



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN GERENCIA DE PROYECTOS

Proyecto de Trabajo Especial de Grado

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA EL DESARROLLO DE UN CENTRO DE
FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA MARINOS**

Presentado por:

LEIDY CENAID ESPINOZA ROMERO

Para optar al título de:

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS

Asesor (a)

BERENICE BLANCO CARRILLO

Caracas, mayo de 2019

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
POSTGRADO EN GERENCIA DE PROYECTOS

Proyecto de Trabajo Especial de Grado

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA EL DESARROLLO DE UN CENTRO DE
FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA MARINOS**

Presentado por:

LEIDY CENAID ESPINOZA ROMERO

Para optar al título de:

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS

Asesor (a)

BERENICE BLANCO CARRILLO

Caracas, Mayo de 2019

Señores:

Universidad Católica Andrés Bello
Vicerrectorado Académico
Estudios de Postgrado
Área de Ciencias Económicas y Sociales
Postgrado en Gerencia de proyectos

Atención: Profesor Janet Mora de Torres

Referencia: **Aceptación de Asesoría de Trabajo Especial de Grado**

Por la presente hago constar que he leído el borrador final del Proyecto del Trabajo de Especial de Grado, presentado por el (la) ciudadano (a) **Leidy Cenaid Espinoza Romero**, titular de la Cédula de Identidad N° **17.400.926**, para optar al grado de Especialista en Gerencia de Proyectos, cuyo título tentativo es **“Estudio de Factibilidad para el Desarrollo de un centro de estudios de formación y actualización para marinos”**; y manifiesto que cumple con los requisitos exigidos por la Dirección General de los Estudios de Postgrado de la Universidad Católica Andrés Bello, y que, por lo tanto, lo considero apto para ser evaluado por el jurado que se decida designar a tal fin.

En la ciudad de Caracas, a los 09 días del mes de mayo de 2019.



Mercedes Berenice Blanco Carillo
C.I N°:4.368.061

Proyecto de Trabajo Especial de Grado

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA EL DESARROLLO DE UN CENTRO DE
FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA MARINOS.**

Autor (a): **Espinoza Romero Leidy Cenaíd**

Asesor(a): Blanco Carillo Berenice

Año: 2019

RESUMEN

El negocio marítimo exige una constante inversión en formación especializada en todas las disciplinas que intervienen en esta área tan importante, formación que ha sido liderada por la Organización Marítima Internacional (OMI) determinando las normas y métodos para mantener actualizado el personal en todas las áreas involucradas, demanda dirigida a los estados firmantes de la Organización Marítima Internacional, la certificación de personal competente capaces de desempeñar las diferentes funciones a bordo de los buques, instalaciones portuarias y entorno marítimo, mediante el de desarrollo de centro de estudios de actualización para marinos mercantes, orientado a la concientización del personal en el desempeño de la actividad marítima de manera eficiente, minimización de accidentes y preservación de la vida humana y ambiente limpio. El presente TEG analizará la factibilidad de un plan de formación conforme a lo antes planteado, de acuerdo a las exigencias teórico-técnicas de la OMI, mediante el uso de una metodología que permitirá estudiar la muestra, analizar los datos, medir las variables pertinentes mediante métodos aplicados a la gerencia de proyectos de manera ética, generando los resultados que llevarán a concretar los objetivos de la investigación.

Palabras Clave: competencia, formación, actualización

Línea de Trabajo: Definición y Desarrollo de Proyectos.

LISTA DE ACRONIMOS Y SIGLAS.

- BIMCO: Baltic International Maritime Council.
- ETD: Estructura detallada de trabajo.
- HTW: Entrenamiento del capital humano y guardias.
- OMI: Organización Marítima Internacional.
- INEA: Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos.
- STCW: Convenio Internacional de formación y titularización de la gente de mar.
- STW: Sub comité de entrenamiento del capital humano y guardias.
- TEG: trabajo especial de grado.
- UCAB: Universidad Católica Andrés Bello.

INDICE GENERAL

RESUMEN.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	03
1.1 Planteamiento del problema	03
1.1.1 Formulación del problema.....	06
1.1.2 Sistematización del problema	06
1.2 Objetivos de la investigación	07
1. 2.1 Objetivo general.....	07
1. 2.2 Objetivos específicos.....	07
1.3 Justificación e importancia de la investigación	07
1.4.Alcance y delimitación de la investigación	09
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	12
2.1.2 Antecedentes Nacionales de Venezuela.....	14
2.2 Bases teóricas	19
2.2.1 Principios fundamentales de la gerencia de proyectos	19
2.2.2 Estudio de factibilidad	22
2.2.3 Diseño e implantación de un plan de desarrollo profesional.....	28
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	38
3.1 Población y muestra.....	41
3.2 Operacionalización de variables	42
3.2.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	44
3.2.2 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Información	44
3.3 Procedimientos de Ejecución en la Investigación	45
3.4 Técnica de Análisis de Datos.....	46
3.5 Código de ética	46
3.6 Cronograma y recurso	48
3.7 Estructura detallada de trabajo	49
CAPITULO IV MARCO ORGANIZACIONAL O VENTANA DE MERCADO.....	50
4.1 Ventana de mercado	50

CAPITULO V DIAGNÓSTICO. ANÁLISIS DE RESULTADOS	53
5.1 Levantamiento de la situación actual de los centros de formación para marinos	53
5.2. Análisis de resultados.....	56
CAPITULO VI DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL SERVICIO.....	65
6.1 Diseño e implantación del servicio	65
6.1.1 Requerimientos técnicos y funcionales de la propuesta	68
6.1.2 Control de cambio en los procesos	72
6.1.3 Gestión de riesgos operativos	74
6.1.4 Plan de contingencia.....	75
6.1.5 Planes de instalación.....	75
6.1.6 Fases de implementación.....	75
6.1.7 Presupuesto del proyecto	76
CAPITULO VII EVALUACIÓN DEL PROYECTO.....	78
CAPITULO VIII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	85

INDICE DE FIGURAS

N°1. Matriz De Gestión Del Talento.....	33
N° 2. Ejemplo de Matriz De Gestión Del Talento.....	33
N° 3. Esquema Para El Desarrollo Profesional	37
N° 4. Estructura Detallada De Trabajo	49
N° 5. Lugar de residencia	57
N° 6. Nivel educativo	57
N° 7. Actualización del STCW	58
N° 8. Lugar donde labora la muestra.....	58
N° 9. Problemas con la cercanía del centro	60
N° 10. Formación requerida.....	61
N° 11. Impacto del cambio.....	73
N° 12. Prioridad del cambio.....	74

INDICE DE TABLAS

N°1 Títulos de marina mercante	16
N° 2 Operalización de las variables	43
N° 3 Cronograma y recursos.....	48
N° 4 Población media anual que requiere formación marítima en Venezuela	55
N° 5 Muestra personal que requiere formación y /o actualización marítima en Venezuela a ser analizada.....	55
N° 6 Edad.....	56
N° 7 Lugar de Residencia	57
N° 8 Nivel educativo.....	57
N° 9 Conocimiento del STCW	58
N° 10 Requerimiento de documentación	58
N° 11 Periodicidad de asistencia al centro de formación	58
N° 12 Lugar donde se realiza la formación	59
N° 13 Modalidad de la formación	59
N° 14 Ubicación en cercanía a centro de formación	59
N° 15 Problemas asociados a no disponer centro de formación cercano a su lugar de residencia.....	60
N° 16 Posibles soluciones a los problemas asociados a no disponer centro de formación cercano a su lugar de residencia	60
N° 17 Disponibilidad de centros en línea en Venezuela	60
N° 18 Formación requerida.....	61
N° 19 Requisitos planta física	69
N° 20 Requisitos tecnológicos	70
N° 21 Estimación de costos	77

INTRODUCCIÓN

La navegación marítima data de tiempos antiguos donde en embarcaciones improvisadas hasta embarcaciones de alta envergadura, instalaciones portuarias o plataformas en la actualidad, han sido empleadas para el transporte vía marítima de productos, personas, investigaciones, procesos industriales y custodias de territorio, generando poco a poco normativas recopiladas gracias a la Organización Marítima Internacional, de ahora en adelante (OMI) a fin de establecer parámetros de funcionamiento eficiente de estas instalaciones, sin que esto genere problemas al ser humano y el medio ambiente, así como los productos transportados o empleados inherentes a las actividades demandadas por el comercio marítimo internacional.

En el presente trabajo se puede apreciar como para lograr sus objetivos la OMI, mediante el Convenio sobre la formación y titulación de gente de mar, compilo las diferentes competencias que debe poseer cada individuo que intervenga en las actividades marítimas, delegando a cada Estado perteneciente a la organización, la certificación en dichas áreas. Labor realizada por el Estado mediante un centro de formación y actualización para marinos el cual está dotado de personal altamente calificado de acuerdo a los lineamientos de la OMI y estatutos de abanderamiento de los buques, quienes impartirán formación de alta calidad respaldada en los programas de competencias de la OMI de acuerdo a cada una de las posiciones a desempeñar en el medio marítimo, de tal manera de concientizar de las responsabilidades, autoridades, sanciones e impactos en cada posición en la actividad marítima. De acuerdo a lo antes expuesto, el desarrollo de un centro de formación y actualización para marinos, se requiere revisar los antecedentes de decenas de accidentes y normativas generadas por estos accidentes, en los cuales se puede apreciar el impacto del Factor humano, llamando a estudio y consideración por múltiples disciplinas quienes analizan e interactúan arrojando que es fundamental la apropiada y oportuna formación del personal de mar, para la preservación de la vida humana, el ambiente y la carga, con lo cual se pudo minimizar los daños

observados en los accidentes marítimos. Venezuela país que forma parte de la OMI, posee una participación importante en esta gran labor de capacitación de personal de mar, actuación que es delegada a Venezuela a través del Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos, de ahora en adelante, (INEA), quien certifica la competencia o suficiencia de la gente de mar, de acuerdo a los estatutos de la OMI y los lineamientos de la Ley General de marinas y actividades conexas, debiendo atender las necesidades de formación actuales.

Para lo cual se debe como se comentó anteriormente, hacer un estudio estructurado en su primer capítulo con el planteamiento del problema, definición posterior de los objetivos, la justificación e importancia de la investigación y el alcance basados en los datos que se encuentran en el capítulo II, en el cual se detallan las investigaciones internacionales, investigaciones nacionales de Venezuela soportados por bases teóricas avaladas en los estudios de la OMI, acaecimientos de siniestros y la legislación asociada vinculada a los principios de la gerencia de proyectos y el diseño e implantación de un plan de desarrollo profesional para dar cabida a la realización de este proyecto de desarrollo de un centro de formación y actualización para marinos.

Para continuar con la investigación se desarrolla en el capítulo III el marco metodológico donde se observa la población y define la muestra, posterior a esto se detalla la operacionalización de las variables y evalúa el sistema de variables a medir así como las técnicas e instrumentos idóneas que den validez y confiabilidad en los procedimientos de ejecución de la investigación, basados la técnica de análisis de datos y el código de ética propio de un gerente de proyectos, el cual se permite crear un cronograma y detalle del uso de los recursos, se especifica la Estructura detallada del trabajo, a fin de dar respuesta a esta necesidad de mercado de manera satisfactoria expresado en el capítulo IV.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

En este capítulo se despliega el planteamiento del problema, el origen y las motivaciones que sustentan el desarrollo de esta investigación. Se definen los objetivos, general y específicos, la justificación, el alcance y las limitaciones del presente trabajo de investigación.

Título: Estudio de factibilidad para el desarrollo de un de centro de formación y actualización para marinos.

1.1 Planteamiento del Problema

El negocio marítimo es una de las actividades más antiguas en la historia, el cual ha ido evolucionando de acuerdo a las necesidades de los seres humanos. Inicialmente este medio fue empleado solo para el transporte de personas, pasando por transporte de mercancías hasta llegar al transporte marítimo de distintas índoles del mercado actual. Durante esta evolución, no solo se han mejorado aspectos del transporte marítimo por argumentos comerciales o de comodidad, se han implementado normas, precauciones, uso de equipos, estandarización de procesos, mejoramiento en las comunicaciones, entre diversas optimizaciones derivadas de estudios de accidentes en el transporte marítimo, para evitar su ocurrencia nuevamente, mitigar los riesgos y garantizar la seguridad de la vida humana en el mar y el transporte marítimo eficiente.

Esta labor de crear regulaciones inicialmente fue llevada por la Organización de Naciones Unidas (ONU), hasta que esta organización creó en 1948, La Organización marítima internacional organismo especializado de las naciones unidas, quien desde su creación hasta la fecha ha asumido un rol protagónico en la actividad marítima en el mundo, luchando cada día con los riesgos asociados a esta

área de trabajo y creando estrategias para hacer de esta actividad, una actividad segura.

La OMI cuenta con 172 países miembros y 03 países asociados, con los cuales trabaja consecuentemente para armonizar los lineamientos del sector marítimo a fin de establecer una estructura organizacional que permita monitorear toda la flota mundial de buques, puertos y demás servicios logísticos marítimos que cada día va en aumento, tal como lo indica Baltic International Maritime Council, (una organización creada por el 65% de armadores del mundo, quienes estudian el negocio marítimo, con la finalidad de asesorar a los armadores al respecto), el lunes 13 de enero de 2017 en su reporte acerca del movimiento de las flotas a nivel mundial.

El continuo seguimiento del negocio marítimo comercial (mercante) por parte de la OMI, ha incluido el estudio de distintos accidentes en el área, donde cada vez se ha observado la incidencia del ser humano en dichas actividades. Se sienta la importancia y necesidad de una formación acertada y oportuna al personal de mar, por lo que establece un cambio importante en la estructura de la OMI, donde se incluye el capital humano lo que dio origen a la denominación del Sub-comité de formación y titulación de la gente de mar (STW) a Sub- comité Entrenamiento del capital humano y guardias (HTW) como se observa en la Sesión 44 de la OMI de fecha 20 de mayo de 2013: última sesión del STW y sesión 01 de fecha 7 de marzo de 2014 primera reunión del subcomité HTW de la OMI. La OMI no cesa en la búsqueda de una mejor formación al personal de mar, a través de reuniones, revisiones, estudios, emisión de nuevas normativas donde se discuten las enmiendas de Manila, la cual tiene una alta exigencia en formación al personal de mar, y que no se limita ya que prevén continuar en el desarrollo de mejores canales de formación marítima académica-práctica, a través del planteamiento de posibles estudios con simuladores para el 2020 aproximadamente.

Desde este orden de ideas, Venezuela miembro de la OMI desde 1975, ejerce una posición firme en el cumplimiento de las leyes marítimas comerciales del medio mercante, por lo que se adhiere a los lineamientos de la Organización Marítima Internacional en la formación de su personal de mar. El incremento de personal de mar venezolano y su incursión a bordo de los buques alrededor del mundo ha generado la necesidad de formar personal de mar calificado lo cual ha sido un poco cuesta arriba debido a los pocos centros de formación integral para marinos en Venezuela, de acuerdo a los estándares y las regulaciones internacionales de la OMI, ya que los 17 centros que hay en la actualidad se especializan solo en los cursos estandarizados exigidos por en el Convenio de Formación y titulación para personal de mar, lo que deja de lado otras áreas claves para el desempeño acertado y oportuno del personal abordo en sus diferentes cargos.

Esto ha generado que el personal de mar adquiera las destrezas en las áreas de trabajo sin previa formación, sub-utilización del personal, restricciones para aplicar en buques de otras banderas, aumento de la accidentalidad abordo y por ende pérdidas económicas en el sector marítimo. Situación que podría empeorar cada vez más, debido a que de no incrementa y adecuar la formación para marineros podría disminuir el nivel de desempeño del marino venezolano respecto al estándar internacional, ocasionando que la Organización Marítima Internacional pueda considerar restringir o invalidar los títulos y acreditaciones emitidas por las Autoridades Venezolanas de no cumplir con las disposiciones internacionales del Convenio de certificación del Capital Humano (HTC).

Es necesario implementar formación que este a nivel de los estándares exigidos por la OMI, para formar marinos altamente competitivos profesionalmente a nivel nacional e internacional, creando ambientes de trabajo seguro, donde el empleo adecuado del personal permita mantener un sistema integrado de trabajo armónico con alto rendimiento, bajos índices de accidentalidad y el crecimiento integral del

personal de mar, principales objetivos vitales para el funcionamiento óptimo del negocio marítimo.

Estos estándares se encuentran detallados para cada una de las posiciones y cargos a desempeñar en el Convenio de Formación y titulación para personal de mar, estipulando los estándares mínimos de formación, los cuales son detallados y adecuados a cada posición, cargo y área de trabajo marítima en los manuales de procedimientos de cada empresa de acuerdo a los estándares propios de dichas corporaciones en virtud de incrementar la efectividad y minimizar la accidentalidad, objetivos bajo los cuales se debe concientizar en los planes de formación para marinos, en todos los niveles jerárquicos.

1.1.1 Formulación del Problema.

¿Cuáles son las características que debe tener un centro de estudios de actualización para marinos mercantes que cumpla con los requerimientos de la OMI y aporte una alta productividad a la marina mercante nacional y el personal de mar venezolano en el mundo?

1.1.2 Sistematización del Problema.

Con base a lo planteado, se generan distintas interrogantes: ¿El personal de mar venezolano conoce el impacto de cumplir los requerimientos actuales de formación exigidos por la OMI en sus labores abordó?, ¿la formación en Venezuela para el personal de mar es adecuada y oportuna?, ¿El personal que dicta la formación a la gente de mar está capacitado, actualizado y certificado para realizar una formación de alto estándar?, ¿Cuáles son los puntos de formación necesarios abordó, no tomados en cuenta por los demás centros de formación existentes en Vzla?, ¿Cómo se puede planificar una estructura de formación cónsona con la legislación nacional e internacional marítima?, ¿Cómo se puede hacer accesible esta formación al personal de mar venezolano?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1 Objetivo general.

Analizar la factibilidad técnico-económica del proyecto de un centro de formación integral para marinos, de acuerdo a los estándares establecidos por la OMI y las necesidades operativas abordo de las instalaciones marinas.

1.2.2 Objetivos específicos.

1. Diagnosticar la situación de la población correspondiente al personal de mar activo en Venezuela, que requiera adquirir las certificaciones nacionales e internacionales exigidos por las autoridades marítimas.
2. Estudiar las necesidades de formación del personal de mar de acuerdo al diagnóstico y contrastar dicha información con la oferta del mercado competidor.
3. Evaluar la factibilidad económica financiera del proyecto, para el desarrollo de un centro de estudios de actualización para Marinos Mercantes.
4. Elaborar la propuesta del desarrollo de un centro de estudios de actualización para Marinos Mercantes.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

Debido a la evolución y crecimiento del transporte marítimo seguro, la OMI día a día, aumenta sus exigencias en la adquisición de competencias a todo el personal a bordo, siendo pertinente velar por la seguridad del ser humano en el mar y dar respuesta efectiva a la demanda del negocio marítimo actual en sus diferentes actividades.

Venezuela país miembro de la OMI, por aceptación tácita del convenio SOLAS, Siendo de vital relevancia adherirse a las nuevas regulaciones en materia

de formación, equiparando su preparación a los estándares internacionales, a fin de minimizar los riesgos y preservar la vida humana, el medio ambiente y la carga.

Situación importante, que requiere para atender esta problemática, articular la demanda formativa, académica- práctica del personal de mar, los estándares internacionales de la OMI con las herramientas de las distintas disciplinas que abarca la gerencia de proyectos, a fin de realizar una experiencia de formación de alto estándar muy provechosa para el personal de mar venezolano y la marina mercante venezolana en el mundo.

Mediante este centro de formación, todo el personal de mar que asista recibirá una formación coherente con sus actividades a realizar abordo y cónsonas a los estatutos de la empresa y el Convenio de la vida humana en el mar. Aportando personal mejor preparado competente para trabajar en cualquier tipo de buque a nivel internacional y por ende una mejor remuneración al personal marinos venezolana, quienes pasaran a tener una mejor calidad de vida.

Este centro se concentrará continuamente en realizar revisiones donde se evalúen los síntomas, causas, pronóstico y acciones al pronóstico, realizando una comparación progresiva donde se pueda medir la incidencia positiva de este centro de formación para el personal de la marina mercante venezolana, así como promover otros mecanismos que conlleven la formación de personal cada día a mejor estatus dentro de los profesionales de mar a nivel mundial, contribuyendo directamente con la mejora en la calidad de vida de cada individuo y posicionar el personal de mar de Venezuela en alta estima profesional, abriendo nuevos horizontes para nuestro país.

1.4. Alcance y Delimitación de la Investigación.

El presente proyecto persigue y está delimitado en dar atención oportuna y certificada al personal de navegación, máquinas y apoyo de bandera venezolana y extranjera de acuerdo a los estándares de la OMI enunciados en HTC, para una formación integral de la marina venezolana, presencial y a través de plataforma web, empleando simuladores para poner en práctica los conocimientos teóricos como empieza a contemplar a futuro las enmiendas actuales de Manila, así como demás legislación Internacional de la OMI y Nacional de las autoridades marítimas venezolanas que impacten sobre la formación, titulación y capacitación del factor humano a laborar en el mar.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

Este Capítulo se despliega el marco conceptual, el cual sustenta, justifica, justifica, guía y señala la importancia de este trabajo de investigación y de la alineación que se le da a la investigación para la solución del problema planteado. Se analizan y exponen teorías, investigaciones, leyes y antecedentes consideradas válidas y confiables, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio.

2.1 Antecedentes de la investigación.

El transporte marítimo es una de las actividades más antiguas de la historia pudiendo apreciar desde sus inicios hasta la actualidad, su constante evolución que deja a su paso muchas enseñanzas, desde el transporte antiguo de civilizaciones primitivas bajo necesidades de alimentación o transporte, hasta la actualidad donde hay una variedad de embarcaciones para distintos fines y utilidades según la demanda del mercado mundial.

Todas estas experiencias y lineamientos nos servirán de antecedentes, para entender de donde viene, donde está y hacia dónde va el transporte marítimo, gracias a la presencia del factor humano en el sector. Jericó, P. (2011) dice en su libro La Nueva Gestión de talento: “En 1970, por ejemplo, para descargar un barco maderero hacían falta 108 hombres que trabajaran durante cinco días. Dos décadas después, se necesitaban apenas ocho personas y un único día”. (p. 117)

En el marco de las observaciones anteriores, se acota el trabajo de investigación de Mafemani, H. (2016), titulado Evaluación de la calidad de la formación y la educación de marinos en Sudáfrica, de la Universidad Marítima Mundial, estudio que revela los deficientes métodos de entrenamiento empleados en la formación del personal de mar de South África y Ghana. Como consecuencia se

presenta la imposibilidad de dicho personal de mar en la aplicación eficiente de sus conocimientos y entrenamiento en sus líneas de trabajo y se denota la incidencia en el bajo porcentaje de reclutamiento laboral para estos marinos a nivel mundial.

Hecha la acotación anterior, se relaciona el trabajo de Mafemani mencionado con esta investigación, donde se detalla que capital humano calificado cada día cobra más protagonismo en el transporte marítimo, es el factor humano eficiente o no quien toma las decisiones que conducen el mercado marítimo internacional.

Motivo por el cual la Organización Marítima Internacional, cada vez hace más énfasis en el papel protagónico del capital humano abordado mediante la promulgación de regulaciones y canales para la formación adecuada del personal a fin de realizar el transporte marítimo de manera segura para los tripulantes, el buque, el medio ambiente y la carga, además de promover el desarrollo integral de los individuos que forman parte de las actividades marítimas y su entorno.

Para esta misión, la OMI emplea las autoridades del puerto, inspectores privados, auditorías, con el fin de coordinar, elaborar y revisar periódicamente todas las normativas, implementando las leyes elaboradas por la OMI, para formar marinos mercantes venezolanos altamente competentes que puedan dar respuesta satisfactoria a la demanda comercial del mercado actual.

Para la realización de este proyecto se emplearán las sugerencias del PMI, conjuntamente con la data de la OMI sobre el mejoramiento humano del personal de mar. Así se contribuye en la búsqueda del mejoramiento en las áreas de la creación de un centro de formación especializada para personal de mar, como se ha ido observando en los trabajos de investigación a mencionar en las investigaciones nacionales e internacionales.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

La Organización marítima internacional organismo especializado de las naciones unidas, creada y en funciones a la fecha, ha asumido un rol protagónico en la actividad marítima en el mundo, luchando cada día con los riesgos asociados a esta área de trabajo y creando estrategias para hacer de esta actividad, una actividad segura.

La Organización Marítima Internacional en el desarrollo de sus actividades, ha manifestado en sus diferentes conferencias, su preocupación, en la mitigación de la accidentalidad en el entorno de trabajo marítimo a nivel mundial, debido a que los accidentes suscitados en la historia, son testimonio de malas prácticas, practicas se han corregido, mediante la aplicación de normas, la formación académica- práctica oportuna del personal de mar de manera estandarizada, en virtud de preservar la vida del ser humano en el mar, minimizar el impacto de las actividades marítimas en el medio ambiente y el transporte eficiente de los bienes.

La OMI no cesa en la búsqueda de una mejor formación al personal de mar, realizando reuniones, revisiones, estudios, emisión de nuevas normativas, hasta llegar a nuestros días donde se discute las enmiendas de Manila, la cual tiene una alta exigencia en formación al personal de mar, y que no se limita ya que prevén continuar en el desarrollo de mejores canales de formación marítima académica- práctica, planteando posibles estudios con simuladores para el 2020 aproximadamente.

El trabajo Training Effectiveness in Maritime Transport realizado por Etienne P (2015) de la Universidad de Vestfold, plantea un estudio sobre el entrenamiento efectivo para el personal que integra el transporte marítimo, con el objetivo de asegurar la adquisición de las competencias idóneas para cada área de trabajo. Este estudio proyecta la búsqueda de los canales de comunicación idóneos para instruir

al personal de mar en sus distintos escenarios (abordo y centros de formación), aprendizaje de calidad que interrelaciona distintas disciplinas que aseguran buenas prácticas de trabajo, rendimiento operacional, minimización de accidentalidad y el crecimiento integral de los individuos implicados.

Este trabajo se vincula al presente trabajo, debido a que evidencia la efectividad de los canales de formación empleados a bordo para el entrenamiento del personal, a fin de responder de manera acertada a las necesidades de formación integral especializada para la gente de mar.

Aunado a lo anterior expuesto, Venezuela como país firmante de la OMI, por aceptación tácita debe estar al día con la legislación emitida por la Organización, donde la preparación y formación del personal marino es vital, para el excelente desempeño, disminución de accidentalidad a bordo, el resguardo de la vida del ser humano en el mar.

Situación que podría empeorar cada vez más, debido a que de no incrementar y adecuar la formación para marineros se podrá bajar el nivel competitivo del marino venezolano respecto al estándar internacional, ocasionando que la Organización Marítima Internacional OMI pueda considerar restringir o invalidar los títulos y acreditaciones emitidas por las Autoridades Venezolanas de no cumplir con las disposiciones internacionales del HTC (Convenio de certificación del Capital Humano).

Resulta oportuno mencionar el estudio de Armaye, A. (2017), titulado Reclutamiento, entrenamiento y contratación de marinos de Etiopía en buques de distintas banderas, de la Universidad de Oslo, desarrolla el impacto de un entrenamiento nacional de marinos no acorde con los estándares internacionales, donde relaciona las características de la vida a bordo, la idiosincrasia de un país del tercer mundo con su formación y desempeño en buques de otras banderas, donde

estos marinos no alcanzan los estándares mínimos para ejercer las funciones del cargo y el impacto negativo en la postulación y reclutamiento de los marinos de Etiopia a nivel mundial.

En efecto la investigación previamente señalada, se relaciona con este trabajo, exhibe las preocupaciones de la marina mercante venezolana en mantener un nivel de competencias apto, acorde a las exigencias de ley nacionales e internacionales, que permita acceder a puestos de empleo en diferentes banderas.

Circunstancia que se puede mitigar con la implementación de tecnología actualizada para adiestrar al personal marítimo en modalidad, presencial o a distancia, para cubrir la alta demanda de capacitación, mediante un método eficiente y accesible al personal de mar venezolano.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Venezuela es un país con vastos territorios marítimos donde la Marina Mercante desempeña un rol importante para el comercio nacional e internacional por la posición geográfica estratégica. A través de la historia la ubicación geográfica estratégica para el comercio internacional ha colocado a Venezuela dentro del comercio marítimo, ofreciendo vacantes de trabajo para personal de mar a bordo de los buques de bandera venezolana como buques de diferentes banderas en todo el mundo, recibiendo al personal de mar venezolano como un personal altamente eficiente.

Esta situación se ha basado en estudios especializados realizados por el personal titular en la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe a partir del año 2000, antes Escuela náutica de Venezuela, donde se brinda una formación académica de excelencia, siendo punta de lanza en la educación especializada en el sector marítimo, de la mano con las exigencias de la OMI.

La Universidad Marítima del Caribe egresa un profesional altamente capacitado para desenvolverse eficazmente en el mundo del transporte marítimo, con todas las competencias necesarias establecidas por la Autoridad acuática venezolana y por la Organización Marítima Internacional OMI, en el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia.

Además la universidad cuenta con el Programa Nacional de Formación de Técnicos Superiores Universitarios en Transporte Acuático, con la finalidad de continuar con la formación de personal de mar en distintos niveles.

Aunado a esto, el alma mater marítimo venezolano ofrece formación de cursos OMI para todo personal de mar, bajo los lineamientos de la OMI. Los cursos OMI van desde las teorías de la gestión de la seguridad, manejo de radares, planos de estiba, hasta prácticas de combate contra incendios, primeros auxilios y supervivencia en la mar. Debido al avance de las investigaciones y el trabajo conjunto de los comités de la OMI, cada día se adicionan nuevos cursos de este tipo en virtud de complementar la formación del personal.

Dando de esta manera el perfil de egresado para cada uno de los Títulos de la Marina Mercante en Venezuela, de acuerdo al Artículo 245° Ley de Marinas y Actividades Conexas Gaceta Oficial N° 6.153 de la República Bolivariana de Venezuela, Decreto N° 1.445 del 18 de noviembre de 2014.

De acuerdo a este decreto, en Venezuela se establecieron los títulos de acuerdo a las menciones de Navegación y maquinas detallados a continuación.

Tabla 1. Títulos de Marina Mercante en Venezuela

NAVEGACION	MÁQUINAS
Capitán de Altura	Jefe de Máquinas
Primer Oficial de Navegación	Primer Oficial de Máquinas
Segundo Oficial de Navegación	Segundo Oficial de Máquinas
Tercer Oficial de Navegación	Tercer Oficial de Máquinas
Capitán Costanero	Motorista de Primera
Patrón de Primera	Motorista de Segunda
Patrón de Segunda	
Patrón Artesanal	

Fuente: Ley de Marinas y Actividades conexas de la República Bolivariana de Venezuela. Noviembre 2014.

La carrera de Marino Mercante cuenta con una formación muy particular, en respuesta a las exigencias de OMI, debido a la Internacionalización de los títulos.

En la actualidad Venezuela ha presentado una notable problemática, iniciada años atrás, derivada de la actualización académica y practica del personal de mar venezolano de acuerdo a las exigencias internacionales actuales donde ya no solo se requiere la competencia sino demostrarla, además del cambio de enfoque, colocando al factor humano como centro donde gira toda la atención del personal abordo, debiendo estar formada adecuadamente y actualizada en todo momento, para evitar y minimizar los niveles de accidentalidad.

Para tal fin existen actualmente 17 centros de formación de cursos OMI en el país, los cuales aún solo se refieren a la competencia, apenas acercándose al factor humano, razón por la cual OMI exige cada vez más a la autoridad Acuática del país, colocar a Venezuela al día en materia de formación académico- practica para el personal de mar en cada uno de sus cargos y áreas, a fin de ser competitivos y ajustarse a la legalidad, tanto en buques de bandera venezolana y en buques de las distintas banderas en cualquier parte del mundo.

La autoridad acuática venezolana representada por el Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos es quien autoriza, mediante inspección previa estos centros de formación marítima. El Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos trabaja aliada a los centros de formación venezolanos, para generar diversas investigaciones en torno a la formación de la gente de mar formada en Venezuela, para de esta forma mantener los estándares nacionales de acuerdo a las exigencias internacionales del sector del transporte marítimo.

De acuerdo a lo antes mencionado, Sieber, N. (2013) en su trabajo de investigación para la especialización de Capitán de Altura de la Marina Mercante, de la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe realiza el Estudio de Factibilidad para la creación de una Empresa de Software Educativo para la Formación Marítima, con la finalidad de proveer software para adiestramiento al personal de mar, donde se plantea las ventajas del acercamiento y enlace tecnológico mundial para la estandarización de la educación marítima, lo cual permitiría aumentar el acceso oportuno a diversas formaciones sin importar el lugar donde se encuentre el marino. El estudio de Sieber se vincula a esta investigación, debido a que expone el interés sobre la pertinente formación del personal de mar venezolano mediante el uso de tecnologías apropiadas a los requerimientos del mercado marítimo mundial y las ventajas reflejadas en el medio marítimo.

En ese mismo sentido, Rojas Y. (2013) realizó un estudio sobre la realización de cursos de Capitán de altura y Jefes de Maquinas a distancia, basado en las necesidades de los primeros oficiales, para que estos puedan cubrir sus intereses académicos de formación y actualización sin interferir en sus responsabilidades laborales, mediante un proyecto factible, a realizarse por la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe. El oficial solo requeriría de un computador y conexión a internet, pudiendo acoplarse a las jornadas laborales durante su estadía a bordo mientras adquiere las competencias exigidas por la OMI.

Como puede observarse en el Trabajo de Rojas reseñado en el párrafo anterior, ese estudio se vincula a esta investigación ya que expuso la inquietud del personal de mar de acceder a la educación a distancia vía web actual, minimizar costos y tiempo de logística.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, en agosto de 2018 Venezuela a través de su Autoridad Acuática Nacional, fue sometida a una visita y auditoria en materia de formación al personal de mar por parte de la OMI, donde se verificó la formación académica, práctica en los distintos niveles, así como la correlación entre la certificación emitida por el INEA y las competencias avaladas en dichas certificaciones a nivel nacional e internacional. De esta visita, se derivaron mesas de trabajo asignadas por La Autoridad Acuática de Venezuela realizadas en septiembre y octubre de 2018 en la sede de la Capitanía de Puerto de la Guaira, donde se dieron cita la gerencia de certificación de gente de mar del INEA, fundadores de centros de formación marítima, representantes de la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe, oficiales y personal no titular de Marina Mercante Venezolana y donde participo la investigadora como asesor gerencial (de la gerencia de certificación de personal de mar del INEA), para discutir mejoras a incluir en la formación del marino venezolano a fin de reunir los recaudos de formación para las diferentes certificaciones emitidas por la Autoridad Acuática.

En estas mesas se debatió, la importancia de ampliar más allá de los cursos estandarizados OMI la formación de los marinos, la necesidad de crear nuevos centros de formación, y actualización de los ya existente, con tecnología de punta, la próxima entrada en vigencia para el 2020 de la enseñanza de criterios marítimos en simuladores y la situación actual del país para atender tal demanda, ya que a la fecha los centros de formación para marinos existentes, ofertan el mínimo estándar exigido por la OMI, solo la Universidad Marítima del Caribe dispone de un simulador de estabilidad y un simulador de maniobras, sin cubrir las necesidades a ser atendidas en 2020 en cuanto a simulación de cámara de puente y simulación de cámara de

máquinas. Situación que compromete al gremio de Marina Venezolana a invertir y empezar a actualizar y prepararse para dar respuesta a los estándares obligatorios que la legislación marítima internacional y nacional exige para la formación de marinos de acuerdo a Manila 2010.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Principios fundamentales de la Gerencia de Proyectos.

El presente trabajo especial de grado se desarrollara en el área de proyectos, razón por la cual se hace necesario manejar algunos conceptos básicos relacionados con el tema. Basados en las sugerencias de la Guía de fundamentos para la dirección de proyectos (2013), del Instituto de gerencia de proyectos (PMI) para la elaboración de este proyecto, denotamos que un Proyecto es “una actividad en equipo temporal para producir un producto, servicio, o resultado, que es único. Es temporal dado que tiene un comienzo y un fin definido, y por lo tanto tiene un alcance y recursos definidos.”

Para la elaboración de un proyecto es necesario la interrelación de las siguientes áreas del conocimiento según PMI (2013):

1. **Gestión de la integración:** toma de decisiones, enlazar de manera acertada las áreas de conocimiento a fin de hacer el uso optimizado de los recursos, que lleven el proyecto al éxito.
2. **Gestión del alcance:** gestión encargada de definir y controlar los parámetros dentro de los cuales se maneja el proyecto.
3. **Gestión del tiempo:** realiza un el cronograma y edt de las actividades, estimando y controlando los tiempos en los que se lleva a cabo el proyecto.
4. **Gestión de los costos:** se refiere a los procesos de estimación, presupuesto y control de los costos para que el proyecto se ejecute con el presupuesto aprobado.

5. **Gestión de la calidad:** se encarga de los procesos y actividades que denotan responsabilidades, objetivos y políticas de calidad para que el proyecto sea ejecutado satisfactoriamente.
6. **Gestión de los recursos humanos:** la organización, gestión y conducción del equipo del proyecto.
7. **Gestión de las comunicaciones:** implementa los procesos necesarios mediante los cuales se busca que la generación, recopilación, distribución, almacenamiento, recuperación y disposición final de la información del proyecto sean adecuados y oportunos.
8. **Gestión de los riesgos:** planificación de la gestión, la identificación, el análisis, la planificación de respuesta a los riesgos, así como su monitoreo, control y minimización en un proyecto.
9. **Gestión de las adquisiciones:** procesos de compra o adquisición de los insumos, bienes y servicios que se requiere para hacer realidad el proyecto.
10. **Gestión de los interesados:** desarrolla los procesos que hacen posible la identificación de las personas, grupos u organizaciones que pueden afectar o ser afectados por el proyecto. Se busca conocer y evaluar las expectativas de los interesados y su impacto en el proyecto.

Agrupándolas mediante los siguientes procesos sugeridos para un proyecto exitoso según el PMI (2013):

1. **El grupo de procesos de iniciación.** Aquellos procesos realizados para definir un nuevo proyecto o una nueva fase de un proyecto ya existente, mediante la obtención de la autorización para comenzar dicho proyecto o fase.
2. **El grupo de procesos de planificación.** Aquellos procesos requeridos para establecer el alcance del proyecto, refinar los objetivos y definir el curso de acción necesario para alcanzar los objetivos para cuyo logro se emprendió el proyecto.

3. **El grupo de procesos de ejecución.** Aquellos procesos realizados para completar el trabajo definido en el plan para la dirección del proyecto a fin de cumplir con las especificaciones del mismo.
4. **El grupo de procesos de seguimiento y control.** Aquellos procesos requeridos para dar seguimiento, analizar y regular el progreso y el desempeño del proyecto, para identificar áreas en las que el plan requiera cambios y para iniciar los cambios correspondientes.
5. **El grupo de procesos de cierre.** Aquellos procesos realizados para finalizar todas las actividades a través de todos los grupos de procesos, a fin de cerrar formalmente el proyecto o una fase del mismo.

Con base en estos principios desarrollados durante la especialización en las distintas cátedras, se procederá a realizar el estudio, planificación para la creación del centro de formación integral para personal de mar en Venezuela para luego realizar planes de ejecución, seguimiento control y cierre de este proyecto. Para realizar estos procesos que nos conllevaran a la creación del centro de formación integral de personal de mar en Venezuela, se requiere del enlace e interrelación de las áreas de conocimiento arriba mencionadas, para realizar la determinación del alcance del proyecto, como está delimitado hasta el momento, afinando cada vez más mediante este estudio este alcance.

Una vez realizado el estudio, delimitado el alcance del centro de formación integral para personal de mar en Venezuela, se procederá a estimar los tiempos en que se podrá llevar a cabo el proyecto, estimando los costos asociados que permitan asegurar la calidad del servicio que se prestará a través del centro de formación. El estudio buscará y estimará el capital humano altamente calificado, con el cual desarrollar el centro de formación, sus políticas, metas y planes estratégicos que lo lleven a ser el centro de formación especializada marítimo en Venezuela número uno, distinguiéndose por ser un trato adecuado, atención oportuna, certificación avalada nacional e internacional y de alta calidad.

También se procurará realizar políticas y planes de comunicación, atención y manejo de riesgos así como para el manejo de adquisiciones a emplear en el proyecto. Políticas y planes que deben ir coordinados con la estimación de tiempos y costos que permitan mantener el proyecto dentro del presupuesto y conducirlo a un proyecto exitoso, que forme profesionales del sector marítimo con educación de calidad, abriendo oportunidades de empleo para este personal dentro y fuera de Venezuela a bordo de la flota mundial marítima, cumpliendo con la normativa nacional e internacional concerniente simultáneamente con la formación de ciudadanos mejores preparados tanto profesional como personalmente que aportaran cada día mejores ciudadanos a nuestra sociedad, en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de la Venezuela de hoy.

El centro de formación integral para personal de mar, promoverá un ambiente de trabajo ético y profesional, donde los facilitadores, instructores, personal administrativo, personal de servicios auxiliares y los usuarios así como el entorno, serán un sistema articulado, donde su base sea el respeto, el crecimiento diario de cada uno de los individuos interesados creando nuevos líderes, despertando la curiosidad de los participantes en reconocer y desarrollar sus habilidades, de manera íntegra, siendo un centro de formación presencial y a distancia a la vanguardia tecnológica y de calidad.

2.2.2 Estudio de factibilidad

El objetivo general de la investigación que se realiza puntualiza en evaluar la factibilidad del proyecto “Estudio de factibilidad para el desarrollo de un centro de formación y actualización para marinos”, para lo cual se debe concretar algunos conceptos, enfoques e instrumentos a ser utilizados para el abordaje del estudio.

Shelter Company (2018: p. 89) define el estudio de factibilidad como:

"El estudio de factibilidad de un proyecto es una herramienta que se utiliza para guiar la toma de decisiones en la evaluación de un proyecto, esta herramienta se utiliza en la última fase pre-operativa de formulación del proyecto y sirve para identificar las posibilidades de éxito o fracaso de un proyecto de inversión, de esta manera se podrá decidir si se procede o no a la implementación."

Los objetivos del estudio de factibilidad son:

- Garantizar que hay un mercado potencial para cubrir una necesidad no satisfecha.
- Determinar la posibilidad y la disponibilidad de recursos humanos, materiales, administrativos y financieros.
- Exposición de la viabilidad técnica y la disponibilidad de los recursos humanos, materiales, administrativos y financieros.
- Tener muy claros los beneficios en materia financiera, económico, social y ambiental, de este modo se podrán designar recursos para la producción de un bien o la prestación de un servicio.

La factibilidad del proyecto, se subdivide en tres estudios: estudio de mercado, estudio técnico enfocado en la gestión de calidad y estudio económico-financiero.

- **Estudio de mercado**

El estudio de mercado es un conjunto de acciones que se ejecutan con el fin de conocer la respuesta del mercado ante un nuevo producto o servicio. Se analizarán aspectos tan fundamentales como el precio de los productos o el modo de comunicación y distribución de los mismos.

- Es un documento que comprueba la existencia de una necesidad en el mercado y qué productos existen actualmente satisfaciéndola y de qué modo.

- Proporciona los productos o servicios que actualmente existen en el mercado y que satisfacen esa necesidad insatisfecha.
- Realiza una estimación de la cantidad de productos que el mercado está demandando más.
- Determinación de los principales canales de distribución y comercialización de los productos, a través de los cuales llegaremos de mejor manera al consumidor final.
- Conocer al detalle información sobre nuestra competencia directa, así como de los bienes y servicios que ofrecen.
- Analizar los precios de los productos complementarios y sustitutivos.

Mediante el estudio de mercado, se analizan:

1. Estudio del producto o servicio: El objetivo principal del Estudio del producto es analizar los aspectos más relevantes del producto que se pretende producir. Para ello, es de sentido común empezar por la definición y los antecedentes históricos del mismo.

2. Análisis de la oferta: tiene como objetivo determinar las condiciones y cantidades de un bien o servicio que se pretenden vender en el mercado. La oferta es la cantidad de productos que se colocan a disposición del público consumidor (mercado) en determinadas cantidades, precios, tiempos y lugares.

3. Análisis de la demanda: conocer los motivos por los que los consumidores demandan y adquieren un producto en particular, y encontrar los métodos que incentiven su demanda y consumo. La demanda es la cantidad total de un bien o servicio que la gente desea adquirir.

4. Análisis de los precios: determinar el precio, es decir el valor de un bien o servicio.

5. Análisis de los canales de distribución y comercialización: es el estudio de las vías elegidas por una empresa que un producto recorre desde que es creado hasta que llega al consumidor final.

- **Estudio técnico**

Cronograma de proyección u horizonte de planificación

En esta sección se debe indicar la proyección del tiempo de planificación, expresado en meses y años, desde el inicio de ejecución de las inversiones, fase de ejecución del proyecto, hasta la fecha que se estime que finalizan las inversiones, fase de “operación”.

Localización o ubicación

El estudio debe precisar la ubicación del centro de formación principal, donde se impartirá la formación y actualización al personal de mar, detalla planos de acceso y plano de distribución del lugar.

Gracias al análisis de ubicación se busca determinar la localización idónea para desarrollar el proyecto, ya que de esto dependen factores vitales para alcanzar la rentabilidad del proyecto durante la ejecución de sus procesos, siendo esto vital para puntualizar las ventajas y desventajas que esto acarrea al proyecto. Motivado a los costos de transporte de insumos, personal y acceso del público a quien va dirigido el servicio, así como las comodidades que la ubicación represente para el cliente y el proyecto.

Infraestructura de servicios

Este estudio detalla la infraestructura física y de servicios básicos o especializados requeridos para el desenvolvimiento óptimo del proyecto, asociado a los costos inherentes.

Tecnología

El estudio técnico debe enumerar el tipo de tecnología a utilizar, así como sus ventajas en los diferentes procesos, con el fin de analizar y priorizar conforme a los servicios que se desea prestar en el proyecto, la relación disponibilidad funcional versus costo, además de hacer proyección de costos de mantenimiento e impacto en el proyecto.

Proceso de producción

Es la consecución armónica de los procesos y actividades que conllevan el proyecto a cabo efectivamente, para la entrega del servicio al cliente y la retroalimentación del proyecto.

Para el seguimiento y control de la producción se pueden emplear diferentes herramientas dentro de las cuales se usaran: Diagrama de Flujos, Diagrama de Bloques y cuadro de avance.

Desechos y pérdidas del proceso

Reconoce la necesidad de la implantación de un plan de recolección de desechos y destino final de los mismos, en todas las fases del proyecto. Se debe pormenorizar cuales serán estos desechos y estimar los costos y logística asociada, a fin de minimizar el impacto ambiental.

Organización y Ocupación

En este aspecto se detalla el diseño de la organización mediante el cual se ejecutaran los procesos, se denota el personal a emplear sus cargos y responsabilidades y se calculan los costos generados al respecto.

Capacidad Instalada y Utilizada

La capacidad instalada es el potencial de producción o volumen máximo de producción que una empresa en particular, unidad, departamento o sección; puede

lograr durante un período de tiempo determinado, teniendo en cuenta todos los recursos que tienen disponibles, sea los equipos de producción, instalaciones, recursos humanos, tecnología, experiencia/conocimientos, etc. La capacidad utilizada es el porcentaje de la capacidad instalada que alcanza la empresa en unidad de tiempo.

Intranet e internet

La intranet es una red informática interna de una empresa u organismo, basada en los estándares de Internet, en la que las computadoras están conectadas a uno o varios servidores web, mientras que internet es una red informática a nivel mundial. Para la realización de un proyecto de educación con tecnologías informáticas tanto presencial como a distancia es vital poseer conexión internet de calidad con los usuarios, así como poseer una intranet segura para mantener la coordinación de los procesos entre los stakeholders, debiendo ambas tener un nivel de seguridad óptimo que provea confidencialidad en los datos allí manejados.

- Estudio económico-financiero

El estudio económico-financiero debe presentar información financiera sobre el plan de inversiones iniciales, el plan de financiación, el sistema de cobro a clientes y de pago a proveedores, el presupuesto de tesorería, el balance de situación.

El plan de inversión inicial permite conocer qué lo que necesitamos y cuánto nos va a costar. Esta es la parte del plan de negocio que nos permitirá conocer el dinero que gastaremos al empezar.

El sistema de cobro a clientes es el procedimiento mediante el cual se realizara el cobro del importe monetario al cliente por la prestación del servicio.

El sistema de pago a proveedores es el procedimiento mediante el cual se realizara el pago del importe monetario al proveedor por la prestación de un servicio.

El presupuesto de tesorería sirve para llevar el control de cobros y pagos con el objeto de mantener la liquidez de la empresa, y por tanto, su actividad.

El Balance de Situación es un informe, recogido en un momento determinado del tiempo, que muestra la situación económica y financiera de la empresa. El balance informa, de forma separada y ordenada, de la composición de la empresa en su activo, pasivo y patrimonio neto.

2.2.3 Diseño e implantación de un plan de desarrollo profesional

De acuerdo al Diseño e implantación de un plan de desarrollo profesional se deben considerar cuatro fases detalladas a continuación:

- **Planificación de las necesidades de RRHH de la empresa a medio plazo**

Donde se realiza un análisis y se determinan las necesidades para cada puesto y competencia diferenciando y detallando desde las básicas hasta las críticas, en virtud de potenciar las estrategias de la organización.

En esta fase se debe realizar una estimación y diseño de las rutas profesionales a partir las necesidades y objetivos estratégicos de la empresa, lo que requiere de un proceso de formación de todos los involucrados.

Las principales acciones que se deben realizar en esta etapa se pueden agrupar de la siguiente manera:

1. Identificación de puestos claves y competencias en función de las líneas estratégicas para así capacitar a los involucrados en dichas áreas claves previendo la capacitación- ascensos del personal en el futuro.
2. Diseñar planes de rutas, que consideren el contraste entre los perfiles profesionales de los distintos puestos, a fin de establecer rutas de movilidad relacionados al crecimiento y desarrollo de competencias técnicas o de especialización del personal, lo cual conduce a un crecimiento diario de la organización.
3. Elaborar un plan de comunicación, mediante el cual la comunicación fluya de manera precisa, oportuna y se observe en la productividad de la organización. Para esto se deben definir los objetivos y fines de manera clara, involucrar a todos los participantes en todos los niveles desde el primer momento y en todo el proceso, teniendo en cuenta la escucha oportuna de los participantes así como un feedback acertado.

- **Identificación y clasificación del Recurso humano**

Definido lo que quiere la organización en la etapa anterior, el siguiente paso será conocer cuál es el potencial que poseen las personas. Para ello se emplearán diferentes técnicas encaminadas a detectar y clasificar dicho talento.

Jericó, P. (2011) en su obra “la Nueva gestión del Talento” establece que el talento humano se compone bajo la siguiente ecuación:

$$\text{TALENTO INDIVIDUAL} = \text{CAPACIDADES} + \text{COMPROMISO} + \text{ACCIÓN}$$

Donde:

CAPACIDADES: Conocimientos, habilidades y actitudes

COMPROMISO: Es el “motor” aporte lo máximo posible en su empresa y decida permanecer en la misma

ACCIÓN: representa la “velocidad” en la respuesta e innovación constante en la organización

Tomando en cuenta que la falta de alguno de estos elementos incide directamente de manera negativa en la productividad de la implementación del talento individual, es prudente analizar, establecer perfiles adecuados a cada puesto tomando de la mano esto con líneas estratégicas que fomenten el crecimiento y el compromiso por crecer como persona y profesionalmente a todo nivel en la organización, para de esta manera al seguir los planes de trabajo obtener la mejor combinación de capacidades, compromiso y acción lo cual conducirá al éxito a la organización.

Para esta etapa es necesario precisar Técnicas de identificación del Talento y generar Matriz de gestión del talento.

Técnicas de identificación del talento.

Es de vital importancia determinar las técnicas idóneas a emplear para determinar la potencialidad de las personas de la organización, considerando de estas personas, su edad, la formación referente al puesto, sus datos personales y profesionales actuales y a futuro, con lo cual se obtiene un compendio de datos que permitirán ajustar estas técnicas para una mayor productividad en la identificación del talento y por ende para el alcance del éxito de la empresa. Existe variedad de herramientas dentro de las cuales podemos mencionar:

-Cuestionario de auto identificación de potenciales: esta técnica permite obtener la opinión de la propia persona sobre sí mismo, permitiendo identificar variables profesionales, éticas, morales importantes para la organización.

- Entrevista de identificación de potencial: la entrevista permite obtener datos personales, profesionales, éticos y morales de manera más objetiva, ya que se contrasta información previa del CV con las opiniones y expectativas del entrevistado.
- Observación directa de su superior o del entorno del empleado: esta herramienta puede resultar subjetiva, sino es llevada a cabo mediante guías estructuradas que conserven la objetividad, ya que si se realiza de forma objetiva se podría obtener información valiosa ya que esta se basa en el desempeño de la persona en ciertas circunstancias pudiendo observarse varias variables importantes de desempeño que contribuyan a potenciar las actividades.
- Simulaciones y pruebas profesionales: emplea ejercicios que simulan la realidad laboral a fin de evaluar al personal de manera objetiva durante su desempeño, midiendo conductas.
- Análisis de adecuación persona-puesto: a través de este busca comparar los perfiles versus las competencias de la persona por puesto, a fin de determinar las potencialidades y deficiencias asociados y de esta manera determinar si la persona está en el puesto adecuado o podría dar mejores resultados en otro puesto.

Para la identificación de talento, se puede emplear una herramienta que permita clasificar el RRHH de la organización con la finalidad de optimizar su gestión, esta herramienta se le conoce como Matriz de gestión del talento.

Matriz de gestión del talento

La matriz de gestión del Recurso humano emplea dos ejes para determinar la adecuación de la persona al perfil del puesto contra su productividad, estos ejes son el desempeño y el potencial.

- **Desempeño**

Es la medición de los parámetros críticos: cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos en una escala diseñada por la organización. Pudiendo determinar si la persona presenta un bajo desempeño, es decir no cumple con sus objetivos abriendo un análisis para determinar el porqué de esta situación. El desempeño optimo es el aquel donde la persona alcanza sus objetivos, mientras que desempeño excepcional puede indicar que además de cumplir sus objetivos de acuerdo al cargo, la persona colabora o alcanza objetivos extras de su cargo, por ejemplo, los nombres y las escalas van a variar de acuerdo a cada organización y para su aplicación estas escalas deben estar definidas y conocidas por todos los involucrados para manejar los mismos estándares de evaluación que permitan una mayor objetividad en el proceso.

- **Potencial**

La medición de potencial se realiza de acuerdo a los requerimientos de la organización, mediante el uso de pruebas, que involucran competencias asociadas a los cargos o puestos y la orientación al alcance de objetivos, determinando si la persona está en el potencial idóneo para su cargo, si está por encima de ese cargo y requiere entrenamiento para ascender en la empresa a largo plazo o si esta posee un alto potencial para ascender a corto plazo por ejemplo.

Al cotejar el nivel de desempeño con el potencial en la matriz de gestión de talento, se obtendrán datos como los mencionados anteriormente, cuya información será vital para tomar decisiones en cuanto a la idoneidad de la persona y el cargo, las rutas de crecimiento personal y profesional del personal y por ende resultara en una mayor productividad en la organización, ya que se estará empleando los recursos de forma óptima.

Matriz de gestión de talento

Potencial	+			
	Alto			
	Medio			
	Bajo			
	-	No cumple objetivos	Cumple objetivos	+ Supera los objetivos
Desempeño				

Figura 1.

FUENTE: Diseño e implantación de un plan de desarrollo profesional en Recursos humanos. http://www.eoi.es/wiki/index.php/Dise%C3%B1o_e_implantaci%C3%B3n_de_un_plan_de_desarrollo_profesional_en_Recursos_humanos

Ejemplo de Matriz de gestión de talento

		Necesita Desarrollo	Se Ajusta a las Expectativas	Excede a las Expectativas		
POTENCIAL Alto ↑ P O T E N C I A L ↓ Bajo	Alto	Mejorar en el Rol Actual o Reasignar	Preparar para Futuros Roles		Alto	
		Mejorar en el Rol Actual			Crecimiento	
	Bajo	Mala Contratación Reemplazar	Mejorar en el Rol Actual	Reconsiderar	Limitado	
		← D E S E M P E Ñ O →				

Figura 2.

Fuente: desarrollando el capital humano. <http://capacitandodegira.blogspot.com/2013/05/la-matriz-del-desempeno-y-potencial-el.html>

Los resultados de la matriz de gestión del recurso humano como las herramientas de identificación del talento, aportan información vital para el ajuste de los planes de formación, las rutas y planes estratégicos de la organización.

- **Desarrollo profesional individualizado.** Una vez que se han definido las fases anteriores, teniendo claro lo que quiere y lo que posee la organización, se procede a aplicar el diseño de los planes generales pero de manera individual a cada integrante de la organización a fin de estudiar, analizar el desempeño, carencias y potencialidades en virtud de usarlos para aportar, redefinir ajustar los planes para obtener una mejora continua y por ende el éxito.

En esta etapa se define el plan de carrera individual de cada persona basados en los planes de carrera y datos personales de la primera etapa y segunda etapa. Para cada programa o plan se identificara el responsable, fechas de cumplimiento y el plan de formación. Las principales actividades se pueden agrupar en tres equipos:

RR.HH: quienes se encargaran de dar el soporte técnico, aportar instrumentos, conocimientos para que el sistema funcione de manera armónica, mientras sensibiliza, forma y adiestra a la línea de mando involucrada.

LINEA DE MANDO: tendrán la tarea de adiestrar, formar, delegando tareas y responsabilidades, con el fin de ser y promover entrenadores efectivos que apliquen los planes oportunamente.

EMPLEADOS: deberán desarrollar las nuevas habilidades, conocimientos adquiridos en las actividades formativas.

Aunado a esto se debe fomentar el compromiso de cada persona, lo cual se puede alcanzar a través de herramientas como la Formación, donde se impartirán acciones formativas adecuadas a los niveles de instrucción y puestos a desarrollar para potenciar las habilidades de cada involucrado. Otra herramienta con la cual se promueve el compromiso es el coaching, el cual consiste en la instrucción de técnicas y herramientas que le permitan desarrollarse personal y profesionalmente en su actividad diaria al trabajador, para que este aprenda a detectar obstáculos, resolver problemas, genere ideas para resolución de conflictos y una mejor interrelación con su entorno de trabajo.

Así como el coaching y la formación, se dispone de otra herramienta para el alcance del compromiso en la organización, a través del mentoring, el cual es un proceso continuo de apoyo al personal, por parte de personal de alto potencial intelectual y capacidad de trabajo, apto para a través del cómo se hace y las experiencias pueda transmitir conocimientos a cada persona para un crecimiento individualizado tanto personal como profesional.

Es importante contemplar para el éxito del plan individualizado de desarrollo profesional sea exitoso, se deben complementar los aspectos antes mencionando aportando de manera oportuna sus ventajas que aportan para una alta eficiencia, gestionada bajo planes de promoción, compensación alineados con los planes estratégicos de la organización, donde cada involucrado sea responsable, tenga claro hacia dónde va la empresa y la empresa conozca las expectativas de las personas.

- **Seguimiento.** Es la última fase en el cual se hace seguimiento y evalúa tanto los empleados como los procesos a fin de obtener datos que permitan determinar los resultados obtenidos de la implantación del plan.

Para esto es necesario disponer de herramientas con las cuales realizar un control y comparación de las metas y alcances obtenidos, así como determinar las fallas, desviaciones para corregir, ajustar y realizar mejoras continuas.

En estas actividades deben participar el RRHH, creando instrumentos de seguimiento, así como apoyar con el soporte técnico y tomando las acciones correctivas. Por otro lado debe servir de apoyo para recibir información de los empleados elegidos de las nuevas asignaciones y responsabilidades.

La línea de mando debe participar realizando el seguimiento a las personas bajo su mando, determinando la capacidad de cumplimiento de los deberes, responsabilidades y habilidades. Debiendo involucrarse con el departamento de RRHH notificando los resultados obtenidos y sus posibles soluciones.

Una vez recibida toda esta información, debe hacerse una reunión donde se realice una síntesis para de esta forma desarrollar un plan de actividades, donde se especifique las fechas, los objetivos, quien y mediante que herramienta se van a desarrollar los planes de formación o acciones correctivas y plan de evaluación de estas herramientas y finalmente una evaluación global del plan, detallando indicadores de funcionamiento óptimo, rentabilidad, valoración de los destinatarios del programa, valoración de los gestores y tutores.

Completado esto se leerán los resultados, se establecerán nuevos planes, acciones correctivas dándose pie a la retroalimentación del proceso, para una mejora continua.

Esquema para desarrollo profesional.

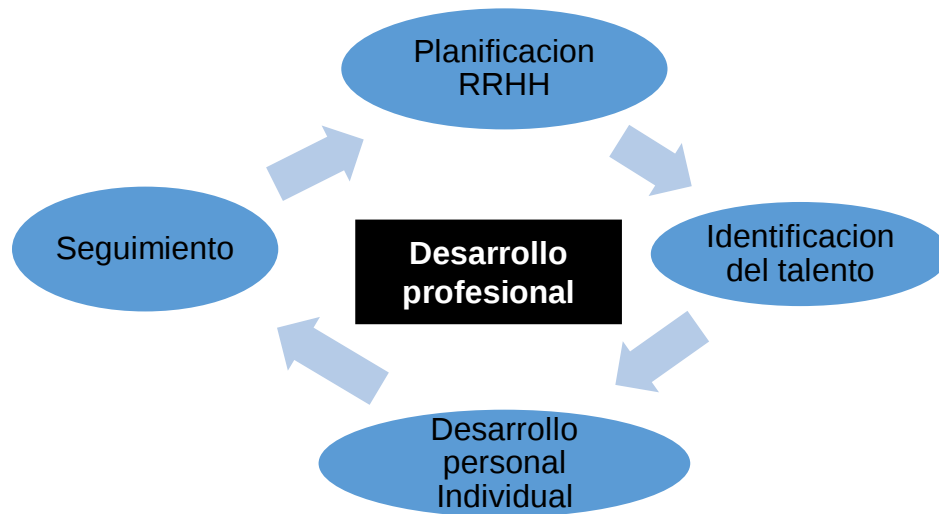


Figura 3.

Fuente: Diseño e implantación de de un plan de desarrollo profesional en Recursos humanos.http://www.eoi.es/wiki/index.php/Dise%C3%B1o_e_implantaci%C3%B3n_de_un_plan_de_desarrollo_profesional_en_Recursos_humanos

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO.

Generalidades

En el siguiente capítulo se detalla la metodología y el procedimiento que se seguirá para desarrollar la investigación, a fin de dar solución al problema planteado en este estudio de acuerdo a Hernández, R. y col. (2003). La metodología es el según Finol y Camacho (2006) es el “como” se realizará la investigación, definiendo en este marco metodológico las técnicas, métodos, herramientas, procesos y procedimientos a emplear en la investigación que lo lleven a dar respuesta acertada al estudio.

En función de dar respuesta al problema en estudio, conforme a Ballestrini M. (2001): ... Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos... el diseño de una investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma. (p.131)

La investigación se organiza dando respuesta a los objetivos específicos planteados. Este trabajo persigue dar respuesta acertada y oportuna a cada uno de los interesados, contrastando un requerimiento institucional con las necesidades de los interesados, para de esta manera obtener el mejor provecho de la interacción de estos elementos, empleando recursos actualizados, canales de comunicación eficiente y un plan estratégico, basado en el buen uso de data suministrada.

El ámbito de acción del presente estudio es la creación de un centro de formación integral para personal de mar en Venezuela, mediante la impartición de

clases presenciales o virtuales, con el uso de recursos de aprendizaje tecnológicos para la enseñanza y tecnologías de información y capacitación a distancia, para las diferentes áreas de desempeño abordado.

La investigación se realizará con base a ser considerada como un proyecto de Desarrollo Sostenible según el Manual de TEG de la UCAB un estudio que consiste en la investigación, elaboración, desarrollo de propuestas estratégicas de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, orientado este estudio hacia la innovación en materia educativa, creando un servicio único, en un tiempo y alcance definido, el cual da soluciones a los interesados, mediante una mejora continua, a ser aplicado posteriormente por la organización a fin de adoptar un sistema de gestión eficiente, responsable y ético que contribuya al crecimiento de las personas involucradas, la sociedad y medio ambiente.

Por tratarse de un proyecto de desarrollo sostenible, debe tener apoyo en una investigación de tipo de campo con carácter descriptivo, motivado a que la información o los datos que responderán a las interrogantes formuladas en el capítulo I se tomaron del escenario natural en donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje de las instituciones y participantes de los centros de formación actuales en Venezuela.

Según los autores Santa P. y Martins F (2010)), define: La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pag.88).

Méndez (2003), indica que la investigación descriptiva utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura de los fenómenos en estudio, además ayuda a establecer comportamientos concretos mediante el manejo de técnicas específicas de recolección de información. Así, el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación.

Empleando este tipo de diseño de investigación ya que es la que permitirá medir las variables necesarias y sin manipularlas, mediante la recolección de datos extraídos directamente del contexto natural del personal de mar.

De acuerdo a la modalidad de investigación, de proyecto factible, UPEL (2006), mediante su manual sugiere que esta investigación se desarrolle en tres fases como se plantea para proyecto factible según el manual UPEL. Estas fases son:

- Fase Diagnóstica: es aquella donde se realizará la recopilación de la información, planeamiento, fundamentación teórica e identificación de las ventajas de la creación del centro de formación integral para personal de mar.
- Fase de procesos: es aquella en la cual se emplearán los resultados de la fase de diagnóstico, para elaborar el modelo de funcionamiento del centro de formación, las áreas a atender, las modalidades.
- Fase final: es aquella donde se ejecutará y se creará el centro de formación especializada para personal de mar. En este estudio esta fase dependerá de mi persona y accionistas para llevar a la realidad este proyecto.

Este estudio plantea no solo la creación del centro de formación sino también promover la mejora continua, basados en la responsabilidad, trabajo en equipo,

formación de líderes, lluvia de ideas, respeto y crecimiento personal como motor de crecimiento de la sociedad que deseamos en busca de mejor calidad de vida al formar ciudadanos.

3.1 Población y Muestra.

Al plantear una investigación es vital determinar que o quienes serán los objetos de la investigación, debiendo establecer la población y muestra a estudiar, teniendo en cuenta que Arias (2006), se entiende por población el " conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". (p. 81). Es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

Asimismo Arias define población finita como aquella cuyo elemento en su totalidad son identificables por el investigador y población Infinita como aquella cuyos elementos es imposible tener un registro identificable.

Arias (2006), precisa que población accesible Es la porción finita de la población objetivo a la que realmente se tiene acceso y de la cual se extrae una muestra representativa. El tamaño de la población accesible depende del tiempo y de los recursos del investigador.

Mientras que para la muestra Castro (2003) la define "como subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69). Esto se tomara en cuenta al realizar el estudio".

Para este estudio se debe tomar en cuenta que este va dirigido a adultos, por lo que se deben considerar, los postulados de la Educación de adultos y/o la

Andragogía, la cual permitirá contextualizar de forma adecuada las estrategias apoyadas en la tecnología.

Conociendo que, Alcalá, A. (1997), menciona que la andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

La población de esta investigación estará constituida por un total de 10 oficiales inscritos en el curso especial, que optarán al título de primeros oficiales una vez cursado y aprobado el curso especial de postgrado en sus dos fases.

3.2 Operacionalización de variables.

Objetivo general: Analizar la factibilidad técnico-económica del proyecto de un centro de formación y actualización para marinos, de acuerdo a los estándares establecidos por la OMI y las necesidades operativas abordo de las instalaciones marinas.

Tabla 2. Operalización de las variables.

OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ITEMS	FUENTE
Diagnosticar la situación de la población correspondiente al personal de mar activo en Venezuela, que requiera adquirir las certificaciones nacionales e internacionales exigidos por las autoridades marítimas.	Situación de la población correspondiente al personal de mar activo en Venezuela, que requiera adquirir las certificaciones nacionales e internacionales exigidos por las autoridades marítimas.	Demográfica Académicas	Edad Ubicación geográfica Áreas de conocimiento	Cuestionario	Del 1 al 3	Personal de mar venezolano.
Estudiar las necesidades de formación del personal de mar de acuerdo al diagnóstico y contrastar dicha información con la oferta del mercado competidor. Evaluar la factibilidad económica financiera del proyecto, para el desarrollo de un centro de estudios de actualización para Marinos Mercantes.	Necesidades de Formación del Personal del mar y contrastar dicha información con la oferta del mercado competidor. Factibilidad económica financiera para el desarrollo de un centro de estudios de formación y actualización para Marinos	Formación del Personal Factibilidad Económica	Niveles de aplicación Sistema de aprendizaje Disponibilidad de servicios actual Requerimientos nacionales e internacionales Recurso Económicos Recursos Humanos Factibilidad Económica, según la gerencia de proyecto	Cuestionario	Del 4 al 16	
Elaborar la propuesta del desarrollo de un centro de estudios de actualización para Marinos Mercantes.	DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN					

Fuente: Espinoza, L. (2018)

3.2.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.

La técnica de recolección de datos es el modo que el investigador utilizará para conseguir la información para realizar el estudio. Debiendo determinar según Hurtado, J. (2000), quien afirma que “la selección de técnicas de instrumento de recolección de datos, implica determinar por cuales medios o procedimientos el investigador obtendrá la información para alcanzar los objetivos de la investigación”. (p. 164), los medios de recolección de datos mediante métodos cuantitativos, para lo cual en este estudio se empleara el instrumento llamado cuestionario, acotando que:

Según Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Tamayo y Tamayo (2008: 124), también señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”.

Por consiguiente, para obtener la información de las muestras seleccionadas para este trabajo, se utilizará como instrumento de recolección de datos un cuestionario.

3.2.2 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Información.

A efectos de la investigación, es de suma importancia el conocimiento de la metodología y la correcta interpretación del proceso investigativo, lo que permitirá seleccionar la perspectiva metodológica adecuada al problema planteado para tomar decisiones basadas en leyes científicas que permitan explicar y validar fenómenos

concretos así como legitimar la organización del estudio; dependiendo de la finalidad y los objetivos que el investigador se proponga.

Para dar respuesta eficiente a la investigación es importante la validez de los instrumentos, debiendo el investigador velar por su sistema de variable e indicadores conjuntamente con su(s) instrumento(s) de recolección de datos, sean analizados y evaluados por diferentes especialistas en la temática que se está investigando, para de esta manera medir la necesidad- beneficio. Debiendo según Busot (2001), toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales que son: .- Confiabilidad, - Validez y objetividad. Para esto se empleara el juicio de expertos y cálculo de los Coeficientes de Alfa de Cronbach.

3.3 Procedimientos de Ejecución en la Investigación.

Para los fines de la realización el presente estudio se utilizaron los siguientes momentos de investigación:

Momento Lógico Inicial: se realizará una serie de revisiones documentales y bibliográficas sobre investigaciones previas relacionadas con las variables en estudio, las mismas serán clasificadas cronológicamente.

Momento Metodológico: Por estar enmarcado el estudio en una investigación aplicada, la cual se emplea para resolver un problema como indica Yabes y Valarino (2010) y sustenta UCAB (2011) en Instructivo Integrado Trabajos especiales de Grado, se utilizará la técnica de recopilación de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual será validado a través de los criterios y la confiabilidad mediante el método de Consistencia Interna, utilizando el cálculo de los Coeficientes de Alfa .

Momento Lógico Operativo: se procederá a ordenar, tabular y analizar a través de la estadística descriptiva los datos obtenidos.

Momento Lógico Final: se realizará el Diagnóstico y se evidenciará la necesidad de la creación de un centro de formación integral para marinos en Venezuela, se expondrán las modalidades de atención del centro, se procederá a inducir a los instructores y participantes en dichas modalidades.

3.4 Técnica de Análisis de Datos.

Luego de ser aplicados los instrumentos, se procederá a tabular las respuestas emitidas por los docentes y participantes en estudio, las cuales se transcribirán en una matriz de doble entrada a fin de determinar las frecuencias relativas y absolutas para cada uno de los ítems del estudio.

Se procederá a calcular las tendencias empleando la frecuencia relativa. Se tabularán los datos y se graficarán mediante gráficos de torta para estudiar su comportamiento mediante la técnica de análisis porcentual para posteriormente contrastarlos con el marco teórico, presentar las conclusiones y recomendaciones del trabajo. Marco Teórico y presentar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.5 Código de ética.

El presente trabajo se realiza con el fin de desarrollar un centro integral de actualización para marinos, el cual desde su planificación y en cada una de sus fases se regirá por las características sugeridas por el PMI en el código de ética y conducta profesional, donde como profesionales de cada una de las áreas a formar parte del equipo de trabajo del centro de actualización, nos comprometemos a actuar cónsonos a la visión y propósito del código antes

mencionado, "...actuar de manera correcta y honorable, fijando un alto nivel de exigencia, aspirando alcanzar en todos los aspectos de nuestras vidas: en el trabajo, en el hogar y al servicio de nuestra profesión".

El equipo de trabajo de este centro de formación para marinos, persigue ayudar a las personas a ser mejores profesionales, a la par de fomentar valores fundamentales como la responsabilidad, el respeto, la equidad y honestidad, pilares de una sociedad que día a día evoluciona en beneficio de la mejora continua de la calidad de vida de sus ciudadanos.

La responsabilidad se encargara de que cada uno de los miembros del equipo y participantes de los planes de adiestramiento, puedan tomar decisiones acertadas, con lo que deben asumir las consecuencias así como en el caso de no tomarlas, también asumir lo que esto genere, creando un clima de trabajo donde cada uno conocerá y estará consciente del impacto de sus acciones a su entorno: sociedad, seguridad pública y el medio ambiente.

Para esto, emplearemos el respeto, considerando a los demás, a nosotros mismos y los recursos que nos sean confiados, con el fin de generar la confianza y excelencia en el desempeño de cada uno, desarrollando y fomentando la cooperación mutua y el trabajo en equipo de diversas áreas encausados a una meta común. Es necesario, emplear técnicas que permitan la lluvia de ideas para la resolución de conflictos de cualquier índole, donde todos valoren y respeten a sus compañeros y sus opiniones, sabiendo manejar las relaciones para tomar decisiones de manera imparcial y objetiva, que generen un trato de equidad, sin prejuicios ni favoritismos, basados en la honestidad, nuestra capacidad para hacer frente a la verdad y actuar con sinceridad, donde todos sientan un ambiente seguro donde puedan expresar la verdad.

3.6 Cronograma y recurso.

Para la realización de este centro se requerirán y los siguientes elementos:

Tabla 3. Cronograma y recurso.

Cronograma							
0 Meses	3 Meses	4 Meses	7 Meses	8 Meses	10 Meses	11 Meses	13 Meses
Planeamiento del centro	Legalización del centro	Adquisición de instalación y equipos	Puesta en marcha del centro de formación	Auditoria interna y externa	Evaluación contraste real vs estm. y Reajustes	Auditoria interna y externa	Evaluación contraste real vs estm. y Reajustes
Recursos							
➤ Equipo disciplinario: ○ Ing de proyectos ○ 6 Especialista en formación marítima y pedagógicos. ○ 1 contador ○ 1 abogado ○ Arquitecto ○ 1 ingeniero Informático ➤ Capital monetario 2000\$	➤ Equipo disciplinario: ○ 1 abogado ➤ Capital Monetario 2000\$	➤ Equipo disciplinario: ○ Ing de proyectos ○ 1 contador ○ 1 abogado ○ Arquitecto ○ 1 ingeniero Informático ➤ Capital monetario 20000\$	➤ Equipo disciplinario: ○ Ing de proyectos ○ 10 Especialista en formación marítima y pedagógicos. ○ 1 contador ○ 1 abogado ○ Arquitecto ○ 02 ingeniero Informático ➤ Capital monetario 3000\$	➤ Equipo disciplinario: ○ 02 auditores ➤ Capital monetario 1500\$	➤ Equipo disciplinario: ○ Ingeniero de proyectos ○ 10 Especialista en formación marítima y pedagógicos. ○ 1 contador ○ 1 abogado ○ Arquitecto ○ 02 ing. Informático ➤ Capital monetario 3000\$	➤ Equipo disciplinario: ○ 02 auditores ➤ Capital monetario 1500\$	➤ Equipo disciplinario: ○ Ing de proyectos ○ 10 Especialista en formación marítima y pedagógicos. ○ 1 contador ○ 1 abogado ○ Arquitecto ○ 02 ing. Informático ➤ Capital monetario 3000\$

Fuente: Espinoza, L. (2018)

3. 7 Estructura Detallada De Trabajo.

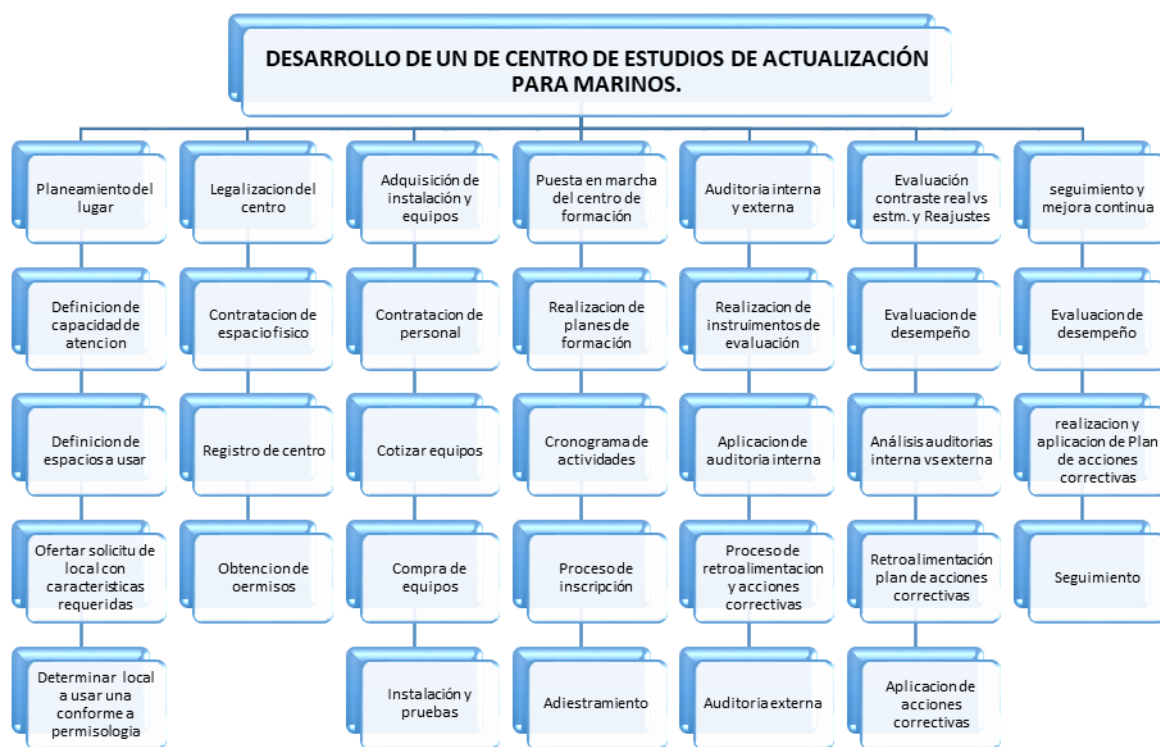


Figura 4. Estructura Detallada De Trabajo
Fuente: Elaboración propia (2018)

CAPÍTULO IV. MARCO ORGANIZACIONAL O VENTANA DE MERCADO.

4.1 Ventana de Mercado.

El centro de estudios integrales para actualización de marinos, posee una ventana de mercado amplia, destinada a todo el personal de mar que pueda acceder a nuestras instalaciones, o a través de la web, tanto nacional como internacional, que laboren en instalaciones marinas.

El centro de actualización ofrecerá sus planes de formación para Peritos navales, capitanes, jefes de máquinas, primeros oficiales, segundos oficiales, terceros oficiales o Juniors tanto de cubierta como de máquina, con licencia sin restricción o con restricción, personal de apoyo de cubierta, máquinas y cámara, pasantes, staff de embarcaciones recreacionales, plataformas e instalaciones marinas, personal administrativo y operativo de navieras o servicios ligados al negocio marítimo, demás personal que requiera dicha formación.

La ventana de mercado obedecerá a responder a la demanda de formación especializada para personal de mar, de acuerdo a las exigencias de la OMI, autoridades portuarias y agencias navieras/servicios portuarios o instituciones ligados al sector marítimo dentro y fuera de Venezuela.

El centro de formación para marinos contará con un equipo de especialistas dedicados a la investigación, entrenamiento e instrucción marítima, de seguridad y desarrollo organizacional. Con lo cual se garantiza un servicio de calidad, oportuno y eficiente a los usuarios, debido a que se atiende sus necesidades académicas, prácticas, experiencias, etc. de manera articulada, en la búsqueda de marcar una

pauta positiva en sus entornos de trabajo, familiar y personal, a través de la formación de seres integrales.

Misión

Aportar al desarrollo marítimo mediante la formación integral del personal de mar, quienes suministraran ideas innovadoras y acertadas para dar respuesta a los requerimientos y necesidades de cada organización.

Visión

La búsqueda de la eficiencia y el fortalecimiento de las competencias organizacionales, basado en la capacitación y crecimiento personal de los participantes en cada proceso.

Promover la participación activa, comprometida y responsable de los participantes con fundamento en los valores éticos de construcción de la sociedad, el cual les permita identificar problemas, generar lluvia de ideas para generar soluciones, empleando los lineamientos estratégicos para conducir las empresas al éxito.

Valores Organizacionales

- Responsabilidad: Somos responsables con nosotros mismos, nuestro equipo de trabajo, los usuarios, las empresas y nuestro entorno, en la búsqueda de forjar seres integrales de todos los participantes, basados en los principios éticos y los lineamientos estratégicos de la empresa, apuntando al éxito.

- Ética: capaces de tomar decisiones ajustadas a las situaciones, siguiendo los valores éticos del PMI, para gestar un ambiente positivo, honesto, donde prevalezca el crecimiento personal, organizacional y del entorno, gestando una sociedad de calidad.
- Trabajo en equipo: la integración armónica de cada individuo en el sistema, mediante una comunicación abierta, la implementación de los conocimientos y una actitud respetuosa, es la clave para alcanzar el éxito.
- Liderazgo: la participación activa de los participantes, a través del autoconocimiento de nosotros mismo, y el conocimiento de cada uno de los miembros del equipo, es el motor de cooperación que conlleva a la consecución de las actividades y el acierto en la toma de decisiones.
- Profesionalismo: cultivamos nuestros conocimientos, a través de la inmersión en la innovación que presentan las diferentes disciplinas interconectadas, ya que así tenemos una visión amplia, profesional en todo momento, para responder a las exigencias.
- Calidad: vamos en la búsqueda de la excelencia en lo que hacemos, brindando productos y servicios de calidad que brinden valor agregado a nuestros clientes, a través de la innovación y la mejora continua.

Objetivos Estratégicos

El centro de formación para marinos posee como objetivos a mediano y largo plazo establecerse en el mercado latinoamericano marítimo como empresa líder en el sector de transporte marítimo, proporcionando servicios de capacitación y certificación a la gente de mar y organizaciones que requieran de adiestramiento y desarrollo de personal.

CAPITULO V. DIAGNOSTICO DEL SERVICIO. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

5.1 Levantamiento de la situación actual de los centros de formación para marinos.

Para todo proyecto a realizar, es vital conocer el ámbito de desarrollo y las áreas inherentes en la actualidad, para de esta manera obtener un diagnóstico adecuado, con el cual se parta hacia la planificación y posterior ejecución basados en las necesidades de los stakeholders, conocimientos y objetivos a alcanzar para el éxito del mismo.

De acuerdo a la página web oficial de la Autoridad Acuática Venezolana llamada por sus siglas INEA, órgano rector en el sector marítimo en Venezuela y la única institución designada para otorgar la permisología a los centros de formación, el país cuenta a la fecha con 17 centros de formación para gente de mar, los cuales están distribuidos en las ciudades Caracas, Maracaibo, Catia la Mar, Punto fijo, Puerto la cruz, Maturín.

Estos centros de formación se dedican al adiestramiento y certificación en Cursos OMI, donde cada centro puede instruir en unos u otros cursos, lo que implica que en la mayoría de estas instituciones no hay disponibilidad absoluta de la totalidad de cursos OMI actuales, así como muy pocos de estos centros se especializa en la formación de artes marineras como es el caso del ubicado en la Isla de Margarita, mientras que la formación materia de seguridad industrial, gerencia y liderazgo recae en instituciones que no manejan dichos áreas aplicado al ámbito marítimo, lo cual trae consigo una gran preocupación por cubrir esta demanda del personal de mar que requiere adiestrarse en tantos temas.

Aunado a esto actualmente se observa que en el país se realiza formación en cursos OMI solo de forma presencial, apreciándose el uso de tecnologías como laptops, televisores, video beams como las herramientas de trabajo para tal fin.

Para realizar el diagnóstico debemos remitirnos a determinar la población de personal de mar venezolano que requiere actualización y formación, para luego delimitar la muestra a trabajar en este trabajo especial de grado.

De acuerdo a los datos suministrados por la Universidad marítima del Caribe, principal institución de donde egresan semestralmente personal de mar calificado, indica que actualmente egresan un media de 80 egresados en cada una de las 6 ramas de desarrollo académico en esta institución y 130 egresados en postgrado anualmente.

Aunado a esto se debe incluir a todo el personal de apoyo que desea incursionar en el sector marítimo, el cual de acuerdo a sondeos realizados por mi persona en instituciones de desarrollo profesional se ajusta a 79 personas de distintas ramas mensualmente.

Además se debe incluir el personal de mar egresado como técnico de la Institución La Salle en Margarita que asciende a 150 personas aproximadamente anualmente.

En mi experiencia profesional como instructor OMI, también he podido observar como personal de mar extranjero viene a instituciones venezolanas a calificarse y actualizarse de acuerdo a su nivel operacional o gerencial. Debiendo Venezuela dar respuesta a esta demanda de acuerdo a los parámetros del STCW en cuanto a la formación del personal de mar.

De acuerdo a esto en Venezuela tenemos una población media anual de personal de mar que requiere formación y/o actualización académica marítima.

Tabla 4.

Población media anual de personal que requiere formación y /o actualización marítima en Venezuela	
Personal profesional	610 personas
Personal de apoyo	229 personas
Personal a incursionar en la actividad marítima y personal extranjero	960 personas

Fuente: Espinoza, L. (2018)

Para esta población a la fecha de acuerdo al convenio internacional sobre formación y titulación del personal de mar en su última enmienda Manila 2010, exige un mínimo de 09 cursos por personal de apoyo, y un estándar de 36 cursos obligatorios para personal profesional marítima, el cual debe ser adquirido en instituciones de formación, y se deben actualizar en dichas organizaciones cada 5 años, a fin de refrescar y estar al día académica y técnicamente.

Para este estudio, se determina de acuerdo a Sampieri, Collado y Lucio (2010) una muestra intencional de 24 egresados de la Universidad marítima en pregrado y postgrado y personal de apoyo, ya que de esta manera se medirá la necesidad de formación en la población que más la requiere de esta área marítima y el personal que está en conocimiento de las exigencias de la OMI en materia educativa.

Tabla 5.

Muestra personal que requiere formación y /o actualización marítima en Venezuela a ser analizada	
Estudiantes de pregrado	04 personas
Terceros oficiales	04 personas
Segundos oficiales	04 personas
Primeros oficiales	04 personas
Capitanes- Jefes de maquinas	04 personas
Personal de apoyo	04 personas
Total muestra	24 personas

Fuente: Espinoza, L. (2018)

Este estudio se realiza mediante el uso del instrumento llamado encuesta, aplicado a la muestra antes mencionada en la tabla 5, a fin de determinar y diagnosticar la necesidad de formación del personal de mar en Venezuela. La encuesta se encuentra detallada en Anexos.

5.2 Análisis de Resultados.

Esta investigación ha empleado el instrumento de cuestionario, realizado a la muestra antes mencionada para medir las necesidades de la población en cuanto al requerimiento de un nuevo centro de formación para marinos, a fin de mantenerse actualizado.

La encuesta aplicada a la muestra obtuvo los siguientes resultados, detallados a continuación.

- Edad

Tabla 6. Edad.

Edad	Nº participantes	Porcentaje
22	02	8,33
26	02	8,33
28	03	12,5
32	03	12,5
36	03	12,5
41	03	12,5
47	02	8,3
53	02	8,3
57	02	8,3
65	02	8,3

Fuente: Espinoza, Leidy. (2018)

-Estado de Residencia

Tabla 7. Estado de residencia

Estado de Residencia	N° participantes
Caracas	04
Anzoátegui	02
Carabobo	03
Miranda	02
Maracaibo	02
Maturín	02
Mérida	02
Táchira	01
Bolívar	01
Extranjero	05

Fuente: Espinoza, L. (2018)

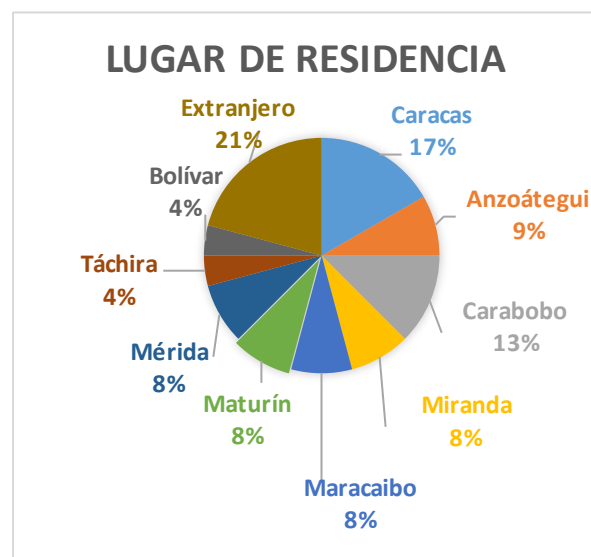


Figura 5.
Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Nivel educativo

Tabla 8. Nivel educativo

Nivel Educativo	N° participantes
Primaria incompleta	02
Primaria	02
Bachiller	04
Pregrado	08
Postgrado	08

Fuente: Espinoza, L. (2018)

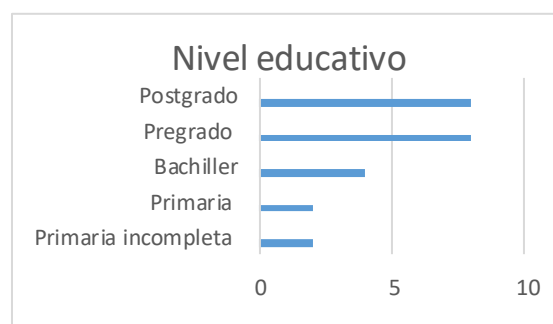


Figura 6.
Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Conocimiento del STCW

Tabla 9. Conocimiento del STCW

Conoce STCW	N° participantes
Si	24
No	0
STCW Vigente	N° participantes
78	0
MANILA 2010	23
2017	1

Fuente: Espinoza, L. (2018)

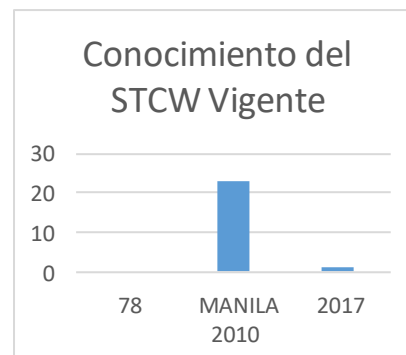


Figura 7.

Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Requerimiento de documentación

Tabla 10. Requerimiento de documentación

Labora en	N° participantes
Bandera Nacional	12
Bandera Extranjera	12

Fuente: Espinoza, L. (2018)

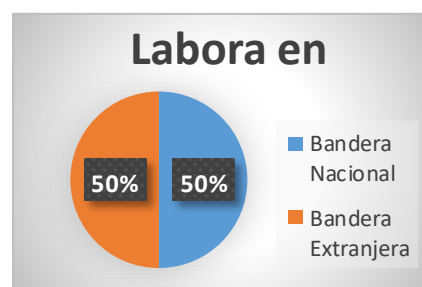


Figura 8.

Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Periodicidad de asistencia a centro de formación

Tabla 11. Periodicidad de asistencia a centro de formación

Periodicidad	Tiempo
Renovación	Cada 5 años
Homologación	Anual
Nuevos cursos	Semestral

Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Lugar Donde realiza la formación

Tabla 12. Lugar Donde realiza la formación

Formación	N° participantes
Nacional	19
Extranjero	05

Fuente: Espinoza, L. (2018)

A pesar de realizar en el exterior participantes indican obligatoriedad en homologación en centros de formación venezolana.

- Modalidad de la formación

Tabla 13. Modalidad de la formación

Formación	N° participantes
Presencial	24
En línea	0

Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Ubicación en cercanía a centro de formación

Tabla 14. Ubicación en cercanía a centro de formación

Cercanía a Centro de formación	N° participantes
Si	08
No	16

Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Problemas asociados a no disponer centro de formación cercano a lugar de residencia.

Tabla 15. Problemas asociados a no disponer centro de formación cercano a lugar de residencia.

Problemas	N° participantes
Inversión de tiempo para viajar	22
Aumento costos	24
Falta de quorum	15

Fuente: Espinoza,L. (2018)

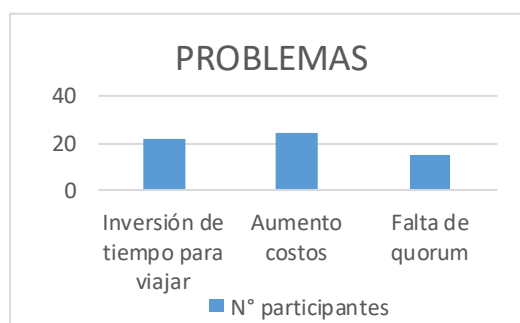


Figura 9.
Fuente: Espinoza,L. (2018)

- Posibles soluciones a problemas de no disponer de un centro de formación cercano.

Tabla 16. Posibles soluciones a problemas de no disponer de un centro de formación cercano.

Soluciones	N° participantes
Instalación de nuevo centro cercano	22
Disponer curso online	24

Fuente: Espinoza, L. (2018)

- Disponibilidad de centros en línea en Venezuela

Tabla 17. Disponibilidad de centros en línea en Venezuela

Disponibilidad	N° participantes
Si	0
No	24
Mixtos	0

Fuente: Espinoza, L. (2018)

-Formación requerida

Tabla 18. Formación requerida.

Formación	N° participantes
Cursos OMI	24
Cursos Marinería	16
Cursos del área	17

Fuente: Espinoza, L. (2018)



Figura 10

Fuente: Fuente: Espinoza, L. (2018)

Al aplicar la encuesta a la muestra evaluada, contabilizar y estimar los resultados estadísticamente se procede a analizar estos resultados para extraer información vital para evaluar y posteriormente la puesta en marcha del centro de formación de acuerdo a los requerimientos del mercado nacional referido a la formación integral del marino en Venezuela, con miras a ubicar el personal de mar venezolano a la vanguardia, mantener el estatus profesional de nuestros marinos acorde al estándar internacional exigido por La Organización Marítima Internacional para el adecuado y seguro desempeño de las actividades de la marina y sus actividades conexas en el mundo.

De acuerdo a los datos suministrados en el primer ítem de la encuesta, detallados en la tabla 7 y figura 5 se observa la presencia de personal de mar en todo el territorio nacional, con porcentajes representativos en diferentes estados.

Población que consta de varios niveles educativos denotadas en la tabla 8 y figura 6, evidenciando que el personal de mar venezolano dispone de personal sin formación académica, primaria, bachiller, pregrado y postgrado, precisando cada nivel diversos cursos para la preparación idónea de cada uno de las personas que laboran en el medio marítimo y sus áreas inherentes a esta actividad.

Cursos que atienden a la obligatoriedad de formación del Convenio de Formación y titulación de la gente de mar STCW, en su enmienda más reciente Manila 2010, la cual está en vigor en nuestros días, como es sabido por la población expresado en las tabla 9 y figura 7, requisitos sin los cuales sería imposible laborar en la industria del transporte marítimo mercante en Venezuela o el exterior.

Debido a que la gente de mar venezolana actualmente presenta una gran participación en embarcaciones o instalaciones nacionales e internacionales, como se plantea en la tabla 10 y figura 8, es vital mantener actualizados estos marinos y los que están en preparación para seguir dando respuesta a la demanda de personal marítimo de alto estándar, lo que abre las puertas del mundo para los marinos venezolanos, permitiéndoles desempeñarse en numerosas empresas ocupando puestos de trabajo relacionado con su perfil, generándoles mejor calidad de vida para ellos y su entorno, por sus innumerables beneficios.

Para cumplir con este estándar de calidad en la gente de mar venezolana, acude semestral, anual y cada 5 años a los centros de formación conforme a los datos de la tabla 11, para realizar capacitación, renovación o refrescamiento de cursos existentes y nuevos exigidos por la OMI, la Autoridad Acuática, la empresa y a demanda de la población para incrementar sus habilidades en su puesto de trabajo, en virtud de realizar operaciones seguras y mayor efectividad.

Esta formación está disponible en diversos países, pudiendo ser realizados por el marino en el instituto que desee. Sin embargo para la gente de mar venezolana, es requisito que toda su formación debe estar respaldada por un centro venezolano avalado por la Autoridad Acuática INEA, haciendo indispensable la homologación de las certificaciones internacionales en un centro nacional, otro servicio que debe ofrecer un centro de formación según tabla 11 y 12, para dar respuesta a este requerimiento al personal que posee certificaciones internacionales en la actualidad.

En Venezuela de acuerdo a la Página Oficial del INEA, existen 16 CENTROS DE EDUCACIÓN NÁUTICA AUTORIZADOS para instruir en materia de cursos OMI, estos se encuentran en distintas ciudades como Caracas, Puerto La Cruz, Punto Fijo, Margarita, Maracaibo, Catia La mar, los cuales ofrecen distintos cursos OMI, donde solo La Universidad Marítima Del Caribe en Catia la mar tiene licencia para dictar el mayor número de cursos OMI, haciendo necesario que la gente de mar tenga que trasladarse de su lugar de residencia a otros estados para acceder a los distintos cursos según datos de la tabla 14, ya que todos estos centros ofrecen la modalidad presencial como única opción como se observa en la tabla 13.

Traslado del personal que genera problemas importantes para la población como lo son los enumerados en la tabla 15, generando inconvenientes que hacen cuesta arriba para recibir la formación oportuna. La gente de mar venezolana recomienda según la tabla 16 la creación de un centro de formación cercano a su lugar de residencia y/o la disponibilidad de la modalidad virtual con lo cual minimizarían los problemas para formarse a tiempo y en mejores condiciones.

No obstante, aun Venezuela no cuenta con un centro de formación en línea (tabla 17) que satisfaga los requisitos del STCW en materia de formación, siendo un gran reto la creación de un centro de certificación y actualización para el personal de mar que ofrezca formación en ambas modalidades presencial y en línea, satisfaciendo la necesidad de la población venezolana, además de poder suministrar este servicio en línea a cualquier usuario en el mundo, ofreciendo y dando a conocer el potencial venezolano de instructores capacitados y clientes satisfechos con la calidad de la certificación.

Al ser pionero en este centro de formación presencial en Venezuela y en línea para todo el mundo, el centro atenderá la necesidad de formación en diferentes áreas esenciales y especializadas del transporte marítimo y sus actividades conexas, como las solicitadas por la población en la tabla 18, donde se reporta el requerimiento de

instruir en materia de todos Cursos OMI vigentes a la fecha, marinería, áreas conexas tales como gerencia, liderazgo, formación por oficios, permisología de trabajo, instrucciones particulares de empresas y toda aquella formación que contribuya a operaciones seguras y eficientes.

CAPITULO VI. DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL SERVICIO

6.1 Diseño e implantación del servicio

A través de este instrumento, se realizó la medición diferentes variables como son: la disponibilidad o necesidad de un nuevo centro de formación marítima, la demanda del servicio, las diferentes necesidades de la población para este servicio a fin de recopilar información sobre cuales cursos ofertar así como la población a atender.

Para el uso eficiente de esta información, realizar el diagnostico se realiza por especialistas en el ámbito marítimo y la gerencia de proyectos, para de esta manera realizar el diagnostico paso a paso de los proceso y procedimientos del centro a desarrollar por parte de los interesados desde el inicio hasta su ejecución exitosa incluyendo las mejoras continuas del proyecto, a través de la respuesta a cuestionamientos como son: ¿Cuál es la situación actual?, ¿Qué se quiere lograr? ¿Quiénes lo desean alcanzar? Y ¿Qué pasos deben ser seguidos para alcanzar el objetivo planteado de la mejor y más eficiente manera?

Para esto se realizaran sesiones de trabajo se llevan con una duración de tres horas, en una sala de juntas donde se encuentre el equipo marítimo, gerencia de proyectos y tecnológico. Quienes deberán contar con un equipo portátil donde se puede apreciar mediante herramientas y programas especializados el avance del proyecto, estimaciones de tiempo y de costo, recursos humanos, procesos y procedimientos, dudas e inquietudes del proyecto. Al inicio de cada sesión de trabajo se expone el objetivo y los puntos a tratar en la sesión de trabajo.

En cada sesión de trabajo se realiza:

1. Primera sesión de trabajo: Elaboración de EDT del proyecto

La primera sesión apertura con la explicación del objetivo, con el cual se genera una lluvia de ideas de los stakeholders, quienes previamente están documentados acerca de el diagnostico, el propósito del proyecto, con lo cual se comienza a construir la estructura detallada de trabajo EDT, donde se puntualizan los trabajos para llevar a cabo con éxito el proyecto.

Al finalizar la EDT, el equipo de trabajo calcula las horas de trabajo que conlleva cada actividad, lo cual se detalla, se difunde a los interesados y archiva en la documentación del proyecto.

2. Segunda sesión de trabajo: Asignación de espacio de tiempo de las actividades, asignación de los responsables, establecimiento de las precedencias de las actividades y definición de la línea base del proyecto.

Esta sesión inicia exponiendo el objetivo y orientándose documentalmente en las experiencias de otros proyectos parecidos en los que hayan participado los stakeholders, información que será de gran utilidad en la lluvia de ideas de cada sesión.

En esta sesión el gerente de proyectos, previamente habiendo estudiado los currículos de cada miembro, basado en su experiencia, sus valores éticos y las recomendaciones del equipo, decide y designa cónsono con las habilidades de cada participante los miembros del equipo, así como se detallan las responsabilidades de cada uno para el conocimiento personal y del equipo completo.

Posteriormente se detallan las jerarquías de cargos, las líneas de reporte y las vías de comunicación entre los distintos niveles para la difusión y retroalimentación efectiva, para asegurar el conocimiento y acceso a la información durante todo el proyecto en todas las fases del cronograma.

3. Sesión de inicio del proyecto o Kickoff.

Esta es la reunión de inicio del proyecto y punto de inicio a la posterior medición para el control y seguimiento de cada una de las fases del mismo, de acuerdo a lo estipulado en el cronograma del proyecto, observando la consecución de las actividades conforme a la delegación de cargos con sus responsabilidades y el uso de los recursos estimados. Este seguimiento y control se realiza bajo el intercambio de información de todas las áreas del proyecto y el gerente de proyectos, para obtener información tal como:

- Avance de las actividades planteadas en el cronograma.
- Evaluación y determinación de fortalezas y debilidades en cada proceso.
- Necesidad de la gestión de cambios, con base en manejo integral del proyecto.
- Notificación a todos los interesados de los cambios aprobados y sus mecanismos de puesta en acción y registro a fin mantenerse leal al proyecto.

4. Sesiones de seguimiento y de control.

Estas sesiones inician con la definición del objetivo, seguimiento y control. Sesión liderada por el gerente de proyectos, quien recibirá información oportuna de cada miembro del proyecto, relacionada con el estatus de los recursos (tiempo, recurso humano, costos, etc.) empleados en cada actividad y el desenvolvimiento de las actividades en cada proceso.

Gracias a esta información se realizan cuadros comparativos del avance real versus el avance planificado estimado en el cronograma, para determinar los porcentajes de avance, acotando en caso de adelanto o de retraso el motivo de esa variación para tomar acciones adecuadas de ajuste en las estimaciones del proyecto en conjunto con el equipo de trabajo.

En cada una de estas sesiones de seguimiento y control se debe exponer lo antes mencionado, en virtud de chequear constantemente el proyecto, afinar los detalles, con el fin de llevarlo al éxito a través de la mejora continua en todo proceso.

6.1.1 Requerimientos técnicos y funcionales de la propuesta.

La propuesta requiere la determinación de los requerimientos técnicos y funcionales a emplear en el proyecto para el logro de cada uno de los objetivos del proyecto y el alcance del éxito, mediante la entrega del servicio en tiempo y costos estipulado.

- **Requerimientos funcionales.**

Disponibilidad funcional de los equipos e instalaciones: para el desarrollo del centro de formación se requiere de una planta física en total operatividad, de igual forma que los equipos tecnológicos dispuestos para impartir la formación, emitir la certificación, realizar las documentaciones pertinentes. Estos recursos deben estar disponibles funcionalmente en todo momento, a fin de poder suministrar el servicio de calidad.

Simplicidad técnica: se debe adquirir tecnología de fácil instalación técnica, fácil manejo y acceso por el equipo de trabajo y los usuarios, solventar problemas de manera rápida, publicación de contenido oportuno con el objetivo de poder mantener la operatividad, el fácil acceso a la web a los usuarios desde el centro y desde cualquier parte del mundo vía web y el trabajo coordinado, seguro y simplificado en el centro.

Seguridad: Se debe poseer mecanismos de seguridad en la plataforma tecnológica, con el cual se resguarden los datos, evitando accesos no autorizados y que puedan poner en peligro la confiabilidad del centro.

▪ **Requerimientos técnicos.**

El centro deberá contar con una planta física con la disposición de áreas y equipos idóneos para impartir el adiestramiento, áreas comunes de cafetín, baños, primeros auxilios y consulta bibliográfica. Además debe contar con las áreas gerenciales y el componente tecnológico a describir a continuación.

Tabla 19.

Requisitos de planta física	
Espacios	Requisito mínimo
06 Salones	- Capacidad mínima para 15 personas y máxima de 30. Debiendo haber como mínimo 3 salones de capacidad para 30 personas. - Conexión a internet. - Pantalla inteligente de adiestramiento, televisor de última generación, computadora a la vanguardia. - Sistema de altavoces. - Sistema de Iluminación controlada.
01 sala de juntas	- Capacidad para 30 personas. - Conexión a internet. - Pantalla inteligente de adiestramiento, televisor de última generación, computadora a la vanguardia. - Sistema de altavoces. - Sistema de Iluminación controlada.
01 Laboratorio de instrucción a distancia	- Capacidad para 10 cubículos completamente cerrados - Conexión a internet. - Computadora a la vanguardia con programas de enseñanza a distancia. - Sistema de Cámara virtual con auricular y micrófono.
01 oficina	-Espacio abierto con capacidad para 08 puestos de trabajo. - Cada puesto de trabajo contara con un computador de vanguardia, teléfono, escritorio y silla ergonómica. - Conexión a internet
01 cuarto de archivo	-Espacio destinado al archivo de la documentación. -Tendrá de mobiliario destinado para archivar documentación física y digital. - Dispondrá de espacio para almacenar todo el material de papelería.
01 espacio de recepción	-Espacio destinado a recibir a los clientes, suministrar información, recopilación de datos para proveer servicios. -Contará con un computador de vanguardia, teléfono, escritorio y silla ergonómica.

01 cafetín	-Espacio destinado al área permitida para ingerir alimentos, lugar de esparcimiento. - Capacidad mínima para 50 personas. - 10 Mesas para 4 personas cada mesa. - Pantalla inteligente. - Ofrecerá un menú para clientes.
Área de aseo	-Sanitarios destinados a hombres, mujeres y personal discapacitado.
Área de consulta bibliográfica/ Estar de instructores	-Área dividida en dos ambientes minimalistas. -04 computadoras de vanguardia con acceso a internet. -Área con anaqueles para exhibición de material bibliográfico. -Mesa central con capacidad para 10 personas.

Fuente: Espinoza, L. (2018)

Tabla 20.

Requisitos tecnológicos	
Equipo	Requisito mínimo
Computadoras de vanguardia.	- 10 computadas equipadas con office, project., para trabajo de oficina. - 07 computadoras equipadas para adiestramiento presencial. - 11 computadoras equipadas para adiestramiento a distancia. Con Sistema de Cámara virtual con auricular y micrófono. - Conexión a internet. - Sistema de altavoces integrado para 7 áreas.
Pantalla inteligente de adiestramiento	-06 pantallas inteligentes digitales con su software.
Sistema de Internet para intranet e internet	- Computadora a la vanguardia con programas de enseñanza a distancia.
Televisor smart tv	-10 con conexión a internet.
Teléfonos	-10 teléfonos para red telefónica.
Circuito cerrado de vigilancia	-Un circuito, con sus cámaras y sistema back up.

Fuente: Espinoza, L. (2018)

Análisis de Stakeholders.

En esta área del proyecto se identifican a todas las personas involucradas en el desenvolvimiento del proyecto, categorizándolo en stakeholders internos y externos.

Al hablar de los stakeholders internos, se trata de los miembros que trabajan dentro del proyecto tales como:

- Los clientes internos se refiere a la persona u organización que está solicitando el proyecto.
- Patrocinador del proyecto concierne a quien tiene la necesidad de crear el centro de adiestramiento para marinos altamente competente, calificado y moderno que ofrece la solución a las necesidades de los usuarios.
- Equipo principal del proyecto: para este proyecto el equipo principal es el gerente de proyectos, instructor OMI.
- Proveedor de recursos funcionales destaca a las personas que laboraran a diario en las instalaciones del centro de formación.
- Grupos de apoyo: son aquellos relativos a la administración contable, legal, recursos humano, tecnológico orientados a dar soporte profesional dentro del proyecto.

En los stakeholders externos se encuentran los que tienen un interés intrínseco en el proyecto pero no forman parte de la organización, figurando entre estos:

- Clientes externos: personas o empresas conectadas con el proyecto desde la prestación de un servicio, como podría ser auditor, consultor, etc.
- Proveedores: pieza fundamental en el suministro de recursos esenciales para el proyecto, dentro de los cuales están proveedor de equipos tecnológicos, materiales de oficina, etc.

6.1.2 Control de cambio en los procesos.

Es importante que al tratarse de un centro de adiestramiento, este debe irse adaptando a las nuevas necesidades de formación, por lo que el equipo precisa manejar herramientas que permitan un control efectivo de los cambios, manteniendo la línea base del proyecto, pero acercándolo cada vez más al éxito. Para lo cual el proyecto debe contar con un manual de procedimientos donde se especifiquen los pasos a seguir para postular, analizar, probar, aprobar y registrar los cambios, el gerente de proyectos será quien de la última palabra basada en la información recopilada, así como designara a cada jefe de departamento para el registro, aplicación, seguimiento y control de cambio en su departamento, así como su registro en la documentación e informar al resto del equipo de los cambios aprobados o no.

Impacto del cambio.

Esta herramienta consiste en la evaluación de la incidencia de un hecho sobre una actividad, incidencia que puede ser evaluada cualitativa como positiva o negativa y también puede ser evaluada cuantitativamente en porcentajes y cifras comparativas, que permitan tomar decisiones de adopción o rechazo al cambio.

Se procede a explicar el cálculo para determinar el impacto que tiene un cambio para la evaluación de adopción o rechazo, y su programación.

- ✓ Criticidad del servicio:
 - Alta: Servicios de máxima importancia para la operatividad de la empresa.
 - Media: Servicios básicos pero importantes para la operatividad de la empresa.
 - Baja: El resto de los servicios.
- ✓ Nivel de afectación:
 - Nivel de afectación alto.
 - Nivel de afectación medio.
 - Nivel de afectación baja.

Impacto			
Nivel de Afectación			
Críticidad del Servicio	1	2	3
	A	A	M
	A	M	M
	M	M	B
A: Alto M: Medio B: Bajo			

Figura 11.

Fuente: <https://www.open.net.co/index.php/soporte/niveles-de-servicio>

Prioridad del cambio.

En este proyecto por ser de índole educativo, es normal la necesidad de generar cambios, pero estos cambios deben tener un orden u prioridad, debiendo realizarse un estudio para estimar cual es más prioritario que otro debido al impacto del mismo, debiendo realizar una matriz de impacto versus urgencia.

✓ Impacto:

A: Impacto Alto

M: Impacto Medio

B: Impacto Bajo

✓ Urgencia:

A: Urgencia Alta

M: Urgencia Media

B: Urgencia Baja

		Prioridad		
		Urgencia		
Impacto		A	M	B
	A	A	A	M
	M	A	M	B
	B	M	B	B

A: Alto M: Medio B: Bajo

Figura 12.

Fuente: recuperado de [https://www.proactivanet .com/ blog/gestion-de-incidencias/prioridad-impacto-y-urgencia-2-de-2/](https://www.proactivanet.com/blog/gestion-de-incidencias/prioridad-impacto-y-urgencia-2-de-2/)

6.1.3 Gestión de Riesgos Operativos.

La gestión de riesgos operativo, es aquella encargada de administrar los riesgos operativos, es decir la perdida causada por una falla en los procesos, personas internas o externas a la organización, como pueden ser fallas en equipos, fallos en suministro eléctrico, etc., cualquier acto que genere perdida causado inclusive por negligencia, exceso de confianza, falta de conocimiento, entre otros. Por lo que una eficiente gestión de riesgos operativos debe garantizar procesos bien fundamentados, que los haga estables para una funcionabilidad al 100% en todo momento, evitando inestabilidad en la eficiencia de la organización.

El centro de formación para marinos debe contar con una gestión de riesgos operativos, que detalle en sus manuales de procedimientos los pasos a seguir para cada actividad, el responsable, el sustituto en caso de no estar el responsable, los posibles riesgos operativos, estrategias para solventar, seguimiento y control y su registro en la documentación. El gerente de proyectos se encargara de que todos los miembros del equipo conozcan estos procedimientos desde el primer día en el

equipo, ya que será política la lectura del manual de procedimientos para el ingreso al equipo, así como promover su actualización oportuna y su difusión.

6.1.4 Plan de contingencia.

Es de vital importancia el desarrollo de un plan de contingencia, con el cual la organización pueda sortear adecuadamente los efectos del impacto de los riesgos operativos y seguir operando en función de brindar el servicio de calidad al cliente como lo estipula el proyecto.

Este plan debe ser desarrollado desde la planificación del proyecto, debiendo pasar por seguimiento y control, para posteriormente actualizar, documentar en los registros y difundir a todo el equipo.

6.1.5 Planes de instalación.

Es de gran impacto, seguir las directrices planteadas en el cronograma de trabajo, para así realizar la instalación del centro de manera armónica, a tiempo y con el uso adecuado de los recursos. Una vez instalado se proceden a hacer las pruebas tanto de la planta física y consideraciones de seguridad, como las pruebas del equipo tecnológico, a tal punto de afinar los detalles y colocar el centro en modo disponibilidad funcional al 100% al finalizar el proceso de instalación. Todo esto debe ser difundido entre todos los miembros del equipo de trabajo y documentado adecuadamente.

6.1.6 Fases de Implementación.

Una vez culminada la fase de planeación con todos los datos antes mencionados, se procede a realizar la fase de implementación cuyas fases

contemplan la planeación, desarrollo, prueba piloto, prueba de aceptación de usuario, las cuales se acoplaran al cronograma de trabajo.

La planeación como se acoto en el punto anterior es la fase de planificación basada en toda la información, donde se parte del conocimiento de la situación actual, hacia donde se quiere ir, cómo y cuándo, teniendo en cuenta todos los requisitos para dichas actividades.

En la fase de desarrollo se desenvolverá el equipo desplegando las líneas estratégicas de la organización, se prueba, evalúa y agudiza en las soluciones a implementar.

Una vez desarrollado el proyecto se proceden a realizar las pruebas piloto, presencial y en línea, para observar como fluye el proyecto, evaluarlo y finalmente ajustarlo, después de analizar el contraste entre esta prueba real versus lo estimado en cronograma.

Posteriormente se realiza la prueba de aceptación del usuario, donde nuestros clientes del equipo podrán hacer prueba del proyecto, para medir, evaluar y dar una retroalimentación al gerente de proyectos y su equipo.

6.1.7 Presupuesto para el proyecto.

A continuación se presenta el presupuesto estimado del costo inherente a recursos humano, recursos físicos, equipos, etc. requerido para la ejecución del proyecto.

Tabla 21. Estimación de costos

Recurso	Detalle	Costo unitario (USD)	Cantidad requerida	Costo total (USD)
Gerente de proyecto	Líder del Proyecto	100,00	100	10000,00
Especialistas	Instructores OMI	75,00	80	6000,00
Especialistas	Contador	50	80	4000,00
Técnicos	Ingeniero en sistema	50	80	4000,00
Analista 1	Analista de Recursos humanos	50	80	4000,00
Planta Física	Instalaciones	50.000,00	01	50000,00
Equipo físico	Dotación de oficina	8.000,00	01	8000,00
Equipo de tecnología	Computadoras, televisores, pizarras virtuales, conexión a internet, teléfonos, laboratorio.	20.000,00	01	20.000,00
TOTAL USD				96000,00

Fuente: Espinoza, L.(2018)

CAPITULO VII. EVALUCION DEL PROYECTO.

Luego de realizar la encuesta, organizar los datos estadísticos y realizar el análisis de los resultados, se procede a evaluar el proyecto de acuerdo a los objetivos planteados. Teniendo que el

Objetivo general

Analizar la factibilidad técnico económico de un plan de formación integral de acuerdo a los estándares establecidos por la OMI y las necesidades operativas abordo de las instalaciones marinas, para certificar el personal de mar venezolano en el Centro de Formación profesional.

Basado en los datos mencionados en los capítulos anteriores, se determina que la creación de un centro de formación integral para marinos en Venezuela es factible técnico económicamente, debido a que se cuenta con el personal altamente capacitado dentro y fuera del país, la tecnología adecuada para dar respuesta a la gran demanda de formación de alto estándar OMI, las necesidades operativas y gerenciales del transporte marítimo para la gente de mar en Venezuela y el extranjero, quienes hacen rentable y sostenible el centro de formación debido a sus constantes inversiones para acceder a los servicios que allí se prestan.

Durante la realización de este proyecto se diagnosticó la situación de la población correspondiente al personal de mar activo en Venezuela, que requiera adquirir las certificaciones nacionales e internacionales exigidos por las autoridades marítimas, detallado en las tablas 4, 6, 8, 13, 15 y 16, que reflejan una gran población, que día a día aumenta con los nuevos egresados de los Institutos náuticos y el nuevo personal de apoyo que desea incursionar en el área.

Se evaluó la factibilidad económica financiera del proyecto, para el desarrollo de un centro de estudios de actualización para Marineros Mercantes, debido a que este será auto sostenible con la inversión de cada marino para realizar la formación que desea. Mientras que la inversión inicial es baja y se realizara con la inversión de tres instructores OMI.

La rentabilidad económica financiera del proyecto se concibe plena debido a la alta demanda de instrucción por parte de la gente de mar venezolana, la cual se abre al mundo ofreciendo la formación en línea a cualquier rincón del mundo, aportando pago en otras divisas, muy importante para la estabilidad del proyecto en este momento económico que atraviesa el país y en cualquier otro momento, lo que permite la adquisición de tecnología de punta, para brindar servicios de calidad a los usuarios, certificando personal en distintas áreas como cursos OMI, cursos de marinería, cursos inherentes al área tales como gerenciales, especializados para empresas, liderazgo, permisologías de trabajo y toda aquella que sea solicitada por los usuarios.

Finalmente se elabora la propuesta del desarrollo de un centro de estudios de actualización para Marineros Mercantes con personal capacitado y especializado bajo el empleo de tecnología vanguardista, destinado a gente de mar y actividades conexas al transporte marítimo venezolano y del mundo, en modalidad presencial y en línea, conforme a los lineamientos de la OMI, La autoridad acuática de Venezuela, los sistemas de gestión y políticas de las empresas, a fin de tener personal preparado oportunamente de acuerdo a los cargos a desempeñar, con una visión amplia de su influencia en su equipo de trabajo, la importancia de la ética y los valores, gestando personas conscientes, competentes y con valores para generar una sociedad diversa robusta, que apunta al éxito.

CAPITULO VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El presente proyecto es un desafío, debido a que por su forma, características se convertiría en Pionero en la Formación de Marineros en el Mundo, ofreciendo una plataforma tecnológica para dictar los cursos OMI, especializados, etc., con información actualizada a las exigencias del mercado nacional e internacional del transporte marítimo, en sus distintas áreas, en modalidad presencial y en line, con lo cual ofrece disponibilidad inmediata donde quiera se encuentre el usuario, con horarios flexibles, dando la comodidad de su instalación o el confort de no tener que desplazarse hacia un centro de formación presencial.

Es decir un proyecto adaptado a las necesidades del usuario, quien muchas oportunidades inclusive se encuentra fuera del país, incluyendo el envío de su certificado a su residencia dentro o fuera del país, porque este centro le proporciona educación de alta calidad, profesional y actitudinal, enfocada a formar gente de mar integral con valores éticos tomados de la mano de una preparación profesional acertada, lo cual se reflejara en eficiencia en su vida, en su trabajo y su entorno.

El sector marítimo es un campo de exploración intelectual muy amplio, que requiere de personal calificado de distintas disciplinas, que deben trabajar armónicamente, para desarrollarse de acuerdo a las exigencias del mundo actual.

Por ser el medio marítimo que une el mundo a través de su espacio físico, cada día se vuelve prioritario hacer de esta actividad, actividades sustentables en el tiempo desde el punto de vista ambiental, logístico y económico, lo cual incide directamente en la evolución de la especie humana, ya que podríamos impactar nuestro planeta tierra positiva o negativamente, he allí donde donde la educación marítima involucra a la población mundial directa e indirectamente, ya que cada consumidor de distintos productos en el mundo, son producidos con materia prima extraída en superficies marinas, aledañas o son transportados vía marítima, siendo

cada vez mas inminente y necesaria la adecuada y oportuna formación en materia marítima, en los distintos niveles del sistema y su entorno, para preservar mares limpios, vidas humanas y proveer un planeta habitable a las próximas generaciones.

Es vital impulsar y promover la educación y así colocar la gente de mar venezolana a nivel de los estándares de la OMI, debido a que esto incide directamente en la tasa de acceso a empleo que estos tendrán en el mundo, reflejándose posteriormente en la calidad de vida de ellos y su entorno, así como el intercambio cultural de venezolanos en el mundo como profesionales altamente calificados dentro y fuera del país.

Venezuela en materia marítima, requiere de personal con las competencias necesarias, para hacer frente a las necesidades de las instalaciones portuarias, buques, navieras, tráfico marítimo, centros e instituciones de formación para marinos, que impulsen buenas prácticas de trabajo, en una línea estratégica de potencializar la marina mercante nacional, eje económico importante de un país con territorio marítimo, ya que este moviliza diversas áreas económicas interrelacionadas.

Concluyo que este centro de formación es un gran proyecto, con miras al éxito, al ser llevado bajo los lineamientos del Project Manager Institut y sus valores éticos como base fundamental del equipo de trabajo, las metodologías de aprendizaje, planificación y ejecución, donde se busca la mejora continua en beneficio de la sociedad y su evolución.

Se recomienda emplear profesionales formados en el área de marina mercante y gerentes de proyectos con el fin de realizar una interconexión entre estas ramas del saber, con lo cual se crea un equipo de trabajo eficiente, quien plantea sus líneas estratégicas, hacia el éxito integral del centro de formación y sus participantes, para la transferencia de conocimientos, experiencias y avances en todo ámbito.

Se recomienda y exhorta a colegas de marina mercante a seguir innovando, invirtiendo y promoviendo la educación marítima de alto nivel para las disciplinas

interrelacionadas con este medio, con lo cual se verán los progesos y el éxito del impacto de formar técnica y actitudinalmente a la gente de mar venezolana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcalá, A. 1997. Andragogía: El aprendizaje para adultos. Caracas.
- Arias, F. 2006. El proyecto de investigación. Caracas. Sexta edición. Editorial Episteme.
- Armeye, A. (2017). Reclutamiento, entrenamiento y contratos de trabajo de marinos de Etiopía contratados en buques de bandera extranjera (Tesis doctoral). Universidad de Oslo. Oslo. Recuperado de <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/57499/Armeye-Adela-Thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, F. 2003. El Proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Caracas. Editorial Uyapar.
- Etienne, P. (2015). Training Effectiveness in Maritime Transport. Universidad de Buskerud y Vestfold (Tesis doctoral). Vestfold. Recuperado de https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/1558681/Lewin_Peter_2015_Masteroppgave_teksten.pdf?sequence=1
- INEA. (2018). Trámites de gente mar. Recuperado de: <http://www.inea.gob.ve/>
- INEA. (2018). Centros e institutos de educación náutica. Recuperado de: <http://www.inea.gob.ve/index.php>
- Jericó, P. 2011. La nueva gestión de talento. Madrid. Pearson Educación editorial.
- Labor Mexicana. (2016). Estudio de factibilidad. Recuperado de <http://www.labormx.com>.
- Ley General de Marinas y Actividades conexas. Gaceta oficial n° 37.570 de la República Bolivariana de Venezuela, Caracas, 14 de noviembre de 2002.
- Lloyds Register. (2018). HTW. Recuperado de <http://www.lr.org/en>.
- Mafemani, H. (2016), Evaluación de la calidad de la formación y la educación de marinos en Sudáfrica (Tesis doctoral). Universidad Marítima Mundial. Malmo.
- Mediawiki. (2017). Diseño e implantación de un plan de desarrollo profesional en Recursos humanos. WikiEOI. Recuperado de <http://www.eoi.es/wiki/index.php>

- OMI. (2017). Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, incluidas enmiendas Manila 2010. Londres. Editorial OMI.
- OMI. (2016). Convenio Internacional sobre la vida humana en el mar, edición refundida. Londres. Editorial OMI.
- PMI. (2006). Código de ética y conducta profesional del PMI. Pensilvania.
- PMI. 2013. Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (Guía del PMBOK). Pensilvania. Quinta edición.
- Proactivanet. (2014). Gestión de incidencias, prioridad, impacto y urgencia. Recuperado de <https://www.proactivanet.com/blog>.
- Rojas Y. (2013). Realización de cursos de Capitán de altura y Jefes de Maquinas a distancia (Tesis doctoral). Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe. Caracas.
- Sampieri, Collado y Lucio. (2010). METODOLOGÍA de la investigación. Mexico. Quinta edición.
- SAS Empresarial. Recurso Humano. Recuperado de <http://www.Sasempresarial.com/SAS/recurso-humano/>
- Sieber, N. (2013). Factibilidad para la creación de una Empresa de Software Educativo para la Formación Marítima (Tesis doctoral). Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe. Caracas.
- Subcomité de factor humano, formación y guardia. (2018). HTW Subcomité de factor humano, formación y guardia. Organización Marítima Internacional. Londres. Recuperado de <http://www.imo.org/es/MediaCentre/MeetingSummaries/HTW.aspx>
- UCAB. 2011. Instructivo Integral para trabajos especiales de grado. Caracas. UCAB.
- Yabes y Valarino. (2010). Investigación en administración. Venezuela.

ANEXOS.

- Instrumento evaluado por Profesora Jenifer Campos.

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

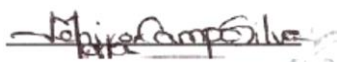
E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: contenido, congruencia, redacción y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS			OBSERVACIONES
Nº	Item	1	2	3	
1	E				
2	M				Explicar si se desea, la dirección completa, el municipio, estado o ciudad.
3	M				Escribiría las opciones Ej (primaria incompleta, primaria, secundaria incompleta, bachiller, licenciado, postgrado, etc)
4	E				
5	E				
6	E				
7	M				Colocar opciones por intervalos, ej: Menos de dos veces al año, entre 2 y 4 veces al año... De acuerdo a lo que se quiera conocer
8	E				
9	E				
10	B				¿existe algún sistema blended? Que tenga sesiones presenciales y sesiones virtuales
11	E				
12	E				
13	M				En su opinión, ¿cuáles son las posibles soluciones a los problemas mencionados en la pregunta anterior?
14	E				
15	E				
16	E				

Evaluado por Nombre y Apellido: Jenifer María Campos Silva

C.I.: V-17.402.893 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jenifer María Campos Silva, titular de la Cédula de Identidad N° 17.402.893, de profesión Docente, ejerciendo actualmente como Profesora, en la Institución Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA)

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal de Gente De Mar Egresada De La Universidad Marítima Del Caribe Y Personal De Apoyo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Caracas, a los 01 días del mes de febrero del 2019

Firma



- Instrumento evaluado por Profesor Freddy Godoy.

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

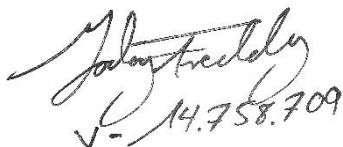
E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: contenido, congruencia, redacción y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS			OBSERVACIONES
Nº	Item	1	2	3	
1		E			
2		B			Cambiar la palabra Lugar
3		B			Coloca los niveles y que sea de selección
4		B	B		
5		B	B	B	
6		E	E		
7		B			
8		E	E	E	Esta podría ir de 6ta y la que es 6ta de 7ma
9		E	E		
10		E	E		
11		M			Restríngela a un Si o un No cómo en la 3era
12		B			
13		B			
14		E	E		Si la respuesta es Si deberías agregar la pregunta ¿Cuál?
15		E			
16		B			

Evaluado por Nombre y Apellido: Freddy A. Godoy G.
C.I.:14.758.709

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

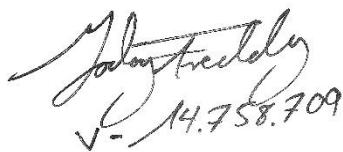
Yo, Freddy A. Godoy G., titular de la Cédula de Identidad N° V 14.758.709, de profesión: Docente (Magister en Enseñanza de la Matemática), ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Central de Venezuela

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal de Gente De Mar Egresada De La Universidad Marítima Del Caribe Y Personal De Apoyo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems		x		
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Caracas, a los 31 días del mes de enero del 2019



Firma

Encuesta para Proyecto de Trabajo Especial de Grado

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA EL DESARROLLO DE UN CENTRO DE
FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PARA MARINOS**

Presentado por:

LEIDY CENAID ESPINOZA ROMERO

Para optar al título de:

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS

Asesor (a)

BERENICE BLANCO CARRILLO

Caracas, mayo de 2019

- **Encuesta.**

Instrumento de investigación del Proyecto de Trabajo Especial de Grado titulado Estudio De Factibilidad Para El Desarrollo De Un Centro De Formación Y Actualización Para Marinos.

INSTRUCCIONES

- 1.- Lea detenidamente.
2. Complete cada uno de los ítems, de acuerdo al tipo de pregunta, debe marcar con una x y complete las preguntas de desarrollo.
3. Emplear letra legible.
4. Una vez completada hacer llegar a Investigador.

Encuesta

Marque con una x y complete las preguntas de desarrollo.

1. Edad (indique):_____
2. Lugar de residencia (indique Estado y País):_____
3. Nivel educativo:
Primaria incompleta___ Primaria___ Bachiller___ Pregrado___ Postgrado___
4. ¿Tiene usted conocimiento del STCW? SI___ NO___
5. ¿Cuál es la actualización vigente del STCW? 78___ Manila 2010___2017___
6. Trabaja en empresa de bandera: Nacional___ Internacional___
7. Con que periodicidad acude a los centros de formación:
Semestral___ Anual___ Cada 5 años___
8. Acude a los centros de formación para :
Realizar nuevo curso___ Renovación___ Homologación___
9. Donde realiza la formación de los cursos OMI:

Instituciones en Venezuela _____ Instituciones en el exterior _____

10. Cómo realiza la formación: Presencial _____ En línea _____ Mixto _____

11. ¿Tiene un centro de adiestramiento marítimo cercano a su residencia? Si _____ No _____

12. Indique problemas al tener que ir a centros de adiestramiento marítimo fuera de su área de residencia: _____

13. En su opinión, ¿cuáles son las posibles soluciones a los problemas mencionados en la pregunta anterior?: _____

14. ¿Conoce usted de algún centro de formación marítima en Venezuela que pueda certificarlo en línea? Sí _____ No _____ ¿Cuál? _____

15. ¿Venezuela requiere de un nuevo centro de formación para marinos?: _____

16. Qué tipo de formación considera debe tener este centro de formación: _____