

REPÚBLICA DOMINICANA
MINISTERIO DE DEFENSA
INSTITUTO SUPERIOR PARA LA DEFENSA
(INSUDE)



ESCUELA DE GRADUADOS DE COMANDO Y ESTADO MAYOR
NAVAL (EGCEMN)
XIII Promoción
ESPECIALIDAD EN COMANDO Y ESTADO MAYOR NAVAL
TRABAJO DE MONOGRAFÍA

TÍTULO:
PROPUESTA DE CAPACITACIÓN EN LAS ÁREAS TÉCNICAS
PARA LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA, DURANTE
EL AÑO 2015

SUSTENTADO POR:
JOSÉ MARÍA MARTE MATÍAS
Capitán de Navío, ARD

PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
DIPLOMADO EN COMANDO Y ESTADO MAYOR NAVAL

ASESORADO POR:
LIC. RADHAMÉS VEGA DOMÍNGUEZ (Metodológico)
C.N. FÉLIX ML. DE LOS SANTOS DE LOS SANTOS, ARD, DEMN
(Contenido)

Santo Domingo Este,
2014

TÍTULO:

**PROPUESTA DE CAPACITACIÓN EN LAS ÁREAS TÉCNICAS
PARA LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA, DURANTE
EL AÑO 2015**

ÍNDICE

| | Pag. |
|-----------------------------------|------|
| Introducción | I |
| Planteamiento del problema | Iii |
| Justificación de la investigación | V |
| Objetivos de la investigación | Vi |
| Objetivo general | Vi |
| Objetivos específicos | Vii |
| Marco metodológico | Viii |

CAPÍTULO I

ÁREAS TÉCNICAS DE LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA

| | | |
|---------|---|----|
| 1.1 | Definición de Áreas Técnicas en la Armada | 01 |
| 1.2 | Distribución del personal técnico de la Armada | 01 |
| 1.3 | Direcciones Técnicas a presentar en este estudio | 04 |
| 1.3.1 | Dirección General de Dragas, Presas y Balizamiento | 04 |
| 1.3.1.1 | Antecedentes | 04 |
| 1.3.1.2 | Marco Legal | 04 |
| 1.3.1.3 | Misión, Visión de la Dirección General de Dragas | 05 |
| 1.3.1.4 | Funciones de la Dirección General de Dragas | 05 |
| 1.3.1.5 | Servicios que ofrece la Dirección de Dragas Presas y Balizamientos de la Armada | 06 |
| 1.3.1.6 | Técnicos de la Dirección de Dragas | 08 |
| 1.3.1.7 | Características de los técnicos de Dragas | 08 |
| 1.3.2 | Dirección General de los Astilleros Navales de la Armada | 09 |
| 1.3.2.1 | Antecedentes de los Astilleros Navales | 09 |
| 1.3.2.2 | Misión, visión de los Astilleros Navales | 10 |
| 1.3.3.3 | Funciones | 11 |
| 1.3.3.4 | Servicios que brindan los Astilleros | 12 |
| 1.3.1.5 | Técnicos con los que debe contar en los Astilleros | 13 |
| 1.3.1.6 | Características de los Astilleros Navales | 14 |

CAPÍTULO II

ESTRUCTURAS DE CAPACITACIÓN DE LAS PRINCIPALES DIRECCIONES TÉCNICAS

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1 | Antecedentes de la Educación en la Armada de República Dominicana | 15 |
| 2.2 | Marco Legal | 19 |
| 2.3 | Niveles de Formación Militar | 19 |
| 2.4 | Composición actual del sistema Educativo de la Amada | 20 |
| 2.4.1 | Centro de Capacitación Técnica (CCT) | 20 |
| 2.4.2 | Centro de Capacitación para Oficiales | 21 |
| 2.4.3 | Formación del Personal de la Armada | 21 |
| 2.5 | Situación actual de la inversión en educación naval. | 22 |
| 2.6 | Inversión en el Entrenamiento Militar | 23 |
| 2.6.1 | Inversión en la educación militar | 24 |

| | |
|---|---|
| CAPÍTULO III | |
| ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN DE LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA EN LA ACTUALIDAD | |
| 3.1 | Situación Actual 25 |
| 3.2 | Gestión de los Recursos Humanos en la Armada 27 |
| 3.3 | Programas 28 |
| 3.3.1 | Periodo de entrenamiento básico 28 |
| 3.3.2 | La capacitación técnica en la Armada 30 |
| 3.4 | Análisis FODA 32 |
| 3.4.1 | Fortalezas 32 |
| 3.4.2 | Oportunidades 33 |
| 3.4.3 | Debilidades 33 |
| 3.4.4 | Amenazas 34 |
| | |
| CAPÍTULO IV | |
| PROPUESTA PARA LA CAPACITACIÓN EN LAS ÀREAS TÉCNICA DE LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA | |
| 4.1 | Propósitos 40 |
| 4.1.1 | Fines del Plan de Capacitación Técnica 41 |
| 4.1.2 | Objetivos Generales 42 |
| 4.1.3 | Objetivos Específicos 42 |
| 4.2 | Tipo y niveles de capacitación 43 |
| 4.2.1 | Acciones a desarrollar 44 |
| 4.3 | Estructuración del programa de capacitación 45 |
| | |
| | Conclusiones 62 |
| | Recomendaciones 65 |
| | Glosario de términos 66 |
| | Referencias 67 |

DEDICATORIA

A mis padres que con su entrega y ejemplo de sacrificio y trabajo, nos dieron el ejemplo para así mostrarnos el camino a seguir, para cosechar los frutos del sacrificio del trabajo cuando con empeño y dedicación avanzamos hacia la meta que queremos alcanzar.

A mi esposa, que en todo momento con su apoyo y compañía me dio el ánimo y voluntad para mantenerme firme en mis proyectos hasta llevarlo a un feliz término.

A mis hijos, que siempre han sido mi mayor razón para seguir adelante enseñándole con mi sacrificio, que solo con trabajo, dedicación y empeño materializamos nuestros sueños.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a quien siempre y por siempre debemos agradecer por todo, por la vida, ya que por el existimos, le agradezco a Jesús por dar su vida a cambio de nuestra salvación, gracias por darme salud, alegría amor y gozo en compañía de las personas que más quiero.

A mi esposa, que desde principio ha tenido que acompañarme en mi proyecto trabajando junto a mi asumiendo mi compromiso como los suyo , aportando lo mejor de sí para que todo termine de manera ejemplar.

Al Lic. Radhamés Vegas Domínguez, por toda su paciencia, por su esfuerzo y gran responsabilidad, para lograr transferir sus conocimientos de los procesos metodológicos científico y de investigación, logrando de esta manera poder llevar a feliz término este proyecto, haciendo posible el logro de los objetivos propuesto.

A la escuela de graduando de Estudios Superiores Navales EGESN, por brindarme la oportunidad de aumentar mis conocimientos profesionales, contribuyendo en gran manera a mi crecimiento, capacitación profesional y humana.

A la Comandancia General de la Armada de Republica Dominicana por la preocupación de que los oficiales que la conforman estén capacitados y listos para ejercer el mando basado en lo profesional.

A mis compañeros, hermanos y amigos oficiales Superiores Cursantes de la XXIII promoción del curso de Comando y Estado Mayor Naval, por todo el apoyo recibido, y el buen trato de compañerismo durante el transcurso del curso.

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente informe titulado *"Propuesta de Capacitación en las Áreas Técnicas para la Armada de República Dominicana, durante el Año 2015"* se plantea la necesidad e importancia de mejorar el desempeño del recurso humano perteneciente a las dependencias de la institución que por sus funciones y naturaleza requieren personal con conocimientos y experiencia en ciertas áreas técnicas. Para que los resultados obtenidos sean fiables, se procedió a identificar el personal técnico disponible en la Armada de República Dominicana, el nivel de preparación de los mismos y las limitaciones relacionadas con su aprovechamiento, analizando las condiciones institucionales (ocupacionales y profesionales) y su vinculación con la misión y objetivos de cada dependencia y por ende con los de la institución. Para la identificación de las opciones para lograr la implementación de la propuesta se realizó un diagnóstico de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta la preparación técnica adecuada del recurso humano en la actualidad., de esta manera y a partir de un ejercicio crítico se presenta una propuesta de capacitación en las áreas técnicas de los Astilleros Navales y la Dirección General de Dragas, Puertos y Balizamiento de la Armada, tomando en cuenta, la ausencia de programas que permitan mejorar el rendimiento del personal técnico utilizado en dichas dependencias.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación está orientada a realizar un estudio profesional y determinado, para formular una propuesta bien consensuada y lógica, sobre un proyecto que facilite una guía para la capacitación de las áreas técnicas en la Armada de República Dominicana.

El interés que motivó a realizar este trabajo, es por la problemática que hoy día viene presentando la Armada, ya que los miembros que laboran en las áreas técnicas dan muestras de muy bajo nivel de conocimiento y desenvolvimiento en el desempeño de su trabajo, lo que ocasiona una pérdida de tiempo y recursos para la institución.

Se identificaron los medios más prácticos para que el personal técnico de la Armada de República Dominicana, pueda contar con un mecanismo eficiente, fácil y asequible, y así por este medio, capacitarse, manejarse y entrenarse en aquellas áreas para las cuales están prestando sus servicios.

Los métodos utilizados en esta investigación son el inductivo, deductivo, retrospectivo, comparativo, e histórico-cronológico, dentro de los cuales se aplicaron las siguientes técnicas:

La entrevista.

La observación

En el Capítulo I, se describen todas las áreas técnicas en el contexto de la Armada de República Dominicana, así como nivel de aplicación y empleo en cada una de éstas, y también, las principales limitaciones que presenta el personal técnico que a ellas pertenecen.

En el Capítulo II, son analizadas las condiciones profesionales y técnicas del personal humano, con que cuenta la Armada de República Dominicana, así como el equipamiento y mantenimiento de los mismos, para poder brindar una real y efectiva labor, acorde con la misión, los objetivos, la visión y filosofía de la institución.

En el Capítulo III, se describe un análisis de las fortalezas y las limitaciones del sistema actual de capacitación como también la situación actual, recursos y programas con que se cuenta en la actualidad.

En el Capítulo IV, se realiza una propuesta de capacitación en las áreas técnicas de los Astilleros Navales y la Dirección General de Dragas, Puertos y Balizamiento de la Armada, debido a la ausencia de un programa de educación continuada, la deficiencia y falta de entrenamiento del personal técnico utilizado en dichas dependencias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción

En la Armada de República Dominicana se ha observado que una parte significativa del personal que labora en las áreas técnicas presenta un bajo nivel de rendimiento laboral, de manera que la misma necesita desarrollar un plan que busque una solución urgente al problema. Así también, se puede observar, que el mismo tiene sus debilidades en la falta de capacitación profesional y manejo adecuado de los recursos humanos y equipos, así como la falta de un plan donde las personas puedan determinar cuáles son sus responsabilidades y sus deberes a cumplir.

Entre los posibles factores que pudieran estar relacionados con esta situación se pueden citar:

- a) Un nivel bajo de entrenamiento.
- b) Bajo nivel de gerencia en el personal directivo.
- c) Equipos de trabajos obsoletos y en mal estado.
- d) La falta de una escuela técnica que mantenga al personal actualizado, con un programa de educación y formación continuada.

En la mayoría de las instituciones existen áreas o unidades técnicas. Las mismas se dedican a trabajos de aspectos técnicos-especializados. La Armada de República Dominicana no escapa a esta situación, pues existen en ella las áreas de los Astilleros Navales y la Dirección General de Dragas y Presas.

Sería de gran importancia enfocarse en conocimientos que vayan acordes a los nuevos cambios, como los de avanzada tecnología. Pero además, este personal debe sentirse importante, debe ser reconocido y motivado.

En toda institución donde se labora, la no preparación adecuada, la falta de los equipos, maquinarias y utensilios propios del oficio y tareas tienen un impacto terriblemente negativo. Ninguna empresa o institución, pública, privada, militar o policial, debe dejar de lado la educación continua del personal que en ellas laboran, los entrenamientos permanentes logran un mejoramiento constante y progresivo que se verá reflejado en mayor rendimiento de las tareas que se realizan.

Formulación del problema

El problema de investigación es formulado de manera general a través de la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las causas de la elaboración de una propuesta de capacitación en las áreas técnicas para la Armada de República Dominicana?

Sistematización del Problema

1. ¿Qué son las áreas técnicas en el contexto de Armada de República Dominicana?

1. ¿Cuáles son las estructuras de capacitación que existen en la actualidad en las Direcciones Técnicas de la Armada de República Dominicana?

2. ¿Cuáles son las fortalezas y limitaciones del sistema actual de capacitación técnica de la Armada de República Dominicana?

3. ¿Por qué se debe elaborar una propuesta de capacitación en las áreas técnicas de la Armada de República Dominicana, año 2015?

Delimitación del problema

El problema está delimitado por una escala temporal que abarca el periodo de tiempo seleccionado para realizar el diagnóstico que para los fines de la investigación, está comprendido en este año 2015. Con relación al contexto espacial, se delimita la investigación al alcance de la capacitación en las áreas técnicas por parte de la Armada de República Dominicana en el territorio nacional.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica por la preocupación que tiene el alto mando naval, en la reducida cantidad de personal técnico calificado a nivel de oficiales subalternos y alistados de las diferentes ramas técnicas, viéndose la institución involucrada en situaciones no deseadas por la insuficiencia de recursos humanos para ejercer las funciones técnicas, provocando inquietud en la listeza operacional de las mismas.

La capacitación es un proceso que conlleva la preparación, entrenamiento, motivación y educación del personal, lo cual coloca al ser humano en un nivel diferente, más elevado y capacitado. Por esta razón, se adquiere conocimiento y dominio de los oficios, y el personal entonces, se siente más confiado para realizar su trabajo en el área de oficio que le compete.

Las áreas técnicas de la Armada de República Dominicana no deben ni pueden escapar a estos procesos de capacitación y preparación del personal que en ellas laboran, donde es verificable, que existen dificultades, tanto en la preparación de su personal, como deficiencias de los equipos que se requieren para la realización de las tareas que le concierne a cada una de estas áreas.

Es por esta y otras razones que resulta pertinente presentar a la Armada, una propuesta para la capacitación del personal que laboran en sus unidades o áreas técnicas. Dicha propuesta consta de un programa educativo continuo y flexible, para poderse ajustar a los cambios que se van generando de acuerdo al surgimiento de nuevas necesidades.

En la presente investigación se proporcionan nuevos conocimientos sobre la importancia que reviste para la Armada, contar con un programa de capacitación en las áreas técnicas que permita reclutar recursos humanos calificados y certificados como técnicos, sobre todo porque desde el punto de

vista operacional, serán de utilidad para operar, reparar y realizar el mantenimiento a las máquinas y equipos, medios y unidades que emplea la institución para cumplir con la misión asignada.

Del mismo modo la institución cuenta con dependencias productivas que emplean mano de obra calificada o especializada, por ejemplo, los Astilleros Navales Dominicanos, así como la Dirección General de Dragas, Presas y Balizamiento y ayuda a la navegación entre otras.

De igual manera con esta propuesta se aporta a la solución sobre el proceso de capacitación empleado, así como el nivel de capacitación mínimo requerido por la institución para el aprovechamiento productivo y operativo de los equipos, maquinarias, herramientas, medios y unidades.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

Formular una propuesta de capacitación en las áreas técnicas de la Armada de la República Dominicana. Año 2015

Objetivos específicos:

1. Elaborar un análisis sobre las áreas técnicas en el contexto de la Armada de la República Dominicana
2. Explicar las principales estructuras de capacitación que existen en la actualidad en las Direcciones Técnicas de la Armada de la República Dominicana
3. Identificar las fortalezas y limitaciones del sistema actual de capacitación técnica de la Armada de la República Dominicana.
4. Elaborar una propuesta de capacitación en las áreas técnicas de la Armada de República Dominicana, año 2015.

MARCO METODOLÓGICO.

Diseño de la investigación.

La presente investigación se realiza mediante un carácter no experimental y cualitativo, ya que se explican las causas que provocan la implementación de un programa destinado a la capacitación en las áreas técnicas para que la Armada pueda mantener parámetros, operaciones y administrativos aceptables.

Tipo de razonamiento.

El razonamiento que se utiliza en esta investigación es la deducción, ya que se parte de teorías generales sobre la capacitación, pasando por su importancia en las Fuerzas Armadas, hasta determinar las razones y consecuencias generales por la falta de técnicos calificados en la Armada de República Dominicana.

Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se utiliza es la descriptiva y de campo, porque se efectúa en el terreno, para profundizar las razones que motivan la implementación de un programa dirigido a la capacitación de técnicos.

Métodos para generar datos.

Como métodos para la generación de datos se utiliza el método cuantitativo y cualitativo, incluyendo informaciones numéricas y además por datos característicos, señalando entre ellos el escalafón o nómina actual en la Armada, donde se ordena el personal según su clasificación, rango y especialidad.

Fuentes y técnicas.

Las fuentes que se utilizan son la documental y bibliográfica, la cual arroja informaciones sobre el tema, mediante enciclopedia, diccionarios, libros de textos, publicaciones y artículos de periódicos y visitas a internet.

Población objeto de estudio.

La población objeto de estudio está conformado por veinticinco (25) Oficiales, así como por veinte alistados que se desempeñan en áreas de carácter inminentemente técnicas.

Muestra.

La muestra seleccionada es de 50 individuos distribuidos de la siguiente manera: diez (10) electricistas, diez (10) electrónicos, diez (10) mecánicos diesel, diez (10) mecánicos automotriz, diez (10) mecánicos industriales, incluyendo aquellos técnicos certificados con más de 10 años de servicio en la institución, diez (10) oficiales y diez (10) alistados.

Instrumentos.

Cuestionarios distintos, acordes con la función desempeñada por las personas que m laboran en las áreas técnicas de la Armada de República Dominicana. Preguntas cerradas y abiertas.

Herramientas para la presentación y análisis de datos.

Para el análisis de los datos y la presentación de los mismos, se emplea Microsoft Office, especialmente Word y Excel, plasmándolo en cuadros, tablas y gráficos de pastel, barras o columnas, para su mejor entendimiento e interpretación.

CAPÍTULO I

ÁREAS TÉCNICAS DE LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA

1.1 Definición de Áreas Técnicas en la Armada

Dentro de la Armada de República Dominicana se podría definir las áreas técnicas como aquellas que tienen la función dar apoyo administrativo, logístico o especializado, de acuerdo a las necesidades en los diferentes servicios operacionales que realiza para dar cumplimiento a su misión.

Áreas Técnicas en el contexto de la Armada:

Según la Dirección General de Personal y Orden (M1) algunas de las áreas técnicas que se desarrollan en la Armada son: Área de motores diesel, electricidad, electrónica, tecnología computacional, artillería naval, refrigeración, hidráulica, mecánica, carpintería, tornero, soldadura, fibra de vidrio, operador de equipos pesados.

1.2 Distribución del personal técnico de la Armada

En el cuadro que se muestra a continuación se visualiza la realidad existente en la Armada, sobre la distribución del personal técnico y los diferentes escalafones, atendiendo a la naturaleza de su ocupación y certificación, razón por la cual se considero pertinente realizar tablas y gráficos para mejor entendimiento.

Tabla No 1
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO DE LA ARMADA DE REPÚBLICA
DOMINICANA

| Especialidad | Cantidad | | | Total |
|---------------------|-----------|-----------|------------|-------|
| | Oficiales | Alistados | Asimilados | |
| Electricidad | 62 | 49 | 02 | 113 |
| Electrónica | 12 | 64 | 00 | 74 |
| Motores Diesel | 129 | 75 | 00 | 204 |
| Mecánica automotriz | 21 | 00 | 00 | 21 |
| Refrigeración | 12 | 51 | 01 | 64 |
| Soldadura y Torno | 10 | 06 | 00 | 16 |
| Subtotal | 276 | 245 | 03 | 524 |

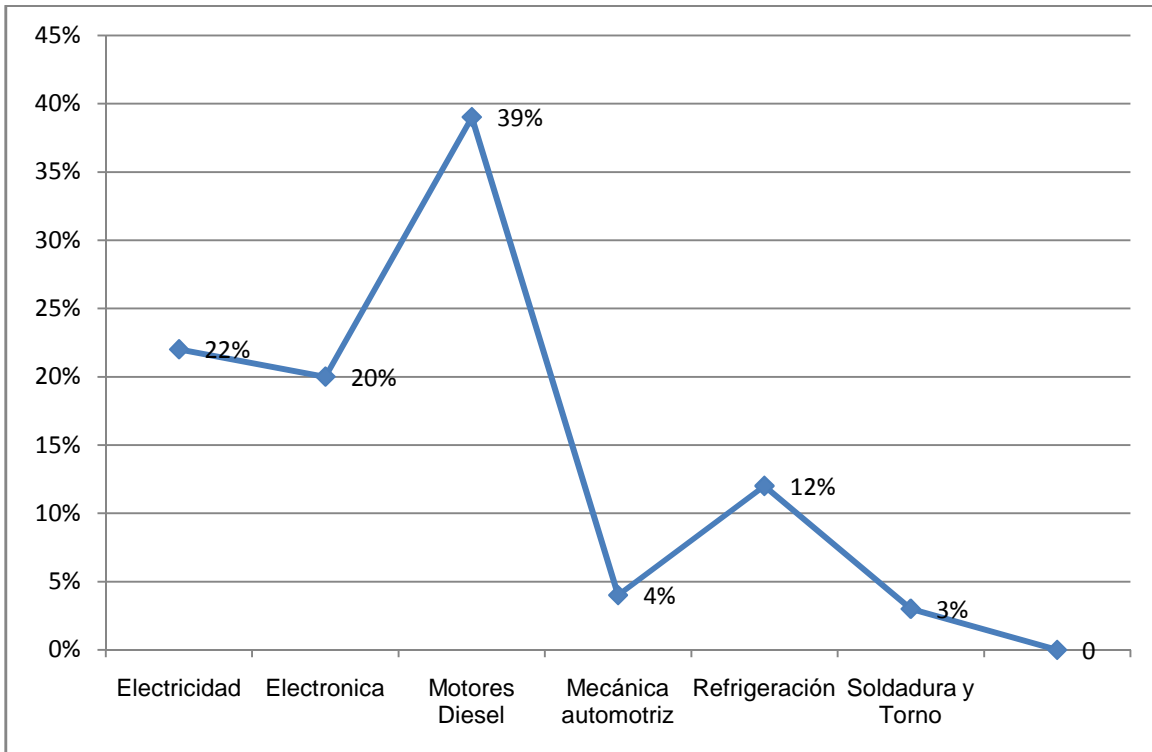
Fuente: Dirección General de Personal y Orden M1

De acuerdo a los datos de la tabla No. 1, se puede inferir que el personal técnico de la institución se encuentra concentrado en las especialidades de motores diesel, electricidad y electrónica, para un total de 423 técnicos en las especialidades señaladas anteriormente, quienes representan el 81.4% del total general de técnicos con que cuenta la Armada.

En ese mismo sentido, como se visualiza en la tabla anterior el personal especialista de la Armada representa a su vez aproximadamente el 4.5% del total general de miembros en la institución, destacando que existe 1.12 oficiales especialistas por cada alistado técnico.

En la gráfica No. 1, se puede apreciar la distribución del personal especialista de la Armada, buscando reflejar los porcentajes existentes al momento de la realización de este trabajo, entre los miembros y las especialidades.

Gráfico No. 1
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL ESPECIALISTA DE LA ARMADA



Fuente: elaboración propia según datos suministrados por la Dirección General de Personal y Orden M1

Con el propósito de ampliar, de manera más ilustrativa y de acuerdo a lo evidenciado en el gráfico anterior, se comprueba que el 39% de los técnicos son de la especialidad de motores diesel, 22% son electricistas, 20% electrónicos, 12% son de refrigeración, 4% son mecánicos automotrices y el 3% restantes, de soldadura y torno. **Fuente consultada Dirección General de Personal y Orden M1**

De los resultados anteriores, se puede deducir que la proporción de oficiales técnicos que pertenecen a la especialidad de motores diesel y electricidad, obedece primero a la naturaleza de la misión institucional, que para ejecutarse dependen en gran medida de las unidades navales (plataformas móviles), las cuales requieren de máquinas de combustión interna para la propulsión de las mismas, así como de generadores que convierten la energía mecánica en electricidad, cuya operación y mantenimiento requiere personal con la competencia laboral necesaria.

1.3 Direcciones Técnicas a presentar en este estudio.

Las Direcciones Técnicas en la Armada son aquellas dependencias que por sus funciones de apoyo al cumplimiento de la Misión y objetivos de la Armada, aglomeran dentro del personal de su fuerza autorizada, un mayor número de técnicos en las diferentes áreas laborales.

En este proyecto se delimita solo a la Dirección General de Dragas Presas y Balizamiento y la Dirección General de los Astilleros Navales Dominicanos para hacer un enfoque más objetivo, ya que en ella se encuentran concentrados la mayoría de los técnicos con que cuenta la Armada de República Dominicana.

1.3.1 Dirección General de Dragas, Presas y Balizamiento.

1.3.1.1 Antecedentes

El Reglamento Orgánico de la Armada, designa a la **Dirección de Dragas y Presas, Balizamiento y Ayudas a la Navegación**, como la dependencia de la institución encargada del dragado y balizamiento de los muelles y puertos del país, así como de la limpieza de los ríos que faciliten la navegación.

Esta Dirección, dirigida por un oficial de servicio activo, está directamente subordinada al Comandante General de la Armada y tiene bajo su mando el personal técnico especialistas en las diferentes áreas requeridas para el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades, en apoyo al cumplimiento de la misión institucional.

1.3.1.2 Marco Legal

Esta Dirección fue creada mediante el Decreto del Poder Ejecutivo No. 164-95 de fecha 23 de julio del 1995 y se encuentra en el Reglamento Orgánico de la

Institución, revisado y aprobado, consecutivamente a mediado del año 2002, le anexó la responsabilidad de balizamiento de todos los puertos y muelles del país, por tal razón se les transformó la denominación a Dirección de Dragas Presas y Balizamientos.

1.3.1.3 Misión, Visión de la Dirección General de Dragas

Partiendo de las funciones que realiza se deduce que la misión de la misma es realizar el dragado y balizamiento de los muelles y puertos del país, el mantenimiento de la profundidad y señalizaciones para la ayuda a la navegación, así como de la limpieza de los ríos y acondicionamiento de las playas para facilitar la navegación, el mantenimiento de las playas y el buen funcionamiento de las presas.

Para así obtener la visión de ser la dependencia de la Armada que en representación del Estado Dominicano, posea la capacidad de mantener en condiciones navegables, todos los puertos, terminales portuarias, contribuyendo con el incremento de las actividades comerciales y turísticas del país. (ARD, 2004, p.23).

1.3.1.4 Funciones de la Dirección General de Dragas

La principal función de la Dirección de Dragas, es ser la rectora en todo lo concerniente al dragado en los puertos del país, llevando a cabo una política de planificación y trabajo continuo para que los mismos se mantengan operables y eficientes de acuerdo a las necesidades de los mismos. Realizar investigaciones técnicas para asesorar a la Comandancia General de la Armada sobre proyectos de desarrollo en todos los sectores concerniente a los dragados.

La República Dominicana, se encuentra en el mismo centro del Gran Caribe, lo que le facilita tener acceso para la mayor parte del comercio marítimo, que llega al país a través de cualquiera de los puertos nacionales.

Según lo manifiesta la Autoridad Portuaria Dominicana, en su portal electrónico, que la República Dominicana, por su condición de isla, y posición geográfica, en el centro del Caribe, posee una situación privilegiada para el desarrollo de un sistema portuario óptimo. Asimismo manifiesta que aproximadamente el 96% de todo lo que se transporta a nivel del comercio internacional y local, se hace por vía marítima gracias a los puertos con los que cuenta el país. Las terminales portuarias de que dispone el país están distribuidas de manera estratégica en importantes provincias.

1.3.1.5 Servicios que ofrece la Dirección de Dragas Presas y Balizamientos de la Armada.

En referencia al Reglamento Orgánico de la Armada de República Dominicana, dentro de los servicios ofrecidos por la Dirección de Dragas Presas y Balizamiento, se encuentra el dragado y balizamiento de los muelles puertos del país, así como el mantenimiento de la profundidades y señalizaciones de los canales de navegación, el acondicionamiento de las playas para el uso turístico, y presas.

En apoyo a la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010-2030, la Armada dispone de la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) ARD., 2011-2015, (ARD 2011), el cual servirá como instrumento de direccionalidad estratégica para la acción donde se expresan de manera definida los objetivos institucionales.

Entre los lineamientos Estratégicos del Plan Estratégicos Institucional, de la Armada, se encuentran determinados los objetivos a ser desarrollados por la Dirección de Dragas y Presas, de la Armada, presentado en la siguiente tabla.

Tabla No. 02

OBJETIVO INSTITUCIONAL, ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA

| LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS DE LA FF.AA | OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ARD | OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA ARD |
|--|---|---|
| 4. Contribución al Desarrollo nacional | 4.1 Contribución al Desarrollo nacional | 4.1.1 Incrementar el servicio de dragado y balizamiento de presa, ríos navegables y puertos. 4.1.2 Regulación, investigación y desarrollo de la pesca nacional. 4.1.3 Servicios de construcción y reparación de embarcaciones. 4.1.4 Mejoramiento de las capacidades de los Astilleros Navales Dominicanos para la producción de bienes y servicios en apoyo al desarrollo nacional. |

Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) ARD., 2011-2015

La Armada también relaciona su Plan Estratégico de manera transversal, con prioridades contenidas en otros Ejes de la Estrategias Nacional de Desarrollo (END), relacionadas principalmente con el ámbito marítimo, siendo las principales:

- ❖ Mantener la ley y seguridad ciudadana en la franja costera marina y los espacios marítimos
- ❖ Preservación del medio ambiente marítimo
- ❖ Apoyo a la producción nacional.

1.3.1.6 Técnicos de la Dirección de Dragas

- Ingeniero Coordinador
- Especialistas en Hidráulica de costas
- Especialistas Oceanógrafo
- Especialistas ambiental
- Buzos
- Topógrafo Batimetría
- Cadenero
- Asesor Legal.
- Operadores de Equipos pesados
- Comandante de la draga
- Jefe de Maquinas
- Electricista
- Electrónico
- Jefe de cocina
- Soldadores
- Jefe de personal

1.3.1.7 Características de los técnicos de Dragas

El personal técnico que labora en las operaciones de dragado, deberá contar con una preparación acorde con el tipo de maniobra a efectuar, ya que en el proceso de un dragado se necesitan diferentes especialistas técnicos en áreas específicas, como son hidráulicas, mecánicos, eléctricos, operadores de equipos pesados como grúas, especialistas en cálculos batimétricos entre otros. Como también personal adiestrado para la realización de una eficiente descarga de los sedimentos a verter en las coordenadas establecidas.

La razón fundamental de por qué capacitar el personal, consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. La Dirección de Dragas debe de dar la base para que su personal tenga la preparación necesaria y especializada que le permita enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias y para esto no existe mejor medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivaciones, productivas, integración, compromiso y solidaridad en el personal de la institución.

1.3.2 Dirección General de los Astilleros Navales de la Armada

1.3.2.1 Antecedentes de los Astilleros Navales

El primer dique construido en la República Dominicana fue uno de madera realizado en el año 1939 por Mario Lee. Este dique, que operaba en la Base Naval de las Calderas, fue utilizado para subir los guardacostas de 75 pies que pertenecían a la Armada de República Dominicana.

El gobierno dominicano adquirió a través de una subasta realizada por los Astilleros dada en agosto del 1947 y por la suma de RD\$ 25,000.00, un dique flotante, en la Base Naval de Cayo Hueso, Florida, luego volvió a adquirir otro en el 1948 en Trinidad y Tobago, era de madera y era además operado por el Sr. Benítez Rexach en San Pedro de Macorís.

Como fruto de un convenio entre el Estado Dominicano y los Astilleros Gibbs de los Estados Unidos, con la finalidad de crear unos Astilleros en la República Dominicana, en el año de 1954 se inauguran los Astilleros Dominicanos Gibbs.

Estos Astilleros fueron constituidos con aportes en naturaleza del Estado Dominicano consistentes en los diques adquiridos en los años 1947 y 48, señalado precedentemente.

El gobierno dominicano le adjudicó un contrato a Félix Benítez Rexach, oriundo de Puerto Rico, para la construcción de todos los muelles de la República Dominicana. Ante tal empresa él trajo al país todo el equipo necesario para una tarea de esta magnitud, tales como dragas, grúas flotantes, martillos hidráulicos, barcazas, remolcadores y embarcaciones de trabajo. Pero estos instrumentos de trabajo requerían de mantenimiento, por lo que tenían que ser llevados fuera del país. En razón de esta necesidad y con la reducción de costos que significaba realizar esa tarea en el país, en el año 1953 se ponen en operación los Astilleros Benítez, el cual estaba constituido por un dique de carena en la margen oriental del río Ozama y un muelle donde amarrar sus embarcaciones cuando fuese necesario.

Posteriormente el gobierno dominicano rescindió su acuerdo de asociación con los Astilleros Dominicanos Gibbs, surgiendo de esta manera los Astilleros Dominicanos, los cuales estuvieron operando bajo el control del Banco agrícola hasta el 1959, cuando la Marina de Guerra asumió su control y las operaciones de este, reiniciando las reparaciones navales de embarcaciones mercantes y de la propia institución, adquiriendo el nombre de Astilleros Navales Dominicanos, siendo trasladados a Villa Duarte en el 1978 en terrenos aledaños a la Base Naval de la Marina de Guerra, procediéndose a negociar los muelles de la parte oriental del puerto de Haina, estos Astilleros actualmente permanecen en el mismo lugar y son el objeto del presente estudio.

1.3.2.2 Misión, visión de los Astilleros Navales

Los Astilleros Navales, tiene como misión: Construir y reparar medios marítimos y dar servicios industriales afines a nuestra entidad, así como el suministro de fuerza de trabajo calificada para entidades nacionales o extranjeras, teniendo en cuenta la ejecución de nuestra actividad y asumiendo como premisa la preservación del medio ambiente, (ARD, 2004).

Los Astilleros Navales son un punto de lanza para cualquier economía, porque generan actividad comercial, temas fiscales, transferencias de tecnología, empleos de calidad, y desarrolla una cultura de cumplimiento de estándares rigurosos, exigidos por la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también por las agencias clasificadoras, aseguradoras, organizaciones privadas, entre otras.

Son los encargados de la construcción, reparaciones y mantenimiento de las embarcaciones, así como de la habilitación naval; por ello es fundamental para todo propietario contar con unos Astilleros competentes que se haga cargo de eventuales reparaciones de barcos y habilitación naval dentro de los parámetros de seguridad planteados precedentemente.

En tal sentido, la mayoría de los países del mundo cada día están creando tecnologías acordes a los nuevos tiempos y a las exigencias comerciales, lo que permite que estos avances sirvan de luces para que los Astilleros Navales Dominicanos, puedan estar al nivel de otros Astilleros de países como: Chile (ASMAR) Colombia (COTEJAR), España (TIAN), entre otros destacados, y que los mismos sirvan de motivación y paradigma para que los Astilleros Navales Dominicanos, puedan insertarse en la competencia mundial y que los mismos puedan ser destacados a nivel internacional.

La visión de los Astilleros Navales consiste en: "Ser patrón y referencia del servicio institucional de excelencia, con calidad, disciplina, ética y calificación del personal, con infraestructura y tecnología moderna".

1.3.2.3 Funciones

El Informe Sobre la Gestión Actual y Plan de Futuro, Astilleros Navales Dominicanos (2011) muestra con criterio de actualidad, los Astilleros

Navales Dominicanos, como una dependencia de la Armada, realizan actividades de carácter técnico, encargándose de realizar la función de confección y reparación de implementos para los equipos que operan en la institución, como apoyo a instituciones castrenses y de la Policía Nacional, aportando al reacondicionamiento de las diferentes áreas en cuanto a infraestructura se refiere, con bajo costo de producción a través de los talleres de plancha y soldadura, torno, carpintería y ebanistería y desabolladora y pintura. La realización de trabajos a instituciones no estatales en el área marítima e industrial e igualmente, se prestan servicios médicos y odontoma-pediátricos en calidad de componentes, prestaciones de alto valor agregado para la salud individual y organizacional, como servicios sociales.

Los Astilleros Navales Dominicanos tienen una estructura compleja, cuyas funciones individualizadas por área son las siguientes:

1.3.2.4 Servicios que brindan los Astilleros

Según el informe y opiniones sustentada por la institución en los Astilleros Navales Dominicanos 2012. Actualmente los Astilleros tienen 3 talleres, los cuales se dedican a brindar servicios de:

1. Desabolladora y Pintura de vehículos.
2. Uno de Ebanistería.
3. Uno de torno y herrería.

Anteriormente funcionaba un taller de fundición que ya no se usa, sus instrumentos están obsoletos, este es muy importante porque en el mismo se hacían tubos de hierros y toda pieza, lo que hacía esto más interesante, ahora hay que solicitar ese servicio fuera, por lo que los servicios que brindan son limitativo.

En tal sentido se puede resumir que los servicios que brindan los Astilleros Navales Dominicanos son muy mínimos tales como:

- Pintura de vehículos.
- Desabolladora.
- Ebanistería.
- Sillas escolares.
- Forjar barras de hierros.

Los servicios que brindan no están compenetrados a los servicios navales en el cual debe estar consolidado.

1.3.2.5 Técnicos con los que debe contar en los Astilleros

Los Astilleros deben contar con los siguientes técnicos.

- Armadores (Ensambladores) y soldadores certificados.
- Carpinteros.
- Expertos en tuberías.
- Gerentes comerciales.
- Estibadores.
- Dpto. de compras.
- Encargado de proyectos, a cada trabajo se le llama proyecto.
- Buzos.
- Gerente de medio ambiente.
- Técnico en seguridad industrial.
- Gerente de producción.
- Gerente de control de calidad.
- Experto en administración.

1.3.2.6 Características de los Astilleros Navales.

Según sustenta la página, http://es.wikipedia.org/wiki/Astillero_navai, visitada el 24 de mayo 2014, los Astilleros Navales tienen características especiales, ya que es el lugar donde se construyen y reparan buques. Puede tratarse de yates, buques militares, barcos comerciales y otro tipo de barcos para transporte de mercancías o de pasajeros.

Los Astilleros se construyen cerca del mar o de ríos navegables, para permitir el acceso de los barcos. Sin embargo, los Astilleros Navales de la Armada no cuentan con estas características, ya que sus instalaciones se encuentran en un espacio geográfico, donde no tiene acceso a desembocaduras de ríos o espacios de mar.

El Contralmirante retirado Leoncio Martínez Gil, Armada de República Dominicana, en entrevista al efecto, y en sus condiciones históricas de ser el director al cual le correspondió trasladar estas instalaciones de su posición geográfica inicial en el municipio de Haina, donde tenían acceso al río del mismo nombre, plantea desconocer las razones y el criterio utilizado para el traslado de la misma a su posición actual.

Los Astilleros son instituciones de exportación permanente y estratégica de mercancías, considerando está en el sentido más amplio de la palabra, lo que quiere decir es que a través de estas instituciones se pueden exportar tecnología, mano de obra y servicio entre otros elementos importantes y capitalizadores de la economía nacional.

CAPÍTULO II

ESTRUCTURAS DE CAPACITACIÓN DE LAS PRINCIPALES DIRECCIONES TÉCNICAS

2.1 Antecedentes de la Educación en la Armada de República Dominicana.

La historia describe que antes de la fundación de la República el Patricio Juan Pablo Duarte se valió de los conocimientos marineros de jóvenes cercanos a él; quienes más tarde formaron parte de la Flotilla Nacional. La idea de su organización fue exclusivamente del Patricio, quien entendió que sin la participación de la Marina en estrecha cooperación con el Ejército sería muy azarosa la derrota del ejército Haitiano. **(Made Serrano, Nicolás (2001) .Educación Superior, Medio Ambiente y Reingeniería Académica. Santo Domingo. Editora Aguiar. Página 430)**

En ese mismo orden y según los autores, Cesar D'Windt Lavandier, Alberico Ventura y Víctor García Alecont, en la obra titulada "La Armada en la Independencia Dominicana" la historia nos reseña como Duarte, al igual que sus homólogos venezolanos, sentaría las bases de la estructura organizativa de ambas fuerzas navales. Siendo el Almirante Juan Bautista Cambiasso Chiozzone, contratado para tales fines. Duarte se considera el padre de la Marina de Guerra Dominicana y Cambiasso su fundador.

El 29 de marzo del año 1844 fue nombrado el Estado Mayor de la Flotilla Naval Dominicana; vale resaltar que las tripulaciones de los buques no eran experimentados en el arte militar. Inicialmente compuesta por civiles y sustituidos más adelante por soldados, dando origen a los primeros marineros militares como miembros permanentes de la Flotilla Nacional.

Para subsanar esto el Ministro de Guerra y Marina ordenó un inventario de reparaciones con la supervisión de técnicos y comprobar su listeza para la guerra.

El 7 de marzo de 1850, según Reglamento Interno No. 219, se dictaron las normas para los buques de guerra, convirtiéndose en el primer paso legal para la creación de una Armada Nacional acorde con las necesidades libertadoras, convirtiéndose esta clasificación en el artículo precursor, de lo que hoy en día es la estructura que compone la Armada de República Dominicana citándose la clasificación para los comandantes por:

- Oficiales de Detalles.
- Cargos.
- Guarniciones.
- Tripulación y demás que formaban parte de la flotilla.

Con motivo de la revuelta iniciada el 7 de julio de 1857 en Santiago contra el Presidente Buenaventura Báez, quien dicho sea de paso había ordenado el establecimiento de la primera Escuela de Marina en 1853, la flotilla se dividió en dos facciones: una al mando del General Juan Alejandro Acosta, quien contando con las Goletas: "7 de Julio", "Libertad" y "19 de Marzo", las que puso a las órdenes del gobierno revolucionario instalado en Santiago.

Con el triunfo de la revolución y el consiguiente derrocamiento del presidente Báez, la Armada volvió a unificarse. En Enero de 1869, el General Gregorio Luperón adquirió el vapor "Telégrafo", al cual le instaló piezas de artillería con la intención de utilizarlo en su lucha contra el gobierno de los seis años de Báez.

En 1875, durante el gobierno de Ignacio María González, se creó la Escuela de Náutica bajo la dirección del educador puertorriqueño Román Baldorioty de Castro, más adelante en 1893, siendo presidente de la República Ulises

Heureaux, se llevó a cabo una importante reestructuración de la Armada Nacional.

Con tales propósitos, Hereaux trajo instructores españoles de Artillería, Navegación y Máquinas, dirigidos por el entonces Teniente de Navío de la Real Armada Española Luís Martínez Viñalet, a quién lo sustituye Gerardo Jansen, quien fue el primer dominicano en llevar un buque con bandera Dominicana a Europa (Hamburgo) cargado de Azúcar, llamado el “Jorge Estela”, convirtiéndose luego en buque de guerra bajo el nombre de “Capotillo” y posteriormente nombrado “Montecristi.”

En 1917, la Armada tenía un personal de 42 efectivos para tripular los tres buques en operación de una flota compuesta por el crucero Independencia y dos cañoneros, ya que su desaparición gradual se había iniciado con la Orden Ejecutiva No.4717, del Gobierno Militar de Santo Domingo, que disolvió las Fuerzas Armadas y creó la Guardia Nacional Dominicana.

Como una consecuencia de esta acción, todavía en el año 1933 la Armada funcionaba como un destacamento del Ejército, y sus miembros vestían uniforme caqui con zapatos amarillos y corbata caqui, para diferenciarse de los miembros de esa institución, y el Comandante del Destacamento de Marina lo era el entonces Coronel McLughlin.

En su informe sobre las actividades realizadas durante el año 1933 el titular de la cartera de Guerra y Marina, Don Teódulo Pina Chevalier, escribió al Presidente General Rafael Leónidas Trujillo lo siguiente:

Carecemos de Marina de Guerra, y es plausible el propósito de Vuestra Excelencia de restablecerla, pues las condiciones geográficas de nuestro país la reclaman. No tiene dudas esta Secretaría de Estado de que V.E. con su vibrante espíritu de progreso y atento siempre a las necesidades perentorias de la República logre en el futuro próximo restaurar nuestra extinta Marina de Guerra, y aun superarla, para la defensa de nuestros mares, puertos y costas nacionales.

El 10 de abril de 1943 se creó la Comandancia de la Marina Nacional y su comandante lo fue el Mayor Manuel A. Perdomo, quien había sido el asistente del Coronel McLughlin, el cual la dirigió hasta el año 1947.

En septiembre del año 1943 se iniciaron los trabajos de construcción de la actual Base Naval 27 de Febrero, a cargo de una Misión Naval de asistencia norteamericana bajo las órdenes del Comandante Hilton, del servicio de Guardacostas, misión que fue enviada al país porque los norteamericanos temían que Trujillo mantuviera una posición pro Hitler, durante la II Guerra Mundial.

Esta Base fue inaugurada en el año 1944, pero la misma quedó bajo control de Ejército, ya que la mayoría de los oficiales de marina estaban realizando cursos de entrenamiento en los Estados Unidos, de donde regresaron con tres Caza Submarinos donados por los EEUU, comandados por los Tenientes de Navío Ramón Didiez Burgos, Rafael Arvelo y César De WindtLavandier. Como resultado de esta misión, en mayo de 1944 fue abierta la Escuela de Marina en la Base Naval de las Calderas, bajo la dirección del Comandante Ramón Didiez Burgos. (Arciniega, 1984, p.91)

Mediante decreto No. 4169 del 10 de febrero de 1947 el Poder Ejecutivo dispuso la organización de la Armada con su Estado Mayor propio, designándose titular del mismo al entonces Capitán de Fragata transitorio Ramón Didiez Burgos, quien en el año 1948, trajo al Capitán de Fragata de la Real Armada Inglesa Sir John Agnew, junto con otros técnicos de diversas especialidades para reestructurar nuevamente el programa de enseñanza de la Escuela Naval.

En marzo de 1957, fue creado el Centro de Instrucción Naval "San Cristóbal", con asiento en la ciudad del mismo nombre, por lo que se trasladó la Academia Naval "24 de Octubre" y la Sección Naval de Entrenamiento, operando allí hasta el 10 de noviembre de 1957, fecha en la que fue trasladada a la Base Naval Las Calderas.

2.2 Marco Legal.

De acuerdo al Reglamento Orgánico de la Armada de la República Dominicana, todos los asuntos relacionados con la Educación de su personal, será responsabilidad del Comando Naval de Educación y Entrenamiento, así como todo lo referente al entrenamiento e instrucción del personal Oficial y Alistado en las diferentes ramas y especialidades existentes en la institución.

El Reglamento Orgánico de la Armada de República Dominicana establece las funciones de este Comando, siendo las principales: *“Planificar, coordinar y dirigir el proceso educativo del recurso humano naval a fin de garantizar su formación, capacitación y adiestramiento, según lo establecido por el Sistema Educativo Militar Nacional”* (Marina de Guerra. (2003) “Reglamento Orgánico”. Santo Domingo. p.25)

Como sistema de entrenamiento dirigido o enfocado, la Armada de República Dominicana cuenta con el Comando Naval de Mantenimiento y Entrenamiento de la Flota, responsable de mantener y entrenar a las unidades navales de la Armada, a fin de ponerlas a disposición operacional de la División de Operaciones Navales, donde fungirá como principal asesor del Jefe de Estado Mayor de la Institución en todo lo relacionado con las unidades de la flota, muy especialmente, en lo referente a equipamiento, entrenamiento y mantenimiento.

2.3 Niveles de Formación Militar:

La Educación Militar está orientada a la formación y posterior profesionalización de los oficiales de las Fuerzas Armadas. Da inicio desde el momento en que el futuro oficial ingresa a una de las instituciones castrenses, donde se le induce a recibir la instrucción militar básica que el mismo necesitará para desempeñarse adecuadamente dentro del nuevo ambiente en que se desarrollará.

Una vez completado el proceso de formación, el oficial inicia un proceso sistemático y gradual de profesionalización, en el cual la institución de acuerdo a sus necesidades, va moldeando el perfil del militar que desea obtener para cada grado, nivel de mando, servicio o especialidad. Este es un proceso continuo y obligatorio, que culmina cuando el militar, habiendo alcanzado el más alto grado de la oficialidad superior, ha cumplido con todos los requisitos exigidos para este nivel.

2.4 Composición actual del sistema Educativo de la Armada

El sistema educativo de la Armada, actualmente está compuesto por los siguientes centros: Escuela de Graduados de Comando y Estado Mayor Naval la Academia Naval, Cesar D'Windt Lavandier y Centro de Capacitación Técnica, situados en la ciudad de Santo Domingo Este; en la Base Naval Las Calderas funcionan el Comando de Entrenamiento y Mantenimiento de la Flota y Centro de Instrucción Naval Las Calderas.

2.4.1 Centro de Capacitación Técnica (CCT)

Este centro fue creado el 20 de marzo del año 2003, es el que se encarga de impartir los cursos de: Informática, electricidad, refrigeración, plomería, inglés, motores diesel, desabolladura y pintura, artes culinarios, costura y otros. Este

Centro está adscrito al Comando General de Educación y Entrenamiento de la Armada y además está conformado por un director, un su-director, un jefe de estudios, y un oficial encargado de cada uno de los cursos que sean impartidos.

2.4.2 Centro de Capacitación para Oficiales

En este Centro se imparte el Curso de Capacitación Básica para Oficiales, el cual tiene como objetivo fortalecer los conocimientos del personal oficial, suboficial y profesional de la Institución para el desarrollo de las habilidades y destrezas de un Oficial Naval, con la finalidad de ampliar las capacidades humanas y morales para el trato con los Superiores y Subalternos. Este curso tiene una duración tres (3) meses.

2.4.3 Formación del Personal de la Armada

Basándose en el manual de Doctrina Conjunta, del Ministerio de Estado de las Fuerzas Armadas, en la Armada, la formación de su personal deberá estar de conformidad con tres renglones básicos: el entrenamiento, la capacitación y la educación, los cuales persiguen en primer lugar, convertir y transformar al ciudadano que ingresa a las filas de nuestra institución en un miembro con las características y aptitudes esenciales para la carreras de las armas. (Ministerio de las FF.AA. 2007 Manual de Doctrina Conjunta. p 74.)

Los esfuerzos económicos relacionados con el aspecto de educación de la Armada, necesariamente deben estar enfocados en los renglones mencionados anteriormente. En otro orden se debe transmitir conocimientos en el arte y dominio de las ciencias militares, así como sus tradiciones, valores y cultura. De esta forma se crean soldados capaces de interactuar e integrarse en la sociedad, aportando desde su área de acción al desarrollo y seguridad de la nación.

Estos tres componentes del sistema educativo, es necesario que sean en los diferentes rangos de la institución, pero sobre todo con más énfasis en las diferentes categorías de Alistados que componen la Armada, con la finalidad de tener tropas con las habilidades y destrezas básicas que garantice una fuerza en condiciones de listeza operacional óptima.

2.5 Situación actual de la inversión en educación naval.

La inversión en la Educación Militar, es concebida como el conjunto de actividades tendientes a la formación de líderes militares, en los diferentes escalones del mando, con una sólida preparación relacionada con las ciencias militares y estudios complementarios en el campo de las humanidades y otras ciencias, teniendo como valores fundamentales de su profesión: el patriotismo, el honor militar, el valor de la ética, la honestidad, la disciplina, el respeto por los derechos humanos y la protección del medio ambiente, para que puedan comandar, instruir y conducir a sus hombres tanto en la paz como en la guerra, administrando en forma óptima los recursos humanos y materiales que les sean confiados. (ESUFA 2007)

En tal sentido, es conveniente que hoy día los militares tengan una educación que esté acorde tanto con las exigencias de la sociedad como con las exigencias propias de la institución militar a la cual pertenecen, esto así porque un militar capacitado en los campos que más se están aplicando a nivel mundial actualmente tales como son, los derechos humanos, el medio ambiente, operaciones de paz, tecnología, etc., tiene las posibilidades de contribuir con el desarrollo del país, de cara a las exigencias mundiales, y sus aportes pueden ser útiles no tan solo en tiempos de guerra, sino también en tiempos de paz.(ESUFA 200)

Para que esto sea posible se deben buscar modelos de educación que deben ser flexibles, para que puedan ser adaptados con facilidad a los cambios de las políticas del Estado, a las capacidades del adversario, y a los cambios de la tecnología disponible. La Armada siente esa necesidad, por lo que está realizando nuevas inversiones en su sistema educativo, incluyendo la estrategia, la táctica, la técnica, las humanidades, la ciencia y la tecnología, las leyes de guerra y las relaciones con la sociedad civil, involucrando todos los órganos responsables de la formación naval, conjuntamente con otros órganos responsables de la educación nacional, sumando de manera progresiva conocimientos útiles, que permitan una preparación integral de sus miembros que corresponda a las exigencias de la Nación.

Aunque la inversión en educación muchas veces exige cambios doctrinarios que señalan las nuevas formas de actuación de las FF.AA, basadas en el carácter de sus operaciones, dicha inversión debe generar además de un adecuado clima de estudio, pensamiento innovador y sistémico para aprovechar las ventajas competitivas que ofrece el entorno global.

Además, se debe crear la atmósfera para que los mismos siempre estén orientados en el bien de los componentes navales, y que los cambios doctrinarios sean vistos como algo positivo para la institución, que de no ser aceptado se podría perder vigencia e importancia en un mundo tan exigente como el actual.

2.6 Inversión en el Entrenamiento Militar

La inversión en el entrenamiento militar debe ser constante, porque esto constituye el eje sobre el que gravita la listeza de la fuerza, puesto que se puede asegurar que el liderazgo de la institución obtenga buenos resultados, sino cuenta con una plataforma de sólida formación que le sirva de soporte.

Hacia ese nivel de formación hay que orientar los más amplios esfuerzos de nuestra inversión educativa, para conseguir que el ciclo básico de entrenamiento se obtenga como resultado un soldado fuerte en principios y valores, calificado en las destrezas básicas de adiestramiento individual y en condiciones de optimizar sus capacidades en el próximo nivel de capacitación militar. (Silie, Rubén; Cuello César; Mejía, Manuel (2003). Estudio sobre la Calidad de La Educación Superior en la República Dominicana)

2.6.1 Inversión en la educación militar

Para que la educación militar sea posible, es necesario que se haga la inversión requerida en esa dirección, puesto que la educación siempre estará orientada a la formación y posterior profesionalización de los miembros de la Armada y la misma debe comenzar desde el momento del ingreso a nuestra institución, donde se le induce a recibir la instrucción militar básica que se necesitará para desempeñarse adecuadamente dentro del nuevo ambiente en que se desarrollará. Una vez completado el proceso de formación, el nuevo miembro de la institución iniciará un proceso sistemático y gradual de profesionalización, y de acuerdo a las necesidades de la institución, se irá moldeando el perfil del militar que desea obtener para cada grado del nivel de mando, servicio o especialidad.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN DE LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA EN LA ACTUALIDAD.

3.1 Situación Actual

La Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas No.139-13 establece el objeto de creación de las mismas, así como su composición, quedando los cuadros permanentes constituidos por oficiales, sub-oficiales, alistados y asimilados en servicio activo, organizados de acuerdo a las necesidades del servicio y la Tabla de Organización y Equipos (TOE), de cada institución, estableciendo además, que el ingreso será voluntario en tiempo de paz y obligatorio o forzoso en caso de movilización total o parcial, para lo cual se requiere:

- Ser dominicano de nacimiento u origen.
- Ser mayor de 18 años y menor de 21, a la fecha de ingreso, no siendo aplicable para el ingreso de especialistas, oficiales auxiliares y asimilados.
- No haber sido condenado a pena alguna que conlleven deshonor, mediante sentencia de la autoridad sobre la cosa irrevocablemente juzgada.
- Gozar de buen estado de salud física y mental,
- Haber completado los estudios requeridos establecidos en los reglamentos.
- No haber sido dado de baja por mala conducta de alguna de las instituciones armadas o la Policía Nacional.

De igual manera el artículo 35, de la citada ley estipula lo siguiente: "el ingreso como alistado se hará en virtud de un contrato convenido entre el Estado Dominicano representado por los Comandantes Generales de cada institución y el interesado, debiendo servir por un período de (4) años.

Todo alistado o sub-oficial, que haya cumplido el período de alistamiento y desee realistar, debe hacerlo en el mismo cuerpo al cual ha estado perteneciendo (República Dominicana, 2013 p 12). Ampliando al respecto el artículo 36, de manera puntual establece además lo siguiente:

Todo alistado que desee renovar su contrato de alistamiento, lo firmará ante su Oficial Comandante de Compañía, si se trata del Ejército Nacional, de la Sección Naval, de la Armada de la República Dominicana, o Escuadrón, de la Fuerza Aérea Dominicana, con treinta (30) días de antelación, a la fecha de expiración de su alistamiento, siempre que haya observado un comportamiento que le permita seguir en la institución. (Ibidem, página 12)

Por tal razón se consideró conveniente describir la situación actual de la fuerza en la institución, conformada por oficiales, clases, alistados y asimilados, detallando su distribución en la tabla siguiente.

Tabla No. 1
RELACIÓN DE LA FUERZA AUTORIZADA Y ACTUAL EN LA ARMADA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

| Rango | Fuerza Autorizada | Fuerza Actual | Diferencia | |
|-----------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|
| | | | Mas | Menos |
| Almirantes | 14 | 21 | 7 | |
| Oficiales Superiores | 370 | 582 | 212 | |
| Oficiales Subalternos | 1,264 | 2,682 | 1,418 | |
| Guardiamarinas | 321 | 173 | | 148 |
| Clases y Alistados | 10,864 | 7,525 | | 3,339 |
| Asimilados | 349 | 312 | | 37 |
| Totales | 13,182 | 11,295 | 1,637 | 3,524 |

Fuente: División de Personal, M-1 (2015) **Relación de Fuerza Autorizada y Actual.** Santo Domingo. Armada de Republica Dominicana

3.2 Gestión de los Recursos Humanos en la Armada

Los recursos humanos en la Armada de República Dominicana son administrados por la División de Personal y Orden M-1, ARD., la cual tiene a su cargo el Reclutamiento, la Evaluación del Desempeño para fines de traslado, condecoraciones, ascenso, retiro, pago, y motivación. En tal sentido y con el propósito de esclarecer cuáles son las funciones, deberes y responsabilidades de la División de Personal M-1, así como cada sección u órgano subordinado a esta, se consideró conveniente destacar que la estructura orgánica establecida por el Reglamento Orgánico de la Armada de República Dominicana, evidencia que la misma se presta para la dualidad o yuxtaposición de funciones, porque ninguna de las unidades orgánicas figuradas en el mismo cuentan con una sección encargada de llevar a cabo el proceso de captación propiamente dicho.

Destacando, que la División de Personal evalúa los aspirantes a través de una unidad subordinada, del mismo modo, el Centro de Capacitación Técnica (CCT), también aplica procedimientos formales y físicos para la captación de personal, en contraposición a lo establecido por el Reglamento Orgánico, estableciendo como responsabilidad de la Dirección General de Entrenamiento el proceso de reclutamiento, en coordinación con los datos proporcionados por el CCT y la División de Personal, evidenciándose la superposición de funciones citadas anteriormente.

Posteriormente, al complicado proceso descrito en los párrafos anteriores, luego que los aspirantes, cumplen con el perfil de ingreso requerido y pasar las pruebas, estos son sometidos a un proceso de depuración, en el cual participan otros órganos internos de la Armada Dominicana, como la Dirección de Cuerpo Médico y Sanidad Naval, la Dirección de Construcciones y Reparaciones, Dirección de Inteligencia, y la Dirección de Logística, quienes mediante escrutinio deciden cuántos, quiénes y cómo serán utilizados los nuevos miembros.

Después de concluida esta depuración se realiza la selección de acuerdo al orden de mérito alcanzado y cantidad de plazas disponibles, que luego de ingresados son enviados a realizar su entrenamiento en el Centro de Instrucción Base Naval Las Calderas o en la Base Naval 27 de Febrero, bajo la supervisión del Director General de Entrenamiento, que a su término son nombrados marineros y asignados de acuerdo a sus especialidades o capacitación recibida en las Escuelas de Especialidades Técnicas de la institución.

3.3 Programas

Tomando en cuenta primero, que la Armada de la República Dominicana, forma parte integral de las Fuerzas Armadas Dominicanas, segundo la publicación del Manual de Doctrina Conjunta de las Fuerzas Armadas, el Ministerio de Defensa puso en ejecución un programa estandarizado de entrenamiento básico para el personal de nuevo ingreso, siendo este el utilizado en la actualidad para el entrenamiento inicial de los alistados en la Armada. Además de ofrecer cursos de especialización en áreas técnicas de acuerdo al nivel de aplicabilidad ocupacional en las dependencias de la Armada citados presentando a continuación su denominación y duración:

3.3.1 Periodo de entrenamiento básico

Los objetivos fundamentales del programa de entrenamiento básico vigente son capacitar, entrenar y adoctrinar a los aspirantes a Conscriptos (Grumetes) en todo lo concerniente a las normas de organización, jerarquía, disciplina, estructura, funcionamiento y todos aquellos aspectos que conciernen al ámbito militar e institucional, en este caso el entrenamiento de los alistados en la Armada de la República Dominicana, está dividido en cuatro fases, la primera de ellas de adaptación, la segunda de formación militar básica, la tercera de naturaleza intrínsecamente naval y la última consistente en charlas, talleres y seminarios.

Tabla No. 2

CURSOS OFRECIDOS POR EL CCT EN LA ACTUALIDAD

| Curso | Duración Semanas | Curso | Duración Semanas |
|----------------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Instrucción básica militar | 18 | Motores Diesel (MO) | 16 |
| Marinería (CO) | 16 | Refrigeración (RF) | 16 |
| Electricidad | 16 | Electrónica | 16 |
| Artillería | 16 | Informática | 16 |

Fuente: Centro de Capacitación Técnica (2015) **Programas de Entrenamiento**

Además de los cursos anteriores, el Comando Naval de Educación y Entrenamiento a través del CCT ofrece cursos de especialización en diversas áreas, señalando a continuación su oferta programática:

Tabla No.3

CURSOS IMPARTIDOS EN LA ACTUALIDAD POR EL CCT

| Curso | Bloque | Semana | Hora |
|---|---------------|---------------|-------------|
| Curso Avanzado de Informática. | | | 48 |
| Curso de Formación Básico para Oficiales. | | | 105 |
| Curso Básico para Sargentos Mayores | | | 105 |

Fuente: Centro de Capacitación Técnica (2015) **Programas de Entrenamiento**

A través del Grupo Consultivo de Asistencia Militar para América Latina en República Dominicana (MAAG), se ofrecen cursos de capacitación y especialización para alistados tales como:

- Curso de Abordaje
- Curso de Internacional de Buceo
- Curso de Armamento de Embarcaciones
- Curso de Comunicaciones
- Curso de Máquinas
- Curso de Control de Averías

- Curso de Electricidad
- Curso de Electrónica
- Curso de Mantenimiento de Cascos de Lancha

De igual manera, se destacan los programas ofrecidos a través de acuerdos firmados entre la Armada de República Dominicana y la Armada Nacional de Colombia, siendo estos los siguientes:

- Cursos Básicos de Inteligencias Naval (Oficiales y Suboficiales)
- Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”
- Escuela de Suboficiales ARC “Barranquilla”
- Escuela de Formación de Infantería de Marina
- Curso Básico
- Curso de Instructor de Supervivencia de Combate el agua
- Curso de Combate
- Curso de Instructor
- Curso de Tirador
- Curso Instructor de Tiro
- Curso de Instructor de Artes Marciales
- Curso de formación de Infantes de Marina Profesional
- Curso de Electricidad Naval.

3.3.2 La capacitación técnica en la Armada

En entrevistas directas realizadas para fines de la investigación, se pudo constatar que el proceso de captación y capacitación de técnicos civiles en la Armada de República Dominicana, ha atravesado por una serie de reformas que abarcan los procedimientos empleados por la Academia Naval para atraer el recurso humano.

Al mismo tiempo el proceso pretende adaptar el personal que ingresaba con el propósito de hacer carrera naval, y por último adecuar la oferta académica, representada por el pensum, programas, planes y asignaturas impartidas con el interés de formar oficiales especialistas.

Señalando que en la década de 1970, los aspirantes a oficiales sin importar su especialidad ingresaban y egresaban en la misma fecha, tal y como se comprobó en las listas de graduados pertenecientes a las promociones de 1974, 1975 y 1976.

Resaltando que en cada una de las promociones señaladas, los especialistas debían cumplir con dos años comunes a partir de los cuales, comenzaban a recibir instrucción especializada, incluyendo en su oferta programática asignaturas tales como:

- Mecánica Automotriz
- Maquinas Alternativas de Vapor
- Motores Diesel;
- Termodinámica
- Resistencia de materiales.

La situación anterior, cambió a partir de 1977 cuando los candidatos a oficiales especialistas eran seleccionados de institutos técnicos reconocidos en el país, y solamente cursaron estudios en la entonces Escuela Naval por un periodo de un año, permaneciendo esta condición invariable hasta 1981. (De los Santos, F 2010, p.21)

En 1982 y 1983, los oficiales especialistas graduados en esta promoción cursaron cuatro años de estudios, hasta que en 1984 y hasta 1988 la duración del ciclo de estudios para dichos oficiales se redujo a 2 años y tres meses.

En 1990 se produjo un hecho muy particular, cuando al no contar con técnicos egresados de los centros de formación técnica más importantes del país, (ITESA, Loyola y la Escuela Nacional de Artes y Oficios) se seleccionaron guardiamarinas que previamente habían optado por la especialidad de navegación, para lo cual durante su segundo año se preparó un programa especial de capacitación en el área de máquinas que culminó cuatro años después de su ingreso.

Desde entonces la selección, ingreso y formación de oficiales especialistas ha atravesado por cambios programáticos significativos, los cuales obedecían a las necesidades de la institución.

Desde el año 1991 y hasta 1995 los planes de estudios de la Escuela Naval, especialmente aquellos diseñados para los especialistas, sufrieron una serie de transformaciones producidas por factores externos de diversas índoles, y que de acuerdo a investigaciones previas, dichos planes se pusieron en ejecución, sin atender a consideraciones programáticas educativas, sino a las necesidades de la institución para cubrir las plazas destinadas para oficiales de máquinas en cada una de las unidades navales, incluyendo entre ellas Especialistas en Dragas, no contemplada en el escalafón general. (De los Santos, F 2010, p.23

3.4 Análisis FODA

3.4.1 Fortalezas

Son los elementos positivos que el sistema de entrenamiento para alistados de la institución posee y que constituyen recursos necesarios y poderosos para alcanzar los objetivos (misión y visión). En ese tenor se aprecian sin orden de relevancia las siguientes:

- F-1 Infraestructura
- F-2 Marco legal
- F-3 Programas de especialización actuales
- F-4 Estructura organizacional

3.4.2 Oportunidades

Definidos como aquellos factores externos relacionados con el entrenamiento de los alistados en la Armada de República Dominicana , que podrían ser aprovechados para corregir deficiencias y al mismo tiempo fortalecer áreas específicas que funcionan adecuadamente, destacando que sobre estos no se tiene absoluto control, destacando las siguientes:

- O-1 Acuerdos de cooperación con Armadas de otros países
- O-2 Acuerdos de cooperación con instituciones educativas nacionales
- O-3 Surgimiento de nuevos roles y funciones
- O-4 Planes de reforma y modernización de las Fuerzas Armadas

3.4.3 Debilidades

Descritas como aquellos factores que impiden seleccionar e implementar estrategias para cumplir eficazmente la misión, para ello se elaboró un listado de elementos, recursos, habilidades y actitudes técnicas que constituyen barreras para responder efectivamente a las necesidades de la institución al momento de responder a las crisis antes señaladas.

- D-1 Relación fuerza actual – autorizada inadecuada
- D-2 Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño
- D-3 Falta personal calificado como instructor
- D-4 Adecuación proceso hombre -tecnología

3.4.4 Amenazas

Las amenazas organizacionales fueron identificadas como aquellos factores que dificultan o limitan el desempeño, haciendo hincapié en los factores ambientales externos señalados como negativos, pudiendo ser de tipo político, económico o tecnológico. En ese sentido, las características seleccionadas quedaron conformadas como se presenta a continuación:

- A-1 Dependencia presupuestaria centralizada
- A-2 Mejores ofertas en el campo laboral
- A-3 Disminución del presupuesto asignado al entrenamiento
- A-4 Incumplimiento de acuerdos de cooperación educativos

Tabla No. 4
Matriz FODA

| | | |
|--|---|--|
| INTERNOS → | FORTALEZA | DEBILIDADES |
| EXTERNO | F-1 LISTA F-2 DE F-3 FORTALEZAS | D-1 LISTA D-2 DE D-3 DEBILIDADES |
| ↓ OPORTUNIDADES | ESTRATEGIAS(FO) | ESTRATEGIAS(DO) |
| O-1 LISTA O-2 DE O-3 OPORTUNIDADES | USO DE FORTALEZAS Y APROVECHAR OPORTUNIDADES | VENCER DEBILIDADES APROVECHANDO OPORTUNIDADES |
| AMENAZAS | ESTRATEGIAS(FA) | ESTRATEGIAS (DA) |
| A-1 LISTA A-2 DE A-3 AMENAZAS | USAR FORTALEZAS PARA EVITAR AMENAZAS | REDUCIR DEBILIDADES Y EVITAR AMENAZAS |

Nota: El proceso de planificación estratégica debe estar apoyado en las consecuencias del aprovechamiento de ciertos factores para preparar planes de desarrollo eficiente

A partir del tratamiento de las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, se pudo evaluar el proceso de planificación que permitiría cumplir efectiva y oportunamente con las funciones y responsabilidades establecidas para el entrenamiento de los alistados en la Armada de la República Dominicana.

De esta manera y una vez definidas las potencialidades, riesgos, fallas, virtudes de la institución, se diseñará una plan, que permitiría orientarse hacia la consecución de los objetivos trascendentes de la institución, mediante programas adecuados a las necesidades de la institución y las exigencias del entorno, en consonancia con lo establecido en las leyes y reglamentos militares vigentes, tomando en cuenta las metas y cuáles son las estrategias que deberán utilizarse para la consecución de dichos objetivos, a través de determinadas tareas, procesos, y procedimientos.

En el proceso de diagnóstico se consideraron: influencia del entorno, estructura (de mando y comunicación, recursos, entrenamiento especializado,) y de forma más amplia aspectos demográficos, políticos, legislativos, etc.



Como se aprecia en el gráfico anterior, las oportunidades deben ser aprovechadas para fortalecer los puntos débiles y contrarrestar las amenazas, evitando que se conviertan rápidamente en limitaciones al momento de implementar un sistema de capacitación técnica en la Armada de República Dominicana conforme a las exigencias del entorno.

Resultando evidente la necesidad de aprovechar las oportunidades que presenta el entorno externo para potenciar las fortalezas, y superarse para que las debilidades (que es necesario convertir en fortalezas) no se conviertan en una amenaza que impida el logro de los objetivos. De esta manera, a través de la implementación de programas de entrenamiento adecuados, se obtendrían mejoras relacionadas con la capacitación del personal, mediante el uso de nuevas tecnologías y acuerdos de colaboración, utilizando las siguientes formulaciones

- ESTRATEGIA (FD):** Convertir las debilidades en fortalezas
ESTRATEGIA (FA): Aplicar fortalezas para contrarrestar las amenazas
ESTRATEGIA (OA): Evitar que las amenazas aprovechen las debilidades
ESTRATEGIA (OD): **Aprovechar** oportunidades para corregir debilidades

Las deducciones extraídas de las formulas anteriores serán aplicadas a cada una de las relaciones presentadas en los cuadros siguientes;

**Tabla No.5
ESTRATEGIA FD**

| FORTALEZAS | DEBILIDADES | Opciones |
|---------------------------------------|---|---|
| Infraestructura | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | Mejorar distribución de fuerza |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño | Implementar mecanismos de evaluación digitales |
| | Adecuación proceso hombre – tecnología | Actualizar los instrumentos y equipos tecnológicos actuales |
| Marco legal | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | Reforzar el cumplimiento de la Ley Orgánica |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño | Aplicar evaluaciones de desempeño |
| | Falta de personal calificado como instructor | Formular contratos de adhesión |
| Programas de especialización actuales | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | Distribuir el personal especializado acorde a las necesidades por áreas |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño | Digitalizar la evaluación y su posterior intercambio de información |
| | Falta de personal calificado como instructor | Correcta asignación de instructores por área |

Fuente: Elaboración propia

| | | |
|---------------------------|---|--|
| Estructura organizacional | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | Adecuar la estructura de la Fuerza a las operaciones |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño | Implementar manuales de puestos. |
| | Falta de personal calificado como instructor | Optimizar el bienestar del personal de instructores |
| | Adecuación proceso hombre – tecnología | Aprovechar los avances tecnológicos |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla No.6
ESTRATEGIA FA**

| FORTALEZAS | AMENAZAS | Línea de acción |
|---------------------------------------|---|---|
| Infraestructura | Presupuesto centralizado | Asignar una actividad específica para el mantenimiento de las obras físicas |
| | Mejores ofertas en el campo laboral | Permuta de espacio por servicios. |
| | Disminución del presupuesto asignado al entrenamiento | Aprovechar obras físicas y programas |
| | Incumplimiento de acuerdos de cooperación educativos | Crear multiplicadores para la capacitación (instructores) |
| Marco legal | Presupuesto centralizado | Mejorar la gestión logística |
| | Mejores ofertas en el campo laboral | Mejorar el nivel de bienestar del personal |
| | Incumplimiento de acuerdos de cooperación educativos | Revisar periódicamente la base legal de los acuerdos |
| Programas de especialización actuales | Presupuesto centralizado | Aprovechar el personal especializado para multiplicar sus efectos |
| | Mejores ofertas en el campo laboral | Implementar campañas de captación |
| | Disminución del presupuesto asignado al entrenamiento | Aprovechar el personal especializado para multiplicar sus efectos |

Fuente: Elaboración propia

Tabla No.7
ESTRATEGIA OA

| OPORTUNIDADES | AMENAZAS | OPCIONES |
|---|---|---|
| Acuerdos de cooperación con armadas de otros países | Presupuesto centralizado | Ampliar los programas de entrenamiento básicos |
| | Mejores ofertas en el campo laboral | Dirigir el entrenamiento a mejoras funcionales y técnicas |
| | Disminución del presupuesto asignado al entrenamiento | Utilizar el personal entrenado para entrenar |
| | Incumplimiento de acuerdos de cooperación educativos | Revisar los acuerdos periódicamente |
| Surgimiento de nuevos roles y funciones | Presupuesto centralizado | Crear actividades para satisfacer las exigencias de los nuevos roles |
| | Mejores ofertas en el campo laboral | Captar y capacitar personal de acuerdo a las necesidades |
| | Disminución del presupuesto asignado al entrenamiento | Identificar el tipo de entrenamiento necesario |
| Planes de reforma y modernización de las FF.AA | Presupuesto centralizado | Mejorar la gestión presupuestaria. |
| | Mejores ofertas en el campo laboral | Adecuar los planes de entrenamiento institucionales a las exigencias actuales |
| | Incumplimiento de acuerdos de cooperación educativos | Ampliar las bases de cooperación educativa |

Fuente: Elaboración propia

Tabla No.8
ESTRATEGIA OD

| OPORTUNIDADES | DEBILIDADES | |
|---|---|--|
| Acuerdos de cooperación con armadas de otros países | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | Aprovechar los acuerdos de cooperación para formar instructores que sirvan como multiplicadores de la capacitación, adiestramiento y especialización que permitan asignar personal donde la institución lo requiera de acuerdo a sus capacidades, incluyendo programas de evaluación periódicas. |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño | |
| | Falta de personal calificado como instructor | |
| | Adecuación proceso hombre –tecnología | |
| Acuerdos de cooperación con instituciones educativas nacionales | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | Aprovechar los acuerdos de cooperación con instituciones educativas nacionales para adecuar la capacitación del personal a las necesidades técnicas y , tecnológicas de la institución, sometidos a procesos de revisión y adaptación continua. |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño | |
| | Falta de personal calificado como instructor | |
| | Adecuación proceso hombre –tecnología | |
| Surgimiento de nuevos roles y funciones | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | Crear programas de capacitación para que el personal pueda cumplir con las demandas actuales de seguridad, defensa y desarrollo nacional |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación de desempeño | |
| | Falta de personal calificado como instructor | |
| | Adecuación proceso hombre –tecnología | |
| Planes de reforma y modernización de las FF.AA | Relación fuerza actual – autorizada inadecuada | |
| | Inexistencia de mecanismos de evaluación | |
| | Falta de personal calificado como instructor | |
| | Adecuación proceso hombre –tecnología | |

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA PARA LA CAPACITACIÓN EN LAS ÀREAS TÉCNICAS DE LA ARMADA DE REPÚBLICA DOMINICANA

4.1 Propósitos

El propósito fundamental de la propuesta es presentar la manera en la cual se realizará el traspaso del conocimiento técnico a los usuarios técnicos finales en aquellas dependencias de la Armada de Republica Dominicana de naturaleza productiva. De esta manera se tendrá claridad acerca de la metodología a utilizar y de las responsabilidades que asume cada una de las partes en este proceso de capacitación.

De este modo, la capacitación técnica será un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos propios de la dependencia, puesto o ambiente laboral donde se desempeña.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del personal de la Armada de República Dominicana a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución.

De igual modo supone la aplicación de un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la Armada para su normal desarrollo.

En tal sentido, la capacitación constituye factor importante para que el personal con formación o vocación técnica brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del personal.

4.1.1. Fines del Plan de Capacitación Técnica

La propuesta de implementación de un programa de capacitación en las áreas técnicas de la Armada de República Dominicana se llevará a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento del personal que desempeña tareas técnicas, y con ello, incrementar la productividad y rendimiento de las dependencias de la Armada de República Dominicana.
- Mejorar la interacción entre el personal con formación o vocación técnica y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en los servicios que prestan las dependencias a las cuales se encuentran asignados.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la institución en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la institución para su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.

- Mantener al actualizado al personal con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

4.1.2 Objetivos Generales

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de trabajos de carácter técnico propios del puesto o cargo que ocupa.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el personal puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del personal y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

4.1.3 Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de las dependencias de naturaleza eminentemente técnica, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos técnicos para el desempeño en puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la institución y/o dependencia.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

4.2 Tipo de capacitación

El desarrollo de la propuesta de capacitación a implementarse será de carácter preventivo, porque estará orientado a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Teniendo por objeto fundamental la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial. Apoyados en la capacitación por desarrollo de carrera, con el interés de facilitar que el personal técnico pueda ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta modalidad de capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente del personal, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la dependencia o la institución puedan diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlo.

Los tipos de capacitación se desarrollarán a través de las siguientes fases de ejecución:

- a) Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- b) Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

- c) Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- d) Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- e) Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige

4.2.1 Acciones a desarrollar

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se ha considerado lo siguiente:

| AREAS DE CAPACITACIÓN | SISTEMA INSTITUCIONAL | MATERIALES |
|---|---|---|
| TECNICA | Astilleros Navales, ARD | <u>Infraestructura.</u> Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa |
| | Dirección de Dragas, Presas, Balizamiento y Ayudas a la Navegación, ARD | <u>Mobiliario, equipo y otros-</u> está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia, ventilación adecuada. |
| | | <u>Documentos técnico – educativo</u> certificados, encuestas de evaluación, material de estudio |
| Financiamiento: El monto de inversión del plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución y las facilidades ofrecidas por los acuerdos de cooperación firmado por la ARD con otras instituciones | | |

4.3 Estructuración del programa de capacitación.

Con el propósito de integrar y esquematizar un programa de capacitación se proponen algunos formatos que auxilian al responsable de capacitación. Éstos se presentan a continuación y se resumen algunos de los aspectos más importantes a tomar en cuenta para la elaboración de programas.

Formato: Programa de Capacitación Técnica.

Aspectos importantes del programa:

- Responsable (s) de la planeación: Comando General de Educación y Entrenamiento, Comando Naval de Mantenimiento y Entrenamiento de la Flota
- Responsable de la impartición del programa (Centro de Capacitación Técnica, ARD).

Datos generales.

| Nombre del programa: | Duración HRS |
|---------------------------------------|---------------------|
| Programa de capacitación técnica, ARD | 165 |

Objetivo general:

Elevar el nivel de rendimiento del personal que desempeña tareas técnicas, y con ello, incrementar la productividad y rendimiento de las dependencias de la Armada de Republica Dominicana.

Contenido Temático:

- Soldadura
- Electricidad
- Electrónica
- Mecánica Diésel
- Mecánica Automotriz
- Refrigeración

| Técnicos en Soldadura | DURACIÓN | HP | HT |
|--------------------------------------|-----------------|------------|-----------|
| Procesos Básicos de Soldadura | 60 Horas | 45 | 15 |
| Soldadura Manual Avanzada | 60 Horas | 40 | 20 |
| Recuperación de Piezas por Soldadura | 45 Horas | 25 | 20 |
| Totales | 165 | 110 | 55 |

Objetivos específicos:

- Desarrollar habilidades de ejecución
- Conocer técnicas operativas.
- Conocer el comportamiento de diferentes materiales, a los procesos de soldadura, a las normalizaciones internacionales, a las máquinas y equipos de soldar y a los temas relacionado

Actividades

- Desarrollar las capacidades adquiridas por los participantes al final del programa se pueden resumir en las siguientes:
- Recuperar por soldadura diferentes tipos de piezas industriales, que han sufrido desgaste, rotura o agrietamiento.
- Realizar uniones libres de imperfecciones y defectos, utilizando los procesos de soldadura más elementales empleados en los talleres de mantenimiento industrial (proceso por electrodo revestido y proceso oxigas).
- Manejar de forma segura los equipos utilizados para la soldadura, como sistemas de regulación de gases, máquinas de soldar y accesorios de soldadura

| Técnicas y dinámicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación |
|--|---|---|
| Técnicas de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva -Práctica | <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón. • Portafolio. • Diapositivas. • Audiovisual. • Material impreso | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica • Formativa • Sumaría |

Bibliografía. Anotar las fuentes documentales que apoyen el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

Tema: Procesos Básicos de Soldadura

Objetivo particular:

- Recuperar por soldadura diferentes tipos de piezas industriales, que han sufrido desgaste, rotura o agrietamiento.

| Objetivos específicos | Actividades de instrucción |
|--|--|
| Desarrollar habilidades de ejecución Conocer técnicas operativas. Conocer el comportamiento de diferentes materiales, a los procesos de soldadura, a las normalizaciones internacionales, a las máquinas y equipos de soldar y a los temas relacionados. | 1.Plantear preguntas generales del contenido instrucción al programa para conocer el nivel de conocimiento de los participantes. 2.Prácticas en taller 3.Actividades simuladas |

| Técnicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación diagnóstica |
|--|--|---|
| Técnicas instruccionales: <ul style="list-style-type: none">• Interrogativa.• Demostrativa.• Expositiva Técnicas grupales: <ul style="list-style-type: none">• Grupos de trabajo | Material impreso Pizarra Audiovisuales | Examen escrito 60% Evaluación practica 40% |

Bibliografía: Anotar las fuentes documentales que apoyan el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

| Técnicos en Electricidad | DURACIÓN | HP | HT |
|--|-----------------|------------|-----------|
| Energía eléctrica | 20 Horas | 15 | 05 |
| Corriente alterna | 25 Horas | 15 | 10 |
| Materiales eléctricos y magnéticos | 15 Horas | 10 | 05 |
| Cableado conductores, circuitos eléctricos e instalaciones | 20 Horas | 15 | 05 |
| Esquemas eléctricos | 20 Horas | 10 | 10 |
| Dispositivos de medida. Control y protección | 15 Horas | 10 | 05 |
| Redes de distribución | 15 Horas | 05 | 10 |
| Máquinas eléctricas | 15 Horas | 10 | 05 |
| Totales | 145 | 110 | 55 |

Objetivos específicos

- Instalar montar y mantener infraestructuras de telecomunicación en edificios, instalaciones eléctricas de baja tensión, máquinas eléctricas y sistemas automatizados, instalaciones eléctricas de baja tensión y sistemas demóticos.

Actividades

Desarrollar las capacidades adquiridas por los participantes al final del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Configurar y calcular instalaciones y equipos.
- Montar los elementos componentes de redes de distribución de baja tensión y elementos auxiliares.
- Montar los equipos y canalizaciones asociados a las instalaciones eléctricas y automatizadas e infraestructuras de telecomunicaciones en edificios.
- Instalar y mantener máquinas eléctricas rotativas y estáticas.
- Mantener y reparar instalaciones y equipos.
- Establecer la logística asociada al montaje y mantenimiento.

- Elaborar presupuestos, documentación técnica y documentación administrativa.
- Verificar el funcionamiento de la instalación

| Técnicas y dinámicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación |
|--|---|---|
| Técnicas de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva -Práctica | <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón. • Portafolio. • Diapositivas. • Audiovisual. • Material impreso | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica • Formativa • Sumaría |

Bibliografía.

Anotar las fuentes documentales que apoyen el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

Tema: Electricidad Básica

Objetivo particular:

- instalar montar y mantener infraestructuras de telecomunicación en edificios, instalaciones eléctricas de baja tensión, máquinas eléctricas y sistemas automatizados, instalaciones eléctricas de baja tensión y sistemas demóticos

| Objetivos específicos | Actividades de instrucción |
|--|--|
| Realizar Instalaciones eléctricas interiores y de distribución. Realizar y mantener instalaciones solares fotovoltaicas. Operar máquinas eléctricas. | Plantear preguntas generales del contenido instrucción al programa para conocer el nivel de conocimiento de los participantes. Prácticas en taller Actividades simuladas |

| Técnicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación diagnóstica |
|--|--|---|
| Técnicas instruccionales: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva Técnicas grupales: <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de trabajo | Material impreso Pizarra Audiovisuales | Examen escrito 60% Evaluación practica 40% |

Bibliografía: Anotar las fuentes documentales que apoyan el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

| Técnicos en Motores Diesel | DURACIÓN | HP | HT |
|--|-----------------|------------|-----------|
| Motores alternativos | 60 Horas | 45 | 15 |
| Motores Diésel | 60 Horas | 40 | 20 |
| Mantenimiento Periódico, diagnóstico y Reparación de Averías | 45 Horas | 25 | 20 |
| Totales | 165 | 110 | 55 |

Objetivos específicos:

Conocer las funciones y operación de los elementos del motor, esfuerzos mecánicos, rozamientos, disipación del calor y materiales.

Actividades

Desarrollar las capacidades adquiridas por los participantes al final del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Pistones, formas constructivas, constitución, refuerzos.
- Segmentos y bulones.

- Bielas, constitución y verificación, tipos.
- Montaje pistón biela.
- El cigüeñal, constitución, equilibrado estático y dinámico, cojinetes del cigüeñal, volante motor y amortiguador de oscilaciones.
- Culata del motor, cámara de compresión, tipos de cámaras y precámaras.
- La junta de la culata, tipos y cálculo de la junta en motores diésel.
- Distribución del motor, tipos y constitución.
- Elementos de arrastre de la distribución.
- Válvulas y asientos, taques y árboles de levas, reglajes.
- Tanques hidráulicos

| Técnicas y dinámicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación |
|--|---|---|
| Técnicas de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva -Práctica | <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón. • Portafolio. • Diapositivas. • Audiovisual. • Material impreso | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica • Formativa • Sumaría |

Bibliografía.

Anotar las fuentes documentales que apoyen el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

Tema: Motores Diésel

Objetivo particular:

- Mantener y reparar motores de Ciclo diésel, mediante el uso de conocimientos teóricos y prácticos, aprovechando las herramientas y tecnologías disponibles

| Objetivos específicos | Actividades de instrucción |
|--|---|
| Reconocer los componentes de un motor diesel, los procedimientos de desensamble, limpieza, inspección, ajuste y puesta en marcha del motor diesel, apoyado en videos didácticos, utilización de herramientas de mano para ajuste y medición, todo sobre una plataforma de práctica real. | <ol style="list-style-type: none">1. Plantear preguntas generales del contenido instrucción al programa para conocer el nivel de conocimiento de los participantes.2. Prácticas en taller3. Actividades simuladas |

| Técnicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación diagnóstica |
|--|--|---|
| Técnicas instruccionales: <ul style="list-style-type: none">• Interrogativa.• Demostrativa.• Expositiva Técnicas grupales: <ul style="list-style-type: none">• Grupos de trabajo | Material impreso Pizarra Audiovisuales | Examen escrito 60% Evaluación practica 40% |

Bibliografía: Anotar las fuentes documentales que apoyan el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

| Técnicos en Refrigeración | DURACIÓN | HP | HT |
|------------------------------------|-----------------|-----------|-----------|
| Refrigeración y Aire Acondicionado | 36 Horas | 30 | 10 |
| Mantenimiento y reparación | 40 Horas | 25 | 15 |
| Equipos comerciales- | 45 Horas | 25 | 20 |
| Totales | 125 | 80 | 45 |

Objetivos específicos:

Formar personal especializado en la instalación de equipos de Aire Acondicionado

Actividades

Desarrollar las capacidades adquiridas por los participantes al final del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Habilitar para la correcta instalación de equipos de aire acondicionado frío-calor hasta 3Kw
- Entender el funcionamiento de los sistemas de aire acondicionado frío-calor
- Conocer los componentes y las herramientas y equipos utilizados en la actividad
- Verificar el correcto funcionamiento de los equipos instalados
- Aplicar principios de higiene, Seguridad y cuidado del medio ambiente.

| Técnicas y dinámicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación |
|--|---|---|
| Técnicas de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva -Práctica | <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón. • Portafolio. • Diapositivas. • Audiovisual. • Material impreso | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica • Formativa • Sumaría |

Bibliografía.

Anotar las fuentes documentales que apoyen el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

Tema: Refrigeración Básica

Objetivo particular:

- Formar personal especializado en la instalación de equipos de Aire Acondicionado

| Objetivos específicos | Actividades de instrucción |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Profundizar los conocimientos teóricos que regulan los sistemas de aire acondicionado y refrigeración – Conocer los componentes y el funcionamiento de los mismos como integrantes de los circuitos de refrigeración y aire acondicionado. – Realizar el mantenimiento preventivo a realizar en los equipos. – Diagnosticar y reparar fallas de funcionamiento en dichos equipos. – Conocer y utilizar las herramientas y elementos necesarios para el diagnóstico y reparación de los equipos.. | <ul style="list-style-type: none"> – Plantear preguntas generales del contenido instrucción al programa para conocer el nivel de conocimiento de los participantes. – Prácticas en taller – Actividades simuladas |

| Técnicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación diagnóstica |
|--|---|--|
| <p>Técnicas instruccionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva <p>Técnicas grupales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de trabajo | <p>Material impreso</p> <p>Pizarra</p> <p>Audiovisuales</p> | <p>Examen escrito 60%</p> <p>Evaluación practica 40%</p> |

Bibliografía: Anotar las fuentes documentales que apoyan el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

| Técnicos en Mecánica Automotriz | DURACIÓN | HP | HT |
|--|-----------------|-----------|-----------|
| Motores de Gasolina y Diesel | 60 Horas | 45 | 15 |
| Mantenimiento preventivo. | 40 Horas | 25 | 15 |
| Mantenimiento Correctivo | | | |
| Logística del taller de mantenimiento automotriz de acuerdo a los procedimientos técnicos. | 45 Horas | 25 | 20 |
| Totales | 145 | 95 | 50 |

Objetivos específicos:

Impartir los conocimientos teórico-prácticos necesarios para desempeñarse dentro del ámbito laboral automotriz. Con una desarrollada capacidad de diagnosticar, reparar, y/o modificar los diferentes sistemas electromecánicos que forman parte del funcionamiento de los vehículos automotores diesel y gasolina,.

Actividades

Desarrollar las capacidades adquiridas por que los participantes al final del curso puedan realizar lo siguiente:

- Aplica conocimientos básicos de medición, empleando las técnicas requeridas.
- Aplica técnicas de manejo de herramientas en mecánica de banco, con los procedimientos adecuados.
- Aplica mantenimiento al sistema de frenos convencionales y al sistema de suspensión y dirección, de acuerdo con las técnicas establecidas
- Aplica mantenimiento al sistema de transmisión, embrague y diferencial, siguiendo las instrucciones del fabricante.

- Identifica y maneja los elementos de metrología, los beneficios del uso de los instrumentos de medición en el área laboral según instrucciones.
- Repara y aplica mantenimiento al motor, de acuerdo a las especificaciones del fabricante.
- Repara componentes del sistema de lubricación, según los estándares establecidos.
- Repara componentes del sistema de refrigeración, a partir de las temperaturas nominales.
- Repara y aplica mantenimiento al sistema de encendido, según los diagramas electrónicos del automóvil.
- Repara y aplica mantenimiento al sistema de sobrealimentación, atendiendo a los datos establecidos.
- Instala y repara el sistema de carga por alternador, siguiendo las instrucciones de montaje.
- Instala y repara el sistema de encendido del automóvil, de acuerdo a las instrucciones de los manuales del fabricante.
- Instala y repara el sistema de alumbrado y señalización del automóvil, siguiendo los esquemas eléctricos de los circuitos de instalación.
- Aplica mantenimiento y repara componentes electrónicos, con las normas de estandarización requeridas.
- Aplica mantenimiento y repara circuitos de control de mecanismos y sistemas, siguiendo los esquemas eléctricos.
- Repara y aplica mantenimiento a componentes del sistema de suspensión, atendiendo a las pautas de montaje.
- Repara las ruedas y los neumáticos, siguiendo los datos de las máquinas.
- Alinea los vehículos, siguiendo las instrucciones del equipo.
- Balancea las ruedas, a partir de las instrucciones del equipo

| Técnicas y dinámicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación |
|--|---|---|
| Técnicas de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva -Práctica | <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón. • Portafolio. • Diapositivas. • Audiovisual. • Material impreso | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica • Formativa • Sumaría |

Bibliografía.

Anotar las fuentes documentales que apoyen el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

Tema: Mecánica Automotriz

Objetivo particular:

- Reparación y mantenimiento de motores, de acuerdo a las especificaciones del fabricante

| Objetivos específicos | Actividades de instrucción |
|--|--|
| –Reparar y aplicar mantenimiento al motor, de acuerdo a las especificaciones del fabricante –Reparar y aplicar mantenimiento al sistema de encendido, según los diagramas electrónicos del automóvil. –Reparar y aplicar mantenimiento al sistema de sobrealimentación, atendiendo a los datos establecidos. –Instalar y reparar el sistema de encendido, de acuerdo a los manuales del fabricante. | Plantear preguntas generales del contenido instrucción al programa para conocer el nivel de conocimiento de los participantes. Prácticas en taller Actividades simuladas |

| | |
|--|--|
| -Instalar y reparar el sistema de alumbrado y señalización del automóvil, siguiendo los esquemas eléctricos de los circuitos de instalación. | |
|--|--|

| Técnicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación diagnóstica |
|--|--|---|
| Técnicas instruccionales: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva Técnicas grupales: <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de trabajo | Material impreso Pizarra Audiovisuales | Examen escrito 60% Evaluación practica 40% |

Bibliografía: Anotar las fuentes documentales que apoyan el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

| Técnicos en Desabolladora y Pintura | DURACIÓN | HP | HT |
|--|-----------------|------------|-----------|
| Herramientas, equipos y materiales | 45 Horas | 35 | 15 |
| Técnicas de anticorrosión | 40 Horas | 25 | 15 |
| Soldadura | 20 Horas | 10 | 10 |
| Preparación de superficies | 30 Horas | 20 | 10 |
| Acabados | 25 Horas | 15 | 10 |
| Totales | 175 | 105 | 60 |

Objetivo específico:
 Realizar todos los procesos para la reparación de la carrocería de un vehículo, y de los accesorios que la componen.

Actividades

Desarrollar las capacidades adquiridas por que los participantes al final del curso puedan realizar lo siguiente:

- Manejar equipos y herramientas de la ocupación.
- Desarmar y armar accesorios de vehículos.
- Identificar corrosión y aplicar anticorrosivos.
- Identificar diferentes tipos de llamas.
- Aplicar masillas.
- Preparar colores.
- Detectar problemas de acabado.
- Preparar y dar mantenimiento a superficie a pintar.
- Aplicar acabados.
- Dar terminación al proceso de acabado.
- Usar materiales básicos (diluyentes, aditivos, pinturas, entre otras).
- Pulir superficie.
- Matizar superficie terminada.
- Abrillantar películas de pintura.
- Aplicar tratamiento anticorrosivo pre y post soldadura.
- Identificar los diferentes tipos de llamas oxiacetilénicas.
- Manejar diferentes tipos de soldadura.
- Enderezar parte delantera, laterales y traseras.
- Extraer deformaciones parciales del chasis.
- Construir chasis.
- Detectar imperfecciones antes de aplicar el proceso de reparación.
- Utilizar desbastadoras y pulidoras en superficies

| Técnicas y dinámicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación |
|--|---|---|
| Técnicas de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva -Práctica | <ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón. • Portafolio. • Diapositivas. • Audiovisual. • Material impreso | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstica • Formativa • Sumaría |

Bibliografía.

Anotar las fuentes documentales que apoyen el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

Tema: Desabolladura

Objetivo particular:

- Reparación y mantenimiento de componentes estructurales, de acuerdo a las especificaciones del fabricante

| Objetivos específicos | Actividades de instrucción |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Preparar y dar mantenimiento a superficie a pintar. – Aplicar acabados. – Dar terminación al proceso de acabado. – Usar materiales básicos (diluyentes, aditivos, pinturas, entre otras). – Pulir superficie. | Plantear preguntas generales del contenido instrucción al programa para conocer el nivel de conocimiento de los participantes. Prácticas en taller Actividades simuladas |

| Técnicas de instrucción | Recursos didácticos | Evaluación diagnóstica |
|--|--|---|
| Técnicas instruccionales: <ul style="list-style-type: none"> • Interrogativa. • Demostrativa. • Expositiva Técnicas grupales: <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de trabajo | Material impreso Pizarra Audiovisuales | Examen escrito 60% Evaluación practica 40% |

Bibliografía: Anotar las fuentes documentales que apoyan el contenido temático: libros, artículos, publicaciones, enciclopedias, etc.

CONCLUSIONES

La Armada cuenta con dependencias productivas que emplean mano de obra calificada, los Astilleros Navales Dominicanos, la Dirección General de Dragas, Presas y Balizamiento, entre otras. Estas dependencias requieren la captación de personal especializado, el cual será entrenado en centros de capacitación para alistados.

En esta investigación se registra que en los últimos tiempos la Armada de República Dominicana ha experimentado un crecimiento en cuanto a su sistema educativo, conseguido a través de la implementación de un sistema de entrenamiento dirigido y enfocado, así como también mediante la creación del Comando Naval de Educación y Entrenamiento.

Estos centros, sobre todo los de capacitación, funcionan con cierto grado de debilidad, por diferentes causas; como son: la falta de una asignación fija de recursos económicos; que los recursos destinados a la educación son manejados directamente por los departamentos económicos de la institución y no por los encargados de los centros de enseñanza; así como la falta de programas de educación continua.

En lo concerniente a la formación de los alistados, la institución no está acorde con esas exigencias, ya que prácticamente su preparación se queda en lo que es el nivel básico (centro), esto significa que aunque los comandantes tengan un buen nivel de preparación, es difícil cumplir con efectividad la misión encomendada, puesto que las misiones se hacen en equipo y todos deben tener ciertos niveles de conocimientos.

Por tal razón el esfuerzo debe dividirse en unidades manejables y en última instancia, en trabajos que los profesionales puedan realizar. Un trabajo consiste en un grupo de actividades y deberes que están relacionados. En condiciones ideales, los deberes de un puesto son unidades naturales de trabajo similares y relacionadas entre sí.

Actualmente, los equipos que poseen las dependencias, objeto de este estudio, para ofertar servicios al mercado que cada día es más competitivo, se han convertido en obsoletos, ineficientes y se encuentran en un estado prácticamente de inoperatividad, debido principalmente a la antigüedad de los mismos y por la ejecución de un pobre régimen de mantenimiento y reparación. Como pudo observarse, esto repercute de manera negativa en las dependencias.

La distorsión en el recurso humano capacitado, como también el uso de equipos obsoletos ha generado un descenso en la capacidad competitiva de la Dirección de Dragas y Presas de la ARD ante las demás empresas de dragados existentes. Esta dirección no posee un programa de políticas definidas del proceso de dragado seguido por la carencia de maquinarias calificadas para desarrollar los trabajos de dragado. Aportando como consecuencia que esta Dirección no pueda incorporarse a procesos de licitación.

Por otro lado, los Astilleros Navales Dominicanos son un punto de lanza para la economía. Generan actividad comercial, temas fiscales, transferencias de tecnología, empleos de calidad, y desarrolla una cultura de cumplimiento de estándares rigurosos, exigidos por la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también por las agencias clasificadoras, aseguradoras, organizaciones privadas, entre otras.

Desde un principio fueron creados con objetivos claros de un Astillero Naval. Tales objetivos estaban concebidos con limitaciones en: Incrementar paulatina y constantemente la productividad y la rentabilidad de la institución.

De esta manera esta dependencia esta llamada a convertirse además en una institución de servicio ambiental, como sostén del desarrollo sostenible de nuestra nación marítima; satisfacer a los clientes por la responsabilidad y con claro sentido de pertenencia institucional.

La distribución del personal técnico de las diferentes áreas técnicas de la Armada responde de manera especial a la naturaleza de su ocupación. Sin embargo, en la Armada no se dispone del total general de técnicos para las funciones que fueron captados debido a que un gran número de oficiales está asignado en otras áreas diferentes, generando esto una distorsión.

Actualmente, la gran mayoría se encuentran desempeñando funciones que no guardan relación con su preparación técnica, bien sea dentro la institución, de las Fuerzas Armadas, o asignados a otras dependencias gubernamentales.

Es importante que sean claros y distintos de los deberes de otros puestos para reducir al mínimo la confusión y conflictos entre los profesionales y para permitirles reconocer lo que se espera de ellos. Muy a menudo, los trabajos requieren varios profesionales, cada uno de los cuales ocupará un puesto distinto. Un puesto consiste en diferentes deberes y responsabilidades desempeñados únicamente por un profesional: un especialista

De no contar con una debida inversión e innovación en lo referente no solo a lo económico así como también a las técnicas y métodos de enseñanzas de acuerdo a los avances y a los cambios que hay en el entorno global se hace difícil el poder satisfacer la demanda que en la actualidad requiere las diferentes direcciones técnicas con que cuenta la Armada de Republica Dominicana.

RECOMENDACIONES

En la medida en que el mundo evoluciona surge la necesidad de adaptarse a las transformaciones científicas y tecnológicas, siendo necesario recurrir a la educación y la capacitación como principal herramienta, por tal razón para que la propuesta surta los efectos deseados se recomienda lo siguiente:

Es importante que la implementación de los programas que integran la propuesta se realice de manera consensuada entre todos los actores que intervienen o se nutren de la misma.

Para cumplir con esa gran responsabilidad es necesario, entonces, que las decisiones estén fundamentadas sobre técnicas lógicamente estructuradas, siguiendo un procedimiento científico. Los presentimientos, las intuiciones y la buena voluntad no pueden suplir a los instrumentos científicos para que el seleccionador cumpla con su responsabilidad profesional y humana.

Se deben crear mecanismos para la evaluación y ajuste de los programas conforme a las transformaciones técnicas, educativas y ocupacionales del entorno. Tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Resultados obtenidos con la implementación
- El surgimiento de nuevos roles y responsabilidades para la institución.
- Nivel de desempeño institucional.
- Ajustes de los programas a las necesidades de la institución

Que la presente propuesta sea sometida a ponderación por parte del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas con el interés de corregir ciertas falencias y reforzar el interés por mejorar las condiciones de trabajo y bienestar del soldado sin importar la dependencia o área técnica en la cual presta servicio.

Glosario de Términos

Adiestramiento: Desarrollo del talento y el potencial de los hombres según la rama seleccionada por el personal de nuevo ingreso.

Capacitación Actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Además de ser una función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

Capacitación técnica Consiste en dotar de los conocimientos teóricos y prácticos, a una persona para el dominio de un oficio, o un puesto determinado de trabajo. También se puede referir a la capacitación que se le da a una persona, normalmente un trabajador, para el conocimiento, dominio y experiencia en el manejo de un equipo determinado, maquinaria o tecnología específica.

Entrenamiento: Primordialmente persigue desarrollar aptitudes y habilidades específicas y necesarias.

Referencias

Libros

Arciniegas, Nelson (1986) **Historia de la Marina de Guerra**. Santo Domingo

Cordero Mejía, M. (2004). **Las Fuerzas Armadas, Historia y Perspectiva. La Conversión del Gasto de Defensa en Inversión**. Santo Domingo. Edición Amigo del Hogar.

Cordero Mejía M. (2004). **Geopolítica de las Fuerzas Armadas Historia y perspectivas**. Santo Domingo. Editorial BUHO

Secretaria de Estado de las Fuerzas Armadas (2006) **Diagnóstico y proyecciones Institucionales**. Santo Domingo ICG Dominicana Marzo-Abril

Tesis e investigaciones

Corporán Marte Juan (2006) **Aporte del dragado a la seguridad de la navegación y la economía nacional**. Santo Domingo. EGCEMC

Martínez Eddy (2013) **Diagnósticos y Propuesta para fortalecer los servicios Desarrollados por la Dirección de Dragas y Presas**, Marina de Guerra. Santo Domingo. EGCMN

Leyes y decretos

República Dominicana (2010) **Constitución Política**. Santo Domingo. Editora Nivar.

República Dominicana (2013) **Ley No. 139-13 Orgánica de las FFAA**. Santo Domingo

República Dominicana (2007). Decreto No. **Directiva de Seguridad y Defensa**. Santo Domingo. Secretaria de Estado de las Fuerzas Armadas. Insectoría General. SEFA.

Revistas

Secretaria de Estado de las Fuerzas Armadas, (2003) **Revista de las Fuerzas Armadas** Año LXXVII No.333 Santo Domingo, República Dominicana Mayo- junio.

Secretaria de Estado de las Fuerzas Armadas, (2005) **Revista de las Fuerzas Armadas** Año LXXIX No.348 Santo Domingo, República Dominicana Noviembre-Diciembre.

Secretaria de Estado de las Fuerzas Armadas, (2006) **Revista de las Fuerzas Armadas** Año LXXX No.350 Santo Domingo, República Secretaria de Estado de las Fuerzas Armadas (2006) **Diagnostico y proyecciones Institucionales**. Santo Domingo ICG Dominicana Marzo-Abril

Red Latinoamericana de Estudios Sociales (2012) **Atlas Comparativo de la Seguridad y Defensa en América Latina**, Santiago de Chile. FLACSO

Documentos

Ministerio de las Fuerzas Armadas Dominicanas (2012) **Plan estratégico Institucional (2010-2013)**. Orden General No. 53-2004.

Dirección de Entrenamiento y Educación (2013) **Programas de Instrucción del. Centro de Capacitación Técnica**; Santo Domingo. ARD

Marina de Guerra (2004) **Plan Estratégico para la Reforma y Modernización de la Marina de Guerra 2000-2020**. Santo Domingo. TIP. MDEG

Metodología

Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Batista Lucio P. (2010). **Metodología de la Investigación**. México .DF Mac Graw Hill. 5ta. Edición

Sabino Carlos (1991) **Metodología de Investigación**. México. DF. Editorial Trillas