



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
**PIRHUA**

# ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN PARA EL PERSONAL PORTUARIO EN EL PERÚ

Carlos Molina-Barrutia

Piura, 2012

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Maestría en Educación

Molina, C. (2012). *Elaboración y aplicación de una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú* (Maestría en Educación con mención en Teorías y gestión educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura

CARLOS RODOLFO MOLINA BARRUTIA

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UNA PROPUESTA DE  
FORMACIÓN PARA EL PERSONAL PORTUARIO EN EL PERÚ



UNIVERSIDAD DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN TEORÍAS Y GESTIÓN EDUCATIVA

2012

La tesis titulada “Elaboración y aplicación de una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú” presentada por Carlos Rodolfo Molina Barrutia en cumplimiento con los requisitos para optar el Grado de Magíster en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa, fue aprobada por el asesor Doctor Marcos Zapata Esteves y defendida el ... de ... de 2012 ante el tribunal integrado por:

---

Presidente

---

Informante

---

Secretario

## INDICE

<b>INTRODUCCION</b>	7
<b>CAPITULO I. EL PROBLEMA</b>	11
1.1 Formulación del problema	11
1.2 Objetivos	13
1.3 Justificación del estudio	14
<b>CAPITULO II. EL MARCO TEORICO</b>	
2.1 El Sistema Portuario Nacional	19
2.1.1 Definición	19
2.1.2 Organigrama	21
2.1.3 Funciones de la Autoridad Portuaria Nacional	21
2.1.4 Funciones de la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente	23
2.1.5 Funciones de la Unidad de Protección y Seguridad	26
2.1.5.1 Normativas referentes a capacitación	26
2.1.6 Convenios referentes a capacitación	27
2.1.7 Actividades de capacitación año 2,010	28
2.1.8 Actividades de capacitación año 2010 (Unidad de Protección y Seguridad)	29
2.2 El Plan Nacional de Desarrollo Portuario	31
2.2.1 Marco Legal	31
2.2.2 Importancia	32
2.2.3 La Oferta de capacitación (nacional)	34
2.2.3.1 Infocap	35
2.2.3.2 Enamm	38
2.2.3.3 Universidad del Callao	39
2.2.3.4 Universidad Inca Garcilazo de la Vega	40
2.2.3.5 Cámara de Comercio del Callao	40
2.2.3.6 Organizaciones de Capacitación Portuaria	41
2.2.3.7 Autoridad Portuaria Nacional	41

2.2.4 Oferta de capacitación	
(Programas de asistencia técnica internacional)	41
2.2.4.1 Programa de Desarrollo Portuario de la OIT – PDP	41
2.2.4.2 Programa Train For Trade (UNCTAD)	42
2.2.5 Lineamientos formación y capacitación	44
2.3 El personal portuario	46
2.3.1 Concepto	46
2.3.2 Operaciones	46
2.3.3 El Trabajador Portuario	47
2.3.4 Especialidades del Trabajador Portuario	49
2.3.5 La necesidad de capacitación del Trabajador Portuario	49
2.4 Capacitación de personal	51
2.4.1 Definición de capacitación	51
2.4.2 Las teorías del aprendizaje	52
2.4.3 Los objetivos y el objeto del aprendizaje	59
2.4.4 Estrategias de enseñanza para adultos	61
2.4.4.1 El aprendizaje del adulto	61
2.4.4.2 La gestión del conocimiento	66
2.4.4.3 Modelo pedagógico	69
2.4.4.4 Definición de competencia	78
2.4.4.5 Educación por competencias	80
2.4.4.6 Las competencias y sus aplicaciones	86
2.5 El proceso formativo	89
<b>CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION</b>	93
3.1 Diseño de la investigación	93
3.2 Categorías y sub – categorías	95
3.3 Selección de personal	95
3.4 Elaboración de instrumentos	96
3.5 Procesamiento de la información	100
<b>CAPITULO IV. DIAGNOSTICO SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACION</b>	103
4.1 Interpretación de las notas de campo	104
4.2 Interpretación de las encuestas y entrevistas	108

4.3 Interpretación de los registros	113
4.4 Análisis de la información reunida	117
4.5 Plan de estudios	121
4.6 Plan curricular	121
<b>CAPITULO V. PROPUESTA DE FORMACION</b>	<b>125</b>
5.1 Perfil del trabajador portuario	125
5.2 Propuesta de capacitación	127
5.3 Objetivos de la propuesta de capacitación	129
5.4 Metodología	130
5.4.1 Estrategia de conducción de conocimientos	130
5.4.2 Método de enseñanza – aprendizaje	132
5.4.3 Competencias	133
5.4.4 Estrategia de conducción del curso	135
5.5 Propuesta de formación	139
<b>CAPITULO VI. APLICACIÓN PILOTO DE LA PROPUESTA DE FORMACION</b>	<b>143</b>
6.1 Introducción	144
6.2 El problema de la falta de protección portuaria	144
6.3 Metodología empleada en el tema “Protección de las instalaciones portuarias” correspondiente al curso “Protección y Seguridad”	145
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>153</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>155</b>
1. Aspecto legal (normativas)	155
2. Aspecto técnico	156
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>159</b>
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1 Terminología portuaria	161
Anexo 2 Notas de campo	169
Anexo 3 Cuestionario 1	177
Anexo 4 Cuestionario 2	179
Anexo 5 Entrevista	181

Anexo 6 Curriculum “Protección de las instalaciones portuarias”	183
Anexo 7 Sílabo	193
Anexo 8 Webquest	209

Figuras:

Figura N° 1 – Organigrama Autoridad Portuaria Nacional.

Figura N° 2: ¿Que se aprende?

Figura N° 3 – Esquema para establecer las competencias

Figura N° 4 – Esquema para establecer la equivalencia de currículos

Figura N° 5 – Esquema para interpretar la investigación efectuada

Figura N° 6 – Esquema del Plan de estudio Propuesto

Figura N° 7 – Esquema de cursos y metas

Figura N° 8 – El proceso de enseñanza - aprendizaje

Figura N° 9 – Cuadro desarrollado de la 1° competencia

Figura N° 10 – Cuadro desarrollado de la 2° competencia

Figura N° 11 – Cuadro desarrollado de la 3° competencia

Figura N° 12 – Cuadro desarrollado de la 4° competencia

Figura N° 13: Cuadro de evaluación

Figura N° 14: Distribución del aula de clase

Figura N° 15: Presentación Power Point

Figura N° 16: Presentación de documentos en Power Point

Figura N° 17: Presentación de videos en Power Point

## INTRODUCCION

En el Perú el sistema portuario nacional no existía, es el 28 de febrero de 2003 mediante la Ley 27943, que se promulga la Ley del Sistema Portuario Nacional, constituyéndose como lineamientos esenciales de la Política Portuaria Nacional, (lineamientos 12 y 15) la promoción del empleo portuario, como consecuencia de la capacitación y profesionalización de los trabajadores y la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida.

Hasta la promulgación de la Ley 27943 no se habló tan decididamente de la necesidad de capacitar al personal portuario, el intento más serio se efectuó mediante el Convenio Peruano – Holandés de Cooperación Técnica denominado Proyecto INFOCAP, canalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, con la finalidad de encargarse de la formación, capacitación, entrenamiento y enseñanza de los trabajadores portuarios y de la supervisión y conducción de las prácticas profesionales de egresados y secigristas. El uso del contenedor ha tenido gran impacto sobre las prácticas laborales del sector portuario. Las nuevas técnicas para la manipulación de mercancías han determinado una reducción significativa de trabajadores y la necesidad de implantar nuevas formas de capacitación que tiendan a dotarlos de las herramientas necesarias para utilizar sofisticados equipos e incrementar la productividad. Igualmente, han surgido un número de conceptos, estrategias y filosofías en la conducción empresarial que hacen más que

urgente la capacitación de los gerentes y mandos medios de las instalaciones portuarias y los puertos, con la intención de mejorar la calidad de los servicios prestados.

La presente investigación examina el panorama actual de la capacitación del personal portuario en el Perú, para ello se han aplicado cuestionarios, entrevistas, observación en el campo y revisión de registros, luego se han identificado las necesidades de capacitación del personal portuario en el Perú y finalmente se presenta una propuesta de capacitación.

El presente trabajo consta una introducción y 5 capítulos, la introducción señala la inexistencia del sistema portuario nacional en el Perú, hasta que en el año 2003 se promulga la Ley que le da vida y considera la capacitación del personal portuario en el Perú. En el capítulo 1 se describe el problema, comparando la situación del puerto de Rotterdam (Holanda) con la de Perú, estableciendo en el presente capítulo los objetivos y la necesidad del estudio propuesto. En el capítulo 2 establecemos el marco teórico, donde se define el Sistema Portuario Nacional (SPN) y su organigrama, asimismo las competencias de la Autoridad Portuaria Nacional, de la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente, de la Unidad de Protección y Seguridad; igualmente se describen los convenios y actividades de capacitación. También se describe el Plan Nacional de Desarrollo Portuario, señalándose el marco legal y la importancia de dicho plan, de igual forma se muestra la oferta de capacitación portuaria en el Perú y los lineamientos de formación y capacitación. De igual forma se describe al personal portuario, conceptualándolo y mostrando las operaciones consideradas actualmente como parte de su labor diaria en las distintas especialidades, asimismo se muestra la necesidad de capacitación del personal portuario; de igual manera se define “capacitación” y se trata sobre las teorías del aprendizaje, así como los objetivos del mismo; asimismo se trata sobre el aprendizaje del adulto, la gestión del conocimiento y un modelo pedagógico; definiéndose la “competencia”, la educación por competencias y sus aplicaciones; finalmente se trata el tema del proceso formativo. El capítulo 3 trata sobre la metodología de la educación, estableciéndose el diseño de educación y las categorías y sub-categorías, asimismo se establecieron los instrumentos para la investigación y la

forma de procesar la información. En el capítulo 4 se trata sobre los resultados de la investigación, efectuándose la interpretación de las notas de campo, así como de las encuestas, entrevistas y registros. El capítulo 5 muestra la propuesta de capacitación, señalando los objetivos, finalidad, perfiles del personal portuario, así como las competencias, plan de estudios y metodología. En el capítulo 6 se describe la aplicación de un programa de capacitación relacionado a la protección portuaria en el Perú, aplicado a todos los trabajadores portuarios y aquellas personas que debido a su trabajo tienen que interactuar con las instalaciones portuarias.



## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **OPERACIÓN PORTUARIA, FORMACION Y PERSONAL PORTUARIO EN EL PERU.**

En el presente capítulo se describirá el problema de formación del personal portuario en el Perú, estableciendo que mientras la tecnología y los requerimientos de la globalización obligan a un cada vez mejor manejo de los puertos, la formación portuaria del personal que opera estos puertos es prácticamente nula. Se establecerá la importancia del presente estudio y los objetivos que se persiguen.

##### 1.1 Formulación del problema

El personal portuario de las instalaciones portuarias del Perú, en todos los niveles, en su mayoría se desempeña en sus funciones sin haber realizado estudios de formación portuaria, adicionalmente no ha existido un esfuerzo de capacitación constante y fluido y se demuestra poca disposición hacia la misma, igualmente no se observa una cultura de estudio en el ámbito portuario, lo que impide refrescar y actualizar los conocimientos necesarios para una operación eficiente y libre de riesgos. El personal del nivel de apoyo se encuentra desmotivado y falta de interés hacia la capacitación.

Tomando como ejemplo a uno de los mayores puertos del mundo, en el puerto de Rotterdam (Holanda), luego de finalizada la segunda

guerra mundial y cuando se anticipaban innovaciones tecnológicas en el campo del manejo de cargas, la Asociación de Empleadores y los representantes de los trabajadores portuarios se convencieron de que debía emprenderse una iniciativa para elaborar un programa sistemático de capacitación con la finalidad de actualizar a los trabajadores portuarios. Con el tiempo, este programa de capacitación iniciado en 1950 fue objeto de mejoras. Los continuos adelantos tecnológicos en el manejo de cargas persuadieron a las partes asociadas de que esta capacitación sistemática debía extenderse a los jóvenes que deseaban seguir una carrera en el puerto de Rotterdam, en consecuencia, tras numerosas consultas con el gobierno y sobre la base de un estudio realizado sobre este tema, a comienzos de los años cincuenta se creó una escuela técnica inferior especial para que los jóvenes que terminaban la escuela primaria se convirtieran en trabajadores portuarios certificados a la edad de 18 años.

En los años setenta se amplió este programa para permitir que los jóvenes siguieran un programa similar dirigido al sector administrativo del puerto. En este período se reconoció la necesidad de comenzar un programa de educación superior para egresados de la escuela secundaria con el fin de equiparlos para funciones de gestión portuaria y se implantó dicho programa. En consecuencia, entre 1950 y 1980 se crearon programas de capacitación reconocidos oficialmente para las funciones inferiores, medias y superiores del puerto. Construyéndose para este fin tres escuelas modernas.

En el mencionado período de 30 años ocurrieron numerosos cambios, entre ellos los tecnológicos que tuvieron lugar en el transporte de carga, lo que ejerció influencia en la función y la operación de un puerto, reconociéndose que estas instituciones de capacitación no podían continuar funcionando en forma independiente en vista de la disminución prevista de su respectiva población meta y la eminente necesidad de realizar considerables inversiones en equipos complejos de capacitación para garantizar que los resultados fueran commensurables con las necesidades, por lo que en 1990 se consolidaron formando una única institución.

En el Perú el personal portuario se formaba en el campo y no se capacitaba, es hasta el año 1,977 cuando se funda el INFOCAP (Instituto de Formación y Capacitación Portuaria) que se inicia el dictado de cursos para el personal portuario, con R.M. N° 0068-80-TC/D del 21 de mayo de 1980, se aprueba la estructura orgánica del INFOCAP con un Departamento de Formación y Capacitación compuesto por 1 Jefe de Departamento, 1 Asistente, 6 Instructores I y 13 Instructores II. Si bien es cierto que aún existe el INFOCAP, su participación en la capacitación portuaria es mínima, en el año 2,009 capacitó a 615 personas de la comunidad portuaria (toda persona relacionada al ámbito portuario) y 715 trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos (ENAPU), teniendo en cuenta que solo los inscritos como trabajadores portuarios (nivel apoyo) son 1,505 personas, al momento el INFOCAP no cuenta con instructores de planta.

Como podemos apreciar, en el Perú se inició tardíamente un esfuerzo de incipiente formación y capacitación, que se desvaneció en el corto plazo. La Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau” (ENAMM) inició en el año 1,995 la formación de Administradores Marítimos y Portuarios y en el año 1,996 la maestría de Administración Marítima, Portuaria y Pesquera.

Al momento nos encontramos sin una iniciativa seria de formación y capacitación del personal portuario y sin la experiencia necesaria para formar y capacitar al personal operativo y administrativo que opere las instalaciones portuarias. Por lo tanto, se presentan dos problemas: ¿cuáles son las necesidades de capacitación del personal portuario en el Perú? y ¿cuál será la propuesta de capacitación más adecuada?

## 1.2 Objetivos

La formación en el ámbito portuario es siempre necesaria, debido a los constantes cambios tecnológicos que tienen lugar en el transporte de carga y los equipos de carga y descarga, siendo necesario contar con personal capacitado para reducir el riesgo y optimizar las operaciones.

Por lo tanto, nuestro objetivo general es elaborar una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú.

- Del objetivo general, obtenemos los siguientes objetivos específicos:
- a. Definir el perfil del personal portuario en el Perú.
  - b. Identificar las necesidades de formación del personal portuario en el Perú.

### 1.3 Justificación del estudio

La tendencia actual del rol de las Autoridades Portuarias a nivel mundial, avanza hacia la gestión del clúster portuario lo cual supone la asunción de un liderazgo al interior de la comunidad. Muchas de las acciones que cohesionan el clúster y que son necesarias para el buen funcionamiento del puerto desde el punto de vista de la cadena global de transporte y logística, no se desarrollan a iniciativa de los agentes interesados por varias causas, entre las que se pueden mencionar la falta de capacidad organizativa o de convocatoria, la falta de visión o de previsión, la escasez de fondos o de otros recursos, por dificultad en el reparto de los costos entre los implicados, o porque los agentes no perciben los beneficios de una acción.

Las Autoridades Portuarias deben actuar como facilitadoras y catalizadoras de las acciones colectivas y en la promoción de funciones terciarias de alto nivel que van a influir en la competitividad del puerto. Se propone una “matriz del renacimiento de las autoridades portuarias” en la que describe el contenido de las funciones de propietario del suelo, regulador operador y administrador comunitario de la Autoridad Portuaria en el caso de que adopte una postura conservadora, de facilitador, o empresarial.

Las mejores prácticas se pueden clasificar según una doble perspectiva, por una parte según a qué función hacen referencia (regulación, propiedad del suelo u operador) y por otra dependiendo de a qué dimensión afectan (económica, social o ambiental).

En general las mejores prácticas de gestión portuaria están referidas a lo siguiente:

- a. Desarrollo de instrumentos de Planificación (Planes maestros de desarrollo portuario, planificación estratégica de la autoridad)
- b. Evaluación ambiental estratégica y estudios de impacto ambiental

- c. Convenios de regulación de las relaciones puerto-ciudad (consideración del desarrollo urbanístico, gestión del frente del litoral, gestión de conflictos)
- d. Participación público-privada. Concesiones. (Criterios de evaluación técnica y financiera de las ofertas, contraprestación económica para la autoridad portuaria, indicadores de rendimiento para los contratos)
- e. Calidad en los servicios de la cadena logística portuaria. Sistemas de gestión de la calidad: Marca de garantía
- f. Tecnologías de información: Portales telemáticos de intercambio de información. (ir hacia un sistema de información comunitario)
- g. Actividades logísticas (fomento del estado, involucramiento empresarial, implicación de los operadores logísticos, desarrollo de Zonas de Actividades Logísticas).
- h. Estudios de impacto económico
- i. Sistemas de gestión ambiental
- j. Formación (a los trabajadores de la comunidad portuaria)
- k. Cruceros
- l. Cooperación
- m. Gestión del patrimonio histórico y cultural asociado al puerto
- n. Responsabilidad Social Corporativa

El proyectado Plan Nacional de Desarrollo Portuario (PNDP) destaca cinco líneas estratégicas que actúan como las principales palancas para la creación de valor sostenible, conformando los ejes básicos que deben inspirar la actuación de todo el sistema para la consecución de su misión.

Dichas líneas se describen a continuación:

1. Promover el fortalecimiento del Marco Institucional del Sistema Portuario Nacional  
Esta línea estratégica comprende el perfeccionamiento del Marco Institucional del Sistema Portuario Nacional, adecuándolo a las actuales exigencias de la sociedad y la economía, promoviendo la actualización del Marco Jurídico del SPN, el liderazgo de la Autoridad Portuaria Nacional en el clúster portuario, el impulso del Modelo de Relación, la promoción de la capacitación de los recursos humanos, el fomento de alianzas y convenios, y el establecimiento de sistemas de administración y gestión interna más ágiles.
2. Potenciar la modernización de infraestructuras y la conectividad

La potenciación, por un lado, de la modernización de infraestructuras y, por otro, de la conectividad portuaria tiene como fin último posibilitar el crecimiento de la actividad portuaria mediante la adecuación de la oferta y la calidad de servicios, así como sus precios, a la demanda. Para ello, esta línea estratégica se centra en incrementar las conexiones marítimas y fluviales, en mejorar la accesibilidad terrestre (intermodalidad) y en fomentar el desarrollo sostenible de infraestructuras portuarias mediante la consolidación del planeamiento del SPN, de modo que, a su vez, se minimice el impacto ambiental gracias a la supervisión del cumplimiento de las normas medioambientales.

3. Fomentar la competitividad de los servicios portuarios

La línea estratégica de “fomentar la competitividad de los servicios portuarios” comprende el aseguramiento de la calidad en los servicios portuarios, la ampliación de la oferta de los mismos y la oferta de precios competitivos, a través del aseguramiento de la eficiencia. Con ello se pretende crear valor económico favoreciendo el crecimiento de la actividad portuaria, permitiendo al Perú posicionarse como plataforma logística competitiva en la Costa Oeste de Sudamérica, potenciando el Puerto del Callao como centro de actividad marítimo-portuario, y, paralelamente, logrando la rentabilidad adecuada requerida por el sistema.

4. Impulsar la integración de actividades logístico-portuarias de valor añadido como parte de las cadenas de suministro

Esta línea estratégica considera el aprovechamiento del uso de tecnologías de la información, del desarrollo de Zonas de Actividades Logísticas y de una oferta adecuada de servicios logísticos para adecuar la oferta de servicios, asegurando la calidad de los mismos y ofreciendo precios competitivos, con el fin de potenciar el crecimiento de la actividad portuaria, permitiendo al Perú posicionarse como plataforma logística de la Costa Oeste de Sudamérica alcanzando una rentabilidad adecuada.

5. Integrar en el territorio de manera sostenible la relación Puerto-Ciudad

La integración en el territorio de la relación Puerto-Ciudad es fundamental desde el punto de vista del desarrollo sostenible del

Sistema Portuario Nacional. Este concepto añade al desarrollo económico dos nuevas perspectivas, la ambiental y la social.

Esta línea estratégica refuerza dentro de la estrategia del Sistema Portuario Nacional la integración de la seguridad, la protección y la supervisión del cumplimiento de la normativa ambiental, e introduce el fomento de la integración Puerto-Ciudad y la promoción del tráfico de pasajeros y de cruceros; todo ello con el objetivo de ampliar el respaldo y la identificación del ciudadano con el sistema portuario, minimizando el impacto ambiental y los incidentes de seguridad y protección. El fin último de esta línea es la creación de valor para el ciudadano mediante la integración social del sistema portuario, persiguiendo que potencie la economía para el logro de un modelo social responsable, cohesionado y justo.

Estas cinco líneas estratégicas son consecuentes con las nuevas tendencias sobre el accionar que van tomando las autoridades portuarias.

La elaboración del PNDP ha sido un proceso participativo que involucró a los principales actores de la comunidad portuaria. Es importante recalcar que el PNDP se ha nutrido de las mejores prácticas de gestión portuaria.

Igualmente y ante los convenios de libre comercio que está firmando el Perú con otros países del mundo y la clara necesidad de lograr niveles de operación concordantes con los estándares internacionales requiere de personal calificado que realice sus actividades eficientemente, el no contar con personal operativo y administrativo actualizado en los adelantos tecnológicos del transporte y no haber cultivado la cultura del estudio se presenta un problema operativo y de seguridad, que conduce a las siguientes consecuencias:

- a. Altas pérdidas financieras que pueden conducir a la insolvencia de las instalaciones portuarias.
- b. Pérdida de productos importantes (carga).
- c. Pérdida de clientes.
- d. Altos costos de recuperación.
- e. Enfrentar demandas legales.
- f. Daños de la imagen de las instalaciones portuarias, del puerto y del país.

Actualmente, la ley del trabajador portuario solo considera como tales a las personas que desempeñan funciones de nivel apoyo a las operaciones portuarias, vales decir: estibador, capataz de estiba, grueso-winchero, portalonero, elevadorista y tarjador, dejando de lado otras actividades de mando medio y superior (operacionales y gestión) que son necesarias para cumplir con lo señalado líneas arriba, por ello es uno de los objetivos del presente estudio el establecer las funciones que cumple el personal portuario en el Perú y partiendo de esta base determinar las necesidades de formación de dicho personal, para finalmente elaborar la propuesta de formación para el personal portuario en el Perú.

## **CAPITULO II**

### **EL MARCO TEORICO**

#### **FORMACION DEL PERSONAL PORTUARIO NACIONAL**

En el presente capítulo se describirá el Sistema Portuario Nacional y las competencias de su ente rector (La Autoridad Portuaria Nacional), se detallarán las funciones de las direcciones y jefaturas relacionadas al personal portuario en lo referente a la formación de los mismos, igualmente se revisará la oferta de formación nacional e internacional, para luego proceder a describir al personal portuario peruano, en todas sus actividades, finalmente se describirán las teorías del aprendizaje y la estrategia de enseñanza del adulto.

#### **2.1 El Sistema Portuario Nacional**

##### **2.1.1 definición**

El 1 de marzo del 2003 fue promulgada la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional, cuya finalidad es promover el desarrollo y la competitividad de los puertos, facilitar el transporte multimodal, modernizar los puertos y desarrollar las cadenas logísticas que existen en los terminales portuarios.

La Autoridad Portuaria Nacional (APN) es un Organismo Técnico Especializado (OTE), conforme al Decreto Supremo N° 034-2008-PCM y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 29158, encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y

Comunicaciones. Depende del Ministro, cuenta con personería jurídica de derecho público interno, patrimonio propio, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera, así como con facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones. Fue creada mediante Ley del Sistema Portuario Nacional, Ley N° 27943, el 1 de marzo de 2003, a través de la cual se le establecieron atribuciones exclusivas en lo técnico, normativo y otras de carácter ejecutivo; como elaborar y proponer el Plan Nacional de Desarrollo Portuario y otros planes de inversión pública, así como las convocatorias a la inversión privada en materia de desarrollo portuario.

Asimismo, promueve el establecimiento de actividades comerciales y logísticas en los recintos portuarios y fomenta la actividad portuaria. Para su modernización permanente, establece normas que promuevan la calidad total del Sistema Portuario Nacional y la seguridad industrial en los puertos, y vela por el respeto al medio ambiente en la actividad portuaria, así como el cumplimiento de la normativa general y de los compromisos contractuales, específicos en esta materia, contraídos por el sector privado. La misión, visión y valores de la Autoridad Portuaria Nacional son:

*Misión:* La APN planifica, conduce, norma, supervisa y promueve el desarrollo del Sistema Portuario Nacional, para lograr su competitividad.

*Visión:* Tener un Sistema Portuario Nacional consolidado como líder en la costa oeste sudamericana.

*Valores:*

- a. Liderazgo y autoridad
- b. Ética y transparencia
- c. Vocación de servicio
- d. Actitud proactiva
- e. Comunicación
- f. Eficiencia y calidad
- g. Seguridad
- h. Creatividad e innovación
- i. Responsabilidad social
- j. El trabajo en equipo

## 2.1.2 organigrama



Figura N° 1 – Organigrama Autoridad Portuaria Nacional  
<http://www.apn.gob.pe/>

## 2.1.3 Funciones de la Autoridad Portuaria Nacional

La Autoridad Portuaria Nacional tiene atribuciones exclusivas en lo técnico normativo, y otras atribuciones de carácter ejecutivo delegables a las Autoridades Portuarias Regionales, de acuerdo a lo que establece el Plan Nacional de Desarrollo Portuario. Las atribuciones son:

- Elaborar y proponer al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, el Plan Nacional de Desarrollo Portuario, compatible con objetivos y estrategias de desarrollo autosostenible.
- Elaborar y proponer los planes de inversión pública y las convocatorias a la inversión privada en materia de desarrollo portuario.
- Aprobar y supervisar los expedientes técnicos de las obras de infraestructura portuaria y las especificaciones técnicas de las maquinarias y equipos, que deben incluir medidas efectivas para la protección del medio ambiente y de la comunidad donde se desarrollen.

- d. Celebrar con el sector privado los compromisos contractuales que faculta la presente Ley, como resultado de un concurso público, con arreglo a ley.
- e. Promover el establecimiento de actividades comerciales y logísticas en los recintos portuarios.
- f. Normar las Zonas de Actividades Logísticas y autorizar las correspondientes a los puertos nacionales.
- g. Coordinar la integración de los terminales, infraestructura e instalaciones portuarias de iniciativa privada dentro del Sistema Portuario Nacional y fomentar su desarrollo.
- h. Fomentar la actividad portuaria y su modernización permanente.
- i. Velar por la prestación universal de los servicios portuarios a través de los puertos de titularidad pública y en el ámbito de su competencia.
- j. Establecer las normas técnico-operativas para el desarrollo y la prestación de las actividades y los servicios portuarios acorde con los principios de transparencia y libre competencia.
- k. Normar en lo técnico, operativo y administrativo, el acceso a la infraestructura portuaria así como el ingreso, permanencia y salida de las naves y de la carga en los puertos sujetos al ámbito de su competencia; los permisos para la navegación comercial de buques; y en lo pertinente la apertura y cierre de los puertos, remolcaje, recepción y despacho, seguridad del puerto y de las naves, así como cualquier otra actividad existente o por crearse.
- l. Promover y facilitar las concesiones al sector privado en áreas de desarrollo portuario.
- m. Velar por el respeto de los derechos de los usuarios intermedios y finales en los puertos del ámbito de su competencia.
- n. Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.
- o. Establecer las normas para mejorar la calidad total del Sistema Portuario Nacional y la seguridad industrial en los puertos, mediante el fomento de la inversión y capacitación general en técnicas de operaciones portuarias y de higiene y seguridad en el trabajo; y la vigilancia del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en esta materia.

- p. Coordinar con las demás autoridades nacionales las acciones pertinentes para garantizar la seguridad general y la lucha contra el contrabando y los tráficicos ilegales.
- q. Establecer sistemas alternativos de solución de controversias entre operadores y usuarios por materias de libre disposición de las partes.
- r. Velar por el respeto al medio ambiente en la actividad portuaria y por el cumplimiento de la normativa general y de los compromisos contractuales específicos, en esta materia, contraídos por el sector privado.
- s. Representar al Estado ante Organismos y Foros internacionales en los aspectos portuarios y en los de transporte acuático comercial.
- t. Normar las actividades portuarias a que se sujetan las Autoridades Portuarias Regionales, que correspondan al mejor funcionamiento del Sistema Portuario Nacional.
- u. Registrar y mantener actualizada la información estadística correspondiente a la actividad portuaria nacional.
- v. Normar las autorizaciones portuarias, habilitaciones portuarias y licencias de obras portuarias, y coordinar su ejecución con las autoridades portuarias regionales.
- w. Establecer los procedimientos de coordinación con otras Autoridades e instituciones del Estado para que, manteniendo la responsabilidad única en el trato de las naves y mercancías en las zonas portuarias, cada una de ellas pueda cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades, de acuerdo a lo dispuesto por la presente Ley y su reglamento.
- x. Promover y desarrollar una cultura de mar compatible con el desarrollo sostenible; y
- y. Promover la inversión pública y privada en el Sistema Portuario Nacional.

#### 2.1.4 Funciones de la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente

La Dirección de Operaciones, es el órgano de línea dependiente de la Gerencia General, encargado de promover, normar y controlar el ordenamiento administrativo y operativo de las actividades y servicios portuarios conforme a criterios de libre acceso, leal competencia y libre concurrencia en el mercado de servicios portuarios. Está encargado de brindar soporte informático y sistematizar el empleo de tecnologías de información en la APN.

### Funciones:

- a. Proponer políticas y estrategias orientadas a fomentar e impulsar el desarrollo de los servicios portuarios.
- b. Formular normas técnicas y disposiciones reglamentarias de carácter operativo para la explotación de la infraestructura portuaria de uso público y de los servicios portuarios.
- c. Difundir las normas técnicas, disposiciones e instrumentos que permitan el adecuado conocimiento de la normatividad y reglamentación de los servicios portuarios por parte de los usuarios y agentes que intervienen.
- d. Evaluar y emitir opinión para el otorgamiento de licencias y prórrogas que son requeridas para la realización de servicios portuarios.
- e. Controlar y fiscalizar la prestación de los servicios portuarios generales y básicos.
- f. Controlar y fiscalizar las actividades de las agencias generales marítimas, fluviales y lacustres, así como a las empresas y cooperativas de estiba y desestiba.
- g. Normar las coordinaciones entre los distintos administradores portuarios, en el ámbito de su competencia.
- h. Normar el funcionamiento de las Juntas de Operaciones.
- i. Supervisar que la prestación de los servicios portuarios generales, se lleve a cabo de acuerdo a las directivas técnicas y disposiciones reglamentarias relacionadas a la infraestructura portuaria, emitidas por la APN.
- j. Asesorar a las Autoridades Portuarias Regionales en los aspectos normativos y operativos relacionados con la prestación de los servicios portuarios.
- k. Elaborar las normas relativas al funcionamiento de las Juntas de Operaciones.
- l. Promover el desarrollo de tecnologías de información en el Sistema Portuario Nacional, en función de los objetivos institucionales.
- m. Recopilar, procesar, analizar y difundir indicadores estadísticos, de acuerdo a las normas y disposiciones pertinentes, en coordinación con las diversas unidades orgánicas de la APN.
- n. Dirigir, coordinar, evaluar y promover el desarrollo del procesamiento automático de datos en el Sistema Portuario Nacional,

- facilitando la actualización permanente de la base de datos de la APN.
- o. Dirigir y supervisar la difusión oficial de los indicadores estadístico-económicos de las actividades propias del SPN.
  - p. Promover la especialización y capacitación permanente de los trabajadores del SPN.
  - q. Fomentar el empleo portuario y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de una mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.
  - r. Fomentar la inversión en la capacitación portuaria y establecer normas para mejorar los programas de capacitación de los trabajadores del SPN.
  - s. Fomentar y propiciar la capacitación permanente, en seguridad industrial, higiene laboral y gestión ambiental en los puertos del SPN.
  - t. Dirigir y controlar los procesos técnicos de capacitación, de progresión y de evaluación del desempeño laboral del trabajador portuario.
  - u. Proteger el medio ambiente, con arreglo a la legislación vigente.
  - v. Promover y supervisar que en los proyectos de desarrollo portuario, y en los sistemas de gestión de las infraestructuras e instalaciones, se incluyan programas de protección del medio ambiente, con arreglo a Ley.
  - w. Coordinar con las autoridades portuarias y los órganos competentes de la Administración Pública, el desarrollo y aplicación de la normativa y reglamentación relativa al medio ambiente y la tramitación de la certificación de los estudios ambientales en los proyectos del SPN, de conformidad con la Ley del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.
  - x. Velar por el respeto del medio ambiente en las actividades portuarias así como por el cumplimiento de la normativa general y los compromisos contractuales específicos en esta materia contraída por el sector privado.
  - y. Coordinar las acciones relativas al desarrollo sostenible portuario en su entorno urbano y litoral, y emitir informes respecto a denuncias medioambientales contra obras o actividades portuarias, debiendo contar con la opinión favorable de las unidades ambientales de los sectores involucrados.

- z. Las demás funciones que el Directorio le asigne en materia de su competencia.

#### 2.1.5 Funciones de la Unidad de Protección y Seguridad

Es el órgano de asesoramiento, dependiente de la Gerencia General, encargado de proponer las políticas y la normatividad relativas a la protección de las instalaciones portuarias y la seguridad de las actividades y servicios portuarios, en coordinación con los órganos de línea.

Funciones:

- a. Promover y supervisar la implantación de modernos sistemas de protección y seguridad integral en los puertos integrantes del SPN, incluyendo la seguridad industrial, la seguridad del recinto, sus instalaciones y la protección de daños al medio ambiente.
- b. Coordinar con las demás autoridades nacionales las acciones pertinentes para garantizar la seguridad general y la lucha contra el contrabando y los tráficoes ilegales.
- c. Formular las previsiones y normas de seguridad para el desarrollo de actividades y servicios portuarios, incluidas acciones para afrontar contingencias, emergencias y problemas.
- d. Supervisar el funcionamiento eficiente del Sistema Integral de Seguridad, comprobando la correcta aplicación de las normas y procedimientos de seguridad en los puertos y terminales del SPN.
- e. Promover el desarrollo de sistemas de gestión de calidad y renovación tecnológica en la gestión de la seguridad portuaria.
- f. Promover y supervisar que en los proyectos de desarrollo portuario, y en los sistemas de gestión de las infraestructuras e instalaciones, se contemplen programas de seguridad y de mejoramiento continuo.
- g. Supervisar que en la infraestructura portuaria se acondicionen accesos para las personas con discapacidad.
- h. Otros encargos relacionados formulados por la Gerencia General.

##### 2.1.5.1 Normativas referentes a capacitación

La Unidad de Protección y Seguridad ha trabajado el problema de la formación de protección del personal portuario mediante el cumplimiento de la legislación internacional (Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias) que señala que todo el personal de la instalación portuaria debe tener suficiente

conocimiento de las disposiciones pertinentes del Plan de Protección de la Instalación Portuaria y estar familiarizado con ella, igualmente todo personal de la instalación portuaria que tenga asignadas tareas específicas de protección debe tener los conocimientos necesarios y recibir formación especializada en protección.

Debido a lo anterior se establecieron normativas para el cumplimiento por parte de las instalaciones portuarias las mismas que se establecieron en las siguientes regulaciones:

- a. RPD N° 073 – 2005- APN/PD
- b. RPD N° 093 – 2005-APN/PD
- c. RAD N° 021 – 2006 – APN/DIR, anexo 9
- d. RAD N° 005 – 2006 – APN/DIR Anexo 2, apéndice 01 y 02

Luego se implementaron mejoras que se manifestaron mediante la RAD 014-2009-APN/DIR se aprueban cambios de algunos cursos del Código Internacional para la protección de buques y de las instalaciones portuarias (código PBIP)

#### 2.1.6 Convenios referentes a capacitación

En este apartado vamos a dar a conocer todo los Convenios firmados por la Autoridad Portuaria Nacional y diversas instituciones nacionales e internacionales.

##### Año 2010

No hubo convenios

##### Año 2009

- a. Acuerdo entre la APN - CIP OEA
- b. Convenio Interinstitucional APN - Cámara de Comercio del Callao

##### Año 2008

- a. Acuerdo Específico N° 1 APN - Fundación Valenciaport
- b. Convenio APN - Puertos del Estado
- c. Convenio de Cooperación APN – Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú

##### Año 2007

- a. Acuerdo entre la APN y la Fundación Valenciaport
- b. Convenio APN – Empresa Nacional de Puertos S.A.(ENAPU S.A.)
- c. Convenio APN – Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (MTPE)
- d. Convenio APN – Universidad Ricardo Palma (URP)

- e. Convenio de Cooperación APN – Universidad Nacional del Callao UNAC
- f. Convenio APN – Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú

#### Año 2006

- a. Convenio APN - Puertos del Estado
- b. Acuerdo Específico N° 1 APN - Fundación Valenciaport

De los convenios arriba mencionados, y en referencia a la formación y/o capacitación solo han sido efectivos los de Valenciaport y Puertos del Estado (instituciones españolas), los demás convenios no han sido usados.

#### 2.1.7 Actividades de capacitación año 2,010 (Dirección de Operaciones)

En el presente apartado se describen las actividades de capacitación desarrolladas por la Dirección de Capacitación durante el año 2,010. Los cursos correspondientes a los numerales 4 y 9 fueron desarrollados por la Unidad de Protección y Seguridad.

- a. Curso: “Gestión Moderna de Puertos” del Programa *Train For Trade* de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), organizado por la Autoridad Portuaria Nacional (APN) y la UNCTAD, con el apoyo de la Autoridad Portuaria de Valencia, la Fundación Valenciaport y la Autoridad Portuaria de Gijón, se realizó en el Callao, durante los meses de julio de 2009 a octubre de 2010, con la presencia de 22 participantes.
- b. Programa de Perfeccionamiento Directivo de Especialización “Estrategia en los Procesos de Concesión y Explotación de las Nuevas Terminales de Contenedores”, el cual fue organizado por la APN y la Fundación Valenciaport, se realizó en Lima del 15 al 19 de febrero, con la presencia de 32 participantes.
- c. Seminario de Tarificación Portuaria Estratégica, organizado por APN y la Comisión Interamericana de Puertos de la Organización de los Estados Americanos, se realizó en Lima, del 3 al 5 de marzo, con la presencia de 34 participantes.
- d. Curso Básico I del Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias (Código PBIP) organizado por la APN, se realizó en el Callao y se capacitó a 509 trabajadores portuarios del Terminal Portuario del Callao (TPC).

- e. Programa de Capacitación para Trabajadores Portuarios, organizado por la APN, se realizó en el Callao en los meses de junio, julio y agosto, y se formaron 141 trabajadores portuarios en Estiba Portuaria, 126 trabajadores en Lectura de Planos y 6 trabajadores en Tarja Portuaria.
- f. Programa de Capacitación para Trabajadores Portuarios a nivel Nacional, organizado por la APN, se realizó en Yurimaguas, Pisco, Iquitos, Chimbote, Ilo y Salaverry, durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Se formaron 163 trabajadores portuarios en Estiba Portuaria y 136 trabajadores en Lectura de Planos.
- g. Cursos de Capacitación para Jefes de las Oficinas Desconcentradas de la APN, realizado en octubre con la presencia de 10 participantes.
- h. Seminario-Taller: Share Learning Benchmark Workshop, organizado por la Autoridad Portuaria Nacional – APN el 12 de noviembre de 2010, del cual participaron también la Fundación Valenciaport (FV), el Global Institute of Logistics (GIL) y la Autoridad Portuaria de Valencia (APV) como miembros del Port Cluster Governance Committee (PCGC).
- i. Cursos de Protección Portuaria OEA – (CICTE) Mediante un ciclo de capacitación de 3 semanas se reforzaron los conceptos y adquirieron nuevas técnicas sobre protección portuaria y se mejoró la coordinación entre organizaciones que tienen responsabilidades en el mantenimiento de los sistemas de protección.

#### 2.1.8 Actividades de capacitación año 2,010 (Unidad de Protección y Seguridad)

En el presente apartado se describen las actividades de capacitación desarrolladas por la Unidad de Protección y Seguridad durante el año 2,010.

- a. Oficial de Protección de la Instalación Portuaria, se realizó del 20 al 22 de enero con la participación de 33 Oficiales de protección, funcionarios de las instalaciones portuarias y autoridades.
- b. Instructor Curso Básico I PBP del 10 al 12 de febrero para 23 Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria y/o profesionales en trámite de obtener su registro como tal.
- c. Auditor Interno del Código PBIP del 8 al 10 de marzo con la participación de 37 profesionales del área de protección y seguridad

- de las instalaciones portuarias, y profesionales que efectuarán auditorías internas (Código PBIP)
- d. Oficial de Protección de la Instalación Portuaria, del 21 al 23 de abril para 28 Oficiales de protección, funcionarios de las instalaciones portuarias y autoridades.
  - e. Curso Básico I PBIP, el 28 de abril para 33 Oficiales de Aduana de Paita.
  - f. Instructor código PBIP, del 2 al 4 de junio para 17 Instructores de las Organizaciones de capacitación.
  - g. Seguridad Portuaria, el 7 de julio para 12 Representantes de los medios de comunicación.
  - h. Oficial de Protección de la Instalación Portuaria, del 12 al 14 de julio para 37 Funcionarios de las instalaciones portuarias y autoridades.
  - i. Auditor Interno del Código PBIP, del 4 al 6 de agosto para 33 Funcionarios de las instalaciones portuarias y autoridades.
  - j. Instructor Curso Básico I PBIP, del 24 al 26 de agosto para 9 Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria.
  - k. Conciencia sobre Protección Marítima, el 6 de septiembre para 56 miembros de la Comunidad Portuaria en General.
  - l. Básico Oficial de Protección Portuaria, del 7 al 9 de septiembre para 25 miembros de la Comunidad Portuaria en General y Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria.
  - m. Básico Oficial de Protección Portuaria, del 10 al 14 de septiembre, para 43 miembros de la Comunidad Portuaria en General y Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria.
  - n. Oficial de Protección de la Instalación Portuaria, del 14 al 16 de septiembre para 48 Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria y Autoridades.
  - o. Oficial de Protección de la Instalación Portuaria, del 21 al 23 de septiembre para 28 Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria y Autoridades.
  - p. Train the Trainer, el 17 de septiembre para 34 Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria y Autoridades.
  - q. Estado Rector de Puerto, el 20 de septiembre para 19 funcionarios de la Autoridad Portuaria Nacional.
  - r. Gestión de Crisis, el 20 de septiembre para 19 Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria y Autoridades.

## **2.2 El Plan Nacional de Desarrollo Portuario**

El Plan Nacional de Desarrollo Portuario es un documento que establece los lineamientos a seguir por el Sistema Portuario Nacional (SPN), el mismo que está constituido por el conjunto de personas naturales o jurídicas, bienes, infraestructuras, puertos, terminales e instalaciones, sean estos públicos y/o privados situados en el territorio nacional.

### 2.2.1 Marco Legal

El artículo 3, numerales 12 y 15 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (LSPN) establecen como lineamiento esencial de la Política Portuaria Nacional, la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida.

El artículo 24, literal n. de la norma citada, establece como atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional (APN): “Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.”

De manera similar, el artículo 29, literal q, de la Ley del Sistema Portuario Nacional establece como una de las atribuciones conferidas a las Autoridades Portuarias Regionales (APRs): “Fomentar el empleo portuario, su calidad y logro de una mayor productividad y remuneración, como consecuencia de la permanente capacitación y creciente especialización de los trabajadores portuarios.”

El párrafo 32.2 de la precitada norma establece que “las Autoridades del Sistema Portuario Nacional (...) fomentan y cooperan en la capacitación permanente de los trabajadores de las administraciones portuarias...”.

La Ley 27866, Ley del Trabajo Portuario, establece en su artículo 20° que la entidad administradora del puerto promoverá programas de capacitación permanente en las diversas especialidades del trabajo portuario requeridas en cada puerto. La disposición citada es complementada con el parágrafo 9.4 del Decreto Supremo N° 003-2003-

TR, Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, el cual establece como funciones de la entidad administradora del puerto “promover planes de formación y capacitación en coordinación con los gremios de Trabajadores Portuarios, los empleadores portuarios y/o los institutos de capacitación para labores portuarias.”

El Plan Nacional de Desarrollo Portuario (PNDP) es un documento técnico normativo que establece a largo y mediano plazo los requerimientos del SPN para cumplir la política portuaria del Perú.

En el capítulo 8 “Seguridad y Protección Portuaria” del Plan Nacional de Desarrollo Portuario) se efectúa un análisis sobre:

- a. La importancia de la seguridad y protección portuaria
- b. Protección portuaria a nivel mundial
- c. El código PBIP
- d. Marco legal de la protección portuaria en el Perú
- e. Implementación del código PBIP en los puertos peruanos

Asimismo establece diversas tareas que deberán de cumplirse para la implementación del código PBIP, y clasifica estas tareas en dos fases:

- a. Primera fase: cumplimiento con el plazo establecido
- b. Segunda fase: establecimiento de un sistema de protección portuaria

En la segunda fase, se contempla como tarea N° 3 un programa permanente de capacitación para lograr la viabilidad del sistema de protección portuaria a nivel nacional.

### 2.2.2 Importancia

En el Plan Nacional de Desarrollo Portuario se considera que el énfasis de la legislación nacional en la necesidad de capacitación y formación de los trabajadores portuarios, tiene como sustento el nuevo contexto económico producto de la globalización, el cual requiere de un entorno laboral regido por los mecanismos del mercado, que exige que estos trabajadores se adapten a las innovaciones tecnológicas mediante su capacitación permanente.

Contar con una mano de obra adecuadamente capacitada es indispensable para lograr una explotación portuaria eficaz. Si la mano de obra portuaria no satisface las exigencias del mercado, los puertos pierden competitividad, ahuyentando a los posibles clientes. Un puerto puede disponer de tecnología de punta, pero sus instalaciones serán

totalmente inútiles si no cuenta con trabajadores calificados para operarla.

Las tecnologías modernas contribuyen a que los trabajadores portuarios adquieran capacidades y conocimientos, desde el manejo de una máquina determinada a la comprensión de todas las operaciones portuarias. Estas experiencias permiten a los trabajadores tomar conciencia del papel e importancia de los servicios portuarios en la cadena logística del comercio internacional.

La formación y capacitación laboral continua, orientada por las demandas del mercado, es de importancia fundamental para el aumento de la productividad y la competitividad, requeridas por las actuales transformaciones económicas. Asimismo, es un factor clave para mejorar las oportunidades de empleo e ingresos de los trabajadores y consecuentemente su calidad de vida.

Los incrementos de productividad y la reducción de costos ya no dependen solamente de la habilidad manual de los trabajadores, sino de su capacidad para utilizar la tecnología y satisfacer las exigencias de los clientes.

La formación laboral a partir del concepto de capacitación permanente es un proceso continuo a lo largo de toda la vida del trabajador. El cambio constante de la demanda, de la tecnología, la organización del trabajo y de las condiciones establecidas por la competencia, requiere la adaptación continua de las calificaciones laborales.

La formación y capacitación deben ser polifuncionales y dinámicas, para permitir al trabajador desenvolverse competentemente en un amplio espectro de situaciones laborales. Esta forma de formación y capacitación se estima, además, necesaria para aumentar la empleabilidad en un mercado laboral que tiende a caracterizarse por cambios de ocupación durante la vida activa del trabajador.

Sin embargo, la formación y capacitación para operar tecnologías modernas crea una situación de tensión para los trabajadores portuarios. En muchos casos, éstos sufren ansiedad y temor de no poder responder a las nuevas exigencias tecnológicas. Es común que expresen su resquemor, pues piensan que nunca aprenderán las nuevas tareas, con mayores responsabilidades, por la misma remuneración, o que tienen demasiada edad para aprender conceptos de informática.

En este sentido, los trabajadores portuarios deben estar convencidos de cómo la calificación, como producto de la necesidad de una mayor productividad y competitividad en los mercados internacionales, habrá de generar estabilidad laboral y empleabilidad.

### 2.2.3 La Oferta de Capacitación (Nacional)

La oferta de capacitación nacional referente al trabajo portuario es muy pobre y basada principalmente en el esfuerzo del Gobierno de Holanda, mediante la cooperación técnica (creando el INFOCAP) en el año 1980, esfuerzo que en la actualidad es casi extinto, ya que el INFOCAP, al momento, no cumple con la finalidad para la cual fue creado y luego de la concesión del terminal Portuario del Callao a APM Terminals, el local se usa principalmente para alojar a los trabajadores de Enapu Callao que no han sido contratados por el nuevo concesionario. Luego se han desarrollado otros centros de formación como la ENAMM, que tiene como función principal formar Oficiales de Marina Mercante y posteriormente inició la formación de Administradores Marítimos y también apertura una Maestría en Administración Marítima, Portuaria y Pesquera. Las universidades también han ingresado al campo de la formación y el dictado de cursos de maestría, igualmente entidades privadas han incursionado en este campo. En la actualidad encontramos lo siguiente:

- a. El Instituto Nacional de Formación y Capacitación Portuaria (INFOCAP)
- b. La Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”(ENAMM)
- c. Universidad Nacional del Callao
- d. Universidad Inca Garcilazo de la Vega

### 2.2.3.1 Instituto Nacional de Formación y Capacitación Portuaria (INFOCAP)



El INFOCAP fue creado mediante Resolución Ministerial No. 0068-80/TC/DS del 21 de mayo de 1980 como resultado de la cooperación técnica holandesa, mediante el Convenio Peruano – Holandés de Cooperación Técnica se estableció en nuestro país el denominado Proyecto INFOCAP, este Convenio que desde un principio contó con el decidido apoyo del Sector Transporte y Comunicaciones y que fue canalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, se venía desarrollando como único órgano de capacitación de la Empresa Nacional de Puertos. En estas condiciones el Directorio de la Empresa Nacional de Puertos S.A. (ENAPU S.A.) en su sesión realizada el 28 de Diciembre de 1978 resuelve que el Instituto de Formación y Capacitación Portuaria - INFOCAP, sea el único órgano de la Empresa encargada de todo lo concerniente a la formación, capacitación, entrenamiento, enseñanza y practicas profesionales de egresados, incluyendo hasta su extinción la Educación Básica Laboral, acuerdo que fue aprobado mediante Resolución de Presidencia del Directorio 254 – 78 ENAPU/PD. El Instituto de Formación y Capacitación Portuaria – INFOCAP, es un órgano de apoyo que depende de la Gerencia General de ENAPU S.A., encargada de desarrollar la Capacitación Interna y Externa de la Empresa, asimismo ofertar sus programas de capacitación a la Comunidad Marítimo Portuaria, mediante alianzas y convenios de Cooperación Educativa con entidades de la Cooperación Técnica Nacional e Internacional para la Gestión, Desarrollo Portuario y

Transporte Intermodal, en el marco de los objetivos considerados en el Plan Estratégico de ENAPU SA.

El Plan Anual de Capacitación de ENAPU S.A. se realiza luego de la evaluación hecha a las diferentes Áreas de trabajo, aplicando el “Protocolo de Análisis y Diagnostico de Capacitación”, el cual es la herramienta fundamental que permite visualizar la problemática de formación y capacitación existente en las diferentes áreas de trabajo. Las modalidades de capacitación empleadas son:

- a. Cursos Regulares
- b. Actualizaciones
- c. Conferencias Magistrales
- d. Seminarios
- e. Talleres
- f. Exposiciones
- g. Congresos
- h. Forums, o cualquier otra actividad académica que aporte al logro de los objetivos de capacitación de la Empresa.

Los temas, contenidos, programación y horarios se establecen de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Atención de necesidades de capacitación planificada en función a mejoras de procesos, implementación de sistemas y planes de desarrollo de ENAPU S.A. y su entorno.
- b. Programación y horarios acordes con las horas libres del trabajador y/o a solicitud cuando esta se requiera.

Las necesidades de capacitación generadas por situaciones coyunturales es decir “no programadas” tienen un orden de atención, de acuerdo a su necesidad. Debido a que la planta de instructores del INFOCAP es insuficiente, recurren al personal técnico y profesional de la misma empresa y de esta manera cumplir con el dictado de la mayoría de los cursos internos programados y dirigidos a las diferentes actividades portuarias.

Los cursos de capacitación que brinda el INFOCAP actualmente están divididos en tres áreas especializadas:

- a. Área de Operación de Equipos
- b. Área de Administración y Gestión Portuaria
- c. Área de Seguridad

Los cursos que ofrece INFOCAP son los siguientes:

Operación de equipos	Administración y Gestión Portuaria	Seguridad
1. Operador de Terminal Truck	1. Administración y gestión portuaria	1. Mercancías peligrosas
2. Operador de elevador / montacargas	2. Negocios internacionales	2. Código IMDG
3. Operador de Reach Stacker	3. Gestión de despacho aduanero	3. Código PBIP I y II
4. Operador de Grúa Pórtico de muelle (STS)	4. Logística del transporte internacional	4. Código BASC
5. Operador de Grúa Pórtico de Patio (RTG)	5. Gestión aduanera	5. Antidrogas
6. Mantenimiento de equipos portuarios	6. Operaciones portuarias	6. Seguridad e higiene industrial
	7. Administración de terminales de contenedores	
	8. Administración de carga líquida	
	9. Administración de carga rodante	
	10. Administración de graneles	
	11. Administración de almacenes	
	12. Planeamiento de la carga y descarga	
	13. Practicaje	
	14. Estibador	
	15. Tarjador	

A La fecha, debido a que el Terminal Portuario de ENAPU Callao, ha sido concesionado a la empresa APM Terminals, los empleados de ENAPU Callao se encuentran ocupando dichas instalaciones y no es factible el uso de las mismas para el desarrollo de cursos.

### 2.2.3.2 Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau” (ENAMM).



Fue creada por Decreto Ley N° 18711 del 29 de diciembre de 1970, con la finalidad de brindar formación y capacitación técnica al personal que opera los medios de transporte acuático, ello solo incluía la formación de Oficiales de Marina Mercante, pero a partir de 1995 se inicia la formación de profesionales en las especialidades de Marina Mercante, Pesca y Navegación, Administración Marítima y Portuaria, Ingeniería en Construcción Naval y otras especialidades que sean requeridas por el medio acuático, en lo relacionado al trabajo portuario se destaca la formación de los administradores marítimos para desempeñarse en las Compañías Navieras, Agencias Marítimas, Agencias de Aduana, Terminales de Almacenamiento de Contenedores, Puertos Marítimos y Fluviales, igualmente inició el perfeccionamiento de los profesionales marítimos mediante la educación de postgrado y maestría en administración marítima, portuaria y pesquera, otorgando títulos profesionales, grados académicos, diplomas y certificaciones.

En materia portuaria, ENAMM ofrece, a nivel pre-grado, el título profesional en Administración Marítima y Portuaria; y a nivel postgrado, una Maestría en Administración Marítima Portuaria y Pesquera. Las características de los referidos cursos son las siguientes:

- a. La carrera profesional de Administración Marítima y Portuaria dota al estudiante de la capacidad de gestión de empresas navieras, agencias marítimas, agencias de aduana, terminales de

almacenamiento de contenedores y puertos. El plan general de estudios es una correlación de cursos de administración de empresas, así como cursos profesionales en materia marítima y portuaria. La formación profesional comprende cuatro años de estudios y las prácticas se realizan en el Terminal Marítimo del Callao – ENAPU, empresas navieras, agencias marítimas y terminales de almacenamiento de contenedores.

- b. La Maestría en Administración Marítima, Portuaria y Pesquera está diseñada para proporcionar al participante capacidad para administrar empresas e instituciones relacionadas al ámbito marítimo y portuario; así como dotarlo de los conocimientos de todas las materias propias de la industria marítima.

#### 2.2.3.3 Universidad del Callao

Por Ley N° 16225, del 02 de setiembre de 1966, se creó la Universidad Nacional Técnica del Callao (UNATEC), siendo presidente de la República el Arq. Fernando Belaúnde Terry y Ministro de Educación el Dr. Carlos Cueto Fernandini.

Con la promulgación de esta Ley, se vio culminado y realizado el anhelo de la comunidad chalaca, naciendo de esta forma una universidad con carácter netamente técnico y de alto nivel.

Una vez que la Universidad logró consolidarse administrativa y académicamente, llegó el tan esperado cambio: de Universidad Nacional Técnica del Callao a Universidad Nacional del Callao, al promulgarse la Ley N° 23733, cuya vigencia entró a partir del 18 de diciembre de 1983. Cuenta actualmente con once Facultades, dieciséis Escuelas Profesionales y una Escuela de Post-Grado. Ofrece la Maestría en Administración Marítima y Portuaria, ofrece capacitar a sus alumnos en el conocimiento de la Política Naviera Estatal, Economía Naviera, Sistema Logístico de Distribución Marítimos y Portuarios, Teoría y Operación de Buques, Agenciamiento Marítimo y Fletamentos, Operaciones Portuarias, Administración y Técnica Aduanera, Seguros Carga General, Carga Refrigerada, Carga Inflamable y Peligrosa de acuerdo al Código IMO. Normatividad Marítima, portuaria y seguros, Seguridad y Protección de Buques e Instalaciones Portuarias e Integración en Administración Marítima y Portuaria, Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos.

#### 2.2.3.4 Universidad Inca Garcilazo de la Vega

La Universidad Inca Garcilazo de la Vega fue fundada el 21 de diciembre de 1964. Iniciando sus actividades académicas como Universidad Pedagógica a través de seis Facultades con Decreto Supremo N° 74 y 26-A de diciembre de 1964. Posteriormente amplía sus servicios educativos en otras áreas del conocimiento científico conformando un total de diez facultades, diecisiete Carreras Profesionales y una Escuela de Posgrado con quince secciones de Maestrías y siete Doctorados.

Ha creado la Facultad de Comercio Exterior y Relaciones Internacionales por Resolución de Consejo Universitario N° 0415-2008-CU-UIGV y Resolución de Asamblea Universitaria N° 0006-2008-AU. Esta novísima Facultad cuenta con 05 Carreras Profesionales de Gestión Internacional: Negocios Internacionales; Comercio Exterior y Marketing Internacional; Logística Internacional; Gestión de Puertos y Aduanas, y; Relaciones Internacionales y Negociaciones, orientadas a la obtención de la Licenciatura correspondiente al concluir los 10 ciclos de estudios universitarios.

#### 2.2.3.5 Cámara de Comercio del Callao (ADUANEC)

Creado mediante Resolución Ministerial N° 448-2002-ED, R.D. N° 1206-2002-ED, R.D. N° 1654-2002-ED, dicta cursos de diplomado en aduanas y comercio exterior, despacho aduanero a distancia, también imparte cursos de Supervisor de Operaciones Marítimas Portuarias (30 horas académicas), que tiene la finalidad de que el participante pueda aplicar métodos de gestión al trabajo de jefatura de muelle, también ofrece el curso de Estibador Marítimo Portuario (25 horas académicas) que tiene como objetivo que el participante obtenga los conocimientos generales teóricos y prácticos sobre las faenas de estiba y desestiba de mercancías, el curso de Operaciones en patio de contenedores (20 horas académicas) y Supervisor en Seguridad Industrial

Igualmente ofrece cursos taller sobre “Trabajadores Marítimos y Portuarios”, “Técnicas de almacenaje”, “Operadores de montacargas”, “Operadores de grúas de tierra”, “Operadores de equipos portacontenedores”, “Mercancías peligrosas” y “Almacenamiento, estiba y sujeción de mercaderías”.

### 2.2.3.6 Organizaciones de Capacitación Portuaria

Son empresas privadas que dictan cursos referentes a la protección y seguridad portuaria, estas empresas se encuentran autorizadas por la Autoridad Portuaria Nacional, los cursos en mención, cuentan con 12 horas académicas en promedio.

### 2.2.3.7 Autoridad Portuaria Nacional

Desarrolla cursos de protección portuaria mediante la Unidad de Protección y Seguridad y cursos para personal portuario mediante el área de capacitación de la Dirección de Operaciones.

Asimismo autoriza a empresas denominadas “Organizaciones de Capacitación de Protección / Seguridad Portuaria” al desarrollo de cursos especializados, los mismos que son supervisados por la Unidad de Protección y Seguridad de la APN, quien es la Unidad encargada de emitir Resoluciones de Acuerdo de Directorio normando los sílabos y también refrenda los certificados expedidos por las Organizaciones antes mencionadas.

## 2.2.4 Oferta de Capacitación (Programas de asistencia técnica internacional)

Existen programas internacionales, principalmente para los niveles de gestión y operacionales; que se desarrollan en el Perú o en el extranjero y a los que pueden acceder unos pocos miembros de la comunidad portuaria, estos cursos no siempre son aplicados a los trabajadores portuarios, podemos señalar a los siguientes:

- a. Programa de Desarrollo Portuario de la Organización Internacional del Trabajo.
- b. Programa Train For Trade (Entrenamiento para el Comercio) de la (UNCTAD) Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

### 2.2.4.1 Programa de Desarrollo Portuario de la Organización Internacional del Trabajo – PDP

El Programa de Desarrollo Portuario (PDP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proporciona materiales de formación y capacitación para trabajadores de las terminales especializadas de contenedores, presentados por un cuerpo de instructores entrenados para

tal efecto, los que trabajan dentro de un marco institucional a nivel internacional.

El objetivo del PDP es permitir a los gobiernos y autoridades portuarias de los países en desarrollo, establecer esquemas de entrenamiento portuario mediante materiales didácticos diseñados para optimizar el rendimiento en el manipuleo de carga, las condiciones y prácticas de trabajo, la seguridad en las instalaciones portuarias y el bienestar de los trabajadores portuarios. Los materiales didácticos son unidades de instrucción independientes e interrelacionadas, para ser utilizados por instructores especialmente entrenados, mediante la enseñanza a grupos pequeños de trabajadores. El PDP contiene más de 800 horas de entrenamiento, divididas en 30 unidades de instrucción.

Los materiales de las unidades de instrucción están basados en las mejores prácticas internacionales y en las normas y guías de la OIT en materia de salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Las unidades están actualizadas en función de los cambios prácticos y tecnológicos propios de la industria marítimo-portuaria.

El sistema está formado por tres categorías de proveedores:

- a. Un coordinador nacional.
- b. Dos o más instructores jefes (o instructores principales).
- c. Tantos instructores como sea necesario, responsables de la administración de las unidades de instrucción.

El Coordinador Nacional es responsable de promover y organizar el programa dentro del país, incluyendo el establecimiento y apoyo de las facilidades y programas de entrenamiento para los trabajadores portuarios y de la preparación y provisión de entrenamiento y preparación para los instructores. Los Instructores Principales tienen como función, con apoyo del Coordinador Nacional, de la selección, el reclutamiento, el entrenamiento y el apoyo a los Instructores.

Los Instructores tienen la función de presentar las sesiones del PDP en forma regular, basados en un programa previamente establecido. Es labor del Coordinador Nacional y los Instructores Principales entrenar a los Instructores localmente.

Los materiales de instrucción del PDP están disponibles, bajo contratos de licencia de uso, para los países, puertos e instituciones de capacitación portuaria. Asimismo, la OIT también proporciona asistencia técnica para el desarrollo del Programa.

#### 2.2.4.2 Programa Train For Trade (Entrenamiento para el Comercio) de la (UNCTAD) Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

Train ForTrade es el principal programa de capacitación y fomento de capacidad de la UNCTAD en los sectores del comercio internacional, incluyendo la gestión portuaria. Tiene como origen la fusión, en el año 2001, de los tres programas de capacitación de la UNCTAD en materia de comercio internacional, esto es, TrainMar, Port Certificate y el mismo Train For Trade.

A solicitud de un gobierno, la UNCTAD realiza un análisis de las necesidades de capacitación del país y prepara un proyecto para cubrir dichas necesidades. El financiamiento del proyecto se divide entre los aportes de los donantes y los aportes del gobierno mismo.

Cuando se inicia el proyecto, la UNCTAD identifica a las entidades nacionales que pueden convertirse en instructores de cursos, centros de formación, instructores de formación a distancia, y miembros de comités de orientación nacionales.

Al final de cada proyecto los resultados de la capacitación son evaluados, pudiendo realizarse también una evaluación posterior para determinar la aplicación de los conocimientos adquiridos. La capacitación se basa en la metodología de los sistemas Train-X de las Naciones Unidas, la cual se divide en tres etapas:

- a. La etapa de análisis, consistente en los estudios preliminares; análisis de puestos de trabajo y análisis de la población. Se identifican las necesidades y objetivos de formación, obteniendo al final un currículo preliminar del curso.
- b. La etapa de desarrollo, dividida en la concepción de los programas de estudio, la concepción de módulos y la producción de cursos. Se diseña una estrategia de formación, elaborándose el paquete metodológico y se plantea las actividades. Se define las metas del

aprendizaje, el modo de difusión apropiado y las técnicas de formación.

- c. Finalmente, la etapa de implementación, en la cual se lleva a cabo la validación y revisión, implementación de la capacitación, evaluación posterior a la capacitación. El curso es impartido y evaluado. Una difusión piloto mide la eficiencia del curso en cada aspecto. El curso es luego revisado y corregido de ser considerado necesario. Los participantes son evaluados, y seis meses después, la eficiencia e impacto del curso son determinados.

Para el desarrollo del programa, pueden utilizarse técnicas de formación a distancia, previo análisis de las capacidades y los medios existentes en el país, identificando a especialistas a los que se forma para que puedan impartir los cursos de manera total o parcial.

#### 2.2.5 Lineamientos, formación y capacitación

El Plan Nacional de Desarrollo Portuario establece que teniendo como base los criterios de la OIT en materia de formación y capacitación, los lineamientos del Sistema Portuario Nacional en esta materia serán los siguientes:

- a. La formación y capacitación laboral es un proceso del cual son responsables el Estado, los empleadores y los trabajadores, debiendo estar orientado por las demandas del mercado.
- b. El perfeccionamiento de la formación y capacitación portuaria, requiere constituir sistemas de formación y capacitación descentralizadas, adaptables a los cambios tecnológicos y de mercado. Para dicho propósito, la Autoridad Portuaria Nacional deberá cautelar la calidad de los servicios y el interés de los usuarios.
- c. El sistema debe asegurar que la oferta se adapte constantemente a los requerimientos de la demanda de formación y capacitación. Por ello, es necesario colaborar con las empresas para que identifiquen sus demandas. Al mismo tiempo, se requiere la actualización permanente de la oferta.
- d. De acuerdo a lo expuesto, la Autoridad Portuaria Nacional se encargará de los siguientes aspectos:
  - i. Regular, orientar, apoyar y supervisar el funcionamiento de la formación y capacitación.

- ii. Identificar los requerimientos de formación y capacitación, incluyendo acciones para lograr que respondan a las demandas del mercado.
  - iii. Asegurar la formación y capacitación y mejorar la calidad de los servicios, así como el establecimiento de centros tecnológicos descentralizados, orientados a fortalecer la calidad de la fuerza laboral del Sistema Portuario Nacional y la investigación de nuevas tecnologías.
  - iv. Establecer mecanismos de información y difusión de la oferta de capacitación, de las oportunidades de empleo y de sus correspondientes requerimientos de calificación.
  - v. Facilitar el acceso de los trabajadores a los cursos de formación y capacitación. Asimismo, apoyar la formación y capacitación al interior de las empresas.
  - vi. Incentivar la inversión en formación y capacitación, así como su financiamiento a través de diversas modalidades, como recursos públicos, donaciones, recursos del sector privado, ingresos por venta de servicios, etc. Los recursos se deben destinar no sólo a financiar el sistema de formación, sino también a incentivar a las empresas y a las personas que necesitan capacitación.
- e. Para el cumplimiento de estos fines, la administración del INFOCAP deberá ser transferida de ENAPU S.A. a la Autoridad Portuaria Nacional, pues a esta última le corresponde, como Organismo Público Descentralizado encargado del Sistema Portuario Nacional, asegurar la adecuada y oportuna provisión de servicios de formación y capacitación portuaria, de acuerdo con el artículo 24, literal n. de la Ley del Sistema Portuario Nacional.
  - f. Por otro lado, la Autoridad Portuaria Nacional estima que, para que exista una oferta de formación y capacitación portuaria descentralizada para trabajadores de puertos distintos al Callao, deberá establecerse una sede del INFOCAP en cada región portuaria, administrada in situ por la correspondiente Autoridad Portuaria Regional bajo la dirección y supervisión de la Autoridad Portuaria Nacional, de conformidad con el artículo 29, literal q. de la Ley del Sistema Portuario Nacional.
  - g. La Autoridad Portuaria Nacional considera que el INFOCAP debe ser además un centro proveedor de información portuaria, que compile y proporcione las estadísticas macroeconómicas nacionales y de los

países vecinos, las estadísticas relacionadas con el desarrollo nacional, el desarrollo regional y el desarrollo local de las ciudades en las que están insertos los puertos nacionales, las estadísticas de producción y de comercio a nivel nacional, tanto interno como externo, las estadísticas vinculadas con las cadenas logísticas, las estadísticas del transporte en general y del transporte marítimo en particular, incluido el transporte intermodal, la información y análisis vinculados con la inserción del Perú en el ámbito geopolítico regional y mundial, las estadísticas sobre los puertos peruanos en general, y sobre sus actividades en particular , así como sobre su productividad y rendimiento y la productividad y rendimiento de los puertos vecinos, que pueden constituir la competencia.

## **2.3 El personal portuario**

En el presente apartado describiremos al “trabajador portuario” y sus funciones, de acuerdo a lo establecido por la Ley del Trabajador Portuario y su Reglamento, asimismo trataremos sobre la necesidad de que el trabajador portuario no solo sea capacitado.

### 2.3.1 Concepto

La Ley del Trabajo Portuario, Ley N° 27866 en su artículo 3 (Del Trabajador Portuario), establece que el trabajador portuario es la persona natural que bajo relación de subordinación al empleador portuario, realiza un servicio específico destinado a la ejecución de labores propias del trabajo portuario, tales como, estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave y/o las demás especialidades que según las particularidades de cada puerto establezca el Reglamento de la presente Ley.

El Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, D.S. N° 003-2003-TR señala que el trabajador portuario es una persona natural con inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios del mismo puerto en donde va a laborar. Su trabajo es personal, subordinado y remunerado. Es personal, porque lo realiza sin valerse de sustitutos o auxiliares a su cargo, y es subordinado, porque lo ejecuta bajo la dirección y dentro del ámbito de organización del empleador portuario.

### 2.3.2 Operaciones

El Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario determina que el trabajo portuario se realiza dentro del área operativa de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador. Comprende las operaciones siguientes:

*Estiba o carga:* Colocación conveniente y en forma ordenada de la carga a bordo de la nave de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el Empleador.

*Desestiba o descarga:* El retiro conveniente y en forma ordenada de la carga que se encuentra a bordo de una nave según las instrucciones del Empleador.

*Movilización de Carga:* Cualquier movimiento de carga, sea a bordo del buque, en bahía, en el muelle o en otra área operativa del puerto. Incluye la colocación de carga en contenedores u otro tipo de embalajes y su retiro, y también el trasbordo de carga de un buque a otro buque.

*Tarja:* Conteo y registro de la mercancía que se carga o descarga, debiendo anotarse la información que en cada caso se requiera, y fundamentalmente: tipo de mercancía, cantidad, marcas y estado y condición exterior del embalaje y si se separó para inventario.

### 2.3.3 El Trabajador Portuario

De acuerdo a la Ley del Trabajo Portuario, para inscribirse en el Registro de Trabajadores Portuarios, se debe cumplir con los siguientes requisitos:

La inscripción en el registro es voluntaria, abierta y libre siendo necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser ciudadano peruano.
- b. Ser mayor de 18 y menor de 65 años de edad.
- c. Presentar Certificado de Antecedentes Policiales y Penales.
- d. Presentar Certificado del área de salud, que acredite capacidad psicofísica para desempeñarse en las labores propias de la especialidad.
- e. Presentar Certificado de Trabajo, Planillas o boletas de pago para acreditar su experiencia en las labores propias del trabajo portuario. En su defecto, presentar Certificado expedido por el INFOCAP u otro Instituto similar que acredite su capacidad.

Conforme al literal e) del artículo precedente, el trabajador deberá acreditar experiencia no menor de dos años. Asimismo, el Certificado

expedido por el INFOCAP u otro Instituto similar no podrá tener una antigüedad mayor a dos años. En ambos casos, la antigüedad está referida a la fecha de la presentación de su solicitud en el respectivo registro.

Se encontraban registrados en el Callao 1,505 trabajadores portuarios, encontrándose habilitados 1,117 trabajadores. En el año 2010, el Ministerio de Transporte y Comunicaciones redujo la cifra a 500 trabajadores portuarios mediante la entrega de una suma de dinero para el retiro voluntario de dichos trabajadores.

#### 2.3.4 Especialidades del Trabajador Portuario

Las especialidades de los Trabajadores Portuarios conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley del Trabajo Portuario, podrán ser cualquiera de las siguientes especialidades:

*Estibador*: Especialidad que comprende la ejecución de todas las tareas, labores y funciones ordinarias del trabajo portuario en las operaciones de carga o estiba, descarga o desestiba y movilización de carga, así como las que usualmente ejecutan aquellos trabajadores que en determinados puertos de la República, de acuerdo a los usos y costumbres de los mismos se les denomina: lanchero, muellano, estibador de nave, maniobrista, capataz de maniobra, carreros, capataz de carreros, capataz de ribera, levantadores de carga u otra denominación que involucre la ejecución de trabajo similar.

*El Capataz de Estiba*: es el estibador que por su experiencia es el responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrados por los empleadores para laborar en la nave para que ejecuten el plan de trabajo dispuesto por el Jefe de Cubierta. Ejerce control disciplinario del personal a su cargo y verifica el cumplimiento de las normas de seguridad industrial.

*Gruero-Wincherero*: Especialidad que comprende la operación de grúas, winches, aparejos y otros aparatos de la propia nave durante las operaciones de carga, descarga y movilización de carga.

*Portalonero*: Especialidad que consiste en asistir al Gruero-Wincherero cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta impida al Gruero-Wincherero realizar su labor sin asistencia.

*Elevadorista*: Especialidad que comprende el manejo de elevadores en el muelle u otra área operativa del puerto, así como en las bodegas del buque.

*Tarjador*: Especialidad que consiste en el conteo de la mercancía que se carga o descarga, de productos recibidos en muros al costado de la nave, o a bordo, según corresponda, y que se ejecuta al costado del buque. Comprende además la obligación de anotar en la nota de Tarja toda la información a verificar, especialmente, el tipo de mercancía, cantidad, marcas, estado y condición exterior del embalaje y si ésta fue separada para inventario, otros documentos que correspondan al detalle de las cargas de toda índole, manipuladas o movilizadas por su cuadrilla. Dicha nota de Tarja debe ser suscrita por el Tarjador. Asimismo el Tarjador debe verificar la correcta remisión de los embarques al puerto de su destino y de las descargas a los lugares de almacenamiento designados o de forzoso e inmediato despacho; así como, la movilización de contenedores vacíos y del equipaje no acompañado.

Dependiendo del trabajo operativo que se requiera en cada puerto de la República, se conformará una Comisión que considerará especialidades portuarias distintas a las señaladas en el presente artículo.  
(\*)

### 2.3.5 La necesidad de capacitación del Trabajador Portuario

Pérez (2008c) considera que en los comienzos del siglo XXI, nos encontramos inmersos en una época de cambios profundos, rápidos y sustanciales. Los cambios sustantivos en las relaciones de poder, de producción y en las formas de vivir así como los importantes movimientos demográficos y los espectaculares logros tecnológicos de las últimas décadas han producido una alteración radical en nuestra forma de comunicarnos, actuar pensar y expresarnos.

La época de la información es considerada desde 1975 hasta la fecha, en la que la actividad principal de los seres humanos tiene que ver con la adquisición, análisis y comunicación de información. El 80% de los nuevos empleos requiere habilidades sofisticadas de tratamiento de la información, del 2009 al 2013 el 80% de los trabajadores estará realizando su trabajo de forma diferente a como lo ha venido desarrollando durante los últimos 50 años, o estará desempeñando otros empleos.

---

(\*) Párrafo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2003-TR, publicado el 15-12-2003.

No es exagerado afirmar que la supervivencia de las personas, organizaciones y naciones, en el área de la información depende sustancialmente de la adquisición, uso, análisis, creación y comunicación de la información.

Para Villanueva (2001) los adultos deben ajustarse a este permanente cambio y tomar decisiones para poder sobrevivir manteniendo una calidad de vida adecuada. La educación, a diferencia de otras épocas, no ha de procurar enseñanzas para un mundo conocido, sino para un mundo caracterizado por un cambio permanente, que puede dar lugar a situaciones imprevisibles.

Se trata, pues, de prever un sistema de educación que pueda dar respuesta a las necesidades de los adultos en una sociedad en cambio permanente, se trataría, en definitiva, de una educación que preparara para la anticipación y la innovación, y dejara de ocuparse de una educación para la adaptación. Nos encontramos en el tránsito de una sociedad industrial a la postindustrial, siendo este tipo de sociedad al que nos dirigimos, el que va a constituir el marco de la educación de adultos. Aparece también el fenómeno de la «obsolescencia cultural» (los saberes y sus aplicaciones mueren antes de su aparición). Fenómeno, que obliga a todos los componentes de la sociedad postindustrial a una lucha contra un envejecimiento prematuro del saber y de la cultura. Esta obsolescencia es un fenómeno tanto sociológico como psicológico, es decir, antes de declinar las capacidades del adulto, los conocimientos adquiridos y la experiencia acumulada se encuentran desfasados. Y este desfase se halla relacionado con la innovación permanente del conocimiento. Se hace necesario un reaprendizaje permanente para evitar la obsolescencia. Esta necesidad nos conduce a la educación permanente. A través de esta educación puede solventarse el problema que la innovación y la obsolescencia acarrear en los miembros de la sociedad postindustrial.

La sociedad postindustrial, cuyos inicios, ya aparecen en nuestra vida actual, comporta la necesidad de no confiar tan sólo en el refuerzo y el desarrollo de las capacidades, información y comportamientos precisos para mantener la sociedad y desde este punto básico de estabilidad continuar el progreso. Este tipo de educación para el mantenimiento y la adaptación no es suficiente para la autorrenovación, la transformación y

el enfrentamiento a situaciones inéditas y el cambio que implica la sociedad postindustrial.

Estos cambios técnico-culturales manifiestan la necesidad de otro tipo de educación: La educación para la anticipación y la innovación es aquella que fomenta la iniciativa humana, es aquella que desarrolla en los adultos la capacidad de influir en los hechos y acontecimientos, en el entorno y sobre las experiencias. Este tipo de educación sólo es compatible con la Educación Permanente, una educación que si desea ser innovadora y apta para la sociedad postindustrial, no sólo se ocupará de la manipulación de símbolos lingüísticos y numéricos sino también de los valores, de su análisis y su formulación.

Señala De Boer (1999) que entre 1950 y 1980 ocurrieron numerosos cambios, entre ellos los tecnológicos que tuvieron lugar en el transporte de carga, lo que ejerció influencia en la función y la operación de un puerto. Esto afectó en forma negativa al número total de personas empleadas y sigue influyendo en ello. Es obvio que el principal impacto fue creado por la introducción del contenedor, que fue coadyutorio para el rápido desarrollo del sistema intermodal. La industria de embarques experimentó cambios revolucionarios: cambios tecnológicos que llevaron a una considerable disminución del personal que requerían calificaciones profesionales superiores, cambios en su diseño y gestión, llevando a procurar completar el viaje en plazos apretados y reduciendo al mínimo la estadía en puertos. Los adelantos tecnológicos que tuvieron lugar en el transporte de carga, ejercieron influencia en la función y la operación de una instalación portuaria y ello nos llevó a reconocer que las instituciones de capacitación autónomas no se encuentran en capacidad de funcionar adecuadamente de manera independiente en vista de la disminución prevista de su respectiva población meta y la eminente necesidad de realizar considerables inversiones en equipos complejos de capacitación para garantizar que los resultados fueran commensurables con las necesidades.

## **2.4 Capacitación de personal**

En el presente apartado definiremos “capacitación”, describiremos las teorías del aprendizaje y el objetivo del mismo, para

ello se tomarán en cuenta las principales teorías al respecto, tomando en consideración a los mejores exponentes del tema.

#### 2.4.1 Definición de capacitación

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”, para ello es necesario enseñarle “algo” y ello solo se logra mediante el proceso enseñanza – aprendizaje.

Para Grados (2007) capacitar es la acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal, asimismo, afirma que es una enseñanza intencional que se imparte fuera del sistema formal de educación y que puede tomar diferentes denominaciones, por ejemplo en los Estados Unidos de América se le denomina “Training” (entrenamiento), en todo caso denota a aquellas actividades de enseñanza – aprendizaje que se proporcionan fuera del sistema escolar establecido. Igualmente, señala que es un proceso mediante el cual se busca obtener determinados beneficios que justifican su existencia, por ejemplo, reducción de los accidentes de trabajo, menor rotación de personal, incremento en las actitudes y mayor productividad y eficiencia, la capacitación tiene las siguientes fases:

- a. Planeamiento.
- b. Organización.
- c. Ejecución.
- d. Evaluación.
- e. Seguimiento.

Según Schalk (2005) La educación (y la capacitación como proceso educativo) es un proceso sociocultural permanente, intencionado y sistemático dirigido al perfeccionamiento y realización del ser humano como persona y al mejoramiento de las condiciones que beneficien el desarrollo y transformación de la empresa donde se desempeña. El ser que se capacita realiza una interacción consigo mismo (autoestructuración) y con su mundo laboral (heteroestructuración) mediante la reelaboración cognitiva y reasunción afectiva, cuyo resultado

es el ejercicio de la autonomía, su responsabilidad, y su compromiso con el entorno donde se desarrolla (trabajador estratégico).

#### 2.4.2 Las teorías del aprendizaje

Para entender el problema, primero debemos establecer que significa aprender, Según Pérez (2008a) “Aprendizaje es toda modificación del organismo que origina una nueva pauta de pensamiento y conducta” siendo más importante aprender que enseñar, por lo que es necesario tomar en cuenta el concepto adecuado para no perder de vista la finalidad que se persigue, que es el aprendizaje del personal portuario.

Para Malca (1991) aprender es el proceso a través del cual el ser humano adquiere o modifica de una manera mas o menos permanente un determinado comportamiento, interactuando con el medio ambiente o reaccionando ante una situación dada. Aplicando este concepto al proceso enseñanza – aprendizaje podemos explicar que aprender por acción directa de la enseñanza es la formación o el mejoramiento del comportamiento del alumno a través de situaciones provocadas, planificadas y dirigidas hacia un fin educativo.

En Pérez (2008a) se describen las principales teorías del aprendizaje, señalando al condicionamiento clásico como un aprendizaje realmente asociativo, en el que se establece una relación clara entre diversos círculos de estímulos y respuestas que constituyen un reflejo incondicionado (natural) que se produce automáticamente cuando se dan las condiciones propicias, se verifica el estímulo y la posterior respuesta, con el condicionamiento instrumental se manifiesta la situación de estímulo/respuesta y aparece la figura del refuerzo, mediante el cual se animará a la repetición de la acción (si el refuerzo es positivo), en el condicionamiento social la conducta se configura mediante la relación temporal entre los estímulos naturales y los condicionados, surgiendo el aprendizaje por imitación en donde interactúan el modelo y el imitador, resaltando el papel de la sociedad en la educación, al presentar continuamente modelos para la imitación. La teoría conductista, según Malca (1991) se inserta dentro de las teorías conductistas del aprendizaje las que explican el aprendizaje en función de las reacciones o respuestas de una persona a los estímulos, destacando que el sujeto de aprendizaje debe ser activo, más que limitarse a escuchar o mirar pasivamente,

recomienda aplicar la norma de “aprender haciendo”, también manifiesta que la frecuencia de la repetición permite desarrollar las destrezas y lograr un alto grado de retención del material aprendido y advierte que mediante el refuerzo, las respuestas correctas o deseadas sean premiadas mediante recompensas materiales, afectivas o valorativas.

De acuerdo a Pérez (2008b) los psicólogos cognitivos están convencidos de la aparición en la persona de modos de aprendizaje que superan con mucho lo que se puede esperar de los seres inferiores, pretendiendo llevar la explicación de los modos humanos de conocimiento más allá de la simple asociación, e insisten en la importancia de la actividad mental sobre la conductual. En estas diferencias tendrá un valor especial el lenguaje y la comprensión intelectual.

Según Malca (1991) las teorías cognitivas explican la conducta en función de las experiencias, información, impresiones, actitudes, ideas y percepciones de una persona y de la forma que ésta las integra, organiza y reorganiza, teniendo como principios básicos que las características perceptivas del problema presentado son condiciones importantes del aprendizaje, la organización del conocimiento debe ir desde los conjuntos más simples hacia los más complejos, se registra que el aprendizaje unido a la comprensión es más duradero y más transferible que el aprendizaje mecánico, la retroalimentación cognitiva da consistencia a la correcta adquisición de conocimientos y corrige un aprendizaje defectuoso, también considera la fijación de objetivos de parte del sujeto como una importante motivación de aprender.

Según Villanueva (2001) y en relación a las principales teorías del aprendizaje de enfoque cognitivo-constructivista distingue a las siguientes:

a. La concepción genético-cognitiva del aprendizaje (Piaget, 1956)

Piaget opina que el nivel de competencia intelectual de una persona en un momento determinado de su desarrollo depende de la naturaleza de sus esquemas, del número de los mismos y de la manera en que se combinan y se coordinan entre sí, dando lugar a la existencia de cuatro periodos diferenciados de madurez cognitiva a lo largo de la vida: periodo sensoriomotor, preoperacional, de las

operaciones concretas y de las operaciones formales. Según esta teoría, el profesor debe tener presente que es el alumno el protagonista del proceso, que construye su propio conocimiento a través de las acciones mentales que realiza sobre el contenido del aprendizaje. Es el propio alumno el que consigue alcanzar un estado de equilibrio cognitivo, a través de un proceso de asimilación y acomodación, cuando en la interacción con los objetos existe un desajuste óptimo entre los nuevos conocimientos y el nivel de desarrollo del sujeto. Se ha de tener presente que el protagonismo del alumno tiene un límite establecido por la madurez cognitiva del propio sujeto; según el periodo de desarrollo en el que se encuentre la mente del alumno tiene unas posibilidades de trabajo sobre la realidad y que, en el caso de la lengua, se manifiesta de manera clara en el vocabulario, y en la posibilidad o no de comprender el pensamiento concreto y/o el abstracto. Según el estadio de desarrollo cognitivo en el que está el alumno éste puede utilizar un tipo de vocabulario determinado y poseer un tipo de pensamiento u otro. Según Piaget, en la práctica educativa el aprendizaje escolar no debe ser sólo una recepción pasiva del conocimiento, sino que debe ser, en todo momento, un proceso activo de elaboración. Antes de comenzar con las sesiones de aprendizaje, los profesores deberán definir y conocer el nivel cognitivo de cada alumno, favoreciendo en la enseñanza las múltiples interacciones entre el alumno y los contenidos que debe aprender. A la hora de realizar la evaluación se tendrá en cuenta y se relacionarán las competencias cognitivas que ofrece el periodo o estadio en el que se encuentra cada alumno con las adquisiciones que el sujeto ha realizado.

- b. El papel de las relaciones interpersonales en la educación (Vigotsky, 1978)

Vigotsky cree que las funciones psicológicas superiores son consecuencia del desarrollo cultural de la especie y no del desarrollo personal: el proceso de formación de estas funciones psicológicas se da a través de la actividad práctica e instrumental, pero no de forma individual, sino en interacción social.

Según esta teoría hay dos aspectos que matizan y concretan el currículo escolar:

- i. La importancia que cobran las relaciones interpersonales.

- ii. La manera de entender las relaciones entre aprendizaje y desarrollo.

En el proceso de enseñanza/aprendizaje se dan dos momentos inseparables: uno, de mediación instrumental interpersonal, entre dos o más personas que colaboran en una actividad conjunta; y otro, de asimilación intrapersonal del nuevo contenido del aprendizaje. En el proceso de mediación instrumental interpersonal es fundamental y tiene una importancia capital el lenguaje, ya que es el vehículo a través del cual se hace posible la comunicación entre las personas. El conocimiento del lenguaje le facilita al alumno el acceso y la captación del pensamiento de los adultos. La enseñanza de la lengua y la literatura es un instrumento decisivo para que los alumnos maduren no sólo en el ámbito cognitivo sino también en el nivel social. Previo a ello es preciso asentar las bases de la lectura y de la escritura en los alumnos adultos, puesto que sin estas herramientas difícilmente podrían alcanzar otros objetivos. Según Vigotsky, en toda práctica educativa se ha de tener en cuenta no sólo los contenidos (qué se enseña) y los mediadores instrumentales (con qué se enseña), sino también los agentes sociales de la educación (quién enseña); entendiendo por agentes sociales no sólo los profesionales de la educación, sino toda persona adulta que está inmersa en el grupo social al que pertenece, vive y se desenvuelve el alumno. La importancia que cobra la “zona de desarrollo próximo” en el aprendizaje es fundamental, tanto en el nivel psicológico—supone la evaluación de las capacidades cognitivas del alumno, como a nivel pedagógico/didáctico—implica una evaluación continua de las prácticas educativas.

- c. El aprendizaje verbal significativo (Ausubel, 1968)

Para Ausubel, el cuerpo básico de conocimientos de cualquier área o disciplina académica se adquiere mediante el aprendizaje significativo por recepción, siendo este tipo de aprendizaje la principal fuente de conocimientos. Para que el aprendizaje sea significativo se requieren dos condiciones básicas:

- i. Que los nuevos materiales que van a ser aprendidos sean potencialmente significativos, que sean sustantivos dentro del corpus de conocimientos del área correspondiente, significatividad lógica.

- ii. Que en la estructura cognoscitiva previa del sujeto existan las necesarias ideas relevantes para que puedan ser relacionadas con los nuevos conocimientos; debe haber un ajuste entre las ideas previas y las nuevas que se van a adquirir, significatividad psicológica. Sólo cumpliéndose estas dos condiciones previas se favorecerá en el alumno una actitud motivadora y de atención hacia el aprendizaje.

Hacer una evaluación de las ideas previas existentes en el alumno es importante no sólo para conocer las ideas que posee sino, también, de qué clase son. El hecho de que el profesor conozca las ideas concretas que posee el alumno le proporciona una información sobre la selección que tiene que realizar en las ideas nuevas como punto de partida para el nuevo aprendizaje. También es importante conocer el nivel de generalidad y abstracción de estas ideas previas, pues aporta al profesor una información complementaria y necesaria sobre si el aprendizaje debe ser subordinado, supraordenado o combinatorio.

Éste sería el aspecto central de la teoría de la asimilación de Ausubel. Según Ausubel, el profesor tiene que fomentar en el alumno formas activas de aprendizaje por recepción; proporcionará al alumno los elementos de enlace, que él llama inclusores, que serán el puente entre lo que el alumno ya conoce y lo que necesita aprender para que los nuevos conocimientos sean asimilados significativamente. Ausubel propone la siguiente metodología, para que el aprendizaje sea verdaderamente significativo:

- i. Presentar las ideas básicas unificadoras de una disciplina antes que las periféricas.
- ii. Utilizar definiciones claras y precisas.
- iii. Explicar las semejanzas y diferencias entre los conceptos que están relacionados entre sí.
- iv. Exigir a los alumnos reformular los nuevos conocimientos con sus palabras.

El carácter cognitivo de la teoría de Ausubel se pone de manifiesto en la importancia que se le da a la integración de los nuevos conocimientos con los que ya poseía el alumno.

d. El aprendizaje acumulativo (Gagné y Briggs, 1974)

El trabajo de R. Gagné y L. Briggs puede ser considerado como un intento de formular un modelo o teoría general de la instrucción, que integre y articule las teorías existentes sobre el aprendizaje, tratando de constatar el carácter no contradictorio de la mayoría de ellas. Uno de los rasgos que distinguen esta teoría del aprendizaje acumulativo es su origen fundamentalmente práctico; parte de tres necesidades básicas que se han de tener presentes en todo proceso de instrucción:

- i. Necesidad de partir de unos objetivos formulados con claridad.
  - ii. Necesidad de establecer un orden, una secuencia ordenada en la enseñanza, que sirva para conseguir con éxito los objetivos marcados.
  - iii. Necesidad de proporcionar unas condiciones para el aprendizaje que se ajusten a la naturaleza de los objetivos perseguidos. Estas condiciones consisten en que haya una interacción entre las actividades de instrucción externas al que aprende (condiciones externas) y entre los contenidos y estrategias previamente adquiridas por éste (condiciones internas).
  - iv. El modelo de aprendizaje acumulativo ofrece múltiples sugerencias para la planificación de la enseñanza en relación a:
  - v. La identificación de los objetivos: su definición debe hacerse con suficiente rigor y detalle como para que sea posible en cualquier momento constatar si se han alcanzado o no.
  - vi. La selección de sucesos, medios y materiales instruccionales: son las condiciones externas del aprendizaje que pueden ser manipuladas.
  - vii. La individualización de la enseñanza: se deben tener en cuenta los prerrequisitos de cada tarea y el ritmo de progreso que se puede exigir a cada alumno en particular.
  - viii. La evaluación: que debe consistir en una valoración de la ejecución del individuo relacionándola directamente con los objetivos que se han establecido para una determinada unidad de aprendizaje.
- e. Aprendizaje, memoria y procesamiento de la información (Rumelhart, 1980)

En los últimos años se ha producido una consolidación del enfoque cognitivo del aprendizaje basado en las posiciones del

procesamiento de la información. Desde este punto de vista es necesario tener presente el concepto “multialmacén” de la memoria (almacén sensorial, memoria a corto plazo y memoria a largo plazo) y la teoría de los esquemas. Es de especial importancia tener en cuenta en el terreno educativo el funcionamiento de esquemas en el ámbito general de la memoria, ya que un aprendizaje eficaz va a depender en gran medida de la activación y reestructuración de los esquemas existentes.

Los conocimientos que posee el alumno los tiene almacenados y organizados en su memoria a largo plazo en forma de esquemas que deben ser activados para iniciar el proceso de aprendizaje. La representación y adquisición de nuevos contenidos en la memoria no son copias pasivas de la realidad, sino el resultado de los procesos constructivos del sujeto guiado por los esquemas.

#### 2.4.3 Los objetivos y el objeto del aprendizaje

Según Malca (1991) se puede definir el objetivo del aprendizaje como una proposición que está referida a una conducta deseable que el alumno deberá adquirir o practicarla como resultado de una secuencia de instrucción dada. La conducta del objetivo puede estar referida al proceso de adquisición de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas o a la formación de actitudes. Asimismo señala que para lograr eficiencia en la conducción del proceso enseñanza – aprendizaje es condición básica elaborar los objetivos con claridad y precisión. Los objetivos responden a la necesidad de organizar y conducir el proceso enseñanza – aprendizaje con eficiencia; asimismo reconoce que los objetivos del aprendizaje facilitan el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, permiten una selección adecuada de las actividades de aprendizaje, proporcionan una base para la comunicación pedagógica, proporcionan motivación y orientación a los alumnos, facilitan una medición objetiva de los resultados del aprendizaje, constituyen indicadores básicos para desarrollar el proceso de evaluación, proporcionan información para evaluar la competencia y efectividad docente y orientan con eficiencia el proceso de instrucción individualizada. Agrega que el enunciado de un objetivo comunica un propósito, es decir, describe una conducta que el alumno deberá lograr para tener éxito en el proceso de aprendizaje. Para cumplir con este requisito el enunciado deberá especificar las habilidades

y destrezas observables y medibles que habrá de desarrollar el alumno como resultado de la adquisición y manejo de los conocimientos e información científica. En la medida que el docente no elabore correctamente sus objetivos, no sepa lo que espera de sus alumnos, trabajará a tientas, ocupándose únicamente de actos de mera transferencia mecánica de conocimientos a sus alumnos, estos al desconocer los objetivos carecerán de medios para auto – evaluar su progreso y poder organizar sus esfuerzos en actividades relacionadas con lo que están aprendiendo.

Para Pérez (2008b) el estudio del objeto del aprendizaje es imprescindible debido a que constituye el fin del conocimiento y determina las actividades que ha de realizar la persona para su logro. Los objetos a conocer pueden dividirse en materiales e inmateriales. Los primeros son captados por los sentidos; los segundos, por el intelecto, y pueden ser considerados como seres reales o como meras relaciones o abstracciones realizadas por el propio intelecto. En este último caso quedan reducidos a productos de la razón, sin ninguna existencia trascendente. El conocimiento del conocimiento seres inmateriales exige un intelecto también de índole inmaterial, lo que significa la aceptación del carácter espiritual de la persona.

Se entiende que el conductismo y algunas escuelas psicoanalíticas, al no aceptar la espiritualidad del hombre, reduzcan el conocimiento a lo material, y que todas las ideas propias del intelecto resulten meros constructos de la razón. La formación del concepto se haría a partir del contacto de los sentidos con la cosa, y consistiría en una actividad que a través de la multiplicidad de impresiones, seleccionando lo común y generalizando, llegaría a la formación de una idea – imagen general. Se enriquecería con las relaciones que el intelecto estableciera con otras ideas. Queda el concepto como una mera elaboración de la mente que hace referencia a la imagen de la realidad y a la relación establecida con el conjunto de ideas. La generalización realizada, como las relaciones establecidas, son personales, por lo tanto, pueden variar de unos individuos a otros, y no pretenden ser una copia exacta del mundo sino solo una aproximación subjetiva. Su valor estará en la capacidad de explicación y dominio de la realidad que proporcione. Este acercamiento a la verdad, al ser de las cosas, que significa el conocimiento, dependerá

de la fidelidad de la percepción y de la idoneidad de las leyes de la mente para establecer conexiones acordes con las existentes en la realidad extramental. Los conceptos formados no indican consistencias trascendentes, son herramientas para la adaptación a la realidad, instrumentos para el dominio del mundo proporcionados por el pensamiento. El mundo del conocimiento queda como una elaboración subjetiva de la sensación destinada al dominio de la realidad.

Otra de los conceptos a tomar en cuenta es saber que es cognoscible, es decir, que podemos conocer y hasta donde, en el caso del personal portuario es de interés, ya que existe una brecha grande entre la educación del personal de gestión y el operativo, así que el conocimiento por entregar debe ser establecido cuidadosamente, dice Pérez (2008b) la presencia del objeto en el sujeto por el conocimiento hace que la manera de conocer y su resultado tenga la medida de ambos, se plantea entonces qué objetos y en qué modo pueden ser conocidos por el sujeto. Se puede pensar que lo conocido debe ser de la misma naturaleza que el cognoscente; también que basta con que sea de naturaleza igual o inferior, e incluso la posibilidad de conocimiento de seres superiores. Pero en cualquiera de los casos, se conoce el objeto según la naturaleza del sujeto.

#### 2.4.4 Estrategias de enseñanza para adultos

El presente apartado trata sobre el aprendizaje del adulto, tomando en cuenta que los actuales trabajadores portuarios son adultos, igualmente se considera la gestión del conocimiento, con la finalidad de establecer el sustento pedagógico que determine el camino en el proceso de enseñar y aprender; asimismo se desarrolla un modelo pedagógico basado en el “saber hacer” y el “ser”. Finalmente se define “competencia” para obtener la combinación de conocimientos, destrezas y actitudes adecuadas para afrontar una determinada situación.

##### 2.4.4.1 El aprendizaje del adulto

De acuerdo a Monclus (2008) el aprendizaje humano tiene como objetivo el reconocimiento y comprensión constante de sí mismo y del medio ambiente por parte del propio individuo. El adulto, en esta línea, ha de ser capaz de orientar su vida y conformar su ambiente de manera consciente sobre la base de su propia razón, tratando de aprender, más

allá del ámbito cognoscitivo, comportamientos, habilidades y técnicas necesarios para su efectiva participación en la conformación de su vida y actividades. El aprendizaje humano se desarrolla básicamente dentro de una relación de tensión entre dos factores: la adquisición de conocimientos y experiencias reunidas por generaciones anteriores, y la persecución de intereses personales, objetivos y necesidades de creación, imprescindibles para el desarrollo individual. En esta tensión entre ambos aspectos, cada ser humano debe hallar su camino y aprender en la búsqueda de una perspectiva determinada para su vida personal.

El adulto aprende de manera distinta de como lo hacen el niño y el adolescente, máxime si éstos se mueven en un contexto escolar o afin. No tienen, propiamente hablando, un maestro que les indica aquello que deben seguir para pasar de un estado anterior a un estado definitivo de madurez. Por ello, el aprendizaje de los adultos no puede verse limitado por currículos y planificaciones hechas de manera paralela a la que se establece en las instituciones escolares para los alumnos jóvenes, que no cuentan con un fondo propio de conocimientos y cuya personalidad está todavía en un proceso intenso de consolidación. Los adultos, en cambio, están en una situación en la que tienen muchas más condiciones para decidir por sí mismos acerca de su aprendizaje, con la necesaria mediación de su contexto y condicionamientos. El aprendizaje de los adultos necesita una adecuada concepción de las condiciones para el desarrollo de la capacidad y disponibilidad de aprendizaje que corresponde a sus características específicas.

La capacidad humana del aprendizaje es un complejo conjunto de factores, determinado genética y fisiológicamente, pero, a la vez, por la experiencia y la educación. De esta manera, con el progreso cronológico no se produce una reducción, sino más bien un cambio en las disposiciones intelectuales. Los sistemas de comprensión cognoscitiva pueden ir diferenciándose constantemente con los años y perfeccionándose a sí mismos progresivamente, pudiendo de esta manera aumentar la exactitud y seguridad del aprendizaje, no por el hecho de que la persona sea biológicamente mayor, sino porque es más rica en experiencias y en su proceso de asimilación. Así pues, la disposición de los adultos a aprender parece depender no tanto de la edad como de las condiciones de aprendizaje. Porque los adultos tienen que ser

adecuadamente motivados dentro de su contexto vital y profesional, ya que no son menos capaces o están menos dispuestos al aprendizaje que los jóvenes en general. El hecho de la estructura diferente de su inteligencia, capacidad y disposición para el aprendizaje no debe confundir. Los adultos tienen con frecuencia diferentes puntos de referencia y de interés.

Se concluye que en la mayoría de las características físicas se observa cierta disminución después de los veinte años. En algunas cualidades, como la agudeza visual, la declinación es considerable, mientras que en otras es muy gradual. Las disminuciones pueden ser muy acentuadas si se las mide en unidades de tiempo, pero en términos de calidad pueden tener poca o ninguna importancia. Por ejemplo, parte de la lentitud del adulto de edad avanzada viene determinada a su vez por el deseo de ser exacto y escrupuloso.

Los estudios acerca del trabajador adulto señalan que éste puede aprender y desempeñarse bien en la mayoría de las ocupaciones. De la misma manera es capaz de comenzar en una etapa relativamente tardía a participar en actividades recreativas de diversa índole. En muy pocas actividades que los adultos deseen aprender habría que tener en cuenta el factor de disminución física, decisiva de manera que su magnitud pudiera llegar a desalentar el intento. En muchos casos, los efectos y la disminución pueden superarse en una gran medida si son comprendidos por el educador, practicándose determinados ajustes elementales.

El problema es más complicado por cuanto se refiere a las cualidades intelectuales. Como es sabido, la capacidad intelectual se mide por el rendimiento en tareas seleccionadas incluidas en los tests de inteligencia. Precisamente no pocas de las dificultades vienen originadas por la naturaleza de los tests, el contenido de las tareas, los parámetros de validación de tests, el factor tiempo y la eficacia de la motivación de los adultos en la ejecución de estas tareas. Todavía hay algunas diferencias de opinión con respecto al mantenimiento o la disminución de la capacidad intelectual, o de la actitud de aprendizaje en el curso de la vida. Hay una serie de datos en apoyo del criterio de que los adultos de todas las edades pueden aprender eficazmente, sin que la edad sea un obstáculo insalvable sobre el aprendizaje. En los tests de vocabulario los

adultos muestran progresos y no retrocesos. Si a estos mismos adultos se les administran unos años después los mismos tests en estudios de seguimiento y longitudinales, los individuos suelen exhibir mejor desempeño en la segunda aplicación. Y este caso se suele dar en las personas de escasa aptitud intelectual, al igual que en las que tienen excelente capacidad. Evidentemente, el grado de instrucción que una persona ha recibido modifica considerablemente los resultados de los tests. Parece que un factor fundamental en muchos tests de capacidad es la medida de la práctica en la tarea dada.

Cuando las personas han mantenido su entrenamiento en las tareas intelectuales o físicas, conservan su capacidad. Por lo demás, la motivación del adulto sometido al test es un elemento clave para entender los resultados del mismo y es importante también el desarrollo de metas bien definidas en cualquier programa de estudios, de formulaciones claras acerca de las dificultades o la posibilidad de realizar los objetivos, de planear la actividad y de comprometer al educando en un proceso que le permita juzgar sus propias realizaciones. Otro aspecto decisivo, es el relacionado con los sentimientos y emociones dentro del aprendizaje. Resultará un aprendizaje eficaz, siempre que se realicen las condiciones siguientes: estímulo y seguridad, dependencia e independencia, reorganización de la experiencia anterior, importancia de las relaciones y satisfacción para el educando. La seguridad y el estímulo son esenciales para que realice un esfuerzo determinante por cuanto el educando necesita sentirse cómodo consigo mismo, confiando en su posibilidad de afrontar con éxito el desafío. Debe experimentar satisfacción y un nivel suficiente de desafío, ya que ahí es donde encontrará la base para soportar la incomodidad o sufrimiento que de alguna manera acompaña al aprendizaje.

El educando tiene, además dos necesidades contrarias que son la dependencia e independencia, impulsos contrapuestos que debe equilibrar. El aprendizaje depende de la experiencia anterior, depende del tipo de experiencia y de su sentido, del modo en que influye sobre el yo, depende también de la importancia de las relaciones, los adultos esperan percibir la importancia tanto de los objetivos como de los métodos utilizados, porque para ellos la evaluación significa a menudo confirmar la importancia de lo que están haciendo.

El aprendizaje constante depende del logro de satisfacción, ya que debe experimentarse satisfacción con referencia a las expectativas y necesidades del propio educando. En el aprendizaje no entendido como concepto de escuela se pueden encontrar importantes elementos psicológicos de la educación de adultos y comprender parte de la relación entre la psicología y la pedagogía. Un conocimiento o una habilidad están plenamente dominados sólo cuando son transferibles a diversas situaciones, próximas o lejanas, escolares o profesionales. Por eso, en cierto modo, la noción de transferencia representa la noción experimental de la noción de cultura, desbordando ampliamente el marco de los aprendizajes intelectuales.

Para Villanueva (2001) el término adulto procede del verbo latino *adolescere*, que significa crecer; así adulto se deriva de la forma del participio pasado *adultum*: el que ha terminado de crecer, el que ha crecido. Del mismo modo adolescente se deriva del participio de presente *adolescens*: el que está creciendo. Así, en nuestra cultura, se entiende por adulto la persona que ha dejado de crecer y está situada entre la adolescencia y la vejez, por tanto es el período más largo de la vida humana. Cronológicamente la adultez abarca los 4 decenios comprendidos entre los 20 y los 60 años, aunque estos límites varíen según las culturas, los contextos sociales y los individuos y a su vez se puedan señalar distintas etapas. Según la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se considera adulto al: individuo que posee todas las funciones somato-psíquicas correspondientes a su especie.

Jurídicamente el término adulto equivale a «mayoría de edad» por lo que el sujeto vive y actúa en la sociedad según su propia responsabilidad y no bajo la tutela de otros. El momento en que se adquiere la mayoría de edad está determinado por la edad cronológica que marca la ley, que se rige por criterios políticos, sociales y psicológicos.

Sociológicamente se considera adulta a una persona que está integrada en el medio social, ocupando un puesto y en plena posesión de sus derechos, libertades y responsabilidades. Esta situación conlleva

haber superado un proceso que se desarrolló a lo largo de la infancia, la adolescencia y la juventud, en el seno de la familia, la escuela y el grupo de coetáneos.

El hombre adulto se desenvuelve en una etapa cronológica en la que interactúan sus bases biológicas y el aprendizaje, que a su vez están intensamente mediatizados por el ambiente social y cultural.

La «pedagogía de adultos», cuya necesidad se está manifestando actualmente, no ha sido suficientemente desarrollada porque la “psicología de la adultez” tampoco lo está y ésta le es totalmente necesaria para fundamentarse y elaborarse científicamente.

Debido al interés creciente que la adultez está despertando en la vida política, social, económica, cultural, los psicólogos están multiplicando las investigaciones y estudios sobre este período, incomprensiblemente olvidado. La gran novedad y sorpresa producidas por los hallazgos de estos estudios, han sido que la «Adultez» no podemos seguir considerándola por más tiempo como una época de vida estable y tranquila, monótona y aburrida psicológicamente, porque en ella nos encontramos con altos y bajos, avances y retrocesos, procesos de evolución y cambios tan decisivos y profundos como los de las épocas anteriores. La realidad de esos cambios es innegable.

#### 2.4.4.2 La gestión del conocimiento

Según Schalk (2005) la experiencia ha demostrado que la tecnología “en sí misma” no tiene logros sustanciales en lo que a educación se refiere. Los últimos diez años (de 1995 al 2005) en el ámbito de la educación virtual y de la investigación que la subyace han dejado en claro que la tecnología es la “forma” que facilita, enriquece y responde a la sociedad del conocimiento por todos los aportes que hace a la educación bajo los requerimientos del mundo actual. Sin embargo, ha quedado en claro que una tecnología sin sustento educativo, sin orientación ni metodología no hace sino perderse en el mundo de la “rapidez” sin orientación.

Si se buscan ejemplos hay de sobra, como el esfuerzo que han hecho los gobiernos latinoamericanos encausando grandes sumas de recursos económicos y tecnológicos para llevar los computadores a las

escuelas, con la idea de elevar la calidad de la educación. Joaquín Brunner, Juan Eduardo García Huidobro y otros investigadores en educación en Chile, han dejado en claro que esta forma de actuar y pensar tiene imprecisiones no contempladas en la década pasada.

No se puede hablar de calidad en la educación si no existe un sustento pedagógico que de manera precisa, intencionada y clara determine el camino que ha de vivirse en el proceso de enseñar y aprender. Sólo los aportes de la ciencia de la educación puede hacer efectiva la utilización de las plataformas tecnológicas en la labor de educar, formar y capacitar. La gestión del conocimiento es el nuevo paradigma de la gestión que ha integrado los modelos anteriores. Existe una relación importante a considerar en lo que se refiere al crecimiento de la empresa y el servicio que ofrecen.

Cuando el ritmo de cambio del mercado sea superior a la velocidad de aprendizaje organizativo, el servicio es insatisfactorio. La gestión del conocimiento es la valoración del *know-how* de la empresa (capital intelectual), el impulso de una cultura organizativa orientada a compartir conocimiento y al trabajo colaborativo, y la puesta en marcha de dispositivos que faciliten la generación y el acceso al conocimiento que se va produciendo en la organización. El capital intelectual de una empresa, está constituido por la suma del “capital humano” (cultura organizativa, competencias, etc.) y el “capital estructural” (procesos, estructura organizativa, tecnología). Es muy importante reconocer que el capital intelectual es una deuda o un capital que se tiene “en préstamo” y que tiene que servir para crear activos, es decir, tiene que aplicarse para crear valor. La gestión del conocimiento exige que los participantes tengan interiorizado el valor de compartir, es decir, que no sólo entiendan que es importante compartir desde un punto de vista racional sino que es necesario compartir con otros miembros de la organización, constituyéndose en un imperativo moral cuya ruptura implique un efecto emocional (un valor social). A menudo se identifica la existencia de una fuerte cultura corporativa como una de las condiciones de éxito para implementar programas de gestión del conocimiento.

Las competencias son un *saber hacer*, de acuerdo a un estándar y en un contexto laboral definido. Las competencias se expresan en

conductas y acciones observables en la práctica laboral y dependen de las características del contexto y de la situación en particular. La persona es competente de acuerdo a un contexto específico y no siempre la competencia es transferible a otros contextos o situaciones. Hay competencias requeridas, que es un saber hacer requerido para actuar eficazmente en un contexto laboral particular. Las competencias requeridas se asocian a los cargos y se definen en función de los objetivos del mismo, y una competencia disponible es un saber hacer actualmente presente, sostenible, puesto en práctica y validado. Las competencias disponibles tienen relación con el perfil de las personas y se pueden acreditar interna o externamente. Las competencias son observables, medibles y demostrables en el desempeño laboral de una persona y en ese sentido son definidas en forma concreta y específica a través de criterios de desempeño que describen conductas observables y resultados a obtener.

Las gestiones de desempeño y competencia no se improvisan, son el resultado de largos procesos de planificación, organización, ejecución y de interacciones de retroalimentación para el perfeccionamiento. Estos procesos implican la tarea consciente y consecuente del formador permanente que promueve, acompaña, y hace factible el aprendizaje, máxime cuando se trata de adultos que por sus características biopsicosociales requieren de la búsqueda obligada y de la aplicación de modelos de comunicación estructurados de manera horizontal y características organizativas más profundas.

La educación para el desarrollo de competencias es un proceso en el cual se vertebran y organizan de una manera precisa las capacidades de aprender, abstraer, generalizar, sistematizar y adquirir conocimientos que si son debidamente organizados, conceptualizados y estructurados como Actividades de Formación pueden, en definitiva, aportar a un mejor desempeño y adquisición de competencias para la agregación del valor y la eficiente competitividad.

Se supone que los adultos están conscientes de sus necesidades educativas, que son lo suficientemente maduros como para seleccionar si buscan o no medios para educarse y en qué forma, que están adecuadamente experimentados a través de la vida y el trabajo lo cual les

permite razonar y aplicar conocimientos particulares a su rango de experiencia, para ser capaces de escoger cuándo y dónde estudiar y aprender, pudiendo medir los costos de dicho aprendizaje (costos, ya sea en términos de tiempo, dinero o oportunidades perdidas). Se asume que los adultos tienen tiempo limitado y que tienen que balancear las demandas de la familia, el trabajo y la educación. Igualmente se puede asumir que éstos ya han adquirido un conocimiento propio y del mundo, suficiente para sobrevivir, aunque no puedan controlar su entorno a su gusto. En otras palabras, los adultos no son una *tabla rasa* o listas vacías, sobre las cuales una persona pueda escribir. No es necesario que la gente asista a un programa educativo con el propósito de aprender, mucha gente continuará aprendiendo de la propia experiencia, haciendo cosas por ellos mismos, observando a otras personas e imitando o improvisando lo que ellos hacen al intentar hacer algo y, cuando esto no da resultado, “leyendo el manual” o siguiendo el conjunto de procedimientos descritos por aquellos que han realizado estas actividades con anterioridad.

Aquellos que tienen una mejor percepción, como los que se oponen a llevar a repetir los mismos esquemas, son quienes reflejan lo que han hecho y la forma cómo lo hicieron. La visión que nos brinda estas reflexiones determina la forma en que se comportarán en el futuro, y esto a su tiempo se refiere a la experiencia y al cambio. Con el tiempo, los adultos llegan a ser mejores de lo que normalmente eran si son capaces de sentir y reflejar su propia experiencia.

#### 2.4.4.3 Modelo pedagógico

De acuerdo a Schalk (2005) Un modelo Pedagógico debe responder a las preguntas: ¿qué se aprende?, ¿quién lo enseña?, ¿quién lo aprende?, ¿cómo se enseña? ¿cómo se aprende?, ¿qué recursos intervienen en el proceso?, ¿qué se evalúa?, ¿quién lo evalúa?, ¿cuándo se evalúa? y ¿cómo se evalúa?

Un modelo pedagógico determina de manera explícita y congruente las condiciones, actores y relaciones que existen entre el conocimiento y el sujeto.

En el gráfico siguiente se muestra la base de la metodología. Lo que se enseña son tres tipos de conocimientos. Los conocimientos declarativos (SABER) en la parte superior del cubo y que son la puerta de entrada al conocimiento, en un segundo nivel de profundidad se encuentran los conocimientos procedimentales (SABER HACER) y en el tercer nivel se expresa de manera tangible la competencia que se desea desarrollar (SER).

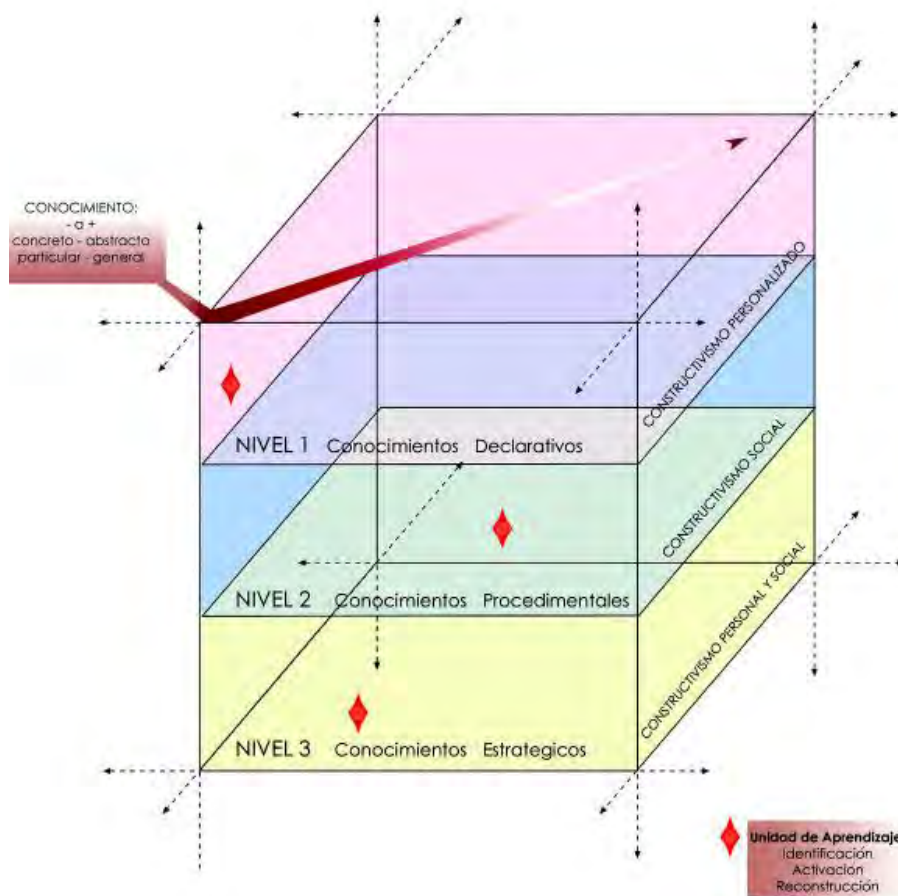


Figura N° 2: ¿Qué se aprende?

Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 8, N° 16, Lima, diciembre 2005). Modelo de enseñanza-aprendizaje para adultos en la era del conocimiento. Diseño y estructura del modelo

Ana Elena Schalk Quintanar

Contenidos Declarativos (SABER): es el contenido que determina el qué, establece el saber. Responde a preguntas como ¿qué es?, ¿cómo es?, ¿cuáles son sus características esenciales?, ¿en qué se parece o diferencia de este otro concepto?, ¿cómo puedo aplicarlo? Bajo esta denominación nos estaremos refiriendo a los aprendizajes de hechos específicos y de conceptos. Los hechos son conocimientos acabados y unívocos, mientras que los conceptos son conocimientos que están siempre en desarrollo y evolución, por lo tanto para aprender hechos solo basta memorizarlos, pero en cambio para aprender conceptos y saber utilizarlos es necesario que el alumno alcance diferentes niveles de comprensión, aplicación y análisis conceptual. Su presencia en una actividad de formación es mayor cuantitativamente hablando ya que los contenidos declarativos son los más superficiales. En cambio los contenidos procedimentales y estratégicos (que requieren necesariamente de estos primeros contenidos declarativos) son más profundos y abarcan mayor profundidad en los esquemas cognitivos y emocionales de los sujetos.

Contenidos Procedimentales (SABER HACER): en este término se están incluyendo actividades de ejecución manual, manipulación instrumental, representación gráfica, expresión plástica, confección de planos, maquetas, y aquellas que significan acciones y decisiones de naturaleza mental como habilidades de recopilación y organización de información, medios de comunicación efectiva, etc. Este contenido hace que el alumno sea capaz de llevar a cabo un conjunto de acciones ordenadas que le permitan alcanzar metas concretas y específicas considerando las demandas de la tarea, la situación personal en que se encuentra y lo relativo al contexto.

Contenidos Estratégicos (SER): Este nivel de contenido se refiere a actitudes, toma de decisiones y uso reflexivo de procedimientos que se utilizan para realizar una determinada tarea y que suponen estrategias de aprendizaje definidas. Este nivel de contenido involucrará las actitudes con sus tres componentes principales: cognitivo, afectivo y conductual. El saber planificar, regular y evaluar qué técnicas, cuándo y cómo, por qué y para qué se han de aplicar los contenidos determinados con el objetivo de aprenderlos. Esto hace que el trabajador se vuelva

estratégico. Estos contenidos (de cualquier nivel) deben estar estructurados cumpliendo con los siguientes criterios: de lo particular a lo general, de lo fácil a lo difícil, de lo concreto a lo abstracto, de lo sencillo a lo complejo.

Según Schalk (2005) Cada actividad de formación tiene un responsable de la formación, que se hace cargo del desarrollo de dicha actividad, estableciendo el contenido del curso: los objetivos generales, los particulares y específicos, las unidades de aprendizaje, posibles consignas para las diferentes acciones de aprendizaje que han de desarrollarse, las evaluaciones formativas y sumativas y elementos de apoyo a la asignatura, así como el proceso de evaluación presencial final.

En cuanto al aspecto relacional, mantiene a sus alumnos permanentemente informados tanto acerca del proceso de construcción de contenidos, en el tema de estudio, así como de los avances de los alumnos a lo largo de la experiencia de formación que puede ser un curso, una serie de cursos, un taller, una práctica.

Las funciones específicas del formador son:

- a. Realizar la actividad del aprendizaje.
- b. Ser responsable de su o sus aulas y de cada uno de sus alumnos inscritos.
- c. Coordinar constantemente con los tutores de sus alumnos a fin de acordar formas de trabajo o seguimiento especial si es necesario.
- d. Orientar a los alumnos en su proceso de aprendizaje, respecto de los objetivos del contenido y los tiempos estipulados para el logro de éstos.
- e. Orientar el proceso de aprendizaje permanentemente en todos los espacios de participación y trabajo.
- f. Evalúa al trabajador siguiendo la metodología de evaluación de este modelo que incluye la autoevaluación, la coevaluación, la heteroevaluación y respecto de su periodicidad: la evaluación formativa y sumativa.
- g. Crear y utilizar los materiales necesarios para la actividad de formación.
- h. Revisar las evaluaciones continuas.
- i. Preparar y dirigir los debates con sus alumnos.
- j. Redacción de enunciados de evaluaciones finales.

- k. Atención a dudas de sus estudiantes en los distintos momentos de la evaluación.
- l. Corrección de exámenes.
- m. Calificaciones.
- n. Revisión sobre correcciones de exámenes cuando sea necesario.

El perfil requerido para el profesor de asignatura supone que:

- a. Experto en el contenido a ofrecer como actividad de formación
- b. Especialista de la asignatura o área.
- c. Facilidad en el uso de medios.
- d. Excelente manejo de la lengua escrita.
- e. Flexibilidad para enfrentar a sus alumnos.
- f. Dedicación profesional.
- g. Dedicación académica.

En el caso particular de la educación virtual, el rol del experto en contenido exige una relación diferente con sus alumnos, es una relación virtual que se edifica en un soporte tecnológico que entrega alternativas de comunicación, de acceso e integración de información, de modificaciones sobre ésta y los contenidos que la presencialidad no permite.

La persona que capacita en la modalidad virtual debe ser capaz, entonces, de reorientar su tarea para potenciar las posibilidades de la tecnología en la educación de personas, orientando y guiando el proceso de aprendizaje a través de materiales diseñados para ello, y que es necesario que él sea capaz de conocer y elaborar.

Es necesario además considerar las características que determinan una relación entre el trabajador y la tecnología en el proceso de aprender, a modo de promover aquellas estrategias cognitivas imprescindibles para que el alumno se involucre, se beneficie de los materiales y de los elementos de la comunidad virtual, se motive y se haga cargo de su proceso de aprendizaje.

En su realidad práctica, las personas que estén involucradas en proceso de formación bajo la modalidad semipresencial o virtual deben disponer de un equipo de cómputo que les permita conectarse 3 horas diarias, 7 días a la semana, acceso fluido a la información. Deben ser

profesionales proactivos, que den respuesta a las necesidades de los alumnos en un tiempo corto (antes de las 24 horas). Deben ser capaces de gestionar trámites de ayuda y tutoría de manera efectiva.

El alumno es el receptor del conocimiento entregado, es el actor principal en el proceso del aprendizaje, no sólo en el propio, sino también en el de sus compañeros. Este nuevo rol está marcado por:

- a. Aprender a aprender.
- b. Aumentar la autodeterminación en el aprendizaje.
- c. Colaborar en la creación del conocimiento.
- d. Desarrollar nuevas estrategias y habilidades.
- e. Desarrollar nuevas competencias.
- f. Autoevaluarse y adquirir conciencia del objetivo tras lo aprendido.
- g. Reconocer cómo aprendió para aplicar este conocimiento en distintos momentos de su desempeño como trabajador y como persona.

El tutor es un profesional de formación humanista que recibe a los alumnos al ingresar a un programa elegido en la formación. Muestra cómo moverse durante la puesta en marcha de la actividad de formación. El tutor es permanente en la relación entre alumno y el experto (en la modalidad presencial) o entre el alumno y la experiencia de formación en la virtualidad, mientras dure el programa o experiencia elegida. En síntesis, la función del tutor es de orientación, guía, motivación, integración de los alumnos en su proceso de aprendizaje en una modalidad virtual. Es quien hace sentir al trabajador parte de un universo nuevo y altamente motivante, es quien lo integra e incorpora.

Dentro de sus funciones específicas se encuentran:

- a. Recibir e integrar al alumno.
- b. Orienta desde la inscripción y hasta la certificación.
- c. Conocer los programas en que su tutorando esté inscrito y cursando, a modo de mantener el interés del alumno en el programa.
- d. Explicar a sus alumnos el plan de trabajo de sus actividades de formación y del programa, aún cuando no tiene directa relación con el contenido en específico.
- e. Sugerir, orientar y motivar a los alumnos a la evaluación continua, respecto de formas de acceder de mejor forma a la información y en relación a medios más eficientes de trabajo.

- f. Resguardar que los alumnos puedan acceder a sus calificaciones permanentemente, y antes del examen (presencial).
- g. Promover y resguardar el trabajo colaborativo.
- h. Seguir en forma personalizada a sus alumnos.
- i. Canaliza la atención a los alumnos a través de la personalización
- j. Analizar los estilos de aprendizaje de sus alumnos asesorados.
- k. Identificar, atender y resolver las dificultades de sus alumnos al enfrentar la actividad de formación.
- l. Recomendar ciertas actividades de formación de acuerdo al estudio anterior.
- m. Entregar un reporte de seguimiento y desarrollo de cada alumno periódicamente: semanal, mensual y uno al finalizar cada actividad de formación.

El perfil de tutor exige:

- a. Adhesión a la creencia de educar tanto en la presencialidad como en la virtualidad.
- b. Disposición a recibir apoyo de un especialista del área psicopedagógica que posibilite la comprensión y detección de los factores y características que afectan el aprendizaje de los alumnos, de los elementos que pueden favorecer o dificultar el aprendizaje, e identificación y selección de las herramientas metodológicas necesarias para resolver y atender todos los factores que permitirán el aprendizaje de sus alumnos en general y en particular.
- c. Manejo de la tecnología.
- d. Excelente manejo de la lengua escrita.
- e. Actitud para enfrentar psicopedagógicamente al alumno (flexible).
- f. Dedicación profesional.
- g. Dedicación académica.
- h. Dedicación y comprensión del entorno y la cultura organizacional
- i. Conocer al trabajador: entregar sugerencias respecto de los objetivos, necesidades respecto de la decisión de inscribirse a una actividad determinada. Debe conocer expectativas de estudio, tiempo de dedicación al programa, tipo de tareas desarrolladas, dedicación habitual, tipo de familia, su comportamiento para poder sugerir algo que pueda beneficiar al alumno.

Se enseña, respetando el grado taxonómico (principios, métodos y fines de la clasificación) y secuenciando el mismo contenido, preferentemente a través de las distintas acciones de enseñanza-aprendizaje, en cualquiera de los tres niveles: declarativo, procedimental o estratégico dándole continuidad, seguimiento y desarrollo en la actividad de formación. Si se determina como objetivo de aprendizaje alcanzar el grado cognitivo de análisis, entonces se deberá asegurar que dicho contenido pasa ordenadamente por los niveles inferiores de manera explícita para lograr realmente el análisis de lo que se ha propuesto. Es importante establecer que los niveles cognitivos superiores se logran siempre y cuando los antecedentes se cumplan sólidamente. De esta manera, el conocimiento más simple es el declarativo en su grado cognitivo: conocer. El más complejo sería el estratégico en el grado cognitivo de evaluación. Se enseña también haciendo transversal el conocimiento, llevándolo de nivel declarativo (saber) al nivel procedimental (saber hacer) y con una tendencia al nivel estratégico (saber hacer, con conciencia, de manera reflexiva, tomando decisiones).

Según Schalk (2005) se puede aprender mediante el uso del Constructivismo, que parte de que el conocimiento debe ser elaborado por parte del alumno quien es el actor principal del proceso de formación. Este conocimiento debe partir de las experiencias previas del alumno y volver de manera necesaria a su experiencia real. La forma de aprender desde el Constructivismo busca el logro de aprendizajes significativos, y esto es un aprendizaje que impacta de manera importante en la estructura mental del que aprende, que la modifica y transforma logrando un nivel de asimilación y apropiación de lo nuevo, cambiando la estructura antigua y modificándola con los aportes que hace el nuevo conocimiento. Este tipo de aprendizaje tiene una relación directa con las emociones del sujeto que aprende. Este proceso de aprender pasa por el siguiente ciclo:

- a. Identificación de la información: Se entiende como el momento en que el alumno entra en contacto con el nuevo conocimiento y reconoce sus características o elementos. Este contacto puede realizarse a través de diversos canales de entrada (visual, auditivo, kinestésico) y tiene como objetivo provocar desequilibrio cognitivo en el alumno.
- b. Activación de esquemas cognitivos: Dentro del momento anterior se busca que el alumno reconozca sus aprendizajes previos (partir de la

- experiencia, elemento esencial del aprendizaje significativo) y comprenda con claridad la diferenciación que produce el nuevo conocimiento en su esquema anterior.
- c. Asimilación: De acuerdo con la teoría constructivista, el alumno realizará un movimiento de asimilación cognitiva donde el nuevo conocimiento ingresa al esquema u organización anterior para modificarlo y enriquecerlo. La asimilación es el proceso donde el elemento “nuevo” se va integrando al esquema anterior del sujeto que aprende. Este proceso es de profunda actividad del alumno.
  - d. Adaptación y negociación del conocimiento: Es el momento de aprendizaje donde el sujeto, una vez que ha integrado e incorporado el nuevo conocimiento y ha superado la fase de desequilibrio cognitivo, está en posibilidades de reconocer, utilizar y aplicar su “nuevo” esquema que ha elaborado con su trabajo de aprendizaje.
  - e. Reconstrucción del conocimiento: Es el momento en que el sujeto, a través de las acciones o actividades de aprendizaje, puede elaborar un conocimiento “propio” dando un sello personal a éste, así como el grado de significatividad que ha logrado en la reconstrucción cognitiva.
  - f. Comunicación Multidireccional: Es el paso en el que el alumno, habiendo reflexionado, trabajado e interactuado con el conocimiento y reestructurado a través del proceso de asimilación-acomodación, puede compartir el producto de su aprendizaje. Este momento tiene una gama amplia de posibilidades de comunicación: con el experto, con el tutor, y en su momento con sus compañeros de aprendizaje. La comunicación multidireccional tomará especial relevancia conforme se vaya profundizando en el aprendizaje (nivel taxonómico) o se pase de nivel de conocimiento (de declarativo a procedimental y mucho más de procedimental a estratégico).

Cada conocimiento que ha de adquirirse y construirse inicia su ciclo partiendo de la experiencia del que aprende, identificando los esquemas cognitivos que posee, a través de actividades diseñadas utilizando las herramientas de programación neurolingüísticas, mapas conceptuales, consignas; utilizando estilos de aprendizaje distintos que trabajen con ambos hemisferios del cerebro. Esta activación produce un “rompimiento” de la estructura que se tiene hasta ese momento de “encuentro” con el nuevo conocimiento declarativo. La reflexión, una

situación problemática concreta, etc., hacen el que sujeto “se pregunte” y se dé cuenta que los conocimientos que hasta el momento posee no pueden responder de manera satisfactoria. El nuevo conocimiento se va trabajando (a través de alguna de las herramientas propuestas) para irlo asimilando como tal e ir transitando hasta el momento del modelo donde comienza la negociación del esquema anterior, con la incorporación del nuevo conocimiento. Esto hace que el esquema cognitivo se haya transformado y que de alguna manera el sujeto maneje el conocimiento. Sin embargo, la aplicación situada (transferencia), a través de resolución de problemas, y la toma de decisiones (extrapolación) dan más elementos de construcción y significancia al conocimiento adquirido. Este momento del modelo invita al sujeto a reconstruir su conocimiento y a comunicarlo (ya sea al experto, al tutor o a sus compañeros). Con ello se asegura la aplicación del conocimiento. En este nivel, esta aplicación es teórica, hipotética o discursiva ya que el nivel de conocimiento es declarativo. Con ello, el sujeto está preparado para pasar a una actividad de evaluación que le permite darse cuenta de lo que ha aprendido. Esta evaluación puede realizarla él mismo (auto evaluación), o la pueden realizar otros (experto, tutor) o los demás compañeros. Si la evaluación cumple con los estándares propuestos en el objetivo entonces se puede decir que se ha generado un nuevo conocimiento del nivel declarativo.

El último momento del modelo en el área de cómo se aprende, tiene que ver con una actividad que recupere la experiencia de aprender y de cómo se aprendió (para favorecer el principio de aprender a aprender que se viene desarrollando desde el primer apartado de este documento). Este proceso de metacognición orienta al sujeto para aprender cómo aprendió y para tomar la decisión de regresar a alguno de los momentos anteriores de la experiencia de aprendizaje para mejorarla o fortalecerla.

#### 2.4.4.4 Definición de competencia

Según Gimeno, J. (2008) La *competencia* es un concepto *holístico* que integra la existencia de *demandas externas*, los *atributos personales* (incluida la ética y los valores) así como el *contexto*. Es la combinación de conocimientos, destrezas y actitudes adecuadas para afrontar una determinada situación; o la habilidad para satisfacer con éxito a las demandas de un contexto o situación, movilizandolos recursos psicológicos necesarios (de carácter cognitivo y metacognitivo). Las

*competencias básicas* son aquellas que capacitan a los individuos para participar activamente en múltiples contextos o ámbitos sociales.

Nos encontramos ante la paradoja de una inflación de significados que contrasta con esa falta de precisión, se resume esa dispersión en unos cuantos enfoques:

- a. La competencia concebida como una *habilidad intelectual* capaz de aplicarse a actividades y situaciones diversas. Es un constructo psicológico general que implica disposición.
- b. Como una disposición específica para realizar algo (destreza o skill)
- c. Como algo que conjuga aspectos cognitivos y motivacionales, una estimación subjetiva de los recursos personales para hacer algo, relacionada con tendencias inclinadas a la acción.
- d. Competencias clave o básicas, utilizadas en una amplia gama de situaciones y que combinan diversos aspectos: lingüísticos, destrezas, etc. Este es el caso de lo que se pretende lograr con la educación básica.
- e. Metacompetencias con las que adquirimos otras competencias y se logra un uso más flexible y adaptable de las que ya poseemos.
- f. Competencias que más allá del plano individual, tienen que ver con el desarrollo de la sociedad, la economía o de una institución.

Con esta dispersión de significados, tanto en el lenguaje de uso común como en el científico, no queda otra solución que sintetizar todo en una nueva definición de *competencia* que añadir al listado ya de por sí confuso, se recomienda que la competencia sea considerada como *un aprendizaje que se sugiere tenga o guarde una serie de requisitos para realizar acciones de éxito en tareas relativas a campos significativos, tanto en la dimensión de lo individual como en la tarea de la interrelación entre las personas*

Las competencias se acaban convirtiendo en un concepto en torno al que se construye un discurso global sobre la educación:

- a. Son constructos que, a modo de conglomerados, definen las capacitaciones que deben conseguir los sujetos. Tienen una composición compleja de la que forman parte elementos cognitivos, de motivación, actitudinales y conductuales. Poseen una identidad que las diferencia, aunque pueden formar parte o estar incluidas en

- otras. Tienen mayor o menor complejidad; se habla de micro competencias, mega competencias. Son cambiantes y de desigual complejidad.
- b. Disponen de un potencial de *utilizarse* con éxito, de manera flexible y adaptable para enfrentar situaciones diversas, porque la capacidad de la que dotan es transferible. Cada una de ellas, o varias de ellas simultáneamente pueden proyectarse en una única situación práctica o en varias a la vez.
  - c. Tienen distintos ámbitos de proyección práctica. Representan disposiciones para *actuar* en situaciones, ante problemas o demandas de contextos muy distintos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2001) Competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand o los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo. Pero, además del concepto que incluimos es necesario reconocer que la competencia laboral puede ser establecida, identificada, medida y, por tanto, evaluada. Del mismo modo, la competencia laboral es susceptible de ser incluida como objetivo de desarrollo en los programas formativos. Todo ello resume su extraordinario potencial como herramienta para organizar acciones formativas, de reconocimiento de aprendizajes y de gestión del talento humano.

En algunos de los tratamientos conceptuales de la competencia se ha venido distinguiendo el concepto de “competencias clave”, definidas como aquellas que facilitan el desempeño en una amplia gama de ocupaciones y por tanto, al no concentrarse en un reducido foco de aplicación, por ejemplo en un puesto de trabajo, permiten una mayor adaptabilidad y flexibilidad al trabajador dentro de distintos contextos. Otra de las características de las competencias clave radica en facilitar al trabajador el tránsito a través de una carrera ocupacional, adaptándose y aprendiendo constantemente. En suma, aprovechando las ventajas que le puede brindar el trazado de sistemas de formación a lo largo de la vida.

#### 2.4.4.5 Educación por competencias

Dice Gimeno, J. (2008) que los planteamientos que toman como base o referencia el constructo *competencias* suelen tener en común algunos rasgos definatorios:

- a. Reaccionan en contra de los aprendizajes academicistas frecuentes de las prácticas educativas tradicionales que no tengan el valor de aportar capacitación alguna al sujeto porque, una vez memorizados y evaluados, se erosionan en la memoria o se fijan como mera erudición. La organización del aprendizaje por competencias pretende consolidar lo que se aprende dándole algún tipo de funcionalidad.
- b. Una orientación más precisa de este enfoque *utilitarista* de la enseñanza lo representan las experiencias de formación profesional, en las que el dominio de determinadas destrezas, habilidades o competencias es la condición primordial del sentido de la formación. Cuando alguien tiene que capacitarse para desempeñar el puesto de maquinista de trenes hay que proporcionarle una formación que conduzca a que adquiera unas competencias muy concretas, requiriéndoles a los formados el logro de unos estándares de realización de su saber hacer muy determinados y precisos. Ello no implica que la formación de quienes desempeñen ese puesto se limite a las competencias de *saber hacer*.
- c. Un tercer enfoque de la enseñanza por competencias lo representan aquellos planteamientos que estiman que la funcionalidad es la meta de toda educación, refiriéndose a que lo aprendido pueda ser empleado como recurso o capacitación adquirida en el desempeño de cualquier acción humana, no solo en las de carácter manual, sino también en las conductuales (ejercer determinados comportamientos), intelectuales (utilizar una teoría para interpretar un suceso o fenómeno), expresivas o de comunicación (emitir mensajes), de relación con los demás (dialogar). Pedir competencia en estos casos es reclamar, simplemente, efectividad de lo que se pretende en la educación.

Es importante recordar que el lenguaje tiene algunas funciones evidentes: En primer lugar, la de articular el pensamiento, darle forma, organizarlo, ordenarlo y hacer que tenga coherencia en su estructura y en

su fluir. Los conceptos, argumentos y discursos son herramientas que reflejan los contenidos de nuestro pensamiento, al tiempo que el lenguaje que utilizamos (por la carga semántica que contiene, el orden gramatical y coherencia sintáctica del mismo) condiciona la forma de pensar y las objetivaciones en las que se condensa, sea en argumentaciones escritas, exposiciones, etc. La elección del lenguaje que se adopta no es arbitraria sino que tiene que ver con las características de la sociedad en la que se usa. Si los lenguajes cambian en el ámbito del conocimiento es porque hay cambios sociales que los demandan. Elegir el discurso elegir la lente para ver y en que terreno nos vamos a mover, cabe deducir que utilizar las *competencias* en el discurso educativo es tomar una opción por el discurso, por una forma de entender los problemas, de ordenarlos, de condicionar lo que haremos. De la búsqueda de indicadores para evaluar resultados en la educación, se pasa a tomar dichos indicadores (denominados ahora *competencias*) como metas de la currícula, que se pretende se conviertan en guías de la práctica.

En educación los logros no representan estados terminales completos o definitivos ajustados a los objetivos, en correspondencia con ellos. La educación no es un producto que se consigue y ahí queda como un añadido terminado y acabado, sino que es un proceso dinámico. Las competencias no pueden entenderse como algo que se tiene o no se tiene, no representan estados o logros terminados, sino estados en proceso de evolución. Nos movemos en el marco de una causalidad borrosa, tentativa en lo que se refiere a los procedimientos a seguir, donde se corren riesgos, se tienen aciertos y se cosechan errores. ¿Acaso alguien puede decirnos en que consiste exactamente la competencia de ser *emprendedor*, como se logra y cómo sabremos si la habremos logrado?. El nuevo enfoque ha convertido a la *competencia* en algo pretendidamente clarificador de qué queremos lograr y la sitúa en el lugar de guía de los sistemas o programas educativos, de la organización y de las prácticas didácticas.

De las *competencias* se podría llegar a decir aquello que San Agustín pensaba del tiempo: “Si nadie me lo pregunta, yo lo sé, para entenderlo; pero si quiero explicarlo a quien me lo pregunte no lo sé para explicarlo”. En ciertos casos cabría decir que cuanto más nos lo explican comprendemos que no nos dicen lo que creíamos que querían decir.

Sabemos qué significa el adjetivo *competente* porque se dice de alguien que lo es respecto de un determinado saber hacer y hacerlo bien y positivamente, es el poder en el sentido de tener capacidad conseguir algo, como también comprendemos cuando decimos que alguien es incompetente. Estamos más confusos ahora ante el sustantivo *competencia* en abstracto sin referirla a algo.

El término tenía una significación compartida por todos, de por sí compleja, en tanto formaba parte del vocabulario usual, que por su raíz latina denotaba *disputa, contienda, lucha, rivalidad*, por un lado, mientras que en una segunda significación alude a capacidades humanas: *incumbencia, poder o actividad* que es propia de alguien. Una tercera acepción del término, dada por el Diccionario de la Real Academia Española es la de tener pericia, *aptitud* para hacer algo o de intervenir en un asunto; es decir ser *competente*. Poseer competencias para algo convierte a los sujetos en *competentes*. Tiene sinónimos o conceptos con los que comparte significados, como los de *aptitud* (dotación de cualidades), *capacidad* (talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo) o el de *habilidad* (capacidad y disposición para algo, gracia para ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo, etc.), que tiene que ver con la *destreza* (pericia para hacer cosas o resolver problemas prácticos). Aparenta ser una especie de *conocimiento práctico* para hacer cosas, resolver situaciones y sugiere *efectividad*, acción que surte efectos. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza. Todos estos términos aluden a pericia, posibilidad, estar dotado para algo, realizar, llevar a cabo, ser capaz de responder a requerimientos a los que responder con cierta pericia.

Las *competencias* se están proponiendo como un nuevo lenguaje, tratando de sugerir e imponer un significado que no había tenido en el lenguaje común ni tampoco en el especializado; donde tenía y sigue teniendo el sentido de habilidad, dotación y destreza (skills). Introducir en el lenguaje educativo lo que significa competencia no ofrece ninguna dificultad, pues de alguna manera se viene haciendo desde hace tiempo. El problema es cuando se convierte en el lenguaje dominante y hasta exclusivo. Ahora la *competencia* se pretende que signifique lo que interesa, haciendo una lectura de la educación acomodada a una visión

del mundo, donde ser educado consiste en un saber hacer o capacidad para operar y realizar algo que nos hace ser más competentes. Con ese lenguaje no se pregunta si nos hacen más conscientes, responsables, justos, críticos, fantaseadores, expresivos, prudentes, solidarios, respetuosos, colaboradores, amables, sanos, cultos, humanistas, solidarios, denunciantes de las desigualdades, formados intelectualmente o sabios. En resumen, ¿ayuda este lenguaje nuevo a hacer al educando un mejor conocedor del mundo y comprometido con su transformación?. Estas no son cualidades humanas que interesen a los mercados, ni tampoco a las evaluaciones y comparaciones de sistemas educativos.

La competencia es una cualidad que no sólo se tiene o se adquiere, sino que se *muestra* y se *demuestra*, que es operativa para responder a *demandas* que en un determinado momento pueden hacerse a quienes las poseen. Este sería el matiz que la singulariza de otras adquisiciones o aprendizajes en educación, el que sean una respuesta a demandas es una condición esencial para caracterizarlas como tales. La posesión de la habilidad (skill) del *pensamiento crítico*, por ejemplo, no es propiamente una competencia porque no describe una respuesta global del individuo a una demanda. Es, en todo caso, un valioso componente de la competencia puesta en acción. La capacidad intelectual, la resolución de problemas ya no son competencias de los individuos, porque no son respuestas globales a demandas. Ejemplo de esquema de competencias:

<b>ESQUEMA DE LAS COMPETENCIAS</b>			
COMPETENCIA	LA COMPETENCIA LA CONSTITUYEN LOS SIGUIENTES ELEMENTOS		
	<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>ACTITUDES</b>

Figura N° 3 – Esquema para establecer las competencias  
Carlos Molina Barrutia

Según la Organización Internacional del Trabajo (2001) define la formación basada en competencias como el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el

participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo, habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.

En términos concretos, es la formación que se orienta al desarrollo de competencias aplicables en los contextos laborales en que se desempeñan las personas. Por esta razón, suele tomar en cuenta los perfiles de competencia definidos en la fase de identificación de competencias. Recordemos que al utilizar el análisis funcional se definían unidades de competencia y elementos de competencia.

La mayoría de los programas que se inspiran en el análisis funcional, elaboran los currículos de formación haciendo la siguiente equivalencia:

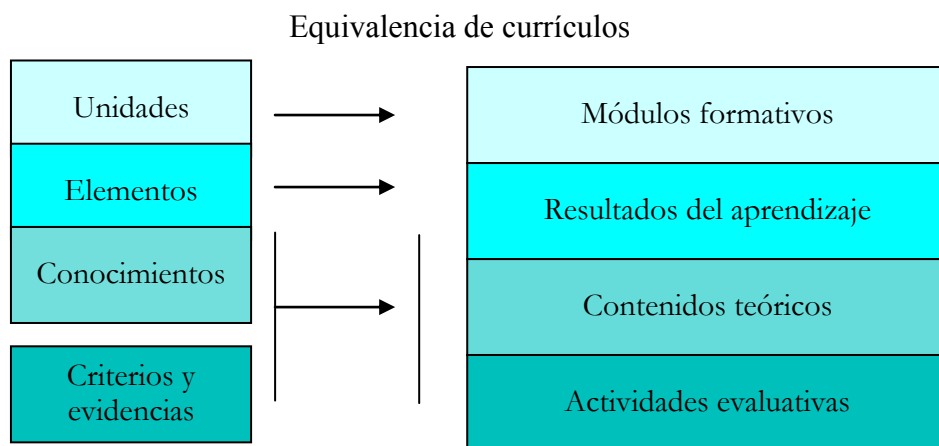


Figura N° 4 – Esquema para establecer la equivalencia de currículos OIT (2001) Enfoque de la competencia laboral

No necesariamente una unidad de formación debe corresponder a un módulo, en ocasiones la complejidad de la unidad amerita construir hasta dos módulos de formación. Pero el currículo tendrá una excelente referencia en los elementos de competencia para señalar los resultados esperados del proceso formativo. Del mismo modo, los criterios de desempeño y las evidencias de desempeño dan muchas luces para el diseño de las actividades de evaluación.

El desafío actual para la formación es cambiar sus esquemas tradicionalmente centrados en puestos de trabajo y en el desarrollo de

habilidades y destrezas, hacia un enfoque que facilite la generación de competencias clave en los participantes y, además, les transfiera los conocimientos de base necesarios para su posterior ejercicio laboral.

La filosofía de la formación por competencias tiene dos características fundamentales: la primera radica en su concepción sobre el papel del formando, y la segunda en la utilización de medios didácticos variados y la creación de un ambiente educativo favorable al desarrollo de competencias.

Fundamentalmente cambia de un rol pasivo para un rol activo. El participante conoce los objetivos del programa de formación y tiene a su disposición una serie de ofertas formativas que le conducen a alcanzar las competencias definidas en el perfil deseado. En este caso se hace realidad el planteamiento de la formación continua. Es decir, una formación al alcance de las personas a lo largo de su vida. La formación por competencias facilita el ingreso y reingreso de la persona a procesos formativos según su ritmo y necesidades de adquisición de nuevas competencias. La formación por competencias, además de facilitar la permanente actualización y la autonomía del trabajador sobre su proceso formativo, reviste un carácter de formación de base amplia, que apoya el desarrollo de competencias genéricas y que, por tanto, facilita la empleabilidad en un contexto de rápidos cambios.

#### 2.4.4.6. Las competencias y sus aplicaciones

Según la Organización Internacional del Trabajo (2001) es competente para el trabajo quien dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarios para resolver las situaciones de trabajo con autonomía, flexibilidad y creatividad, a la vez que, colabora con su entorno profesional y en la organización del trabajo.

La persona en su trabajo aplica simultáneamente las distintas competencias, relacionadas con:

- a. Sus conocimientos técnicos
- b. Sus formas de hacer el trabajo
- c. Sus comportamientos.

Todos ellos adquiridos a través de su experiencia y aprendizajes a lo largo de la vida.

En tal sentido, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2001) existen cuatro grandes procesos aplicativos en relación con la competencia laboral que pueden responder a las preguntas:

- a. ¿Cómo se identifican las competencias?
- b. ¿Qué es y como se hace la normalización de competencias?
- c. ¿Cómo se forma por competencias?
- d. ¿Qué es y cómo se hace la certificación de competencias?

#### *Identificación de competencias:*

Es un proceso de análisis cualitativo del trabajo que se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral.

Una de las características más relevantes en los procesos de identificación de competencias es la de contar con la información que aportan los propios trabajadores, sobre la base de que son ellos quienes mejor conocen lo que acontece en el ejercicio diario del empleo. El proceso de identificación de competencias da como resultado el perfil de competencias. Este perfil, si se adopta como base por varios interesados, se convierte en norma o estándar. Es posible identificar las competencias de un sector económico, de una función, de un área ocupacional o de un ámbito de trabajo. Por los propios cambios en los sistemas productivos y en la organización del trabajo, es conveniente partir de una función o área ocupacional.

#### *Normalización de competencias:*

Es un proceso de interacción y acuerdo entre diferentes agentes, usualmente empresas, trabajadores e instituciones públicas, con el propósito de establecer un estándar sobre las competencias que son representativas de una determinada ocupación o área ocupacional.

El resultado es una norma o estándar de competencia que no es otra cosa que la expresión escrita y formalizada entre diversos agentes, de los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador debe movilizar para desempeñar con éxito una actividad laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2001) el *conocer*, una norma técnica de competencia laboral usualmente incluye:

- a. Lo que una persona debe ser capaz de hacer;

- b. La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho;
- c. Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia;
- d. Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.

#### *Formación basada en competencias*

Es el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.

Para orientar la formación sobre la base de las competencias, los contenidos, metodologías y evaluación de la formación deberían concretarse en el marco de un diseño pedagógico que contemple la adquisición de cada una de las competencias requeridas en el perfil de competencia respectivo.

Estimamos que el proceso de enseñanza-aprendizaje es útil para adquirir competencias para la vida, es decir, para la participación activa y responsable, en la sociedad y en el trabajo, para el desempeño con autonomía y creatividad, aplicando la capacidad de análisis crítico, además de los conocimientos técnicos que el trabajador o trabajadora posee.

Como los trabajadores y trabajadoras ya cuentan con conocimientos adquiridos de la propia experiencia y éstos son aplicados y valorados en este proceso, la formación disminuye en el tiempo, pues se dirige a reforzar aquellos aspectos en los que se detectaron carencias.

#### *Certificación de competencias:*

Es el acto mediante el cual se reconoce la competencia demostrada por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Implica una evaluación previa, usualmente en función de los requerimientos de la norma de competencia. La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente. Se certifica la competencia que el trabajador o trabajadora demostró evidenciando sus conocimientos y su desempeño. La evaluación se realiza sobre la base de

la norma de competencia. Esta evaluación sirve de diagnóstico, pues se compara el desempeño del trabajador con lo establecido por el estándar. En este sentido, el proceso crucial para el acto de la certificación es el de evaluación de competencias. La evaluación de competencias tiende a considerarse una evaluación de carácter formativo. Ello significa que aporta elementos para mejorar las competencias que aún no ha adquirido la persona evaluada. La evaluación de competencias es un proceso de constatación de evidencias del desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral definida (usualmente en un perfil o en una norma de competencia). Por ello, usualmente puede considerarse un verdadero “diagnóstico” de las competencias poseídas y de las que aun se deben desarrollar, ello le da un alto valor proyectivo en la vida e itinerario ocupacional del individuo quien puede trazarse metas de desarrollo y llevarlas adelante con el apoyo del diagnóstico de competencias. Corresponde reflexionar acerca de la esencia de la certificación: creemos oportuno afirmar que ella debe ir de la mano con las estrategias formativas, en especial si se realiza en el ámbito de la empresa. De esta manera se evita que se reduzca a una simple evaluación o constatación de carencias o fortalezas que el trabajador posee, sin cumplir su principal meta, que es promover la formación como manera de contribuir a la empleabilidad. De lo contrario, se correría el riesgo que se tengan escasas posibilidades de desarrollar sus competencias.

## **2.5 El proceso formativo**

El presente apartado trata el tema de la ejecución de los procesos formativos basados en las normas y currículos, brindando la mejor variedad posible de recursos y medios de aprendizaje que incluso permitan al trabajador autogestionar su ritmo de avance.

Dice la Organización Internacional del Trabajo (2001) la formación a lo largo de la vida se requiere por la necesidad de mantener la competitividad en un mundo de cambios vertiginosos, por la rápida obsolescencia de los conocimientos y la valorización de los saberes aplicados al trabajo y, finalmente porque es una excelente herramienta de inclusión social. La formación por competencias, además de facilitar la permanente actualización y la autonomía del trabajador sobre su proceso formativo, reviste un carácter de formación de base amplia, que apoya el

desarrollo de competencias genéricas y que, por tanto, facilita la empleabilidad en un contexto de rápidos cambios.

El uso de medios didácticos variados en un ambiente favorable a la generación de competencias. Este es un desafío crucial para la generación de programas de formación que permitan hacer realidad competencias clave como la comunicación, el trabajo en equipo, la iniciativa, la interpretación de información y la solución de problemas. Tradicionalmente, el proceso formativo se centró en el papel del docente y en el uso de aulas y talleres con creciente aplicación de medios como los videos, cintas de audio, cartillas autoformativas, etc.

Hoy en día, la creciente autonomía para el trabajador y su necesidad de acceder a la formación en condiciones de tiempo y lugar más flexibles, exigen una mayor utilización de medios de formación que no necesariamente se escenifiquen de manera presencial en el aula. El participante en los programas tendrá la opción de buscar información, trabajar en grupo para resolver problemas planteados en el currículo, proponerse y alcanzar sus propios objetivos de aprendizaje.

Al efecto, la formación debe brindar la mejor variedad posible de recursos y medios de aprendizaje que permitan al trabajador incluso autogestionar su ritmo de avance en la consecución de los objetivos establecidos para las competencias requeridas.

La valorización del trabajo y de los saberes incorporados en las personas es una de las características de la sociedad del conocimiento. De hecho, en estas condiciones, la adquisición de saberes adquiere una crucial importancia como medio de mejoramiento de la productividad, pero también como característica del trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2001) el tema de la formación desde este punto de vista, llama la atención a empleadores y trabajadores. A los primeros, por la vía de mejorar la aplicación de capacidades a los procesos de trabajo; a los segundos, por su innegable valor dentro del acervo de capacidades ganadas y reconocidas durante el ejercicio del trabajo. Es así como el tema de la formación adquiere una importancia compartida por trabajadores y empleadores lo cual hace que

se faciliten mecanismos de diálogo a favor de la creación de sistemas para la adquisición, desarrollo y actualización de competencias. Ello se refuerza también con el reconocimiento del derecho a la formación profesional.

La formación guarda nexos con las oportunidades de acceso al empleo, con la productividad y competitividad económicas, y con las preocupaciones nacionales que tienen que ver con el diseño de políticas activas de empleo. Desde una perspectiva nacional, los esfuerzos y recursos dedicados a la formación son más productivos en tanto más contribuyan a generar un talento humano competente. Pero tradicionalmente, las acciones de formación se definen en los países desde diferentes instancias; por ejemplo, desde instituciones nacionales, organismos de capacitación privados, escuelas de capacitación y educación media técnica de los Ministerios de Educación, entre otras.

Si todos esos recursos y esfuerzos no se coordinan y cada uno realiza por separado su esfuerzo, sin una conexión que construya un ciclo formativo para el trabajador, no habrán señales claras sobre el verdadero valor de los conocimientos y se entrará en una verdadera “jungla” de certificaciones, períodos educativos, equivalencias y desconexiones. Por esta razón, muchos países están intentando diseñar sistemas nacionales de formación y certificación. Para los trabajadores la ventaja de un sistema tal es que les permite construir un itinerario ocupacional de acuerdo con su vida laboral y a la vez complementa los diferentes momentos de la formación y la vida laboral, reconociendo incluso las competencias desarrolladas como resultado de la experiencia.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2001) una vez **identificados los contenidos** ocupacionales de acuerdo con la opción metodológica escogida, se formalizan las descripciones de tales contenidos en un sistema de normas de competencia. Este proceso permite armar un banco de normas que resulta muy útil para ejercicios posteriores en otros sectores. Luego, en la **elaboración de currículos**, se debe contar también con una perspectiva pedagógica que facilite la aplicación de criterios como la modularización, la formación individualizada y flexible, la utilización de los nuevos medios pedagógicos (CDs, Internet, Televisión, programas, simuladores), así

como también la utilización de técnicas de aprendizaje basadas en la solución de problemas y en la práctica laboral.

La ejecución de los **procesos formativos** basados en las normas y currículos diseñados será mucho más relevante para el proceso ulterior de certificación ocupacional. Es en este momento en el que se establece, con base en **instrumentos de evaluación**, la correspondencia entre el desempeño laboral del candidato al certificado y la norma de desempeño (o competencia) establecida. El resultado será un certificado expedido o la prescripción de acciones formativas de refuerzo cuando el candidato aún no es competente. En la definición de un sistema de formación también se incluyen elementos como la prescripción de los diferentes caminos educativos y las equivalencias y “pasarelas” o conexiones entre la formación profesional y la educación formal. Como se mencionó en páginas anteriores, esta es la mejor manera de hacer realidad el concepto de formación a lo largo de la vida.

Dice Cámere (2007) que los alumnos tienen que ser persuadidos que una casa se construye ladrillo por ladrillo y un libro se escribe página por página. Cada ladrillo o cada página exigen esfuerzo, tesón y perseverancia. Igualmente señala que el aprendizaje y la convivencia configuran en el educando un modo peculiar de ser y reaccionar si se logra fomentar y generar un ambiente capaz de reflejar la calidad y el estilo educativo del centro. En la escuela se tejen otras configuraciones que van más allá de la activa intervención del alumno en el aula. La concurrencia simultánea de actores con diferentes grados de madurez y de edad, las relaciones interpersonales que se especifican con arreglo a esas características, las diferencias individuales innatas y derivadas de las propias familias, las normas y las costumbres.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

En el presente capítulo se describe el paradigma elegido para el desarrollo del presente estudio, hemos tratado de llegar a conocer a la persona por capacitar, sobre todo teniendo en cuenta lo especiales que son los trabajadores portuarios, que durante muchos años han vivido en base a los usos y costumbres.

#### **3.1 Diseño de investigación**

La metodología de trabajo se ha elaborado usando el paradigma cualitativo, tomando en cuenta que es inaceptable desligar pensamiento y realidad, y que las personas tienen convicciones sobre una realidad modelada y construida por su mente. Nuestro propósito es elaborar una propuesta para mejorar la capacitación del personal portuario en el Perú, para ello determinaremos cuales son las funciones del personal portuario en el Perú y la forma en que este personal portuario realiza estas funciones, para finalmente elaborar una propuesta de capacitación para dicho personal.

Conocer las funciones que realizan el personal portuario en sus labores diarias y la forma en que las realizan nos permitirá identificar que tan bien las efectúan, esto nos llevará a identificar las necesidades de capacitación del personal portuario. La naturaleza de esta investigación

es exploratoria ya que se propone abordar un tema relativamente poco estudiado hasta el momento y para ello la presente investigación usa una metodología que permite conocer a la persona por capacitar, comprender e interpretar la realidad tal y como la entiende, es que analizaremos el entorno donde se realiza el trabajo portuario, efectuando un trabajo de campo en el puerto y tomando en cuenta al trabajador portuario en el contexto de su vida social, cultural y laboral con la finalidad de lograr una concepción holística; al tomar las actividades realizadas por los portuarios como un todo; los datos resultantes se manifestarán principalmente mediante palabras que expliquen lo encontrado en la investigación.

Para desarrollar la investigación se han realizado los siguientes procedimientos, consistente en dos partes

1º Elaboración del diagnóstico de necesidades:

- a. Observación: mediante la aplicación de notas de campo, obtenidas mediante 5 visitas a una instalación portuaria, permitiendo conocer en el lugar de las operaciones, como se desarrolla el trabajo portuario y cuales son sus componentes, así como la interacción entre los mismos.
- b. Aplicación de cuestionarios a los trabajadores portuarios correspondientes a varias funciones, con la finalidad de obtener información sobre la capacitación de los trabajadores portuarios y la metodología de enseñanza usada por los centros de capacitación.
- c. Aplicación de entrevistas para conocer las opiniones acerca de la organización de capacitación del trabajador portuario y los factores influyentes.
- d. Se usó de la fotografía para estudiar el estilo de trabajo de los trabajadores portuarios, tanto en el uso de maquinarias como en su conducta ocupacional.
- e. Se estudiaron registros sobre capacitación del trabajador portuario, correspondiente al año 2010.

2º Elaboración de la propuesta:

- a. Marco Normativo: Se estableció lo señalado por el marco normativo actual, con la finalidad de verificar que tan bien se ajustaba a las necesidades de capacitación del personal portuario en el Perú.

- b. Diagnóstico contextual: Se realizó un pequeño diagnóstico contextual en razón de conocer los recursos humanos, físicos y económicos con que se cuenta.
- c. Necesidades de la comunidad portuaria: Se encontraron las necesidades de capacitación de la comunidad portuaria en base a las competencias básicas y adjudicando nivel de actividad a toda persona que labora en las instalaciones portuarias, en concordancia con las competencias establecidas a la Autoridad Portuaria Nacional.
- d. Programa de estudios: Finalmente se desarrolló un programa de estudios para todos los niveles de actividad portuaria en base a las competencias requeridas.

### 3.2 Categorías y sub - categorías

Teniendo en cuenta que el diseño de investigación es cualitativo, se utilizarán las categorías como características fundamentales observables del estudio, identificando 4 categorías:

- a. Categoría **Trabajo portuario**, identificando las siguientes sub – categorías:
  - i. Recurso humano
  - ii. Uso de maquinarias
  - iii. Conducta ocupacional del recurso humano
- b. Categoría **Capacitación**, identificando las siguientes sub – categorías:
  - i. Conocimiento
  - ii. Normativas
- c. Categoría **Funciones del trabajador portuario**, identificando las siguientes sub – categorías:
  - i. Organización
  - ii. Control
- d. Categoría **Metodología de la enseñanza**, identificando las siguientes sub – categorías:
  - i. Gestión
  - ii. Desarrollo

### 3.3 Selección de personal

Con la finalidad de aplicar los cuestionarios y entrevistas se usó de trabajadores portuarios de varias funciones y niveles, por lo que se

estableció una clasificación que servirá para el desarrollo de la propuesta de capacitación.

Para la recolección de información hemos clasificado al personal portuario en tres categorías, ello a similitud de las categorías usadas por la Organización Marítima Internacional (OMI) para categorizar las funciones de los hombres de mar, por lo tanto establecimos tres categorías:

- a. Nivel Gestión
- b. Nivel Operativo
- c. Nivel Apoyo

El Nivel Gestión corresponde a las personas de nivel gerencial, son los responsables del gobierno de la instalación portuaria y sobre ellos recae la responsabilidad de emitir y verificar las directivas para su buen gobierno. El Nivel Operativo compete a los funcionarios de nivel jefatura, quienes aplican las directivas emanadas por el nivel gestión, conduciendo las operaciones con seguridad y eficiencia, es el personal que dirige los trabajos en el campo. El Nivel Apoyo corresponde a los operarios de la instalación portuaria, quienes ejecutan en el campo las directivas del nivel gestión, bajo el mando de los funcionarios del nivel operativo. Son los que realizan los trabajos portuarios en directo, en campo.

Esta investigación se realizó con la siguiente población de muestra:

<b>Niveles</b>	<b>Cuestionarios</b>	<b>Entrevistas</b>
Nivel Gestión	2	6
Nivel Operativo	3	2
Nivel Apoyo	2	1

### **3.4 Elaboración de los instrumentos**

Los instrumentos usados para la siguiente investigación consistieron en notas de campo, las que fueron obtenidas luego de efectuar 5 visitas a la instalación portuaria más representativa del Perú. Asimismo se aplicaron los instrumentos cuestionarios y entrevistas, las que fueron aplicadas a diversos trabajadores portuarios. Igualmente se aplicó el instrumento registros, mediante la inspección de diversos registros procedentes de la Autoridad Portuaria Nacional y del Infocap,

finalmente se usaron medios audiovisuales como un instrumento de ayuda a la presente investigación.

#### **a. Instrumento notas de campo (Anexo N° 2)**

Se realizó mediante 5 visitas a la instalación portuaria de la Empresa Nacional de Puertos (Enapu Callao), donde se pudo observar a los trabajadores portuarios en ejercicio de sus funciones e interactuar con ellos, esto permitió tomar un conocimiento de primera mano sobre la idiosincrasia de estas personas. Se tomaron notas al respecto y se fotografió al personal portuario en funciones.

Esta técnica posibilitó palpar la situación directamente ya que a través de ella se accedió a observar escenarios específicos. Para lograr entrar en el espacio a investigar se realizó una interacción no ofensiva con el medio, permitiendo descubrir quien es cada cuál entre un mayor número de personas.

Para lograr una observación exitosa se tomaron en cuenta los siguientes factores:

- i. Que observar: se observó la forma de trabajo portuario, la participación del recurso humano y el uso de las maquinarias, se apreció el desempeño del binomio hombre – máquina y los trabajos de descarga con las grúa pórtico (de reciente adquisición en el Perú), se examinó la conducta de las diversas clases de trabajadores portuarios, tanto en la seguridad y salud ocupacional como en su accionar con sus compañeros de trabajo y terceros, con ello se pudo determinar preliminarmente las necesidades de capacitación de estas personas.
- ii. Cuando observar: la observación se realizó durante las operaciones con contenedores, carga a granel (líquida y seca) y carga suelta. Ello nos situó en el contexto de la diversidad de cargas y permitió tomar contacto con la diversidad de puestos en el trabajo portuario.
- iii. A quien observar: se observó a los trabajadores en los niveles de gestión, operacional y apoyo.

En la medida de la necesidad de interactuar, el investigador se presentó como tal sin informar del motivo del estudio en cuestión, la información se registró en notas y fotografías.

Se observó lo siguiente:

- i. Conducta de los trabajadores portuarios entre sí.
- ii. Cumplimiento de regulaciones.
- iii. Comportamiento verbal y corporal de los trabajadores portuarios.
- iv. Cumplimiento de los avisos de precaución colocados.
- v. Aspecto personal, uso de ropa de trabajo.
- vi. Disposición de los trabajadores portuarios para desempeñarse correctamente.
- vii. Maquinarias usadas para el trabajo portuario.

**b. Instrumento Cuestionario (Anexos N° 3 y N° 4)**

Los cuestionarios fueron aplicados a 2 trabajadores de nivel gestión, 3 de nivel operativo y 2 de nivel apoyo.

Los cuestionarios fueron preparados por el suscrito en virtud de obtener información que permitiera fijar la atención en los aspectos esenciales para cumplir con los objetivos del presente estudio, precisando los datos requeridos y aislando problemas, se usaron como un instrumento de recolección de información, que es llenado por el encuestado, el cuestionario se elaboró teniendo en cuenta lo siguiente.

- i. El cuestionario fue corto.
- ii. Se usaron términos claros y precisos y una redacción sencilla.
- iii. Se usó el tamaño A-4 para facilitar su manejo.
- iv. Se usaron preguntas cerradas, para facilitar el procesamiento de la información.

El cuestionario fue sometido a una prueba de validez, mediante la consulta a un panel de expertos constituido por una educadora (Sra. Carito Ayala) y una comunicadora social (Sra. Meisy Pauta), igualmente se aplicó de manera experimental a un grupo de 3 profesionales del ámbito portuario (oficiales de marina en la especialidad de guardacostas) generando una misma interpretación de las preguntas.

El cuestionario se aplicó vía Internet, ya que se convocó a diversos miembros de la comunidad portuaria del litoral y el oriente peruano.

### **c. Instrumento Registros**

Durante la investigación se tuvo acceso a documentación diversa sobre la capacitación del trabajador portuario, lo que sirvió como una pauta para observar el manejo de cursos y la predisposición hacia los mismos, ello nos llevó a conocer algunas cifras estadísticas referenciales, en relación al Infocap y la Autoridad Portuaria Nacional.

### **d. Instrumento Entrevista (Anexo N° 5)**

Fue conceptualizada como una relación entre el investigador y los sujetos de estudio, la misma que fue individual y libre.

Objetivos de la entrevista:

- i. Obtener información sobre la opinión del entrevistado acerca de la capacitación portuaria, los factores que influyen en la misma y las normativas vigentes.
- ii. Objetivizar el problema de la situación de la capacitación del trabajador portuario.
- iii. Lograr hallazgos que nos permitan elaborar una propuesta para mejorar la capacitación del personal portuario del Perú.

Los pasos seguidos para el planeamiento de la entrevista fueron:

- i. Se definieron los propósitos de la misma.
- ii. Se estableció el envío de la entrevista vía e- mail, para poder abarcar al litoral y oriente peruano.
- iii. Permitir a los entrevistados responder a las preguntas en la comodidad de sus oficinas o domicilios y en el momento que ellos escojan.
- iv. A los entrevistados se les explicó el propósito de la entrevista.
- v. Las preguntas elaboradas no tuvieron una respuesta implícita.
- vi. El entrevistado entregó la información de manera voluntaria.

Se Controló de la entrevista de la siguiente manera:

- i. Se verificó si todas las preguntas fueron respondidas.
- ii. Se buscaron contradicciones.
- iii. Se cerró la entrevista agradeciendo al entrevistado al recibir las respuestas por correo electrónico.

#### **e. Instrumento Medios Audiovisuales (Anexo N° 2)**

Se usó la fotografía para documentar algunas de las conductas observadas en campo, para ello se efectuaron las tomas de la manera más natural posible, de manera que el observado no se percate de la captación de información.

### **3.5 Procesamiento de la información**

Con la finalidad de procesar la información recibida se procedió de la siguiente manera:

#### **a. Información referida al marco teórico**

Se obtuvo la definición del Sistema Portuario Nacional (SPN), dentro del Plan Nacional de Desarrollo Portuario (PNDP), estableciendo las competencias de la Autoridad Portuaria Nacional (APN) como ente rector del SPN, principalmente en lo referente a capacitación.

Del PNDP se obtuvo la oferta de capacitación nacional e internacional y los lineamientos de formación y capacitación.

Trabajando la Ley del Trabajador Portuario, (Pertenece al Ministerio de Trabajo) obtuvimos la definición de “trabajador portuario” y sus especialidades.

Consultando las publicaciones de exitosos profesionales nacionales y extranjeros que abordan el tema del proceso enseñanza – aprendizaje, establecimos lo que significa “capacitar”, las teorías del aprendizaje y sus objetivos, así como también la enseñanza de adultos y la educación por competencias.

#### **b. Elaboración del diagnóstico**

Para lograr un diagnóstico que sirva para conocer la situación actual del trabajador portuario, se aplicaron algunos instrumentos tales como:

- i. Observación, aplicando notas de campo producto de visitas a una instalación portuaria.
- ii. Cuestionarios, aplicados a trabajadores portuarios correspondientes a varias funciones.
- iii. Entrevistas, aplicadas a trabajadores portuarios
- iv. Registros, mediante la revisión de registros de la Autoridad Portuaria Nacional relacionados a la capacitación del año 2010.
- v. Se aplicaron 4 categorías relacionadas a los cuestionarios y entrevista.

c. Interpretación de la investigación

La información se interpretó siguiendo el siguiente esquema

Esquema de interpretación de la investigación efectuada

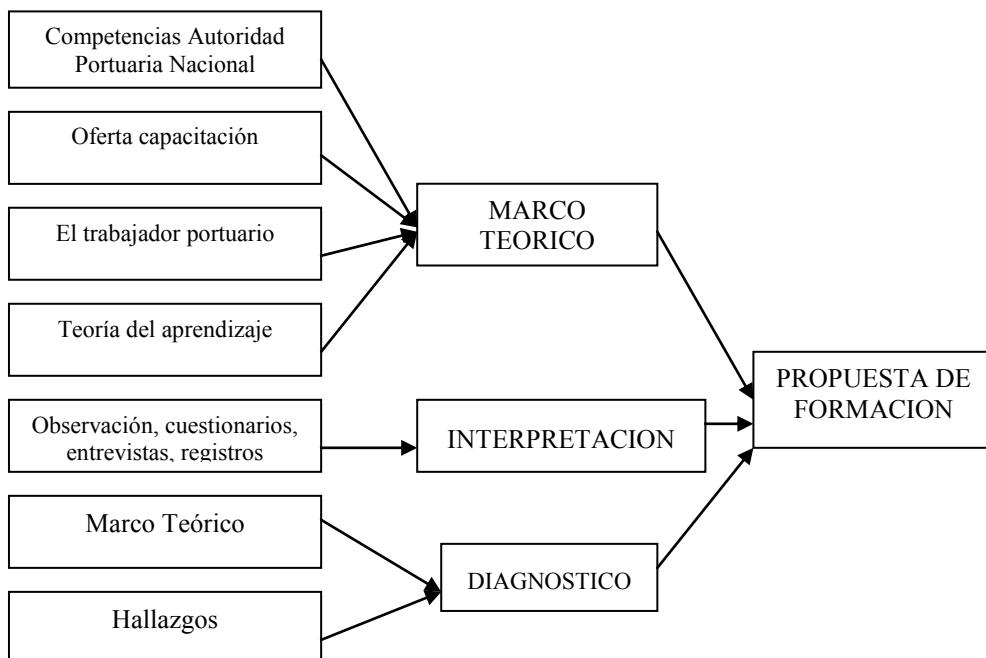
RESULTADOS OBTENIDOS	
MARCO TEORICO	HALLAZGOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACION

Figura N° 5 – Esquema para interpretar la investigación efectuada  
Dr. Marcos Zapata Esteves

Con el esquema arriba mostrado se visualiza lo siguiente:

- En la parte inferior izquierda se muestra lo que señala el Marco Teórico en referencia al tema.
- En la parte inferior derecha se muestran los hallazgos de la investigación.
- En la parte superior se muestra el resultado obtenido luego de contrastar el Marco Teórico y los hallados durante la investigación.

CUADRO DESCRIPTIVO DEL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN





## **CAPITULO IV**

### **DIAGNOSTICO SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACION**

Para obtener una interpretación de la investigación se ha tomado como base académica al Marco Teórico, luego se han considerado los hallazgos producto de la aplicación de los instrumentos de la investigación, obteniendo un resultado, éste último fue comparado con la convergencia o divergencia del Marco Teórico y de esta forma fundamentamos los resultados y obtenemos conclusiones.

Los resultados de la información se presentarán en forma de cuadrado dividido en tres campos, en donde se presentarán:

- a. Lo establecido en el Marco Teórico.
- b. Lo encontrado en la investigación.
- c. Los resultados de la investigación.

El Marco Teórico, lo encontrado en la investigación y los resultados de la misma se han distribuido de la siguiente forma.

Lo establecido en el Marco Teórico	
Los hallazgos de la investigación	Los resultados de la investigación

#### 4.1 Interpretación de la información procedente de las notas de campo

<p>RESULTADO 1: Se establecieron las funciones del personal portuario como las siguientes:</p> <p>Nivel Gestión: Gerente de Operaciones</p> <p>Nivel Operativo: Supervisores, Jefes de Línea, Jefes de Muelle, Procuradores ni personal administrativo.</p> <p>Nivel Apoyo: Estibador, Capataz de Estiba, Gruero-Wincheró, Portalonero, Elevadorista, Tarjador, Controlador hidrocarburos, Jefe de Cubierta.</p>	
<p>La Ley del Trabajo Portuario señala que las especialidades de los Trabajadores Portuarios conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley del Trabajo Portuario, podrán ser cualquiera de las siguientes especialidades:</p> <p>Estibador, Capataz de Estiba, Gruero-Wincheró, Portalonero, Elevadorista, Tarjador.</p> <p>Dependiendo del trabajo operativo que se requiera en cada puerto de la República, se conformará una Comisión que considerará especialidades portuarias distintas a las señaladas en el presente artículo. (*)</p> <p>(*) Párrafo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2003-TR, publicado el 15-12-2003.</p>	<p>En las visitas efectuadas se encontró que las funciones de los trabajadores portuarios corresponden a las establecidas en la Ley del Trabajo Portuario, para el nivel de apoyo (en un 90%) ya que no considera al personal que se encarga del control de la transferencia de hidrocarburos (líquidos y gaseosos) ni al Jefe de Cubierta; no considera a los Supervisores, Jefes de Línea, Jefes de Muelle, Procuradores ni personal administrativo, tampoco incluye a los Gerentes de Operaciones.</p>

<p><b>RESULTADO 2:</b> Los trabajadores portuarios no logran integrarse como grupo debido a divergencias de tipo laboral</p>	
<p>El artículo 14 (vínculo laboral) de la Ley del Trabajo Portuario señala que el trabajador portuario está vinculado al empleador portuario mediante contrato de naturaleza indeterminada y discontinua, el cual queda perfeccionado con el nombramiento. En el artículo 5 (Autoridad Administrativa de Trabajo) señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo es competente para el conocimiento y solución de conflictos, de los procedimientos de inspección de trabajo y otros aplicables al trabajo portuario.</p>	<p>Se observó que los trabajadores portuarios llevan una relación laboral y en algunos casos amical, derivada de muchos años de encontrarse en el mismo ámbito de trabajo, sin embargo se ve afectada por divergencias de tipo laboral que les impide integrarse como un grupo humano solidario.</p>

<p><b>RESULTADO 3:</b> Existe una cultura evasiva hacia el cumplimiento de todo tipo de regulación, derivada de la falta de autoridad competente y de regulaciones desde siempre, lo que ha creado un uso y costumbre negativo, que causa poca receptividad hacia las normativas de la Autoridad Portuaria Nacional.</p>	
<p>En el Perú no existió una Autoridad Portuaria que regule lo relacionado al medio, la Autoridad Portuaria Nacional (APN) es de reciente creación (1° de marzo del 2003), anteriormente la Empresa Nacional de Puertos (ENAPU) era considerada como la Autoridad Portuaria, ante la falta de un ente rector, pero ENAPU se encontraba prácticamente gobernada por los sindicatos que impedían toda mejora.</p>	<p>Me refiere un colaborador que el año 2009 la APN efectuó una inspección inopinada de elementos de seguridad y al interceptar a un empleado de ENAPU sin el correspondiente equipo, ésta persona señaló que no usaba equipos de protección personal porque era sindicalizado, ello demuestra lo pobre de su conocimiento sobre lo que significa seguridad y salud ocupacional.</p>

<p><b>RESULTADO 4:</b> La expresión de los trabajadores portuarios denota pobreza de lenguaje, poca capacidad y deseo de comunicarse adecuadamente, se piensa que quien más grita se impondrá sobre el resto del grupo y será considerado como un líder dentro del grupo.</p>	
<p>De acuerdo a Monclus (2008) el aprendizaje humano tiene como objetivo el reconocimiento y comprensión constante de sí mismo y del medio ambiente por parte del propio individuo. El aprendizaje humano se desarrolla básicamente dentro de una relación de tensión entre dos factores: la adquisición de conocimientos y experiencias reunidas por generaciones anteriores, y la persecución de intereses personales, objetivos y necesidades de creación, imprescindibles para el desarrollo individual.</p>	<p>Se observó que los trabajadores portuarios usan mucho de la grosería como parte habitual de su lenguaje y no usan la conversación como tal, solo se expresan mediante párrafos, También se expresan corporalmente de manera notoria, acompañan esta expresión con gritos e interjecciones como queriendo imponerse o demostrar fortaleza.</p>

<p><b>RESULTADO 5:</b> Los avisos de precaución no son obedecidos de buena manera por la mayoría de trabajadores portuarios.</p>	
<p>Resolución de Acuerdo de Directorio N° 020-2006-APN/DIR del 20 de septiembre de 2006 sobre normas de control y seguimiento de mercancías peligrosas.</p>	<p>Se observó que cumplen los avisos de precaución cuando saben que los están vigilando, ello principalmente sobre el manejo de mercancía peligrosa, el uso de equipos de protección personal y circulación peatonal.</p> <p>Los chalecos reflectivos en algunos casos son colocados debajo de la casaca o prenda de abrigo, anulando con ello su efecto de protección (color naranja y brillo fosforescente).</p>

<b>RESULTADO 6: Descuidado aspecto personal y poca disposición al uso de ropa de trabajo obligatoria</b>	
<p>La ropa de trabajo se encuentra regulada mediante una Resolución de Gerencia General de la Autoridad Portuaria Nacional RAD N° 011-2006- APN/DIR del 18 de octubre de 2006.</p>	<p>Se observó que en muchos casos los trabajadores portuarios usan esta ropa de mala gana, cuestionan todo lo referente a esta indumentaria, sobre todo en verano, ya que existe la obligatoriedad del uso de manga larga y se quejan del calor, se verificó el lamentable estado de la ropa de trabajo, preguntando a las personas involucradas, los trabajadores portuarios señalan que no se les provee lo suficiente y los representantes de las empresas de Estiba y Desestiba de que los trabajadores portuarios no cuida la ropa y los equipos de protección personal que ellos entregan.</p>

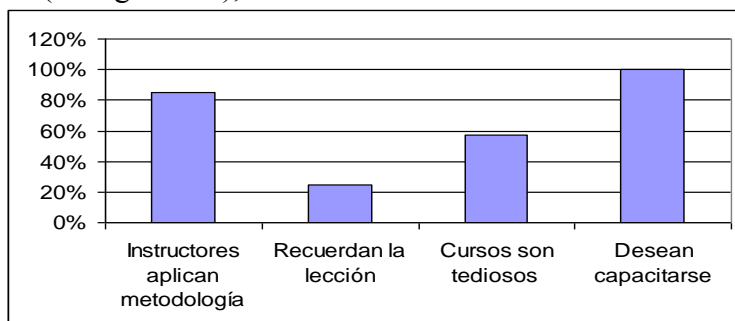
<b>RESULTADO 7: Poca disposición de los trabajadores portuarios para manejarse en la instalación portuaria de manera correcta.</b>	
<p>Resolución de Acuerdo de Directorio N° 020-2006-APN/DIR del 20 -09- 2006 sobre normas de control y seguimiento de mercancías peligrosas. La ropa de trabajo se encuentra regulada mediante una Resolución de Acuerdo de Directorio N° 011-2006- APN/DIR del 18 -10- 2006. Código Internacional para la protección de los buques e instalaciones portuarias.</p>	<p>Se observó poca disposición a respetar las indicaciones de los letreros, algunos llevan los chalecos y cascos en las manos, tratando de ingresar de manera desordenada a la instalación portuaria, evitando portar su fotoidentificador de manera visible, mostrando falta de colaboración con las inspecciones de rutina e inopinadas.</p>

RESULTADO 8: Se usa diversa maquinaria para la carga y descarga de los productos.	
El Plan Nacional de Desarrollo Portuario considera que los incrementos de productividad y la reducción de costos ya no dependen solamente de la habilidad manual de los trabajadores, sino de su capacidad para utilizar la tecnología y satisfacer las exigencias de los clientes.	Se apreció el uso de diversa maquinaria tales como grúas pórtico, reach stackers, spreaders, carretillas elevadora, absorbentes, fajas transportadoras, mangas y líneas de transferencia, grúas para bobinas y carga suelta, cucharas.

#### 4.2 Interpretación de la información procedente de las encuestas y entrevistas

<p>RESULTADO 9: Todos los encuestados pueden definir lo que significa un “trabajador portuario”, en relación a normativas sobre la capacitación de dicho trabajador solo conocen las relacionadas al Código Internacional para la Protección de Buques e Instalaciones Portuarias (Código PBIP), el 85% de encuestados coincide en que los trabajadores portuarios deben provenir de una escuela de formación y ser capacitados constantemente, considerándolo urgente o muy urgente e imprescindible o conveniente. El 85% de los encuestados piensa que es necesaria una normativa que establezca la capacitación del trabajador portuario.</p>							
<p>The bar chart displays two categories on the x-axis: 'Trabajadores portuarios deben provenir de escuelas de formación' and 'Es necesario una normativa para formar y capacitar al trabajador portuario'. The y-axis represents percentages from 0% to 100% in 20% increments. Both bars reach the 85% mark on the scale.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadores portuarios deben provenir de escuelas de formación</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>Es necesario una normativa para formar y capacitar al trabajador portuario</td> <td>85%</td> </tr> </tbody> </table>		Categoría	Porcentaje	Trabajadores portuarios deben provenir de escuelas de formación	85%	Es necesario una normativa para formar y capacitar al trabajador portuario	85%
Categoría	Porcentaje						
Trabajadores portuarios deben provenir de escuelas de formación	85%						
Es necesario una normativa para formar y capacitar al trabajador portuario	85%						
Resolución de Acuerdo de Directorio N° 014-2009-APN/DIR del 15 de abril del 2009.	Aplicación del cuestionario “Conveniencia de normativas referentes a la capacitación portuaria”						

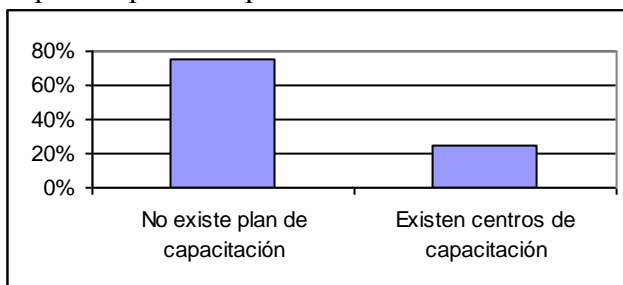
**RESULTADO 10:** El 85% de encuestados señala que los instructores aplicaron una metodología, el 25% entendió al instructor y recuerdan el 25% o más de lo enseñado. El 71% coincide en que los conocimientos le sirvieron en el trabajo y que el curso cumplió sus expectativas, el 57% señala que el curso es demasiado tedioso. El 100% desea ingresar a un programa de capacitación portuaria. Lo anterior se refiere a los cursos del Código Internacional para la Protección de Buques y de las Instalaciones Portuarias (Código PBIP), los encuestados desconocen otros cursos.



Resolución de Acuerdo de Directorio N° 014-2009-APN/DIR del 15 de abril del 2009.

Aplicación del cuestionario “Metodología de enseñanza usada en los cursos de capacitación portuaria”

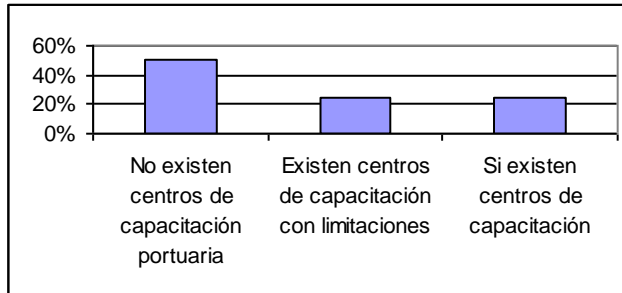
**RESULTADO 11:** El 25% de entrevistados reconoce escuetamente que existen centros de capacitación y el 75% manifiesta que no existe un plan de capacitación para el personal portuario.



Resolución de Acuerdo de Directorio N° 014-2009-APN/DIR del 15 de abril del 2009.

Aplicación de la entrevista.

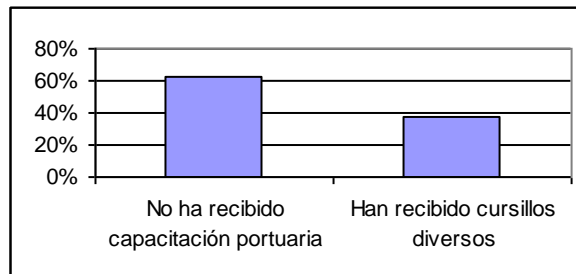
**RESULTADO 12:** El 50% de los entrevistados señaló que no existen centros de capacitación portuaria y el 25% indicó que solo existen con limitaciones, el restante 25% contestó con un escueto si.



Encontramos, principalmente, los siguientes centros de formación y/o capacitación:  
El INFOCAP y la ENAMM

Aplicación de la entrevista.

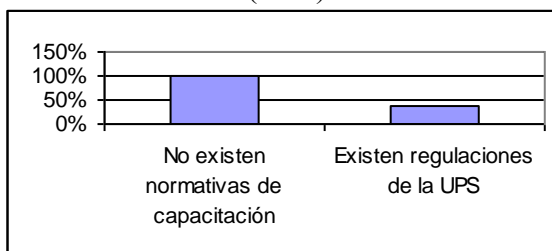
**RESULTADO 13:** El 63% de los encuestados refiere no haber recibido capacitación para desarrollarse en el ámbito portuario y el 37% refiere haber recibido cursillos diversos.



El artículo 3, numerales 12 y 15 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (LSPN) establecen como lineamiento esencial de la Política Portuaria Nacional, la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida.

Aplicación de la entrevista.

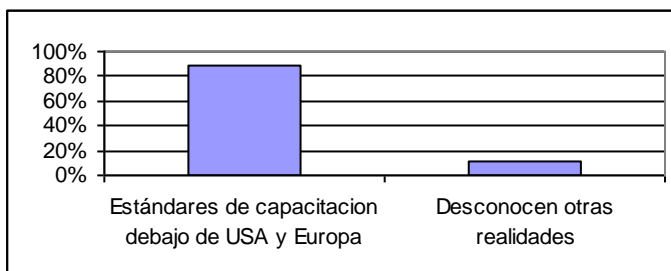
**RESULTADO 14:** El 100% de los entrevistados manifestó que no existen normativas para regular la capacitación portuaria, sin embargo el 37% reconoce las regulaciones del Unidad de Protección y Seguridad de la Autoridad Portuaria Nacional (UPS)



Mediante la RAD 014-2009-APNDIR se aprueban cambios de algunos cursos del Código Internacional para la protección de buques y de las instalaciones portuarias (Código PBIP)

Aplicación de la entrevista.

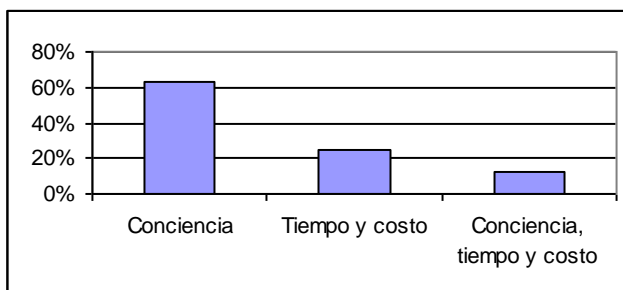
**RESULTADO 15:** El 88% de los entrevistados manifiesta que nuestros estándares de capacitación no se encuentran al nivel de los Estados Unidos de América o Europa y el 12% señalan no conocer otras realidades.



El Plan Nacional de Desarrollo Portuario en el artículo 24, literal n. de la norma citada, establece como atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional (APN): “Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad.

Aplicación de la entrevista.

**RESULTADO 16:** El 63% de entrevistados señaló que el principal factor que influye en la capacitación de los trabajadores portuarios, es la toma de conciencia (en todos sus niveles) de la necesidad y ventajas de la capacitación, el 25 % de encuestados manifestó que era el costo y el tiempo, un 12% consideró que tanto la toma de conciencia como el costo y el tiempo eran necesarios.



Una de las competencias de la Autoridad Portuaria Nacional es Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.

Aplicación de la entrevista.

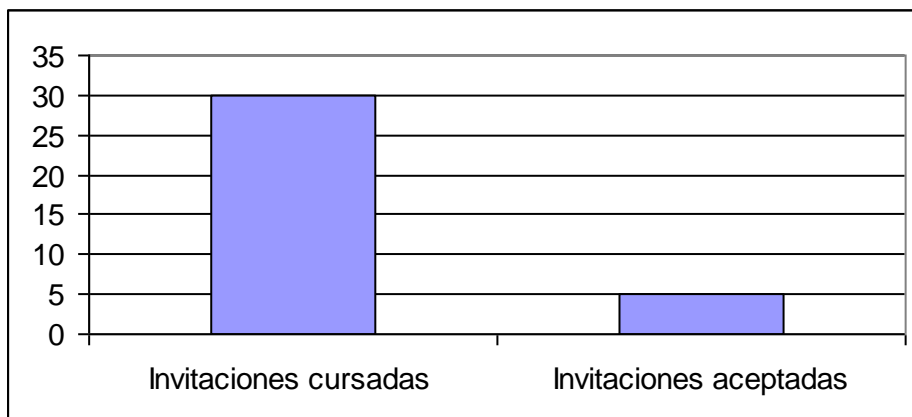
**RESULTADO 17:** Como temas para mejorar la capacitación del personal portuario se concluyó que estos eran: motivación, sílabos, emitir leyes y establecer plazos para cumplirlas.

La Ley 27866, Ley del Trabajo Portuario, establece en su artículo 20° que la entidad administradora del puerto promoverá programas de capacitación permanente en las diversas especialidades del trabajo portuario requeridas en cada puerto. La disposición es complementada con el numeral 9.4 del D. S. N° 003-2003-TR, Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.

Aplicación de la entrevista.

### 4.3 Interpretación de la información procedente de Registros

RESULTADO 18: Se cursaron invitaciones a 30 Agencias Marítimas para que dos de sus trabajadores asistieran a un curso gratuito de inducción de 4 horas sobre el Código PBIP, certificado con la Organización de Estados Americanos y refrendados por la Autoridad Portuaria Nacional. Solo aceptaron 5 Agencias.



En el capítulo 8 “Seguridad y Protección Portuaria” del Plan Nacional de Desarrollo Portuario, se establecen diversas tareas que deberán de cumplirse para la implementación del código PBIP.

En la segunda fase, se contempla como tarea N° 3 un programa permanente de capacitación para lograr la viabilidad del sistema de protección portuaria a nivel nacional.

Del 6 al 24 de septiembre 2009 una consultora estadounidense dictó 9 cursos de protección portuaria por cuenta del Comité Interamericano contra el Terrorismo de la Organización de Estados Americanos para la comunidad portuaria en general, desde el curso básico hasta los cursos avanzados.

RESULTADO 19: La modernización de los equipos de carga y descarga han desplazado a la mano de obra, que años atrás era indispensable; asimismo estos nuevos equipos requieren personal calificado para su operación.

Se evidencia que los trabajadores portuarios disminuirán progresivamente, dando paso a la tecnificación y el automatismo en todas sus formas.

La llegada de las grúas pórtico al puerto del Callao, ha sido el inicio de la tecnificación del puerto, ello redujo la necesidad de estibadores.

El artículo 3, numerales 12 y 15 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (LSPN) establecen como lineamiento esencial de la Política Portuaria Nacional, la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida.

El artículo 24, literal n. de la norma citada, establece como atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional (APN): “Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.”

Mediante D.S. N° 044-2010-MTC del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del 30 de septiembre de 2010, se establece el beneficio especial de cese voluntario portuario a favor de los trabajadores portuarios del puerto del Callao.

Debido a ello se reduce el nivel de trabajadores portuarios a aproximadamente 500 trabajadores.

<p>RESULTADO 20: En el año 2009 la Autoridad Portuaria Nacional con el asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estableció 8 perfiles de los trabajadores portuarios, siendo los siguientes: Estibador, Tarjador, Elevadorista, Gruero – winchero, Capataz de estiba, Portalonero, Coordinador de costado de nave y Encargado de materiales.</p>	
<p>El artículo 3, numerales 12 y 15 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (LSPN) establecen como lineamiento esencial de la Política Portuaria Nacional, la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida.</p> <p>El artículo 24, literal n. de la norma citada, establece como atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional (APN): “Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.”</p>	<p>Durante el año 2009 se elaboraron ocho (08) perfiles específicos de los trabajadores portuarios, con asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Con la finalidad de buscar la especialización de los trabajadores portuarios a nivel nacional, para impulsar el proceso de reconversión laboral del trabajador portuario y ayudar al ordenamiento del registro de trabajadores portuarios a nivel nacional.</p>

RESULTADO 21: En el año 2010 se capacitó a diversas personas, los cursos dictados a los trabajadores portuarios son los mismos que los desarrollados el año 2009, los que se muestran a continuación:

Puerto del Callao:

Tarja portuaria:	195
Estiba portuaria.	286
Lectura de planos de estiba:	279
Inducción de mercancías peligrosas:	272
Protección ambiental portuaria.	920

Curso de tarja portuaria:

Iquitos:15, Matarani: 34, Ilo: 20, Paita:13, Salaverry: 20

Los cursos desarrollados no han sido producto de un estudio de las necesidades de la comunidad portuaria, se nota una repetición sobre lo conocido, los demás cursos son promovidos por entidades extranjeras.

El artículo 3, numerales 12 y 15 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (LSPN) establecen como lineamiento esencial de la Política Portuaria Nacional, la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida.

El artículo 24, literal n. de la norma citada, establece como atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional (APN): “Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.”

En el año 2010 se capacitó:

- Curso: “Gestión Moderna de Puertos” (TrainForTrade) 22 personas.
- “Estrategia en los Procesos de Concesión y Explotación de las Nuevas Terminales de Contenedores” (APN – Valenciaport) 32 personas
- Seminario de Tarificación Portuaria Estratégica (OEA) 34 personas.
- Cursos para trabajadores portuarios desarrollados por APN
  - Estiba portuaria (304)
  - Lectura de planos (262).
  - Tarja Portuaria (6)

#### **4.4 Análisis y discusión de los resultados**

En el presente apartado se analizarán y consolidarán todos los resultados obtenidos luego comparar lo establecido en el Marco Teórico con los hallazgos logrados usando los instrumentos escogidos para la presente investigación, finalmente se interpretarán los resultados.

##### Resultado N° 1

La Ley del Trabajo Portuario, Ley N° 27866 del 14 de noviembre del 2002, no ha considerado a la totalidad de funciones desarrolladas en el trabajo portuario, solo se enfocó en lo que en el presente trabajo hemos denominado nivel apoyo, pero aún así ha excluido al personal que labora en los buques tanque, igualmente no consideró a los niveles operativos y de gestión, que si bien es cierto no usan el trabajo físico, usan el trabajo intelectual e interactúan en la interfase buque – instalación portuaria, esto último fue aplicado en Holanda, quienes evolucionaron desde la escuela técnica inferior de los años 50, al programa de administrativos de puerto en los setenta, para finalmente en los ochenta crear programas de capacitación reconocidos oficialmente para las funciones inferiores, medias y superiores, terminología similar a la propuesta en el presente trabajo, al señalar los niveles de apoyo, operaciones y gestión.

##### Resultado N° 2

El artículo 14 (vínculo laboral) de la Ley del Trabajo Portuario señala que el trabajador portuario está vinculado al empleador portuario mediante contrato de naturaleza indeterminada y discontinua, el cual queda perfeccionado con el nombramiento. En el artículo 5 (Autoridad Administrativa de Trabajo) señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo es competente para el conocimiento y solución de conflictos, de los procedimientos de inspección de trabajo y otros aplicables al trabajo portuario, de conformidad con la presente Ley y su Reglamento y la legislación laboral del régimen de la actividad privada. Todo lo anterior reemplazó a la Comisión Controladora de Trabajo Marítimo, a cargo de la Marina de Guerra, y por lo tanto los trabajadores portuarios conversan directamente con las empresas de Estiba y Desestiba lo referente a sus remuneraciones, las que dependen del cargo y de la empresa, por ello es que un estibador puede ganar más dinero que otro, a pesar de realizar el mismo trabajo, por laborar en una empresa diferente, incluso trabajando en la misma empresa puede tener un diferencial a favor, por decisión de

la propia empresa, ello ha creado un clima de cierta rivalidad entre trabajadores del mismo rubro.

### Resultado N° 3

Existe una cultura evasiva hacia el cumplimiento de todo tipo de regulación, debido al uso y costumbre negativo acumulado por muchos años de falta de regulaciones y de la presencia de un sindicato en la Empresa Nacional de Puertos S.A. (ENAPU S.A.) y de los trabajadores portuarios que impidió mejoras bajo la equivocada premisa de brindar bienestar a los trabajadores, situación que aún hoy es visible en menor medida. Aún hoy se mantiene el vínculo entre lo que queda del sindicato de ENAPU S.A. y los trabajadores portuarios.

### Resultado N° 4

La expresión de los trabajadores portuarios denota pobreza de lenguaje, ello debido a la pobre educación de sus miembros, la falta y el desinterés por la mejora personal. No tienen objetivos de vida concretos, debido a su modalidad de trabajo viven el día, ya que no son trabajadores estables en las empresas y anteriormente se llegaba a sub-contratar personas para que efectuaran su trabajo mientras que los trabajadores portuarios cobraban sus sueldos sin haber laborado.

### Resultado N° 5

Poca disposición de los trabajadores portuarios para manejarse en la instalación portuaria de manera correcta, se apreció que los avisos de precaución no son obedecidos de buena manera por la mayoría de trabajadores portuarios y se pudo ver un descuidado aspecto personal y poca disposición al uso de ropa de trabajo obligatoria, los usos y costumbres de muchos años, sumado a la falta de autoridad competente y de regulaciones, han creado un clima de no integración hacia la autoridad establecida, la falta de educación ayuda a ello y sobre todo el temor al cambio que significa una amenaza a sus colocaciones como trabajadores portuarios.

### Resultado N° 6

Se usa diversa maquinaria para variada mercancía, por lo que se debe conocer el uso correcto de esta maquinaria, caso contrario se estaría propiciando un accidente de trabajo.

### Resultado N° 7

Los miembros de la comunidad portuaria cuando se refieren a capacitación solo reconocen los cursos establecidos por la Unidad de Protección y Seguridad de la Autoridad Portuaria Nacional mediante la Resolución de Acuerdo de Directorio N° 014-2009-APN/DIR del 15 de abril del 2009 que derogó a la Resolución de Presidencia de Directorio N° 073-2005 28 de septiembre del 2005 y a la Resolución de Presidencia de Directorio N° 093-2005 del 24 de octubre del 2005.

### Resultado N° 8

El 85% de encuestados coincide en que los trabajadores portuarios deben provenir de una escuela de formación y ser capacitados constantemente, considerando esto último como urgente o muy urgente e imprescindible o conveniente. Igualmente piensan que es necesaria una normativa que establezca la capacitación del trabajador portuario.

### Resultado N° 9

El 85% de encuestados está convencido de que los instructores aplicaron una metodología, entendieron al instructor y recuerdan el 25% o más de lo enseñado. El 71% coincide en que los conocimientos le sirvieron en el trabajo y que el curso cumplió sus expectativas, sien embargo el 57% señala que el curso es demasiado tedioso. Sin embargo todo lo anterior está referido a los cursos del Código de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias (Código PBIP), de la Unidad de Protección y Seguridad de la Autoridad Portuaria Nacional, ya que no conocen de otros cursos portuarios.

### Resultado N° 10

El 100% de encuestados desea ingresar a un programa de capacitación portuaria, asimismo reconocen que no existen normativas para regular la capacitación portuaria y el 88% manifiesta que nuestros estándares de capacitación están por debajo de los Estados Unidos de América y Europa.

### Resultado N° 11

El 75% de los entrevistados manifiesta que no existe un plan de capacitación para el personal portuario y que no existen centros de

capacitación portuaria o en todo caso, los existentes no pueden ser considerados como tales; el 25% reconoce de manera escueta que si existen centros de capacitación portuaria.

#### Resultado N° 12

El 63% de los encuestados manifestó no haber recibido capacitación para desarrollarse en el ámbito portuario y el restante 37% manifestó haber seguido cursillos diversos, pero ninguno ha seguido un estudio formativo para desempeñarse como trabajador portuario.

#### Resultado N° 13

El 63% de entrevistados señaló que el principal factor que influye en la capacitación de los trabajadores portuarios, es la toma de conciencia (en todos sus niveles) de la necesidad y ventajas de la capacitación, el 25 % de encuestados manifestó que era el costo y el tiempo un 12% consideró que tanto la toma de conciencia como el costo y el tiempo eran necesarios.

#### Resultado N° 14

Como temas para mejorar la capacitación del personal portuario se concluyó que estos eran: motivación, sílabos, emitir leyes y establecer plazos para cumplirlas.

#### Resultado N° 15

No se demuestra interés en capacitar al personal relacionado con la actividad portuaria, de 30 invitaciones a un curso gratuito de 4 horas, dictado por una consultora extranjera, solo aceptaron la invitación 5 Agencias (16%).

#### Resultado N° 16

La modernización de los equipos de carga y descarga han desplazado a la mano de obra, que años atrás era indispensable; asimismo estos nuevos equipos requieren personal calificado para su operación.

#### Resultado N° 17

Si bien es cierto que en el año 2009 el Ministerio de Trabajo con al APN estableció 8 perfiles de trabajador portuario, estos no se han implementado y quedan cortos, ya que nuevamente se centran en los

niveles de apoyo, dejando de lado a los niveles operacionales y de gestión

### Resultado N° 18

La capacitación efectuada hasta el momento por cuenta de la APN es repetitiva y solo se centra en pequeños cursos que no han sido objeto de un estudio de la comunidad portuaria.

## **4.5 Plan de estudios**

En el presente apartado se presentará el Plan de Estudios para la formación del personal portuario en el Perú, basándonos en el análisis y discusión de los resultados elaborado durante la presente investigación.

## **4.6 Plan curricular**

### 4.6.1 Diagnóstico Contextual

#### 4.6.1.1 Recursos humanos:

De las observaciones efectuadas encontramos que los trabajadores portuarios del nivel apoyo denotan pobreza de lenguaje, lo que indica estrechez de conocimientos; ello debido a la carencia de educación de sus miembros y el desinterés por la mejora personal.

La comunicación entre los trabajadores portuarios de nivel apoyo, tales como los estibadores, capataces, gruesos y tarjadores es bastante pobre y se limita a frases cortas relacionadas con el trabajo, durante los momentos de socialización la comunicación se encuentra llena de inconsistencias. No son capaces de mantener una lectura formal, principalmente son lectores de titulares de quiosco y de periódicos de pobre lenguaje; tampoco demuestran interés en aprender o capacitarse, ya que se encuentran inmersos en el mundo al cual se han religado. Los trabajadores de los niveles operación y gestión no mostraron estas falencias, son personas mayormente educadas, procedentes de universidades o institutos tecnológicos, sin embargo cabe resaltar la pobreza personal de muchos de ellos, ya que proceden de centros de formación que no cuentan con prestigio académico, cuyos resultados de formación de personas y profesionales se verifican en la actividad laboral, en cuanto al nivel gestión la mayoría de profesionales son egresados de centros de formación de evidente notoriedad, por lo que se

encuentran académicamente bien formados, sin embargo sus conocimientos portuarios no son tan extensos, salvo los que han logrado estos conocimientos mediante la experiencia.

#### 4.6.1.2 Recursos físicos:

La infraestructura estatal se ha visto reducida, ya que a la fecha las instalaciones del INFOCAP se encuentran ocupadas por el personal del Terminal Portuario de ENAPU Callao, que no ha sido absorbido por APM Terminal, luego del proceso de concesión. La única opción estatal es la Escuela Nacional de Marina Mercante; que durante la noche puede ofrecer no menos de 4 aulas para capacitar al personal portuario.

#### 4.6.1.3 Recursos económicos:

No existen grandes recursos económicos para el soporte de una formación y capacitación del trabajador portuario, la investigación, base para una sólida educación es prácticamente nula. En la presente investigación se ha determinado que es necesaria la emisión de una regulación de obligatoriedad académica para los trabajadores portuarios, caso contrario las empresas relacionadas no se interesarán en enviar a sus trabajadores a estos cursos de capacitación.

#### 4.6.1.4 Necesidades de la comunidad portuaria:

De lo obtenido en el diagnóstico de la presente investigación, se ha encontrado que las necesidades de la comunidad portuaria en relación a la capacitación son:

- a. Obligatoriedad de estudio, de acuerdo con las necesidades de la comunidad portuaria.
- b. Planificación de los cursos de capacitación en base a una política educativa estructurada para cumplir lo establecido en el artículo 24 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (literales n y o)
  - i. Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.
  - ii. Establecer las normas para mejorar la calidad total del Sistema Portuario Nacional y la seguridad industrial en los puertos, mediante el fomento de la inversión y capacitación general en técnicas de operaciones portuarias y de higiene y seguridad en el

trabajo; y la vigilancia del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en esta materia.

#### 4.6.1.5 Características de la comunidad portuaria:

De acuerdo a lo encontrado en la presente investigación, hemos encontrado que los trabajadores portuarios son de diversos nivel cultural y social, distinguiéndose tanto en lo laboral como en lo socio-económico, familiar y educativo; incluso en cuanto a las expectativas personales, por lo tanto a la comunidad portuaria la hemos agrupado en tres niveles, caracterizados por las funciones que cada uno de estos niveles efectúa, distinguiéndose los siguientes niveles:

- i. Nivel Gestión: correspondiente a las personas de nivel gerencial, son los responsables del gobierno de la instalación portuaria y sobre ellos recae la responsabilidad de emitir y verificar las directivas para su buen gobierno.
- ii. Nivel Operativo: compete a los funcionarios de nivel jefatura, quienes aplican las directivas emanadas por el nivel gestión, conduciendo las operaciones con seguridad y eficiencia, es el personal que dirige los trabajos en el campo.
- iii. Nivel Apoyo: corresponde a los operarios de la instalación portuaria, quienes ejecutan en el campo las directivas del nivel gestión, bajo el mando de los funcionarios del nivel operativo. Son los que realizan los trabajos portuarios en directo, en campo.



## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA DE FORMACION PARA EL PERSONAL PORTUARIO EN EL PERU**

En el presente capítulo desarrollaremos la propuesta de formación para el personal portuario en el Perú, mediante la presentación del perfil de personal portuario, para luego pasar a la propuesta de formación y los objetivos que se esperan cumplir con esta propuesta, finalmente se presentará la metodología de formación.

#### **5.1 Perfil del personal portuario**

En el presente apartado se define el perfil del personal portuario en el Perú, así como también se sugiere un perfil para dichos trabajador. El perfil de los trabajadores portuarios en el Perú, realmente es inexistente, ya que en el artículo 11 del Reglamento de la Ley del Trabajador Portuario solo se exige lo siguiente:

- a. Acreditar la efectiva prestación de trabajo portuario en los dos (2) años inmediatamente precedentes a la presentación de la solicitud de inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios, con un mínimo de 50 turnos prestados efectivamente durante dicho período.
- b. Presentar el correspondiente certificado emitido por INFOCAP u otro instituto similar de capacitación debidamente autorizado, el que debe ser otorgado en base a los requisitos académicos y prácticos de cada especialidad del trabajo portuario, bajo responsabilidad de la entidad

- otorgante. El certificado, no podrá tener una antigüedad mayor a los dos (2) años.
- c. Contar con un certificado de aptitud psicofísica que constará como mínimo, de pruebas broncopulmonares, serológicas, electrocardiograma y de una evaluación médica general respecto de las condiciones y aptitud psicofísica requeridas para desempeñar el trabajo portuario.
  - d. Presentar un Certificado de Antecedentes Penales y otro de Antecedentes Policiales, actualizado a la fecha de la solicitud de inscripción en el Registro.

Las actividades portuarias comprenden aspectos físicos, comerciales, sociales y estratégicos que deben armonizarse con el propósito de lograr la eficiencia portuaria, por ello se efectuaron cambios en los recursos humanos, afectando a los trabajadores en aspectos tales como el nivel y seguridad en el empleo, la estructura de la organización del trabajo, en las tareas y obligaciones de los trabajadores, en los ingresos, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, las condiciones de jubilación y la seguridad social y nuevas relaciones laborales.

La fuerza laboral desempeña un papel importante en las actividades portuarias, fundamentalmente porque el interés comercial del puerto para los clientes en términos de productividad, costos y rentabilidad, depende de la forma en que la mano de obra opera las instalaciones. Si la mano de obra portuaria no satisface las exigencias del mercado, los puertos pueden perder el atractivo comercial que tiene para los exportadores, importadores y transportistas, desalentar las inversiones e incluso caer en desuso. Un puerto puede disponer de los últimos adelantos tecnológicos, pero las instalaciones serán totalmente inútiles si no cuenta con una mano de obra apropiada, que contribuya a incrementar la productividad y a reducir los costos. Así pues, es preciso hacer una evaluación para determinar de qué manera los trabajadores portuarios pueden contribuir de mejor manera a aumentar la eficiencia portuaria por un lado, y por otra parte fomentar el establecimiento de políticas que contribuyan a resolver los problemas sociales que causa la transformación portuaria. Sin embargo y a pesar que la ley del Trabajador Portuario no es específica en ello, es necesario construir el perfil del trabajador portuario, reuniendo distintos aspectos como:

- a. Conocimientos tecnológicos.
- b. Capacidad para trabajar de día y de noche.
- c. Capacidad para trabajar con diversos equipos de protección personal.
- d. Habilidad motora (desplazarse con facilidad y equilibrio)
- e. Habilidad para el uso de equipos y herramientas.
- f. Físicamente apto (no ser alérgico, no ser asmático)
- g. Fortaleza física
- h. Nivel de estudios básico (nivel primario)

## **5.2 Propuesta de formación**

La propuesta de formación para el personal portuario en el Perú se basa en el desarrollo de 4 cursos, con un total de 352 horas lectivas presenciales y 352 horas de estudio en casa, en un periodo de 11 meses, mediante clases de 4 horas cada una, dos veces por semana.

El programa de estudios se sustenta en la enseñanza por competencias, considerando la competencia laboral como la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone.

Existen cursos exonerables, previa demostración de la capacidad del alumno, mediante estudios realizados anteriormente, presentando certificados con valor oficial que acrediten el conocimiento por exonerar.

En el caso del curso de inglés la exoneración se efectuará mediante un examen que consistirá en comprensión de lectura, comprensión de audio y conversación. Convalidando de esta forma los certificados presentados por los estudios realizados en otra institución.

A los participantes que obtengan nota aprobatoria de catorce (14) se les entregará un certificado que acredite el haber concluido y aprobado el curso “Gestión Portuaria”, lo que les permitiría trabajar en una instalación portuaria.

## CUADRO DEMOSTRATIVO CON LA PROPUESTA

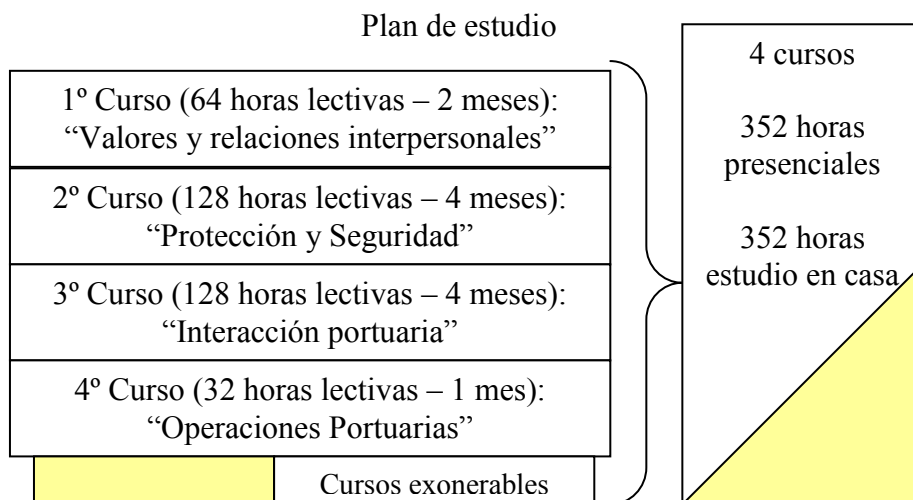


Figura N° 6 – Esquema del Plan de estudio Propuesto  
Carlos Molina Barrutia

### Esquema de cursos y temas

N°	Curso	Temas	Hrs.
1	“Valores y Relaciones interpersonales” (64 hrs. – 2 meses)	La comunicación en el personal portuario	40
		Valores y ética	24
2	Protección y Seguridad (128 hrs. – 4 meses)	Seguridad industrial.	32
		Protección del medio ambiente.	32
		Protección de las instalaciones portuarias.	32
		Seguridad de las actividades portuarias.	32
3	Interacción Portuaria (128 hrs. – 4 meses)	Computación.	32
		Gestión de Calidad.	32
		Inglés Técnico Portuario.	64
4	Operaciones Portuarias (32 hrs. – 1 mes)	Cuidados de los equipos y maquinarias portuarias actuales.	16
		Optimización del uso de Equipos y maquinarias portuarias actuales.	16

Figura N° 7 – Esquema de cursos y metas  
Carlos Molina Barrutia

- a. Curso: “Valores y Relaciones Interpersonales”  
Entregará los conocimientos necesarios para que el trabajador portuario pueda comunicarse y establecer interrelación con los demás trabajadores en sus diferentes niveles.
- b. Curso: “Protección y Seguridad”  
Permitirá que los trabajadores realicen sus actividades dentro de una instalación portuaria protegiéndose ante las amenazas y preservando la seguridad y salud ocupacional.
- c. Curso: “Interacción Portuaria”  
Permitirá que el trabajador portuario obtenga conocimientos que luego le servirán para acceder a otras funciones u otros cargos de mayor jerarquía, en su mismo nivel.
- d. Curso: “Operaciones Portuarias”  
Mediante el presente curso los trabajadores portuarios mejorarán los conocimientos previamente adquiridos y adquirirán nuevos saberes que le permitan desenvolverse correctamente en sus funciones.

### **5.3 Objetivos de la propuesta de capacitación**

La propuesta de capacitación tiene los siguientes objetivos:

- a. Mejorar los conocimientos y desempeño del personal portuario del Perú.  
Los trabajadores portuarios del Perú no se capacitan regularmente, por lo tanto no se encuentran actualizados en relación a las normativas, resoluciones, circulares y recomendaciones promovidas por los diferentes organismos mundiales, tales como la Organización Marítima Internacional (OMI). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y organizaciones privadas reconocidas tales como la SIGTTO y la OCIMF, y ello eleva el nivel de riesgo personal y operativo en los puertos.
- b. Incrementar aptitudes  
La formación los preparará para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica, habiendo obtenido las aptitudes necesarias para ello e incluso haber sentado bases para desempeñarse adecuadamente en otras actividades portuarias.
- c. Lograr el perfeccionamiento y realización del ser humano como persona. La instrucción adecuada originará una nueva pauta de pensamiento y conducta, al ampliar sus horizontes laborales y personales.

- d. Cumplir con el marco normativo relacionado:
- i. El artículo 3, numerales 12 y 15 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (LSPN) establecen como lineamiento esencial de la Política Portuaria Nacional, la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida.
  - ii. El artículo 24, literal n. de la norma citada, establece como atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional (APN): “Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.”
  - iii. La Ley 27866, Ley del Trabajo Portuario, establece en su artículo 20° que la entidad administradora del puerto promoverá programas de capacitación permanente en las diversas especialidades del trabajo portuario requeridas en cada puerto.
  - iv. La disposición citada es complementada con el párrafo 9.4 del Decreto Supremo N° 003-2003-TR, Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, el cual establece como funciones de la entidad administradora del puerto “promover planes de formación y capacitación en coordinación con los gremios de Trabajadores Portuarios, los empleadores portuarios y/o los institutos de capacitación para labores portuarias.”

## **5.4 Metodología**

En el presente apartado se explicarán los métodos didácticos que se empelarán para desarrollar la capacitación al personal portuario del Perú, considerando todos los niveles de responsabilidades.

### **5.4.1 Estrategia de entrega de conocimientos**

Los conocimientos se entregarán mediante los conceptos de Saber – Saber hacer – Ser.

#### **5.4.1.1 Contenidos Declarativos (SABER):**

Es el contenido que determina el qué establece el saber. Responde a preguntas como ¿qué es?, ¿cómo es?, ¿cuáles son sus características

esenciales?, ¿en qué se parece o diferencia de este otro concepto?, ¿cómo puedo aplicarlo?

Bajo esta denominación nos referimos a los aprendizajes de hechos específicos y de conceptos. Los hechos son conocimientos acabados, mientras que los conceptos son conocimientos que están siempre en desarrollo y evolución, por lo tanto para aprender hechos solo basta memorizarlos, pero en cambio para aprender conceptos y saber utilizarlos es necesario que el trabajador portuario alcance diferentes niveles de comprensión, aplicación y análisis conceptual. Su presencia en una actividad de formación es mayor cuantitativamente hablando ya que los contenidos declarativos son los más superficiales. En cambio los contenidos procedimentales y estratégicos (que requieren necesariamente de estos primeros contenidos declarativos) son más profundos y abarcan mayor profundidad en los esquemas cognitivos y emocionales de los sujetos.

#### 5.4.1.2 Contenidos Procedimentales (SABER HACER):

En este término al trabajador portuario se le pedirá que ejecute actividades de ejecución manual, manipulación instrumental, representación gráfica, confección de planos, maquetas, y también aquellas que significan acciones y decisiones de naturaleza mental como habilidades de recopilación y organización de información, medios de comunicación efectiva, etc. De esta forma el trabajador portuario será capaz de llevar a cabo un conjunto de acciones ordenadas que le permitan alcanzar metas concretas y específicas considerando las demandas de la tarea, la situación personal en que se encuentra y lo relativo al contexto.

#### 5.4.1.3 Contenidos Estratégicos (SER):

Este nivel de contenido se refiere a actitudes, toma de decisiones y uso reflexivo de procedimientos que se utilizan para realizar una determinada tarea y que suponen estrategias de aprendizaje definidas. El trabajador portuario quedará apto para planificar, regular y evaluar qué técnicas aplicar así como cuándo y cómo; esto hace que el trabajador se vuelva estratégico. Los contenidos seguirán los siguientes criterios: de lo particular a lo general, de lo fácil a lo difícil, de lo concreto a lo abstracto, de lo sencillo a lo complejo.

Los conocimientos se entregarán usando los siguientes recursos:

- a. Laboratorio
- b. Lectura
- c. Audiovisuales
- d. Clases tradicionales
- e. Trabajo de campo
- f. Estudio independiente
- g. Trabajos on line

#### 5.4.2 Método de enseñanza – aprendizaje

La cada vez mayor autonomía de los trabajadores y su necesidad de acceder a la formación en condiciones de tiempo y lugar más flexibles, exigen una mayor utilización de medios de formación que no necesariamente se escenifiquen de manera presencial en el aula. El participante tendrá la opción de buscar información y trabajar en grupo para resolver problemas planteados. La información se brindará en una variedad de recursos y medios de aprendizaje que permitan al trabajador autogestionar su ritmo de avance en la consecución de los objetivos establecidos para las competencias requeridas.

### PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE PARA EL PROGRAMA DE FORMACION DEL PERSONAL PORTUARIO

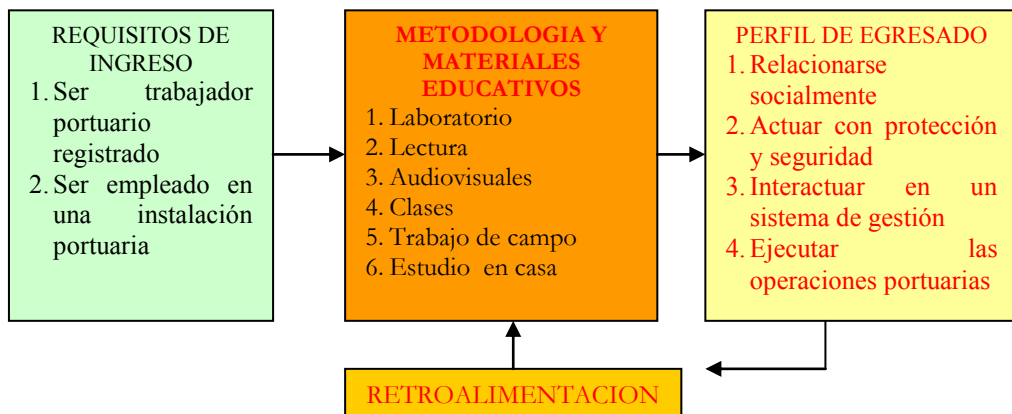


Figura N° 8 – El proceso de enseñanza - aprendizaje  
Carlos Molina Barrutia

### 5.4.3 Competencias

Se usará la educación por competencias utilizando el manejo de una clase tradicional usando la estrategia didáctica (basada en la exposición oral), porque si bien es cierto que los trabajadores portuarios tienen una base previa, ésta no es tan sólida como debiera y por lo tanto se les debe instruir en los conceptos y definiciones correctas.

Se usarán las TIC, el material de lectura no será muy extenso y se usarán gráficos como medio eficaz de comunicación. En lo posible se usará el campo o las mesas de trabajo para reforzar los conocimientos.

Las competencias que se pretenden desarrollar son:

- a. 1º Competencia: “Relacionarse con las demás personas, demostrando poseer valores y ética”
- b. 2º Competencia: “Manejarse dentro de la instalación portuaria aplicando Protección y Seguridad”
- c. 3º Competencia: “Interactuar en la instalación portuaria como parte de un sistema de gestión ”
- d. 4º Competencia: “Ejecutar las operaciones portuarias”

**Cuadro de 1º competencia**

COMPETENCIA	CONOCIMIENTO	CAPACIDADES	ACTITUDES
Relacionarse con las demás personas, demostrando poseer valores y ética.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La comunicación en el personal portuario</li><li>▪ Valores y ética</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comunicarse con facilidad y expresar ideas correctamente.</li><li>▪ Evaluar su rol como persona dentro del contexto de la sociedad.</li><li>▪ Reconocer el correcto comportamiento en el ámbito laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Valora la relación entre personas</li><li>▪ Respeto los sentimientos de comunión social.</li></ul>

Figura N° 9 – Cuadro desarrollado de la 1º competencia  
Carlos Molina Barrutia

### Cuadro de 2º competencia

COMPETENCIA	CONOCIMIENTO	CAPACIDADES	ACTITUDES
Manejarse dentro de la instalación portuaria aplicando Protección y Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguridad industrial.</li> <li>▪ Protección del medio ambiente.</li> <li>▪ Protección de las instalaciones portuarias.</li> <li>▪ Seguridad de las actividades portuarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar trabajos portuarios con seguridad.</li> <li>▪ Colaborar con la protección y prevención de ilícitos de la I.P.</li> <li>▪ Cumplir con las tareas del Plan de Contingencias de la I.P.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se interesa seguridad en las actividades portuarias.</li> <li>▪ Valora las actividades de protección.</li> <li>▪ Valora el Plan de Contingencia de la I.P.</li> </ul>

Figura N° 10 – Cuadro desarrollado de la 2º competencia  
Carlos Molina Barrutia

### Cuadro de 3º competencia

COMPETENCIA	CONOCIMIENTO	CAPACIDADES	ACTITUDES
Interactuar en la instalación portuaria como parte de un sistema de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Computación.</li> <li>▪ Gestión de Calidad.</li> <li>▪ Inglés Técnico Portuario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interactuar exitosamente con extranjeros en las labores propias de la interfaz buque – tierra.</li> <li>▪ Expresarse y entender de manera básica, las instrucciones en inglés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se interesa en la interacción con personal extranjero.</li> <li>▪ Valora un Sistema de Gestión.</li> </ul>

Figura N° 11 – Cuadro desarrollado de la 3º competencia  
Carlos Molina Barrutia

### Cuadro de 4º competencia

COMPETENCIA	CONOCIMIENTO	CAPACIDADES	ACTITUDES
Ejecutar las operaciones portuarias eficientemente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuidados de los equipos y maquinarias portuarias actuales.</li> <li>▪ Optimización del uso de Equipos y maquinarias portuarias actuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar la maquinaria portuaria de acuerdo a las instrucciones del fabricante.</li> <li>▪ Alertar sobre posible fallas en la maquinaria portuaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se interesa por los equipos y materiales asignados.</li> </ul>

Figura N° 12 – Cuadro desarrollado de la 4º competencia  
Carlos Molina Barrutia

#### 5.4.4 Estrategia de conducción del curso

##### 5.4.4.1 Ambito de aplicación

El curso se encuentra dirigido a todos los trabajadores portuarios y empleados de las instalaciones portuarias en todos los niveles identificados en el presente estudio (gestión, operativo y apoyo)

El curso incluye varios conceptos que servirán para mejorar el estándar del trabajador portuario. Algunas materias servirán como una valiosa actualización y recordatorio para quienes tienen mucha experiencia y otras serán novedosas.

##### 5.4.4.2 Evaluación

Consiste en emitir un juicio de valor sobre los criterios pre-establecidos para cada curso, se sustentará básicamente en la evaluación formativa, con la intención de hacer un seguimiento del nivel de logro alcanzado por los alumnos, para poder medir la asimilación de conocimientos, la habilidad para el desarrollo del cargo y las actitudes relacionadas a cada curso, aspirando a servir de manera constructiva en el aprendizaje. Se usarán las siguientes técnicas:

- a. Observación de los trabajos realizados en clase y fuera de ella.

- b. Preguntas orales en clase.
- c. Preguntas individuales, dirigidas.
- d. Aplicación de pruebas escritas.
- e. Realización de comentarios de texto, imágenes, mapas, diagramas, etc.

Con la finalidad de evaluar a los participantes de manera integral se han establecido 2 criterios, los cuales son: actitud hacia la clase (intervenciones, adecuación al aula) y exámenes (escritos, trabajos y prácticas), a cada uno de estos factores se les ha asignado un factor sobre la calificación, obteniéndose la siguiente tabla:

- a. Actitud (peso 2)
- b. Exámenes (escritos, trabajos y prácticas) (peso 8)

Es decir, la nota de cada considerando se multiplicará por el factor y se dividirá entre 10. Ejemplo:

Considerando	Nota	Factor	Resultado
Actitud hacia la clase	20	2	40
Exámenes	20	8	160
Sub-Total			200
Total			$200/10 = 20$

La nota mínima aprobatoria será de catorce (14)

Figura N° 13: Cuadro de evaluación  
Carlos Molina Barrutia

#### 5.4.4.3 Formadores

Los formadores escogidos para desarrollar las diferentes materias del curso deben ser totalmente calificados en la materia de enseñanza, igualmente deben encontrarse familiarizados con las técnicas de enseñanza y la conducción efectiva de cursos.

La plana docente estará conformada por personas especializadas y evaluadas previamente por un comité de la Autoridad Portuaria Nacional.

El perfil requerido para el formador de asignatura supone que:

- a. Sea experto en el contenido a ofrecer así como en la actividad de formación
- b. Sea especialista de la asignatura o área.

- c. Tenga facilidad en el uso de TIC.
- d. Tenga excelente manejo de la lengua escrita.
- e. Posea flexibilidad para enfrentar a sus alumnos.
- f. Dedicación profesional.
- g. Dedicación académica.

#### 5.4.4.4 Numero de estudiantes

El número de participantes por aula no debe exceder de 25 personas, con la finalidad de que los educandos puedan asimilar los conocimientos con mayor facilidad.

#### 5.4.4.5 Personal y material de apoyo

Para el desarrollo del curso se requiere de un mínimo de:

- a. 1 Jefe de estudios
- b. Instructores que conozcan ampliamente el tema portuario.
- c. 1 Coordinador de cursos
- d. 1 Asistente administrativo
- e. 1 oficina para el personal de apoyo, la misma que debe contar con ambientes para situar a las siguientes personas:
  - i. Jefe de estudios
  - ii. Coordinador de cursos
  - iii. Asistente administrativo
  - iv. Formadores
- f. 5 escritorios, con silla
- g. 1 mesa de conferencias para 5 personas
- h. 3 impresoras (1 de ellas profesional)
- i. 1 fotocopidora profesional
- j. 3 archivadores
- k. 5 computadoras personales
- l. 2 líneas de teléfono fijo
- m. 3 equipos nextel

#### 5.4.4.6 Facilidades de enseñanza y equipos

##### 1. Infraestructura

##### 1.1 Salón de clase para 25 personas, con las siguientes características:

- a. Espacio de 2.0 m2 por persona
- b. Colores claros – Blanco
- c. Luz no debe quedar a espaldas de los alumnos o del profesor.

- d. La luz debe proveer claridad y de ser posible graduable.
- e. Piso de loseta o cerámica sin encerar (color claro y diseño sencillo), solo alfombras para los ejercicios corporales.
- f. Paredes lisas, claras y con enchufes.
- g. Ventilación (el aire debe fluir/ventilador/aire acondicionado/)
- h. Las sillas no deben ser tan cómodas que den sueño, de preferencia lavable y apilables con rejilla para libros.
- i. Mesas fáciles de mover, ligeras simétricas, lavables.
- j. Colocar botes de basura y jarras de agua.
- k. Contar con una pizarra.
- l. Colocar un papelógrafo
- m. Colocar un écran de tamaño proporcional al salón, para proyección multimedia
- n. Evitar ruido exterior.
- o. No colocar relojes
- p. La disposición adecuada del aula será la siguiente:

### **Distribución de carpetas en el aula de clase**

#### **Tipo Tradicional**

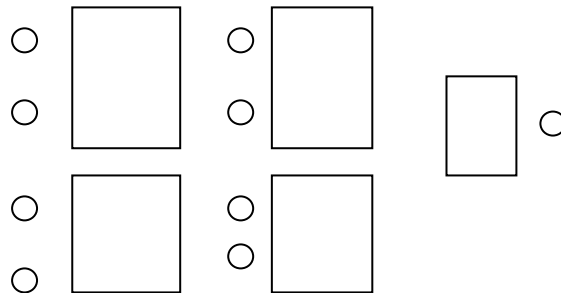


Figura N° 14: Distribución del aula de clase  
Carlos Molina Barrutia

## 2. Equipos

- a. laptops
- b. equipos multimedia de 2,000 lúmenes cada uno
- c. 2 Cables para multimedia de 3 mts. c/u
- d. Equipo de sonido con tres micrófonos (uno de ellos de solapa)
- e. Facilidades de papel y materiales usuales en una oficina

## 3. Materiales

- a. Carpetas de trabajo
- b. Lapiceros y lápices
- c. Papel para anotaciones

### **5.5 Propuesta de formación**

#### 5.5.1 Alcance

Capacitar a los participantes, de tal forma que puedan desarrollar diversas actividades dentro de la instalación portuaria y la zona portuaria con los suficientes conocimientos de seguridad y protección; mejorando sus relaciones interpersonales entre todas las personas que interactúan para posibilitar el funcionamiento de la cadena de comercio.

#### 5.5.2 Objetivo

Al finalizar el curso, los participantes podrán mejorar los conocimientos previamente adquiridos o asimilar nuevos; elevando sus estándares de desempeño e incrementando sus aptitudes, igualmente se realizarán como personas.

#### 5.5.3 Metodología

Está orientada a formar en los participantes el hábito del trabajo ordenado mediante la aplicación de contenidos procedimentales (saberes), en una primera fase; para luego pasar a un segundo nivel en que se desarrollarán los contenidos procedimentales que permitirán a los participantes lograr el “saber hacer” para finalmente trabajar con los contenidos estratégicos referidos a las actitudes y toma de decisiones.

#### 5.5.4 Evaluación

Está concebida para emitir un juicio de valor sobre el nivel de asimilación de conocimientos de los participantes, debiendo lograr una nota de 14/20, sobre los siguientes considerandos:

- a. Actitud hacia la clase (factor 2)
- b. Exámenes (factor 8)

#### 5.5.5 Dirigido

A todos los trabajadores portuarios registrados y las personas empleadas en una instalación portuaria, en todos los niveles identificados en el presente estudio (gestión, operativo y apoyo)

#### 5.5.6 Horas de estudio

Horas académicas presenciales	: 352
Horas de estudio en casa	: 352

#### 5.5.7 Competencias

El programa de estudios se sustenta en la enseñanza por competencias, considerando la competencia laboral como la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone.

Las competencias que se pretenden desarrollar son:

- 1º Competencia: “Relacionarse con las demás personas, demostrando poseer valores y ética”
- 2º Competencia: “Manejarse dentro de la instalación portuaria aplicando Protección y Seguridad”
- 3º Competencia: “Interactuar en la instalación portuaria como parte de un sistema de gestión”
- 4º Competencia: “Ejecutar las operaciones portuarias”

### 5.5.8 Contenidos

Nº	Curso	Temas	Hrs.
1	“Valores y Relaciones interpersonales” (64 hrs. – 2 meses)	La comunicación en el personal portuario	40
		Valores y ética	24
2	Protección y Seguridad (128 hrs. – 4 meses)	Seguridad industrial.	32
		Protección del medio ambiente.	32
		Protección de las instalaciones portuarias.	32
		Seguridad de las actividades portuarias.	32
3	Interacción Portuaria (128 hrs. – 4 meses)	Computación.	32
		Gestión de Calidad.	32
		Inglés Técnico Portuario.	64
4	Operaciones Portuarias (32 hrs. – 1 mes)	Cuidados de los equipos y maquinarias portuarias actuales.	16
		Optimización del uso de Equipos y maquinarias portuarias actuales.	16

	Cursos exonerables
--	--------------------

### 5.5.9 Estrategias didácticas

El curso se desarrollará mediante la modalidad presencial y usando la estrategia didáctica (basada en la exposición oral), porque si bien es cierto que los trabajadores portuarios tienen una base previa, ésta no es tan sólida como debiera y por lo tanto se les debe instruir en los conceptos y definiciones correctas.

Se podrá hacer uso de instrucción programada bajo sistemas interactivos.

### 5.5.10 Medios y materiales

- Medios: multimedia, VHS/DVD/VCD, cámara de televisión, equipo de sonido, video, proyector.
- Materiales: separatas, guías metodológicas, disco compacto, bibliografía seleccionada.



## CAPITULO VI

### APLICACIÓN PILOTO DE LA PROPUESTA DE FORMACION

Con la finalidad de efectuar una prueba sobre la propuesta de formación se efectuó un piloto del mismo, para ello se eligió el tema “Protección de las instalaciones portuarias” correspondiente al curso “Protección y Seguridad”. (Señalado en negrita dentro del módulo correspondiente), como parte del piloto se desarrolló el curriculum y el sílabo, los que figuran en los anexos 6 y 7. Este curso fue dictado a Oficiales de Protección de las Instalaciones Portuarias, siendo todos ellos profesionales y se tocaron temas que en algunos casos no toman más de 1 hora de desarrollo, debido a que dichos profesionales cuentan con conocimientos rocedentes de sus estudios profesionales y experiencia.

Nº	Curso	Temas	Hrs.
1	“Valores y Relaciones interpersonales” (64 hrs. – 2 meses)	La comunicación en el personal portuario	40
		Valores y ética	24
2	<b>Protección y Seguridad</b> (128 hrs. – 4 meses)	Seguridad industrial.	32
		Protección del medio ambiente.	32
		<b>Protección de las instalaciones portuarias.</b>	<b>32</b>
		Seguridad de las actividades portuarias.	32
3	Interacción Portuaria (128 hrs. – 4 meses)	Computación.	32
		Gestión de Calidad.	32
		Inglés Técnico Portuario.	64
4	Operaciones Portuarias (32 hrs. – 1 mes)	Cuidados de los equipos y maquinarias portuarias actuales.	16
		Optimización del uso de Equipos y maquinarias portuarias actuales.	16

## **6.1 Introducción**

Debido a la creciente necesidad de incorporar los conceptos de protección dentro de la gestión portuaria, toda vez que el término “protección” es de reciente creación, datando de diciembre del año 2002, dentro del seno de la Conferencia de la Organización Marítima Internacional de 2002, que estableció la obligatoriedad del cumplimiento del Código internacional para la Protección de los Buques y las Instalaciones Portuarias (Código PBIP). Una de las obligaciones establecidas por el Código antes mencionado es la obligación de capacitar a todos los trabajadores portuarios (de acuerdo al nivel de responsabilidad en protección) sobre la mejor forma de prevenir todo tipo de ilícito, asimismo permite a los gobiernos que establezcan la necesidad de refrescar los conocimientos anteriormente adquiridos de acuerdo a sus niveles de amenaza, de acuerdo a ello es que se ha normado sobre la necesidad de renovar conocimientos mediante el retorno a las aulas de clase para actualizar los conocimientos relacionados a las amenazas reales y presentes en el ámbito portuario.

## **6.2 El Problema de la falta de protección portuaria**

El transporte por mar es la forma más usada por el comercio internacional. Según la Organización Marítima Internacional (OMI) más del 90% del comercio mundial se transporta por mar. El Transporte Marítimo, va más allá de la simple movilización de carga por mar desde un puerto de origen a otro de destino. El Transporte Marítimo es ante todo "un transporte de masas", capaz de trasladar a largas distancias grandes toneladas de mercancías, con tarifas de fletes relativamente bajas.

Hoy en día el comercio internacional ha evolucionado hasta un punto en el que ninguna nación puede permitirse ser autosuficiente. Todos los países participan, a distintos niveles, en el proceso de vender lo que producen y adquirir aquello de lo que carecen. Si dependiesen solamente de sus recursos propios, algunos países encontrarían que sus carencias serían excesivas. Por ejemplo, la inmensa cantidad de grano necesario para el pan diario en todo el mundo no podría transportarse por ningún otro medio que no sean los buques porque los costos serían exorbitantes.

Para que toda esta materia prime e industrializada llegue a los ciudadanos de los diversos países es necesario contar con buques y con muelles que alberguen a esos buques y permitan el desarrollo de la cadena mundial de comercio sin ningún tipo de interrupción.

El 11 de septiembre de 2001 el mundo pudo apreciar que los medios de transporte son vulnerables a los ataques terroristas y si se destruyen los buques y/o las instalaciones portuarias no será posible garantizar la cadena de comercio, por lo tanto es prioritario mantener la integridad de la interfaz buque – puerto y ello solo se logra mediante la prevención, siguiendo los lineamientos establecidos en el Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias (Código PBIP), priorizando al recurso humano en cuanto los trabajadores portuarios se tienen que convertir en aliados contra los ilícitos de todo tipo y ello solo se logra mediante la adecuada formación.

El presente módulo busca lograr en el trabajador portuario la competencia necesaria para manejarse dentro de la instalación portuaria aplicando Protección y Seguridad, mediante la realización de trabajos

Para desarrollar el tema “Protección de las instalaciones portuarias” correspondiente al curso “Protección y Seguridad”, se elaboró un curriculum del curso, el mismo que se muestra por anexo 6. Igualmente se confeccionó un sílabo, de acuerdo a lo trabajado en el curriculum, dicho sílabo se encuentre en el anexo 7.

### **6.3 Metodología empleada en el tema “Protección de las instalaciones portuarias” correspondiente al curso “Protección y Seguridad”**

Para el desarrollo de la formación en protección se aplicó la técnica dialogada, con la finalidad de permitir la interacción entre los alumnos y el formador, permitiendo ahondar en el tema.

Para poder aplicar la técnica dialogada se tomaron las siguientes acciones:

1. Se estableció que el curso piloto se desarrolló en tres días.
2. Se confeccionó una webquest (mostrada por anexo 8), la que se remitió 10 días antes del inicio de clases, en la mencionada webquest y mediante figuras animadas se realizó lo siguiente:

- a. Se le dio la bienvenida a los participantes al curso y se les efectuó recomendaciones.
  - b. Se explicó brevemente el sustento legal internacional de la protección de las instalaciones portuarias y se les pidió que desarrollen una tarea relacionada.
  - c. Se explicó y graficó la diferencia entre seguridad y protección, pidiéndoles a los participantes que desarrollen una segunda tarea relacionada a los términos explicados.
  - d. Se listaron 12 palabras y/o términos, pidiéndose a los participantes que los definan.
  - e. Se pidió a los participantes que desarrollen unas preguntas relacionadas a una circular de la Organización Marítima Internacional.
  - f. Se les señalaron las páginas web que pueden ser consultadas.
  - g. Asimismo y mediante correo electrónico se les remitió una Resolución y una Circular de la Organización Marítima Internacional
3. 10 días antes del inicio de clases se tomaron las siguientes acciones:
- a. se remitieron por medio electrónico lo siguiente:
    - i. Instrucciones relacionadas al curso.
    - ii. Horario
    - iii. Material de lectura.
    - iv. Un modelo de matrices para trabajar en clase.
    - v. Un Plan de Protección de Instalación Portuaria para desarrollar en clase.
    - vi. Un plano de la instalación portuaria.
    - vii. Un modelo de Declaración de Protección Marítima.
    - viii. Sílabo del curso.
  - b. Se les indicó que debían de leer nuevamente el Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias – Código PBIP (un documento básico del curso)
  - c. Se señaló a los participantes que la resolución de las preguntas de la webquest seria calificado y debía se entregado el primer día de clases al momento del registro de participantes.
4. Antes de iniciar las exposiciones se les explicaron las normas de convivencia en clase y la forma de trabajo, igualmente se detalló la forma de calificación que se usaría en el presente curso.

5. Acto seguido se desarrolló la webquest, con la finalidad de que los participantes pudieran tomar conocimiento de la forma correcta de su desarrollo.
6. Luego se procedió a dar inicio a las exposiciones.
7. Al término de cada día de clase se les entregó a los alumnos un trabajo para que sea desarrollado en la noche y entregado al día siguiente, siendo desarrolladas en clase todas las preguntas.
8. El último día de clase se aplicó un table top (ejercicio de mesa) en donde los participantes pudieron demostrar si habían asimilado los conocimientos entregados por los formadores, así como también se apreció su actitud hacia la clase, ya que el table top recreaba situaciones de protección, en donde los participantes tenían que responder adecuadamente a las interrogantes planteadas, identificándose con los postulados del Código PBIP y lo establecido con el Plan de Protección de la Instalación Portuaria que se les proporcionó 10 días antes del inicio del curso.

#### 6.3.1 Desarrollo del curso

Para el desarrollo del curso se usó una presentación Power Point, a la que se le insertaron conexiones hacia documentos diversos y videos de instrucción, así como de situaciones reales acaecidas en diversas partes del mundo.

La forma en que se entregaron los conocimientos apoyándonos en las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones fue la siguiente:

1. Se presentaba una lámina en Power Point y se desarrollaba el tema explicando los alcances de lo señalado en la lámina.  
Por ejemplo, en la lámina mostrada el formador establecía que la función principal de las instalaciones portuarias es el comercio y para que ello es necesario realizar operaciones de carga y descarga de los diferentes productos transportados en los buques que se encuentran amarrados a los muelles y multiboyas de las instalaciones portuarias. Asimismo se determinó que estas operaciones se efectúan con diversidad de equipos y maquinarias proporcionadas por las instalaciones portuarias y/o las propias naves acoderadas en dichas instalaciones; por lo tanto, para que no se interrumpa la carga o descarga de mercancías es necesario contar con sistemas alternos de carga y descarga, con la finalidad de garantizar la continuidad de las

operaciones ante cualquier suceso de protección que dañe a las instalaciones portuarias.



Figura N° 15: Presentación Power Point  
Carlos Molina Barrutia

La figura muestra gráficos de diferentes equipos y maquinarias para las operaciones de carga y descarga, así como para la transferencia de productos líquidos.

2. También se usaron documentos insertos en las presentaciones de la siguiente manera:

Primero se mostraba una o varias preguntas que habían sido incluidas previamente en la webquest entregada 10 días antes del inicio de clase y se pedía a los alumnos definiciones y alcances sobre el tema, con la finalidad de refrescar los conocimientos y saber si efectivamente habían resuelto la webquest. luego de recibir las diferentes respuestas se abría el documento inserto en la presentación y se les mostraba la definición correcta, luego se pedía un comentario al respecto, con ello se lograba cimentar la definición sobre lo tratado, obteniendo el real concepto del tema, lo que le servirá para desarrollar el Table Top (ejercicio de mesa) y las matrices de riesgo, que son partes vitales de la protección.

**QUIZ**

¿Que es Gravedad?

¿Que es Amenaza?

¿Que es Vulnerabilidad?

**Definiciones**

**GRAVEDAD (criticidad)**

- Consecuencia de un incidente en caso que éste se concrete, medido en:
  - Daños personales (muertes y lesiones)
  - Impacto económico.
  - Impacto ambiental.
  - Defensa nacional.
  - Simbólicos.

**AMENAZA**

- Es la posibilidad de que un incidente de protección ocurra.

14

Figura N° 16: Presentación de documentos en Power Point  
Carlos Molina Barrutia

- En el presente caso se efectuaron tres preguntas y luego de mostrar la definición correcta se procedió a discutir las.
3. Igualmente se proyectaba una lámina, que en este caso hablaba sobre las técnicas de gestión de multitudes, describiendo los tipos de multitudes y resaltando el tipo de multitud violenta porque es la que más se ajusta al tema tratado, la lámina muestra algunos tipos de multitudes, tales como la pacífica, la delincuente y la violenta, para reforzar este último concepto se presentó un video sobre el problema del llamado “Moqueguaso” en donde se aprecia el comportamiento de una multitud violenta, luego se discutía las situaciones más

importantes de lo sucedido y las soluciones que se tomaron en el momento, finalmente se pidió la aplicación de los conocimientos recibidos hasta el momento, mediante la propuesta de soluciones diferentes a las tomadas en el video, resaltando la necesidad de la prevención como pilar de la protección.



Figura N° 17: Presentación de videos en Power Point  
Carlos Molina Barrutia

### 6.3.2 Dificultades encontradas

- a. La estrategia no fue fructífera con los alumnos que no resolvieron previamente el cuestionario de la webquest, tampoco con aquellos que lo resolvieron pobremente.
- b. La aplicación de esta estrategia requiere de personas con sólidos conocimientos previos.
- c. Algunos alumnos no llegaron con los conocimientos previos necesarios.
- d. Ciertos alumnos no contaban con la formación necesaria para entender la problemática portuaria.
- e. Determinados alumnos no contaban con conocimientos portuarios.

### 6.1.3 La evaluación

Consistió en emitir un juicio de valor de acuerdo a los criterios pre-establecidos por la Organización Marítima Internacional, con la

finalidad de enriquecer el proceso de enseñanza – aprendizaje de los participantes al curso formativo de protección.

#### 6.1.3.1 Objetivo

Que los participantes se puedan conducir en la instalación portuaria aplicando la protección adecuadamente

#### 6.3.1.2 Evaluación empleada

Se aplicó la Evaluación formativa con la intención de hacer un seguimiento del nivel de logro alcanzado por los alumnos, en referencia al objetivo.

Para ello se prepararon controles diarios escritos. Asimismo se mantuvo una exigencia continua y acumulativa.

La nota mínima aprobatoria fue de 14/20

Se usaron las siguientes técnicas:

- a. Observación de los trabajos realizados en clase y fuera de ella.
  - i. Los trabajos en clase se sustentan en talleres como por ejemplo resolución de una Matriz de riesgos y una Declaración de Protección Marítima.
  - ii. Los trabajos fuera de clase son aquellos que los participantes deben resolver en sus hoteles o domicilios luego de clase, tales como el Trabajo Plan de Protección
- b. Preguntas orales a la clase.
  - i. Preguntas efectuadas directamente a alguno de los participantes.
  - ii. Preguntas efectuadas a los participantes en general.
- c. Preguntas individuales, dirigidas.
  - i. Preguntas que han surgido de la propia clase y cuya respuesta es solicitada por el formador a un participante en particular.
  - ii. Preguntas que algún caso puede ser dirigida a un grupo de participantes perteneciente a una instalación portuaria.
- d. Aplicación de pruebas escritas.
  - i. Cada día de clase se aplica una prueba escrita y al final del curso un Table Top (ejercicio de mesa)
- e. Realización de comentarios de texto, imágenes, mapas, diagramas, etc.
  - i. Comentarios que los participantes efectúan libremente sin solicitud alguna.

### 6.3.1.3 Información de la evaluación

Luego de procesar las evaluaciones correspondientes se determinó que los alumnos aprobados tenían los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñarse aplicando la protección en las instalaciones portuarias.

## CONCLUSIONES

1. Se elaboró una propuesta de formación para el personal portuario en el Perú, basándose en la observación lograda luego de 5 visitas a una instalación portuaria, asimismo se aplicaron cuestionarios y entrevistas a diferentes trabajadores portuarios y se usó la fotografía para estudiar el estilo de trabajo del trabajador portuario, finalmente se estudiaron los registros de capacitación de los trabajadores portuarios. Finalmente se estudió y aplicó el marco normativo establecido en el actual Plan Nacional de Desarrollo Portuario.
2. Los objetivos específicos se lograron de la siguiente manera:
  - a. Se definieron las funciones del personal portuario en el Perú, mediante la comparación de lo establecido en la Ley del Trabajador Portuario y su Reglamento y lo observado en las visitas a una instalación portuaria. Ello nos permitió determinar el perfil de personal portuario, el mismo que se muestra en el capítulo V, numeral 5.1  
De la investigación se ha identificado que existe una regulación al respecto, la Ley del Trabajo Portuario, Ley N° 27866 del 14 de noviembre del 2002, que solo considera como trabajadores portuarios a las funciones consideradas en nivel de apoyo, pero no a los niveles de operación y gestión.  
Durante la observación se identificaron funciones tales como:  
Nivel Apoyo:

Controlador hidrocarburos, Jefe de Cubierta, Choferes, Aseguradores de carga.

Nivel Operativo:

Supervisores, Jefes de Línea, Jefes de Muelle, Personal administrativo.

Nivel Gestión:

Gerente General, Gerente de Operaciones, Gerente Administrativo.

- b. Durante el estudio se identificaron las necesidades de formación del personal portuario en el Perú, verificándose que no se incide en los temas considerados en el Plan Nacional de Desarrollo Portuario, los cuales son:

Dirección de Operaciones y Medio Ambiente:

Seguridad industrial, Higiene laboral, Gestión ambiental, Protección del medio ambiente, Programas de protección al medio ambiente en los sistemas de gestión de infraestructuras e instalaciones.

Unidad de Protección y Seguridad:

Protección de las instalaciones portuarias, Seguridad de las actividades, Seguridad general, Lucha contra el contrabando, Gestión de calidad, Renovación tecnológica de la seguridad portuaria.

Plan Nacional de Desarrollo Portuario:

Tecnologías modernas (PNDP)

Finalmente se elaboró una propuesta de formación para ser desarrollada a favor del personal portuario del Perú, considerando los cursos de: Valores y relaciones interpersonales, Protección y Seguridad, Interacción portuaria y Operaciones portuarias.



## RECOMENDACIONES

### 1. Aspecto legal

- 1.1 El Ministerio de Trabajo debe derogar la Ley N° 27866 (Ley del Trabajador Portuario) del 14 de noviembre del 2002, y emitir una nueva Ley consensuada con la Autoridad Portuaria Nacional (Ministerio de Transportes) considerando lo siguiente:
  - a. La denominación trabajador portuario no solo debe referirse a las actividades de Estibador, Capataz de Estiba, Gruero-Wincher, Portalonero, Elevadorista y Tarjador, sino que debe tomar en cuenta las funciones desarrolladas en el nivel operativo y de gestión, que también interactúan en las instalaciones portuarias.
  - b. La formación y constante capacitación de los trabajadores portuarios debe ser regulada por la Ley del Trabajador Portuario, mediante una transferencia de esta responsabilidad a la Autoridad Portuaria Nacional.
- 1.2 Se recomienda al Estado Peruano que el Instituto de Formación y Capacitación Portuaria (INFOCAP) debe ser transferido de la Empresa Nacional de Puertos a la Autoridad Portuaria Nacional (APN), en cumplimiento a lo establecido en el capítulo 10 de Plan Nacional de Desarrollo Portuario (formación, capacitación, certificación y reconversión laboral), numeral 10.1.5 (lineamientos), ítem 5, ya que a la APN le corresponde asegurar la adecuada y oportuna provisión de servicios de formación y

capacitación portuaria, de acuerdo con el artículo 24, literal n) de la Ley del Sistema Portuario Nacional.

- 1.3 La Autoridad Portuaria Nacional debe normar con carácter de obligatoriedad los cursos necesarios para el trabajador portuario, tanto de formación como de capacitación.
- 1.4 La Autoridad Portuaria Nacional debe planificar los cursos de capacitación necesarios, en base a una política educativa estructurada con la finalidad de cumplir lo establecido en el artículo 24 de la Ley del Sistema Portuario Nacional (literales n y o)
  - a. Fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios.
  - b. Establecer las normas para mejorar la calidad total del Sistema Portuario Nacional y la seguridad industrial en los puertos, mediante el fomento de la inversión y capacitación general en técnicas de operaciones portuarias y de higiene y seguridad en el trabajo; y la vigilancia del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en esta materia.

## **2. Aspecto técnico**

### **2.1 Consideraciones generales:**

- a. Luego de establecer a que personas se les denomina “trabajador portuario”, se deben confeccionar los perfiles correspondientes a cada función y los niveles de competencia requeridos.
- b. Los cursos se deben basar en la educación por competencias, buscando la instrucción integral de la persona.
- c. La formación y capacitación del trabajador portuario debe ser holística, mirando no solo la escuela como tal, sino todo el contexto que rodea al trabajador portuario (dentro y fuera del trabajo)

### **2.2 Propuesta de capacitación para el personal portuario.**

La propuesta de capacitación debe basarse en competencias y no en objetivos, enfocándose en la educación del adulto, ya que todos los trabajadores portuarios son adultos. Entendiéndose como competencia la capacidad de desempeñar efectivamente

una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone; durante la aplicación piloto de la propuesta de formación, se desarrolló el curso “Protección de las Instalaciones Portuarias” en donde se entregaron los conocimientos necesarios, mediante el envío de información vía internet y las instrucciones de trabajo en la webquest. Se verificaron las capacidades al desarrollar los talleres y la aplicación del Table Top (ejercicio de mesa), en donde se recrean sucesos de protección mediante el uso de videos, audio y data, luego se pide a los participantes que respondan preguntas relacionadas al suceso, las mismas que deben concordar con la filosofía de protección y solucionar la situación presentada. Finalmente se determinaron las actitudes de los participantes mediante la entrega de los trabajos establecidos antes y durante el curso y se tomo en cuenta el interés por la materia al efectuar preguntas y disipar dudas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cámere, E. (2007). *Piezas Claves en Educación*. Lima: Mar Adentro.

De Boer, B. (1999) Conferencia Internacional sobre Capacitación Portuaria, discurso presentado en la Comisión Interamericana de Puertos. Guatemala, octubre. Disponible en: [www.oas.org/cip/dbartboer\\_guatemala99.html](http://www.oas.org/cip/dbartboer_guatemala99.html) (27 junio 2010)

Gimeno, J. (2008). Diez tesis sobre la aparente utilidad de las competencias en educación. En J. Gimeno (comp.). *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (pp. 15-58). Madrid: Morata.

Grados, J. (2007). *Capacitación y Desarrollo de Personal* (3era. ed). México D.F.: Trillas

Ley del Trabajo Portuario, Ley N° 27866 del 14 de noviembre del 2002

Ley del Sistema Portuario Nacional, Ley 27943 del 28 de febrero de 2003 y su modificatoria mediante Decreto Legislativo N° 1022 del 16 de junio del 2008.

- Malca, G. (1991). *Tecnología de la Enseñanza y del Aprendizaje*. Trujillo: La Libertad
- Monclus, A. (2008) El aprendizaje del adulto. En E. Barrientos (comp). *Didáctica de la Educación Superior I (compilación)* (2da. ed). (pp. 197 - 200) Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Organización Internacional del Trabajo, (2001). *Enfoque de competencia laboral*. Montevideo. Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
- Pérez, P. (2008a). *Psicología Educativa* (3era. ed). Lima: San Marcos.
- Pérez, P. (2008b). *Presencia de la Filosofía y Psicología en la Pedagogía actual*. Lima: San Marcos.
- Pérez, A. (2008c). ¿Competencias o pensamiento práctico? La construcción de los significados de representación y de acción. En J. Gimeno (comp.). *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (pp. 60-61). Madrid: Morata.
- Plan Nacional de Desarrollo Portuario, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006 -2005-MTC, publicado el 10 de marzo de 2005
- Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, Decreto Supremo N° 003-2003-TR del 25 de marzo del 2003.
- Schalk, A. (2005). Modelo de enseñanza-aprendizaje para adultos en la era del conocimiento. Diseño y estructura del modelo. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*. Vol. 8, N° 16, 63-87.
- Villanueva, J. (2001). El aprendizaje de los adultos. *Medicina de Familia (And)*, Vol. 2, N.º 2. 166-171

## ANEXO 1

### TERMINOLOGIA PORTUARIA

*Actividades portuarias:* Construcción, conservación, desarrollo, uso, aprovechamiento, explotación, operación, administración de los puertos, terminales e instalaciones portuarias en general, incluyendo las actividades necesarias para el acceso a los mismos, en las áreas marítimas, fluviales y lacustres.

*Administrador portuario:* Persona jurídica, pública o privada, constituida o domiciliada en el país, encargada de la explotación de la infraestructura portuaria. Los Administradores Portuarios podrán prestar los servicios portuarios básicos definidos en el Reglamento de la presente Ley, en la zona portuaria bajo su administración, sin necesidad de obtener para ello una licencia, autorización o permiso adicional. La prestación de los servicios portuarios básicos por parte de los administradores portuarios privados en los puertos de titularidad y uso público, así como la explotación de dicha infraestructura, se sujetará a lo dispuesto en los respectivos contratos.

*Aforo:* Actividad que consiste en reconocer la mercancía, verificar su naturaleza y valor, establecer su peso, cuenta o medida, clasificarla en la nomenclatura arancelaria y determinar los gravámenes que le sea aplicable.

*Agente de Aduana:* Persona natural o jurídica autorizada por la Superintendencia Nacional de Aduanas, que representa oficialmente a los consignatarios o dueños de la carga.

*Agente General:* Persona jurídica constituida en el país con arreglo a ley, para actuar en el Perú en representación de un Armador u Operador en las actividades de: contratación de carga; designación de agentes marítimos, fluviales, lacustres y / o empresas de estiba, en los puertos nacionales.

*Agente Marítimo, Fluvial o Lacustre:* Persona jurídica peruana autorizada por la Dirección General de Transporte Acuático para intervenir, a designación del agente general o en representación de la empresa naviera o Armador, en las operaciones de las naves en los Terminales Portuarios

*Almacenamiento:* Es el servicio que se presta a la carga que permanece en los lugares de depósito determinados por la empresa.

*Almacenes Aduaneros:* Locales abiertos o cerrados destinados a la colocación temporal de las mercancías en tanto se solicite su despacho.

*Amarradero:* Espacio físico designado para el amarre de naves.

*Amarre y Desamarre:* Servicio que se presta a las naves en el amarradero para recibir y asegurar las amarras, cambiarlas de un punto de amarre a otro y largarlas.

*Apilar:* Colocar en forma ordenada la carga una sobre otra en las áreas de almacenamiento.

*Arribo:* Llegada de la nave al puerto.

*Atracar:* Amarrar la nave al muelle mediante las espías.

*Arrumaje:* Colocación transitoria de la mercancía en áreas cercanas a la nave.

*Atraque:* Operación de conducir la nave desde el fondeadero oficial del puerto y atracarla al muelle o amarradero designado.

*Babor:* Lado izquierdo del barco

*Bodega:* Espacios de la nave destinados a la carga

*Carta Protesta:* Carta dirigida al capitán de la nave con copia a la compañía naviera que agencia el barco, originada por la empresa que descargó o porteó la mercadería, en representación del cliente, en la cual se deja constancia del estado de deterioro o merma de la carga movilizada.

*Cuadrilla:* Grupo de Estibadores que en un puerto se ocupan en estibar la mercancía a bordo de las naves, así como también de su desembarque.

*Cabotaje:* Operación de transporte de carga de origen nacional, para destino nacional, que se realiza a través de puertos de la República.

*Calado:* Es la profundidad sumergida de una nave en el agua.

*Canal de Entrada y Salida de Naves:* Espacio marítimo natural o artificial utilizado como tránsito de las naves, para permitirles acceder a las instalaciones portuarias o retirarse de ellas.

*Carga:* Cargamento o conjunto de efectos o mercancías que para su transporte de un puerto a otro se embarcan y estiban en una nave.

*Carga Consolidada:* Agrupamiento de mercancías pertenecientes a uno o varios consignatarios, reunidas para ser transportadas de un puerto a otro en contenedores, siempre que las mismas se encuentren amparadas por un mismo documento de embarque.

*Carga de Reembarque:* Carga de importación manifestada para el puerto de arribo de la nave, nuevamente embarcada con destino a su puerto de origen u otro puerto.

*Carga de Transbordo:* Carga manifestada como tal, procedente de países extranjeros, para otros países o puertos nacionales, transportada por vía marítima o fluvial.

*Carga de Tránsito:* Carga manifestada como tal, procedente de países extranjeros con destino al exterior del país.

*Carga Fraccionaria:* Carga sólida o líquida movilizada en forma envasada, embalada o en piezas sueltas.

*Carga Líquida a Granel:* Líquidos embarcados o desembarcados a través de tuberías y/o mangas.

*Carga Rodante:* Vehículos de transporte de personas o carga, así como equipos rodantes destinados para la agricultura, minería u otras actividades, movilizadas por sus propios medios.

*Carga Sólida a Granel:* Producto sólido movilizado sin envase o empaque.

*Código IMDG:* Es el código marítimo internacional de mercancías peligrosas.

*Conocimiento de Embarque:* Documento que acredita la posesión y/o propiedad de la carga.

*Consignatario:* Persona natural o jurídica a cuyo nombre viene manifestada la mercancía o que la adquiere por endoso.

*Consolidación de Carga:* Llenado de un contenedor con mercancía proveniente de uno, de dos o más embarcadores.

*Comunidad portuaria:* Conjunto de entidades públicas y privadas representativas de la zona de influencia de un puerto que tengan relación directa respecto al desarrollo de las actividades y servicios portuarios.

*Desabarloadamiento:* Operación inversa al abarloadamiento.

*Desatraque*: Operación inversa al atraque.

*Descarga Directa*: Traslado de carga que se efectúa directamente de una nave a vehículos para su inmediato retiro del recinto portuario.

*Descarga Indirecta*: Traslado de carga que se efectúa de una nave a muelle para su almacenamiento en el Terminal.

*Desconsolidación de Carga*: Vaciado de un contenedor con mercancía destinada a uno, dos o más consignatarios.

*Despachador Oficial*: Representante de entidades estatales o privadas autorizado para ejercer funciones de Agente de Aduana, respecto al embarque y despacho de carga de exportación e importación, perteneciente a dichas entidades.

*Despacho*: Cumplimiento de las formalidades aduaneras necesarias para importar y exportar las mercancías o someterlas a otros regímenes, operaciones o destinos aduaneros.

*Dueño de Carga*: Propietario o destinatario de la carga.

*Embarque Directo*: Traslado de carga que se efectúa directamente de vehículos particulares a una nave

*Embarque Indirecto*: Traslado de carga que se efectúa de áreas de almacenamiento del Terminal a una nave.

*Empresa de Estiba y Desestiba*: Comprende a las empresas de estiba, desestiba y cooperativas de estiba y desestiba.

*Empresa de Transporte o Transportista*: Persona natural o jurídica facultada por el Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción y autorizada por la instalación portuaria para transportar las mercancías, dentro, hacia o desde los Terminales Portuarios.

*Espigón*: Macizo saliente o dique que avanza en el mar o en un río para protección de un puerto.

*Estiba*: Es el proceso de acomodar la carga en un espacio del almacén, muelle o medio de transporte.

*Estado de Hechos*: Documento portuario en el cual se registran todos los acaecimientos ocurridos durante la descarga de cada bodega, como ser: la cantidad de tonelaje desembarcado por turno, daños causados a la nave, accidentes ocurridos durante la faena y paras en la descarga especificando sus causas.

*Eta*: (Estimated time of arrival) hora estimada de arribo

*Eslora*: Largo total del barco.

*Estribor*: Lado derecho del barco

*Fondeo*: Operación de conducir la nave al fondeadero oficial del puerto.

*Fondo de Bodega:* Último espacio interior en la bodega

*Grúas:* Equipos destinados a cargar o descargar la nave.

*Infraestructura portuaria:* 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. Está constituida por:

a) Acceso Acuático: Canales, zonas de aproximación, obras de abrigo o defensa tales como rompeolas y esclusas y señalizaciones náuticas.

b) Zonas de transferencia de carga y tránsito de pasajeros: Muelles, diques, dársenas, áreas de almacenamiento, boyas de amarre, tuberías subacuáticas, ductos, plataformas y muelles flotantes.

c) Acceso Terrestre: Vías interiores de circulación y líneas férreas que permitan la interconexión directa e inmediata con el sistema nacional de circulación vial.

*Instalaciones portuarias:* Obras civiles de infraestructura, superestructura, edificación o conducción o construcciones y dispositivos eléctricos, electrónicos, mecánicos o mixtos, destinados al funcionamiento específico de los puertos y terminales y de las actividades que en ellos se desarrollan.

*Licencia portuaria:* Acto administrativo mediante el cual la APN autoriza al promotor o administrador de un puerto o terminal portuario para prestar un servicio portuario, cualquiera sea su denominación, en la forma y condiciones establecidas en la presente Ley y su Reglamento, y, en su caso, el contrato correspondiente.

*Manga:* Ancho del barco.

*Manifiesto:* Documento global de la totalidad de la carga que transporta la nave hacia sus diferentes puertos de destino.

*Mercancía:* Toda carga que se transporta, que ha sido y/o va a ser transportada a bordo de una nave.

*Mercancía Extranjera:* Es la que proviene del exterior, bajo regímenes suspensivos, temporales o de perfeccionamiento.

*Mercancía Nacional:* Producto manufacturado en el país con materias primas nacionales o nacionalizadas.

*Mercancía Peligrosa:* Son las mercancías clasificadas como peligrosas para las cuales existen regulaciones con respecto a su procedimiento de aceptación, empaque, estiba, documentación y transporte ya sea para traslado local o internacional. Hay nueve (9) clasificaciones de mercancías peligrosas para el transporte marítimo internacional y las

regulaciones, documentación, procedimientos de aceptación, empaque y la estiba son establecidos por la Organización Marítima Internacional (OMI).

*Muelle*: Infraestructura portuaria en la orilla de un río, lago o mar especialmente dispuesta para cargar y descargar las naves y para la circulación de vehículos.

*Nave*: Toda construcción naval destinada a navegar, cualquiera que sea su clase incluidas sus partes integrantes y partes accesorias, tales como aparejos, repuestos, pertrechos, maquinarias, instrumentos y accesorios que sin formar parte de la estructura de la nave se emplea en su servicio tanto en la mar como en el puerto.

*Nota de Tarja*: Documento que registra el número, condición y características de la carga.

*Nombrada*: Documento empleado por las empresas (departamento operacional) consistente en un listado que identifica a sus operarios que se mantiene en trabajo por turnos al interior del recinto del puerto.

*Operaciones Portuarias*: Es la entrada, salida, fondeo, atraque, desatraque, amarre, desamarre y permanencia de naves en el ámbito territorial de un puerto.

*Operador portuario*: Persona jurídica constituida o domiciliada en el país, que tiene autorización para prestar, en las zonas portuarias, servicios a las naves, a las cargas y/o a los pasajeros.

*Packing List*: Listado que identifica la carga por unidad.

*Plumas*: Equipos destinados a cargar o descargar la nave.

*Popa*: Parte trasera del barco.

*Proa*: Parte delantera del barco

*Parihuela*: Implemento que se utiliza para el arrumaje de la carga fraccionada (sacos) y con ello, facilitar las labores de estiba y desestiba a/de las naves.

*Porteador o Transportador*: Persona natural o jurídica encargada del transporte marítimo de las mercaderías mediante el respectivo contrato de transporte.

*Precio*: Contraprestación exigida por los servicios portuarios no sujetos a regulación tarifaria.

*Puerto*: Localidad geográfica y unidad económica de una localidad donde se ubican los terminales, infraestructuras e instalaciones, terrestres y acuáticos, naturales o artificiales, acondicionados para el desarrollo de actividades portuarias.

*Practicaje*: Servicio que los prácticos prestan a las naves dirigiendo las maniobras que éstas requieran para su desplazamiento dentro o fuera del área de operaciones del Terminal.

*Prestadores de Servicios*: Personas naturales o jurídicas que cuentan con el respectivo permiso, licencia o autorización para prestar servicios portuarios.

*Recinto portuario*: Espacio comprendido entre las obras de abrigo o línea externa de demarcación del área operativa acuática y el límite perimetral terrestre del área en que se ubican las instalaciones portuarias.

*Recalar*: Llegada de la nave al puerto

*Servicios portuarios*: Los que se prestan en las zonas portuarias, para atender a las naves, a la carga, embarque y desembarque de personas.

*Sistema Portuario Nacional*: Es el conjunto de personas naturales o jurídicas, bienes, infraestructuras, puertos, terminales e instalaciones portuarias, sean éstos públicos y/o privados situados en el territorio.

*Tarifa*: Retribución económica exigida por la prestación de actividades o servicios portuarios sujetos a regulación.

*Terminal portuario*: Unidades operativas de un puerto, habilitadas para proporcionar intercambio modal y servicios portuarios; incluye la infraestructura, las áreas de depósito transitorio y las vías internas de transporte.

*Transbordo*: Operación de traslado de una nave a otra de carga internacional, que proviene de puerto extranjero, para reembarque a otro puerto extranjero o nacional, o de carga nacional de exportación, que se realiza a través de uno o más puertos de la República.

*Usuario del puerto*: Persona natural o jurídica que en forma intermedia o final, utiliza sus infraestructuras, instalaciones o recibe suministros o servicios portuarios. Se entiende por usuario intermedio, al que presta servicios a las naves, a las cargas, de actividades logísticas y marinas. Se entiende por usuarios finales a los dueños de las naves, las cargas de comercio nacional e internacional y a los usuarios de las marinas y los pasajeros.

*Zona de Actividades Logísticas*: Parte de la zona portuaria en la que se autoriza el desarrollo de actividades y servicios, complementarios o conexos a las mercancías, sin cambiar la naturaleza del bien.

*Zona de almacenamiento*: Área en el interior de un recinto portuario, organizada y equipada para proveer servicios de almacenamiento a las cargas.

*Zona portuaria:* Área del territorio nacional que comprende los límites físicos de las áreas de terreno asignadas a los puertos incluyendo las áreas delimitadas por los perímetros físicos en tierra, los rompeolas, defensas, canales de acceso y las estaciones de prácticos. En el caso de puertos que realicen operaciones por medio de ductos o boyas, incluye el área operativa de las boyas y los ductos hasta los muelles en sí. Incluye las Áreas de reserva para el Desarrollo Portuario. Asimismo, la zona portuaria comprende a las áreas de desarrollo portuario, los puertos, recintos y terminales portuarios; igualmente, la zona portuaria incluye las infraestructuras, instalaciones, terminales multiboyas, sean cualquiera de éstos de titularidad pública o privada.

*Zona Primaria:* Parte del territorio aduanero que comprende los recintos aduaneros, espacios acuáticos o terrestres destinados o autorizados para operaciones de desembarque, embarque, movilización o depósito de las mercancías; las oficinas, locales o dependencias destinadas al servicio directo de aduanas; aeropuertos, predios o caminos habilitados y cualquier otro sitio donde se cumplen normalmente las operaciones aduaneras.

*Zona Secundaria:* Parte del territorio aduanero que le corresponde a cada aduana en la distribución que la Superintendencia Nacional de Aduanas hace para efectos de la competencia, intervención y obligaciones de cada una.

## ANEXO 2

### NOTAS DE CAMPO

1. Fecha: del 2 al 6 de agosto de 2010
2. Lugar: Empresa Nacional de Puertos (Enapu Callao)
3. Momento de la observación: Durante operaciones comerciales (carga y descarga) de naves.
4. Observaciones:
  - a. **Funciones del personal portuario**

Se observó la presencia de las siguientes funciones establecidas en la Ley del Trabajo Portuario:

Estibador, Capataz de Estiba, Gruero-Wincher, Portalonero, Elevadorista, Tarjador.

También se observó que no solo las funciones arriba mencionadas se encuentran trabajando en los muelles, también se verificó la presencia de personal que atiende a las naves que transportan hidrocarburos líquidos y gaseosos, los mismos que tienen una función de prevención y control ante cualquier eventualidad en la manipulación de esta mercancía peligrosa.



Se verificó la presencia de Supervisores (Loading Master) en las naves que transportan hidrocarburos, los que tienen la función de coordinar las operaciones entre la nave y la instalación portuaria para prevenir y controlar un posible siniestro y desarrollar las operaciones de transferencia sin problema. Asimismo, participan en las mediciones del hidrocarburo, para poder comparar las cantidades transferidas y recepcionadas.



Los trabajadores portuarios señalados en la Ley del Trabajo Portuario trabajan bajo las órdenes de un Jefe de Cubierta, cuya función no es nombrada en la Ley del Trabajo Portuario.

Existen Jefes de Línea quienes son un nexo entre la Agencia de Estiba y Desestiba y la nave, ellos coordinan el embarque o desembarque de contenedores, antes del arribo del buque y luego trabajan estrechamente con el Jefe de Cubierta y el Primer Piloto del buque para cumplir con el denominado Plan de

Estiba, ello permite cargar o descargar la nave en orden y tomando en cuenta las precauciones de seguridad de la carga.

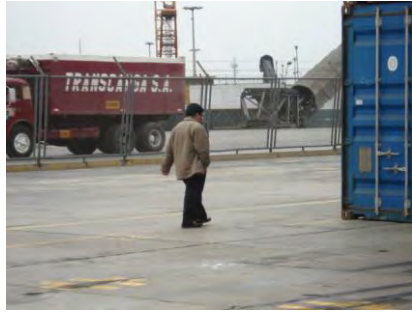
Se apreció la presencia de los Jefes de Muelle quienes se encuentran a cargo del buen orden del muelle y que las operaciones se realicen cumpliendo los estándares de seguridad internacionales y nacionales, igualmente existe personal administrativo que se encarga de entregar permisos de ingreso o salida de mercancías, pesos de camiones y carga, así como documentación diversa.

**b. Conducta de los trabajadores portuarios entre sí**

Se observó que los trabajadores portuarios llevan una relación laboral y en algunos casos amical, derivada de muchos años de encontrarse en el mismo ámbito de trabajo, sin embargo se ve afectada por divergencias de tipo laboral que les impide integrarse como un grupo humano solidario, ello motiva que se formen grupos con intereses propios que en algunos casos deterioran las relaciones entre trabajadores portuarios.

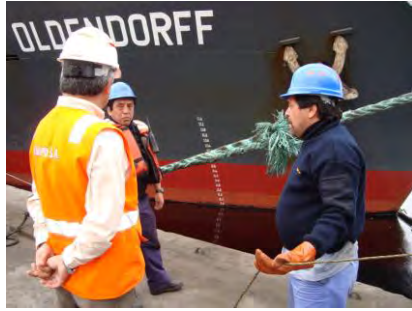
**c. Cumplimiento de regulaciones**

Existe una cultura evasiva hacia el cumplimiento de todo tipo de regulación, debido a que en el Perú no existió una Autoridad Portuaria que regule lo relacionado al medio, la Autoridad Portuaria Nacional (APN) es de reciente creación (1° de marzo del 2003), anteriormente la Empresa Nacional de Puertos (ENAPU) era considerada como la Autoridad Portuaria, ante la falta de un ente rector, pero ENAPU se encontraba prácticamente gobernada por los sindicatos que impedían toda mejora, como anécdota me refiere un colaborador que el año 2009 la APN efectuó una inspección inopinada de elementos de seguridad y al interceptar a un empleado de ENAPU sin el correspondiente equipo, ésta persona señaló que el no usaba equipos de protección personal porque era sindicalizado, ello demuestra lo pobre de su conocimiento sobre lo que significa seguridad y salud ocupacional y el nulo deseo de cumplir con las regulaciones.



d. **Comportamiento verbal y corporal de los trabajadores portuarios**

La expresión de los trabajadores portuarios denota pobreza de lenguaje, usan mucho de la grosería como parte habitual de su lenguaje y no usan la conversación como tal, solo se expresan mediante párrafos, excepto aquellos que son miembros de alguna directiva, estas personas si se explayan al conversar, pero su tema de conversación es repetitivo (solo hablan de situaciones sindicales). También se expresan corporalmente y ello es bastante notorio ya que cuando hablan gesticulan fuertemente, no solo usan las manos sino todo el cuerpo, como si quisieran marcar un espacio vital, acompañan esta expresión con gritos e interjecciones como queriendo imponerse o demostrar fortaleza, se manifiestan bajo la premisa de que quien más grita es quien tiene la razón o es el jefe del grupo o aquel que más conocimiento tiene.



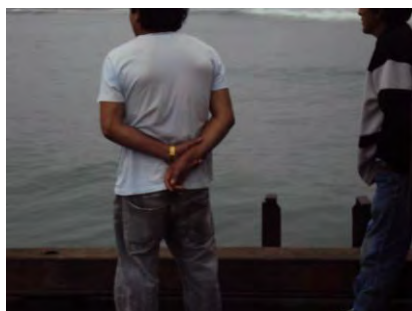
e. **Cumplimiento de los avisos de precaución colocados**

Los avisos de precaución no son obedecidos de buena manera por la mayoría de trabajadores portuarios, a menos que sepan que los están vigilando, ello principalmente en las restricciones sobre el manejo de mercancía peligrosa, el uso de equipos de protección personal y circulación peatonal.



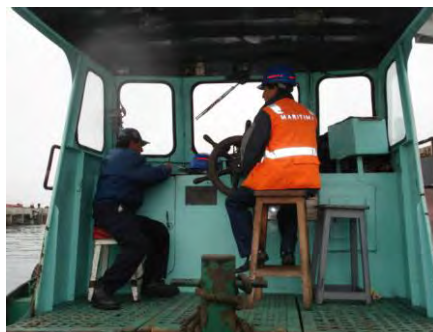
f. **Aspecto personal, uso de ropa de trabajo**

La ropa de trabajo se encuentra regulada mediante una Resolución de Gerencia General de la Autoridad Portuaria Nacional RAD N° 011-2006- APN/DIR del 18 de octubre de 2006, se advierte que en muchos casos los trabajadores portuarios usan esta ropa de mala gana, cuestionan todo lo referente a esta indumentaria, sobre todo en verano, ya que existe la obligatoriedad del uso de manga larga y se quejan del calor, en conversación con una persona de nivel gestión de una empresa de Estiba y Desestiba (quien debe proveer la indumentaria) se quejaba de los costos que esto representa y lo difícil que es mantener la ropa para los trabajadores portuarios, la observación permitió verificar el lamentable estado de la ropa de trabajo, preguntando a las personas involucradas, los trabajadores portuarios señalan que no se les provee lo suficiente y los representantes de las empresas de Estiba y Desestiba de que los trabajadores portuarios no cuida la ropa y los equipos de protección personal que ellos entregan.



g. **Disposición de los trabajadores portuarios para desempeñarse correctamente**

Se apreció poca disposición de los trabajadores portuarios para manejarse en la instalación portuaria de manera correcta, es decir respetando las indicaciones de los letreros, ingresando con la ropa de trabajo en buenas condiciones y puesta, algunos llevan los chalecos y cascos en las manos, ingresando de manera ordenada a la instalación portuaria, portando su fotoidentificador de manera visible, colaborando con las inspecciones de rutina e inopinadas, evitando ensuciar, usando los tachos designados.



## h. Escritura de los trabajadores portuarios

POLICIA.  
SE EN OPB INDIAMA LA  
PRESENCIA DE 5 POLICIA  
LO PRIMERO QUE HAGO CON  
DIP. EC COORDINAR CON  
LA APM PARA SOLICITAR  
EJECUTAR MI PIA AC  
MIDE C DOZ.  
COORDINAR CON EC PERSONA  
DE SEGURIDAD PARA INI-  
CIAR LA EJECUCION DE  
MI PIA.

17min.  
A las 14:03:40 a 02:00 de M/N PANAMA  
VISTA del I.P. FARO UCAPE  
CA M/N. PANAMA se encuentra  
en I.P. para atropel directo.  
TOMAR ACCIONES PAEDIAS  
AL AMARRE DE LA NAUVE  
EN EL MUELLE.  
RECONTAR HAGO CON LA M/N.  
TRAER UN ENFERMO CON enfermeria  
disponible.  
de manera coordinada con la APM  
PARA INFORMAR LES.

## i. Maquinarias usadas para el trabajo portuario

Se apreció el uso de diversa maquinaria para la carga y descarga de los productos, tales como grúas pórtico, reach stackers, spreaders, carretillas elevadora, absorbentes, fajas transportadoras, mangas y líneas de transferencia, grúas para bobinas y carga suelta, cucharas.



**ANEXO 3**  
**CUESTIONARIO 1**

**CONVENIENCIA DE NORMATIVAS REFERENTES A LA  
CAPACITACIÓN PORTUARIA**

1. ¿Podría usted definir lo que es un “Trabajador Portuario”?  
a.) Si  
b.) No
2. ¿Conoce usted alguna normativa que regule la capacitación del trabajador portuario?  
a.) Si  
b.) No
3. ¿Podría señalar alguna normativa sobre capacitación del trabajador portuario?  
a.) Si  
b.) No
4. ¿Sabe usted que existen diversas categorías de trabajadores portuarios?  
a.) Si  
b.) No

5. ¿Piensa usted que el Trabajador Portuario debe provenir de una escuela de formación?
  - a.) Si
  - b.) No
6. ¿Piensa usted que el Trabajador Portuario debe se capacitado constantemente?
  - a.) Si
  - b.) No
7. ¿Sabe usted si en los puertos de Europa y EEUUAA los trabajadores portuarios son formados y capacitados?
  - a.) Si
  - b.) No
8. Cree usted que la capacitación del Trabajador Portuario es:
  - a.) Muy urgente
  - b.) Urgente
  - c.) Postergable
9. Cree usted que la capacitación del Trabajador Portuario es:
  - a.) Imprescindible
  - b.) conveniente
  - c.) Innecesaria
10. ¿Piensa usted que es necesaria una normativa que establezca la capacitación del Trabajador Portuario?
  - a.) Si
  - b.) No

**ANEXO 4**  
**CUESTIONARIO 2**

**METODOLOGIA DE ENSEÑANZA USADA EN LOS CURSOS DE  
CAPACITACIÓN PORTUARIA**

1. De acuerdo a los cursos de capacitación portuaria seguidos por usted, ¿piensa que los instructores aplicaron alguna metodología de enseñanza?
  - a.) Si
  - b.) No
  
2. De lo aprendido en clase, usted generalmente recuerda
  - a.) 25% o más
  - b.) 10% o menos
  - c.) 0%
  
3. Los manuales recibidos tenían buena presentación y contenido
  - a.) Si
  - b.) medianamente
  - c.) No
  
4. ¿Le parecieron adecuadas las ayudas audiovisuales?
  - a.) Si
  - b.) medianamente
  - c.) No

5. ¿El salón de clases cubrió sus expectativas?
  - a.) Si
  - b.) medianamente
  - c.) No
6. ¿Entendió lo que trataba de transmitir el instructor?
  - a.) Si
  - b.) medianamente
  - c.) No
7. ¿Los conocimientos impartidos lo ayudaron en su trabajo?
  - a.) Si
  - b.) medianamente
  - c.) No
8. ¿Los cursos le parecieron demasiado tediosos?
  - a.) Si
  - b.) medianamente
  - c.) No
9. ¿El curso cumplió con sus expectativas?
  - a.) Si
  - b.) medianamente
  - c.) No
10. ¿Le gustaría ingresar a un programa de capacitación portuaria?
  - a.) Si
  - b.) No

## **ANEXO 5**

### **ENTREVISTA**

1. ¿Piensa usted que existe un plan de capacitación del personal portuario?
2. ¿Existen centros de capacitación portuaria adecuados y operativos?
3. ¿Usted ha recibido capacitación para desarrollarse en el ámbito portuario?
4. A su parecer, ¿existen normativas para regular la capacitación portuaria?
5. ¿Piensa que nuestros estándares de capacitación están a niveles de países de Europa y Norteamérica?
6. ¿Qué factores piensa usted, influyen en la capacitación del personal portuario en el Perú?
7. ¿Podría darnos algún consejo para mejorar el tema de capacitación portuaria?



## ANEXO 6

### CURRICULUM “PROTECCIÓN DE LAS INSTALACIONES PORTUARIAS”

#### CURRICULUM CURSO “PROTECCION DE LAS INSTALACIONES PORTUARIAS”

---

1. Diagnóstico contextual
  - a. El problema
    - i. Ninguna nación puede permitirse ser autosuficiente. Todos los países participan, a distintos niveles, en el proceso de intercambio de productos (materia prima o productos manufacturados) y ello solo es posible manteniendo la cadena de comercio de manera activa, eliminando cualquier riesgo de interrupción de la misma.
    - ii. El 2º párrafo de la Resolución 1 de la conferencia de la Organización Marítima Internacional del 12 de diciembre de 2002, señaló que la escalada mundial de actos de terrorismo en todas sus formas, ponen en peligro o cobran vidas humanas inocentes, haciendo peligrar las libertades fundamentales y perjudicando gravemente la dignidad de los seres humanos.
  - b. La necesidad

El 3º párrafo de la Resolución 1 de la conferencia de la Organización Marítima Internacional del 12 de diciembre de 2002, destacó la importancia y el significado del transporte

marítimo para el comercio y la economía mundiales, y, por consiguiente, la salvaguardia de la cadena del suministro mundial de las interrupciones causadas por ataques terroristas contra los buques, puertos, terminales mar adentro y otras instalaciones.

c. Resultados

Como respuesta a la necesidad de salvaguardar la cadena de comercio se efectuó un enmienda al Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar mediante la adopción del Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias (Código PBIP), estableciendo como una necesidad que el personal de las instalaciones portuarias tenga suficientes conocimientos sobre Protección de las Instalaciones Portuarias.

2. Perfil de ingreso

- a. Ser trabajador portuario
- b. Ser empleado de una instalación portuaria.

3. Perfil del Egresado

Al término de la formación el trabajador portuario podrá:

- a. Colaborar con la protección y la prevención de ilícitos de la instalación portuaria.
- b. Conocer su posición dentro del Plan de Contingencias de la instalación portuaria.
- c. Valorar el Plan de Contingencia de la instalación portuaria.
- d. Valorar las actividades de protección de la instalación portuaria.

4. Objetivo curricular

El trabajador portuario deberá encontrarse en capacidad de conocer los rudimentos básicos de la protección de la instalación portuaria.

## 5. Plan de estudios

### a. Distribución de la carga horaria por áreas

Áreas	Contenido	%	Hrs.
Básica	La protección Portuaria como sistema de gestión de protección.	3.1	1
	Convenios, códigos y recomendaciones sobre protección portuaria.	6.3	2
	Legislación nacional sobre protección portuaria.	3.1	1
	Conocimiento de las tendencias y amenazas actuales en relación con la protección.	3.1	1
	Responsabilidades y funciones de otras organizaciones de protección.	3.1	1
	Operaciones y condiciones del buque y del puerto.	3.1	1
	Metodología para la evaluación de la protección de la instalación portuaria.	9.4	3
	Métodos de reconocimiento e inspección de la protección de los buques y de las instalaciones portuarias.	3.1	1
	Administración de la protección portuaria, el Plan de Protección de la Instalación Portuaria	9.4	3
	Medidas de protección del buque y de la instalación portuaria.	3.1	1
	Preparación y respuesta ante emergencias y planes para contingencias.	3.1	1
	Técnicas pedagógicas para la formación y la instrucción en protección portuaria, incluidas las medidas y procedimientos de protección.	6.3	2
	Tramitación de la información confidencial sobre protección y encauzamiento de las comunicaciones sobre protección.	3.1	1
	Reconocimiento y detección de armas y sustancias o dispositivos peligrosos	1.6	0.5
	Reconocimiento, sin carácter discriminatorio, de las características y las pautas de comportamiento de las personas que puedan suponer una amenaza para la protección.	1.6	0.5
	Técnicas utilizadas para eludir las medidas de protección.	1.6	0.5
	Equipo y sistemas de protección, y sus limitaciones operacionales.	1.6	0.5
	Métodos de auditoría, inspección, control y observación.	3.1	1
	Métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.	3.1	1
	Ejercicios y prácticas de protección, incluidos los		

	ejercicios y prácticas coordinados con los buques.	3.1	1
	Evaluación de los ejercicios y prácticas de protección.	3.1	1
Complementaria	El sistema de gestión	3.1	1
	El Código PBIP	6.3	2
	La auditoria	3.1	1
	Table Top	9.4	3
Total		100 %	32

### b. Matriz de relación de contenidos

MATERIA		A	B	C	D
Nº	Contenido	Sistema de gestión	Código PBIP	La auditoria	Table Top
1	La protección Portuaria como sistema de gestión de protección	X			
2	Convenios, códigos y recomendaciones sobre protección portuaria.		X		
3	Legislación nacional sobre protección portuaria.		X		
4	Conocimiento de las tendencias y amenazas actuales en relación con la protección.				
5	Responsabilidades y funciones de otras organizaciones de protección.				
6	Operaciones y condiciones del buque y del puerto.				
7	Metodología para la evaluación de la protección de la instalación portuaria.				
8	Métodos de reconocimiento e inspección de la protección de los buques y de las instalaciones portuarias.				
9	Administración de la protección portuaria.	X			X
10	Medidas de protección del buque y de la instalación portuaria.				
11	Preparación y respuesta ante emergencias y planes para contingencias.				
12	Técnicas pedagógicas para la formación y la instrucción en protección portuaria, incluidas las medidas y procedimientos de protección.				
13	Tramitación de la información confidencial sobre protección y encauzamiento de las comunicaciones sobre protección.				
14	Reconocimiento y detección de armas y				

	sustancias o dispositivos peligrosos.				
15	Reconocimiento, sin carácter discriminatorio, de las características y las pautas de comportamiento de las personas que puedan suponer una amenaza para la protección.				
16	Técnicas utilizadas para eludir las medidas de protección.				
17	Equipo y sistemas de protección, y sus limitaciones operacionales.				
18	Métodos de auditoría, inspección, control y observación.			X	X
19	Métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.				
20	Ejercicios y prácticas de protección, incluidos los ejercicios y prácticas coordinados con los buques.				
21	Evaluación de los ejercicios y prácticas de protección.				

c. Esquema de las competencias para curso “Protección de las instalaciones portuarias”

DEFINICION DE LA COMPETENCIA	CONOCIMIENTO	CAPACIDADES	ACTITUDES
Toma de conciencia sobre protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Significado de un “Sistema de Gestión”</li> <li>b) Convenios, códigos y recomendaciones sobre protección.</li> <li>c) Legislación nacional sobre protección.</li> <li>d) El Código PBIP.</li> <li>e) La protección portuaria como sistema de gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conocer un Sistema de Gestión.</li> <li>b) Enterarse de los Convenios, códigos y recomendaciones sobre protección existentes.</li> <li>c) Enterarse de la Legislación nacional sobre protección.</li> </ul>	Reconocer el esfuerzo desplegado por la comunidad internacional y nacional para legislar a favor de la protección.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Operaciones y condiciones del buque y del puerto.</li> <li>b) Tendencias y amenazas actuales en relación con la protección.</li> <li>c) Responsabilidades y funciones de otras organizaciones de protección.</li> <li>d) Metodología para la evaluación de la protección de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Poder efectuar una evaluación inicial sobre la protección de una I.P.</li> <li>b) Interpretar una EPIP.</li> <li>c) Implementar y mantener un PPIP.</li> <li>d) Realizar inspecciones periódicas para asegurar que las medidas de protección siguen</li> </ul>	

<p>Efectuar una evaluación de protección de la I.P. Elaborar y aplicar el PPIP</p>	<p>instalación portuaria.</p> <p>e) Métodos de reconocimiento e inspección de la protección de los buques y de las I.P.</p> <p>f) Administración de la protección portuaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar, implantar, mantener y modificar el PPIP.</li> <li>▪ Formación del personal de protección.</li> <li>▪ Coordinación con los servicios de protección externos.</li> <li>▪ Cumplimiento de normativas relacionadas al personal de protección.</li> <li>▪ Funcionamiento, prueba, calibrado y mantenimiento de equipos de protección.</li> </ul> <p>g) Medidas de protección del buque y de la I.P.</p> <p>h) Preparación y respuesta ante emergencias y planes de contingencia.</p>	<p>siendo adecuadas.</p> <p>e) Coordinar las medidas de protección con los OPB y OPC.</p> <p>f) Ayudar al OPB a confirmar la identidad de las personas que deseen subir a bordo, cuando se les pida.</p>	<p>Mantener una cultura de constante actualización del PPIP, basándose en una evaluación de protección.</p>
<p>Actualizar los conocimientos sobre protección</p>	<p>a) Técnicas pedagógicas para formación e instrucción en protección portuaria, incluidas las medidas y procedimientos de protección.</p> <p>b) Tramitación y encauzamiento de la información confidencial sobre protección.</p>	<p>a) Desarrollar exitosamente una clase sobre protección.</p> <p>b) Acrecentar la toma de conciencia de la protección entre el personal de la I.P.</p> <p>c) Enviar y recibir de las autoridades e instalaciones portuarias información sobre protección.</p>	<p>a) Reconocer la importancia de la capacitación constante en el mantenimiento del sistema de protección.</p> <p>b) Reconocer la importancia de las comunicaciones y su adecuada tramitación.</p>
	<p>a) Reconocer y detectar armas y sustancias o dispositivos peligrosos.</p> <p>b) Reconocer, sin carácter</p>		

Evaluar riesgos	<p>discriminatorio las características y pautas de comportamiento de las personas que puedan suponer una amenaza para la protección.</p> <p>c) Técnicas para eludir las medidas de protección.</p> <p>d) Equipos y sistemas de protección y sus limitaciones operacionales.</p> <p>e) Métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.</p>	Prevenir, detectar, demorar, impedir el ingreso a la I.P. de personas, armas, sustancias o dispositivos peligrosos	Contar con una política de alerta continua para impedir ilícitos en la I.P.
Realizar registros, inspecciones y prepararse para una auditoría	<p>a) Definición de auditoría.</p> <p>b) Métodos de auditoría, inspección, control y observación.</p>	Desarrollarse adecuadamente ante una auditoría de protección.	Entender que las auditorías son oportunidades de mejora.
Desarrollar ejercicios y prácticas de protección	<p>a) Forma de efectuar ejercicios y prácticas de protección, incluidos los ejercicios y prácticas coordinados con los buques.</p> <p>b) Forma de evaluar los ejercicios y prácticas de protección.</p>	Preparar, conducir y evaluar los ejercicios y prácticas de protección.	Comprender la importancia de mantenerse siempre preparado, efectuando ejercicios y prácticas de protección.

## 6. Evaluación

### a. Objetivo general

Emitir un juicio de valor sobre los criterios pre-establecidos por la Organización Marítima Internacional, para los trabajadores portuarios y empleados de las instalaciones portuarias.

### b. Objetivos específicos

Determinar si los participantes han comprendido lo siguiente:

- a. Administración de la protección portuaria.
- b. Convenios, códigos y recomendaciones pertinentes.
- c. Legislación y normativa gubernamental pertinente.

- d. Responsabilidades y funciones de otras organizaciones de protección.
- e. Metodología de la evaluación de la protección de la instalación portuaria.
- f. Métodos de reconocimiento e inspección de la protección de los buques y de las instalaciones portuarias.
- g. Operaciones y condiciones del buque y del puerto.
- h. Medidas de protección del buque y de la instalación portuaria.
- i. Preparación y respuesta ante emergencias y planes para contingencias.
- j. Técnicas pedagógicas para la formación y la instrucción en protección portuaria, incluidas las medidas y procedimientos de protección.
- k. Tramitación de la información confidencial sobre protección y encauzamiento de las comunicaciones sobre protección.
- l. Conocimiento de las tendencias y amenazas actuales en relación con la protección.
- m. Reconocimiento y detección de armas y sustancias o dispositivos peligrosos.
- n. Reconocimiento, sin carácter discriminatorio, de las características y las pautas de comportamiento de las personas que puedan suponer una amenaza para la protección.
- o. Técnicas utilizadas para eludir las medidas de protección.
- p. Equipo y sistemas de protección, y sus limitaciones operacionales.
- q. Métodos de auditoría, inspección, control y observación.
- r. Métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.
- s. Ejercicios y prácticas de protección, incluidos los ejercicios y prácticas coordinados con los buques.
- t. Evaluación de los ejercicios y prácticas de protección.

#### Evaluación formativa

Se aplicará con la intención de hacer un seguimiento del nivel de logro alcanzado por los alumnos, en referencia a los objetivos específicos.

Para ello se aplicaron pruebas escritas del tipo “Prueba de opciones múltiples”, mediante la selección de respuestas.

También se evaluará la actitud del participante durante el desarrollo de las prácticas dirigidas.

La nota mínima para aprobar el curso es de 11/20.

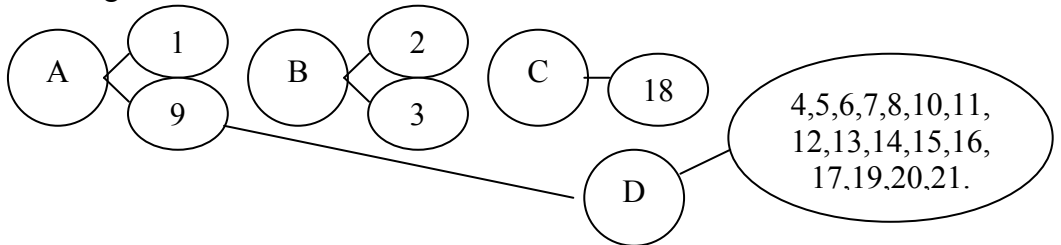
El criterio de calificación será el siguiente:

- a. Pruebas escritas ( $a_1+a_2+a_3= A$ )
- b. 1 Table top (actitud hacia la clase) (B)

$$(A \times 8) + (B \times 2) = D$$

$$\text{Nota final} = D/10$$

7. Diagramas de relación de la Matriz de relación de contenidos





## ANEXO 7

### SILABO

#### **SILABO CURSO “PROTECCION DE LAS INSTALACIONES PORTUARIAS”**

---

##### **I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Institución : Autoridad Portuaria Nacional (APN)
- 1.2 Dirección / Jefatura : Unidad de Protección y Seguridad (UPS)
- 1.3 Horas académicas : 32
- 1.4 Dirigido a : Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria.
- 1.5 Pre – requisito :
  - a. Ser profesional.
  - b. Haber concluido satisfactoriamente el curso “Básico II PBIP”.
  - c. Contar con dos años de experiencia en la interfaz buque – tierra.

##### **II. SUMILLA**

Tras los trágicos acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, la vigésima segunda Asamblea de la Organización Marítima Internacional, celebrada en noviembre de 2001, acordó por unanimidad que debían elaborarse nuevas medidas en relación con la protección de los buques y de las instalaciones portuarias, las cuales se adoptarían en

una Conferencia de los Gobiernos Contratantes del Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974 (denominada Conferencia diplomática sobre protección marítima), en diciembre de 2002. Los preparativos para la Conferencia diplomática se encomendaron al Comité de Seguridad Marítima de la Organización (MSC), cuya labor se basó en los documentos presentados por Gobiernos Miembros, organizaciones intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales con carácter consultivo ante la Organización. Dentro del marco antes mencionado, el Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias, establece que todas las instalaciones portuarias deben contar con un Oficial de Protección, quien deberá tener los conocimientos necesarios y recibir formación en relación con todos los aspectos considerados en el Código PBIP.

### **III. OBJETIVO GENERAL**

Al finalizar el curso, los participantes se encontrarán en capacidad de:

- a) Llevar a cabo una evaluación inicial completa de la instalación portuaria, tomando en consideración la oportuna evaluación de la protección de la instalación portuaria.
- b) Garantizar la elaboración y el mantenimiento del Plan de Protección de la Instalación Portuaria (PPIP).
- c) Implantar en PPIP y realizar prácticas con el mismo.
- d) Realizar periódicamente inspecciones de protección de la instalación portuaria para asegurarse de que las medidas de protección siguen siendo adecuadas.
- e) Recomendar e incluir, según proceda, modificaciones en el plan de protección de la instalación portuaria a fin de subsanar deficiencias y actualizar el plan en función de los cambios que haya en la instalación portuaria.
- f) Acrecentar la toma de conciencia de la protección y la vigilancia entre el personal de la instalación portuaria.
- g) Asegurarse de que se ha impartido la formación adecuada al personal responsable de la protección de la instalación portuaria.
- h) Informar a las autoridades pertinentes de los sucesos que supongan una amenaza para la protección de la instalación portuaria y llevar un registro de los mismos.

- i) Coordinar la implantación del plan de protección de la instalación portuaria con los pertinentes oficiales de protección de los buques y oficiales de las compañías para la protección marítima.
- j) Coordinarse con los servicios de protección necesarios.
- k) Asegurarse de que cumplen las normas relativas al personal responsable de la protección de la instalación portuaria.
- l) Garantizar el funcionamiento, prueba, calibrado y mantenimiento adecuados del equipo de protección.
- m) Ayudar al Oficial de Protección del Buque (OPB) a confirmar la identidad de las personas que deseen subir a bordo, cuando se les pida.

#### **IV. COMPETENCIAS**

La competencia requerida es la siguiente: administrar el sistema de gestión de protección, respecto de los siguientes aspectos:

1. Toma de conciencia sobre protección
2. Efectuar una evaluación de protección de la I.P.
3. Elaborar y aplicar el PPIP
4. Actualizar los conocimientos sobre protección
5. Evaluar riesgos
6. Realizar registros, inspecciones y prepararse para una auditoria
7. Desarrollar ejercicios y prácticas de protección
8. Gestionar la protección de una instalación portuaria

#### **V. PERIODO DE VALIDEZ DEL CURSO**

El presente curso tiene una validez de 18 meses

#### **VI. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS**

TEMA I: Sistema de gestión.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES  
Conocer lo que significa un sistema de gestión.
2. CONTENIDOS ACTITUDINALES  
Reconocer la importancia de un sistema de gestión.
3. CONTENIDOS CONCEPTUALES  
Descripción del “Sistema de gestión”. (1 hr.)

TEMA II: Convenios, códigos y recomendaciones sobre protección.

2. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Permiten que el participante conozca la legislación internacional al respecto.

3. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Reconocer el esfuerzo de la comunidad internacional para legislar adecuadamente.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer los contenidos de la legislación internacional sobre protección. (2 hrs.)

TEMA III: Legislación nacional sobre protección.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Permiten que el participante conozca la legislación nacional al respecto.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Reconocer el esfuerzo de la comunidad nacional para legislar adecuadamente.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer los contenidos de la legislación nacional sobre protección. (1 hr.)

TEMA IV: El Código PBIP.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Conocer el contenido del Código PBIP

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Adoptar el Código PBIP como herramienta básica de trabajo en protección.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer los puntos más importantes sobre protección portuaria. (2 hrs.)

TEMA V: La protección portuaria como sistema de gestión de protección

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Administrar la protección como un sistema de gestión

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Mantener la postura de que la protección es un sistema de gestión

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Manejo de un sistema de gestión de protección. (1 hr.)

TEMA VI: Operaciones y condiciones del buque y del puerto

2. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Enterarse de las diversas operaciones de las naves y las I.P..

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Mantener una actitud positiva hacia las naves que amarren en la I.P.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer las operaciones de interfaz buque - tierra. (1 hr.)

TEMA VII: Tendencias y amenazas actuales en relación con la protección.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Reconocer las actuales amenazas a la protección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Mantener una actitud vigilante ante las amenazas a la protección.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer las amenazas actuales contra la protección. (1 hr.)

TEMA VIII: Responsabilidades y funciones de otras organizaciones de protección.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Reconocer las funciones de los diversos organismos relacionados con la protección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Mantener actitud positiva hacia los organismos de protección externos.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer las responsabilidades y funciones de los diversos organismos externos de protección. (1 hrs.)

TEMA IX: Metodología para la evaluación de la protección de la instalación portuaria.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Conocer la elaboración de una evaluación de protección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Reconocer las bondades de la evaluación de protección.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer los pasos a seguir para elaborar una evaluación de protección. (3 hrs.)

TEMA X: Métodos de reconocimiento e inspección de la protección de los buques y de las I.P.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES  
Realizar inspecciones periódicas de protección.
2. CONTENIDOS ACTITUDINALES  
Reconocer la importancia y la necesidad de efectuar inspecciones periódicas.
3. CONTENIDOS CONCEPTUALES  
Conocer los métodos de reconocimiento e inspección. (1 hr.)

TEMA XI: Administración de la protección portuaria.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES  
Manejar el sistema de gestión de protección adecuadamente.
2. CONTENIDOS ACTITUDINALES  
Tomar conciencia de la necesidad del correcto manejo del sistema de protección.
3. CONTENIDOS CONCEPTUALES  
Elaborar, implantar, mantener y modificar el PPIP. (3 hrs.)

TEMA XII: Medidas de protección del buque y de la I.P.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES  
Coordinar las medidas de protección con los OPB y OPC.
2. CONTENIDOS ACTITUDINALES  
Mantener una política de coordinación de medidas de protección con los buques.
3. CONTENIDOS CONCEPTUALES  
Conocer las medidas del PPIP y las medidas regulares de Plan de Protección del Buque. (1 hr.)

TEMA XIII: Preparación y respuesta ante emergencias y planes de contingencia.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES  
Aplicar correcta y oportunamente los planes de contingencia respectivos.
2. CONTENIDOS ACTITUDINALES  
Entender la importancia de los planes de respuesta ante emergencias y planes de contingencias.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer las partes principales de los planes de respuesta ante emergencias y planes de contingencia. (1 hr.)

TEMA XIV: Técnicas pedagógicas para formación e instrucción en protección portuaria, incluidas las medidas y procedimientos de protección.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Desarrollar una clase sobre protección portuaria.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Comprender la importancia de la capacitación en el sistema de gestión de la protección.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer las técnicas para el desarrollo de una clase. (2 hrs.)

TEMA XV: Tramitación y encauzamiento de la información confidencial sobre protección.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Enviar y recibir información confidencial sobre protección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Reconocer la importancia de las comunicaciones y su adecuada tramitación.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Forma de recibir y enviar información confidencial sobre protección. (1 hr.)

TEMA XVI: Reconocer y detectar armas y sustancias o dispositivos peligrosos.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Reconocer armas y sustancias o dispositivos peligrosos encubiertas.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Entender la importancia de reconocer armas y sustancias o dispositivos peligrosos.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Técnicas para reconocer armas y sustancias o dispositivos peligrosos. (0.5 hr.)

TEMA XVII: Reconocer sin carácter discriminatorio las características y pautas de comportamiento de las personas que puedan suponer una amenaza para la protección.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Reconocer a las personas que supongan una amenaza para la protección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Entender la importancia de reconocer a las personas que supongan una amenaza para la protección

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Técnicas para reconocer a las personas que supongan una amenaza para la protección. (0.5 hr.)

TEMA XVIII: Técnicas para eludir las medidas de protección.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Reconocer cuando se quiere eludir una medida de protección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Entender la importancia de reconocer cuando se quiere eludir una medida de protección.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Técnicas para reconocer cuando se quiere eludir medidas de protección. (0.5 hr.)

TEMA XIX: Equipos y sistemas de protección y sus limitaciones operacionales.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Conocer los equipos y sistemas de protección y sus limitaciones operacionales.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Desarrollar una cultura de mantenimiento a los equipos y sistemas de protección.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer cuales son los equipos y sistemas de protección y sus limitaciones operacionales. (0.5 hr.)

TEMA XX: Métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas correctamente.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Tomar conciencia de las precauciones a tomar cuando se efectúan registros físicos

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer los métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas. (1 hr.)

TEMA XXI: Definición de auditoría.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Conocer el significado de una auditoría.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Desarrollar una actitud positiva hacia las auditorías.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Definir una auditoría. (1 hr.)

TEMA XXII: Métodos de auditoría, inspección, control y observación.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Reconocer los tipos de auditoría y los métodos de inspección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Desarrollar una actitud positiva hacia las inspecciones.

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Conocer los métodos de auditoría, inspección, control y observación. (1 hr.)

TEMA XXIII: Forma de efectuar ejercicios y prácticas de protección, incluidos los ejercicios y prácticas coordinados con los buques.

1. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

Realizar ejercicios y prácticas de protección.

2. CONTENIDOS ACTITUDINALES

Comprender la importancia de los ejercicios y prácticas de protección

3. CONTENIDOS CONCEPTUALES

Formas de efectuar ejercicios y prácticas de protección. (1 hr.)

TEMA XXIV: Forma de evaluar los ejercicios y prácticas de protección.

1. **CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**  
Efectuar una evaluación de los ejercicios y prácticas de protección.
2. **CONTENIDOS ACTITUDINALES**  
Comprender la importancia de obtener resultados de los ejercicios y prácticas de protección.
3. **CONTENIDOS CONCEPTUALES**  
Forma de efectuar una evaluación de los ejercicios y prácticas de protección. (1 hr.)

TEMA XXV: Table Top.

4. **CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**  
Tomar decisiones correctas ante un suceso de protección.
5. **CONTENIDOS ACTITUDINALES**  
Comprender la importancia del table top.
6. **CONTENIDOS CONCEPTUALES**  
Método de desarrollo de un table top. (3 hrs.)

## **VII. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS**

El curso se desarrollará mediante la modalidad presencial.

La didáctica estará basada en la combinación de las siguientes estrategias:

- a) Exposición oral.
- b) El diálogo.
- c) Table top.

Se podrá hacer uso de instrucción programada bajo sistemas interactivos.

## **VIII. MEDIOS Y MATERIALES**

- a) Medios: multimedia, VHS/DVD/VCD, cámara de televisión, equipo de sonido, video, proyector.
- b) Materiales: separatas, guías metodológicas, disco compacto, bibliografía seleccionada.

## **IX. EVALUACIÓN**

Se aplicará la evaluación formativa con la intención de hacer un seguimiento del nivel de logro alcanzado por los participantes, en referencia a los objetivos específicos:

- a) Administración de la protección portuaria.

- b) Convenios, códigos y recomendaciones pertinentes.
- c) Legislación y normativa gubernamental pertinente.
- d) Responsabilidades y funciones de otras organizaciones de protección.
- e) Metodología de la evaluación de la protección de la instalación portuaria.
- f) Métodos de reconocimiento e inspección de la protección de los buques y de las instalaciones portuarias.
- g) Operaciones y condiciones del buque y del puerto.
- h) Medidas de protección del buque y de la instalación portuaria.
- i) Preparación y respuesta ante emergencias y planes para contingencias.
- j) Técnicas pedagógicas para la formación y la instrucción en protección portuaria, incluidas las medidas y procedimientos de protección.
- k) Tramitación de la información confidencial sobre protección y encauzamiento de las comunicaciones sobre protección.
- l) Conocimiento de las tendencias y amenazas actuales en relación con la protección.
- m) Reconocimiento y detección de armas y sustancias o dispositivos peligrosos.
- n) Reconocimiento, sin carácter discriminatorio, de las características y las pautas de comportamiento de las personas que puedan suponer una amenaza para la protección.
- o) Técnicas utilizadas para eludir las medidas de protección.
- p) Equipo y sistemas de protección, y sus limitaciones operacionales.
- q) Métodos de auditoría, inspección, control y observación.
- r) Métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.
- s) Ejercicios y prácticas de protección, incluidos los ejercicios y prácticas coordinados con los buques.
- t) Evaluación de los ejercicios y prácticas de protección.

Durante los días de clase se aplicarán tres pruebas escritas con la intención de hacer un seguimiento del nivel de logro alcanzado por los alumnos, en referencia a los objetivos específicos.

Para ello se aplicarán pruebas escritas del tipo “Prueba de opciones múltiples”, mediante la selección de respuestas.

También se evaluará la actitud del participante durante el desarrollo de las prácticas.

La nota mínima para aprobar el curso es de 14/20.

El criterio de calificación será el siguiente:

- a) 3 Pruebas escritas (A)
- b) 1 Table top (B)
- c) Actitud, intervenciones y adecuación ( $c1+c2+c3 = C$ )

$$(A \times 40) + (B \times 30) + (C \times 30) = D$$

$$\text{Nota final} = D/100$$

## **X. FUENTES DE INFORMACIÓN**

### 1. Fuentes papel:

- a) ORGANIZACIÓN MARITIMA INTERNACIONAL (2003) *CÓDIGO PBIP*. Organización Marítima Internacional, Inglaterra.
- b) Resolución de Acuerdo de Directorio N° 013-2009-APNDIR del 16 de abril de 2009 – “Lineamientos complementarios relacionados con la declaración de cumplimiento de la Instalación Portuaria (DCIP) conforme al código PBIP.
- c) Resolución de Acuerdo de Directorio N° 021-2006-APNDIR del 31 de Diciembre de 2006 Norma sobre protección portuaria (Código PBIP) y la capacitación en Protección Portuaria.
- d) D.S. N° 019-2004-MTC, del 22 de abril del 2004, Medidas para la aplicación del Código PBIP.

### 2. Fuentes Electrónicas:

- a) AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL  
[www.apn.gob.pe](http://www.apn.gob.pe)
- b) ORGANIZACIÓN MARITIMA INTERNACIONAL  
[www.imo.org](http://www.imo.org)

## CUADRO DE CONTENIDOS CONCEPTUALES

<b>Tema</b>	<b>Contenidos conceptuales</b>	<b>Hrs.</b>
I Sistema de gestión	Descripción del “Sistema de gestión”.	1
II Convenios, códigos y recomendaciones sobre protección.	Conocer los contenidos de la legislación internacional sobre protección.	2
III Legislación nacional sobre protección.	Conocer los contenidos de la legislación nacional sobre protección.	1
IV El Código PBIP	Conocer los puntos más importantes sobre protección portuaria.	2
V La protección portuaria como sistema de gestión de protección	Manejo de un sistema de gestión de protección.	1
VI Operaciones y condiciones del buque y del puerto	Conocer las operaciones de interfaz buque - tierra.	1
VII Tendencias y amenazas actuales en relación con la protección.	Conocer las amenazas actuales contra la protección.	1
VIII Responsabilidades y funciones de otras organizaciones de protección.	Conocer las responsabilidades y funciones de los diversos organismos externos de protección.	1

IX Metodología para la evaluación de la protección de la instalación portuaria.	Conocer los pasos a seguir para elaborar una evaluación de protección.	3
X Métodos de reconocimiento e inspección de la protección de los buques y de las I.P.	Conocer los métodos de reconocimiento e inspección.	1
XI Administración de la protección portuaria.	Elaborar, implantar, mantener y modificar el PPIP.	3
XII Medidas de protección del buque y de la I.P.	Conocer las medidas del PPIP y las medidas regulares de Plan de Protección del Buque.	1
XIII Preparación y respuesta ante emergencias y planes de contingencia.	Conocer las partes principales de los planes de respuesta ante emergencias y planes de contingencia.	1
XIV Técnicas pedagógicas para formación e instrucción en protección portuaria, incluidas las medidas y procedimientos de protección.	Conocer las técnicas para el desarrollo de una clase.	2
XV Tramitación y encauzamiento de la información confidencial sobre protección.	Forma de recibir y enviar información confidencial sobre protección.	1
XVI Reconocer y detectar	Técnicas para reconocer armas y	

armas y sustancias o dispositivos peligrosos.	sustancias o dispositivos peligrosos.	0.5
XVII Reconocer sin carácter discriminatorio las características y pautas de comportamiento de las personas que puedan suponer una amenaza para la protección.	Técnicas para reconocer a las personas que supongan una amenaza para la protección.	0.5
XVIII Técnicas para eludir las medidas de protección.	Técnicas para reconocer cuando se quiere eludir medidas de protección.	0.5
XIX Equipos y sistemas de protección y sus limitaciones operacionales.	Conocer cuales son los equipos y sistemas de protección y sus limitaciones operacionales.	0.5
XX Métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.	Conocer los métodos para efectuar registros físicos e inspecciones no invasivas.	1
XXI Definición de auditoria.	Definir una auditoria.	1
XXII Métodos de auditoria, inspección, control y observación.	Conocer los métodos de auditoria, inspección, control y observación.	1
XXIII Forma de efectuar ejercicios y prácticas de protección, incluidos los ejercicios y prácticas coordinados con los buques.	Formas de efectuar ejercicios y prácticas de protección.	1

XXIV Forma de evaluar los ejercicios y prácticas de protección.	Forma de efectuar una evaluación de los ejercicios y prácticas de protección.	1
XXV Table top	Desarrollo de un ejercicio que demuestre la capacidad de toma de decisiones sobre protección.	3
TOTAL		32

# ANEXO 8

## WEBQUEST



PERÚ

Autoridad Portuaria  
Nacional

### AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL UNIDAD DE PROTECCION Y SEGURIDAD CURSO PROTECCION DE LAS INSTALACIONES PORTUARIAS



#### "BIENVENIDOS AL CURSO: PROTECCIÓN DE LAS INSTALACIONES PORTUARIAS"

Durante los días del curso, iniciaremos un viaje de capacitación para conocer lo que significa "Protección de la Instalación Portuaria", para ello requerimos de ustedes lo siguiente:

- Dedicación exclusiva al curso: durante los tres días de capacitación deberán dedicarse a estudiar a tiempo completo y disponibilidad exclusiva.
- Leer luego de clase: Al término de las sesiones les entregaremos material de lectura para que sea desarrollado por ustedes en sus domicilios u hoteles.
- Deseo de aprender: Asistir al curso porque realmente desean aprender lo necesario para proteger a sus respectivas instalaciones portuarias.

Estimados participantes, les deseamos una buena estadía en clase y éxito en la capacitación.



#### MENSAJE PARA EL PARTICIPANTE

Estimados participantes al curso "Protección de la Instalación Portuaria", habiendo arribado a puerto, mediante su intención de desarrollar exitosamente el curso, navegarán desde la "Boya de Mar" hasta "Muelle 1" debiendo cumplir una serie de tareas en el camino.



#### COMUNICACIÓN CON EL PARTICIPANTE

- La Conferencia diplomática sobre protección marítima celebrada en Londres en diciembre de 2002 adoptó nuevas disposiciones al Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974, así como el Código PBIP, para incrementar la protección marítima. Estas nuevas prescripciones constituyen el ordenamiento internacional que permitirá que los buques y las instalaciones portuarias puedan cooperar para detectar y prevenir actos que supongan una amenaza para la protección del sector del transporte marítimo.
- Ciertas medidas de protección podrían ser de una naturaleza encubierta difícil de poder identificarse fácilmente. Por tanto, el Comité recomendó que el buque, como primera etapa, se ponga en contacto con el oficial de protección de la instalación portuaria y trate con éste la cuestión.

Tarea:

Lea la Resolución 1 de la Conferencia de los Gobiernos Contratantes del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974 (adoptada el 12 de diciembre de 2002) y confeccione un resumen de 10 líneas



#### BOYA DE MAR “Autoridad Portuaria Nacional”

¿SEGURIDAD? / ¿PROTECCIÓN?

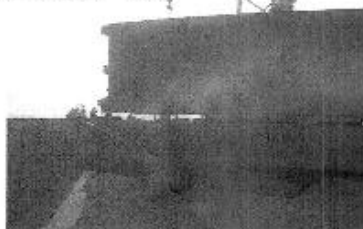
Estas palabras proceden de los conceptos anglosajones de SAFETY y SECURITY. Sin embargo, tradicionalmente,

en los países de habla hispana se traducían ambos por SEGURIDAD, correspondiendo este mismo concepto a 2 ámbitos muy diferentes.

Por ello, en castellano el término SAFETY se ha venido a denominar SEGURIDAD y se refiere a aquellos asuntos relativos a la seguridad industrial, seguridad laboral, riesgos tecnológicos, mercancías peligrosas, etc., mientras que SECURITY se ha traducido como PROTECCIÓN, desde que la Organización Marítima Internacional adoptó enmiendas al Convenio SOLAS introduciendo el Código ISPS/PBIP (International Ship and Port Facility Security Code/Código de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias), en vigor desde el 1º de julio de 2004, con la finalidad de prevenir acciones derivadas de actos de naturaleza antisocial (hurtos, robos, secuestros, narcotráfico, terrorismo, polizones)

No es posible desarrollar el comercio exterior sin PROTECCION, un puerto calificado "no seguro" está destinado a desaparecer.

SAFETY  
SEGURIDAD



SECURITY  
PROTECCIÓN



Tarea:

1. Defina seguridad y protección y como se entienden estos conceptos en su instalación portuaria.
2. Escriba dos ejemplos en los que grafiquen la diferencia entre seguridad y protección, en su instalación portuaria.



## **BOYA DE CANAL INGRESO “Unidad de Protección y Seguridad”**

Estimados alumnos, con la finalidad de que puedan amarrar a muelle deberán definir lo siguiente:

1. Riesgo
2. Gravedad
3. Amenaza
4. Vulnerabilidad
5. Incidente de protección
6. Mitigar
7. Considerar
8. Documentar
9. Nivel de protección 1
10. Nivel de protección 2
11. Nivel de protección 3
12. Areas restringidas



## **BOYA DE MUELLE “Area de protección”**

De la Circular de la OMI “MSC.1/Circ.1188” (formación de OPIPs) y usando como referencia la columna N° 2 de la tabla “Conocimientos, comprensión y aptitud del Oficial de Protección de la Instalación Portuaria” (páginas 2 a la 6) desarrolle lo siguiente:

1. Establezca los procedimientos necesarios para elaborar un PPIP.
2. ¿Cómo realizaría la verificación inicial y de seguimiento del cumplimiento del Código PBIP y el PPIP de la instalación portuaria?

3. Cuales son los pasos a seguir para modificar el PPIP.
4. Confeccione una evaluación de riesgo para su instalación portuaria.
5. Determine los requisitos necesarios para designar una zona como área restringida.
6. Liste los diferentes equipos de protección que pueden ser usados en las instalaciones portuarias.
7. ¿Cómo acrecentaría la toma de conciencia sobre el Código PBIP de los miembros de su I.P.?
8. ¿Cómo evalúa la eficacia de los ejercicios y prácticas?



#### SALVAVIDAS PARA RESOLVER LAS TAREAS

Las definiciones las pueden encontrar revisando el Código PBIP y las descripciones que sobre el particular realizan algunas autoridades relacionadas a la protección.



Pueden visitar las siguientes páginas web

[www.imo.org](http://www.imo.org)

[www.uscg.mil](http://www.uscg.mil)



Mediante correo electrónico les enviaré lo siguiente:  
Resolución 1 de la Conferencia de los Gobiernos Contratantes del  
Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar,  
1974 (adoptada el 12 de diciembre de 2002)  
MSC.1/Circ.1136 "Directrices sobre la formación y titulación de los  
oficiales de protección de las instalaciones portuarias"





**EN MUELLE**  
**LOGROS LUEGO DE DESARROLLAR LA WEBQUEST**

- Al desarrollar los temas propuestos han conseguido lo siguiente:
1. Conocer el espíritu del Código PBIP.
  2. Los niveles de protección existentes contra las amenazas.
  3. Saber lo que es riesgo.
  4. Como se controla el riesgo.
  5. Conocer los puntos importantes de la Evaluación y Plan de Protección



**ENTREGA DE LAS TAREAS**

Con la finalidad de poder tomar conocimiento de los logros obtenidos, deberán presentar todas las tareas solicitadas, correctamente resueltas el primer día de clase, durante el registro de participantes, ya que su trabajo servirá para la calificación final del curso.

Desde ya, los felicitamos por la dedicación y el interés mostrado al presente curso



**AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL**  
**UNIDAD DE PROTECCION Y SEGURIDAD**

