorial Castellana, Ecuador 2009

Propuesta de un Sistema de Capacitación basado en la Educación por Competencias laborales para el Personal de Guardias de Seguridad del Terminal Portuario Privado de ECUAGRAN

Anexos:

Anexo No. 1 Programa anual de capacitación

Anexo No. 2 Reporte trimestral de capacitación

Anexo No. 3 Encuesta programas de capacitación

Anexo No. 4 Tabla de respuestas programas de capacitación

Anexo No. 5 Encuesta normas de desempeño laboral

Anexo No. 6 Tabla de respuestas normas de desempeño laboral

Anexo No. 7 Encuesta metodología de la evaluación de resultados o indicadores de desempeño

Anexo No.8 Tabla de respuestas metodología de la evaluación de resultados o indicadores de desempeño

Anexo No. 9 Programas macro curriculares

Anexo No. 10 Programas meso curriculares

Anexo No. 11 Planes de unidad

Anexo No. 12 Normas de desempeño laboral de los guardias

Anexo No. 13 Formatos de evaluación

Anexo No. 14 Matrices de evaluación

Anexo No. 15 Perfiles de salida