

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores, no representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Artículo científico

Competencias profesionales del programa de capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos

Professional competencies of the training program of the General Directorate of Hydrocarbons

Ruth Nohemí Elías Morales

Maestría en Currículum,

Facultad de Humanidades

Universidad de San Carlos de Guatemala

ruthndecordon@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-1912-0581>

Recibido 17/03/2024

Aceptado 18/06/2024

Publicado 25/07/2024

Referencia de artículo

Elías Morales, R. N. (2024). Competencias profesionales del programa de capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos. *Revista Docencia Universitaria*, 5(2), 232-245. <https://doi.org/10.46954/revistadusac.v5i2.93>

Resumen

OBJETIVO: determinar de qué manera se concretan las competencias profesionales del programa de capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos. **MÉTODO:** se aplicó la metodología del enfoque mixto; sin embargo, para el efecto del artículo se presenta únicamente la fase cuantitativa, el alcance del estudio fue exploratorio descriptivo y diseño de investigación transversal fenomenológico. Se eligieron como muestra de investigación 1 coordinador de capacitación, 63 participantes en capacitación y 3 capacitadores. **RESULTADOS:** el diagnóstico curricular demostró la apreciación que tienen los sujetos de investigación hacia el desarrollo de competencias profesionales el cual presenta

Palabras clave: capacitación, competencias profesionales, diseño curricular

algunos inconvenientes, se identificó que las capacitaciones, regularmente no contribuyen a mejorar su desempeño laboral, por tal razón, se evidenció un nivel intermedio de alcance al aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos. **CONCLUSIÓN:** la concreción de competencias profesionales del programa no se encuentra evidenciada como conjunto integrado en una planificación formal, constatando que cada capacitador desarrolla competencias profesionales conforme a temáticas particulares solicitadas, permitiendo aprendizajes aislados, sin puntualizar qué competencias profesionales permitan el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que respondan a las necesidades laborales. Es de importancia establecer un diseño curricular que integre componentes curriculares para el desarrollo de competencias técnicas, con habilidades duras y blandas.

Abstract

OBJECTIVE: determine how the professional competencies of the training program of the General Directorate of Hydrocarbons are specified. **METHOD:** the mixed approach methodology was applied; However, for the purpose of the article, only the quantitative phase is presented, the scope of the study was exploratory, descriptive and cross-sectional phenomenological research design. 1 training coordinator, 63 training participants and 3 trainers were chosen as the research sample. **RESULTS:** the curricular diagnosis demonstrated the appreciation that the research subjects have towards the development of professional skills which presents some drawbacks, it was identified that the training regularly does not contribute to improving their work performance, for this reason, an intermediate level was evident. of scope by applying the knowledge and skills acquired. **CONCLUSION:** the concretion of professional competencies of the program is not evidenced, confirming that each trainer develops professional competencies according to topics requested. Lacking a formal structure that contains curricular components, the professional competencies that allow the development of knowledge, skills and abilities that respond to job needs are not comprehensively specified. It is important to establish a curricular design that integrates legal, administrative, academic and curricular development components.

Keywords: *training, professional competencies, curriculum design*

Introducción

En la Dirección General de Hidrocarburos, del Ministerio de Energía y Minas de Guatemala, se implementó "El Proyecto Programa de Capacitación", el cual es de carácter formativo y surgió debido a las necesidades internas de su personal, con el propósito de desarrollar en el equipo de trabajo, diferentes competencias profesionales en áreas Administrativa, Técnica y Legal, con el fin de dar cumplimiento a la misión y visión institucional. Una de las dificultades que se ha presentado en el "Proyecto de programa de capacitación" es que no se cuenta con un programa técnico formal, que integre diferentes componentes, entre ellos las competencias profesionales a nivel institucional, debido a que cada institución capacitadora desarrolla de manera aislada competencias profesionales conforme a las temáticas requeridas.

De lo anterior, se deriva la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el Programa de Capacitación favorece al desarrollo de competencias profesionales de los trabajadores de la Dirección General de Hidrocarburos?

Las capacitaciones profesionales han sido creadas para brindar soporte a las diferentes áreas del conocimiento y brindar respuesta a las diversas necesidades del desempeño laboral del personal de una institución. Andrade (2021) refiere como capacitación al "sistema más amplio de formación del personal es un medio que permite a los miembros de la organización adquirir herramientas, conocimientos, habilidades, destreza, competencia y otros elementos que nutren el intelecto de los sujetos inmersos en dicho proceso" (párr. 9).

En el término educativo, Zabalza (2009) destaca la importancia de diversos aspectos en el desarrollo integral de las personas por disciplinas como la psicología, medicina, sociología y pedagogía. Incluye el desarrollo intelectual, afectivo, social, psicomotor, entre otros. Enfatizando que son fundamentales para el desarrollo integral de un individuo, y su ausencia podría ser considerada como un déficit en su desarrollo.

Un modelo educativo es un medio que permite el diseñar planes de estudio en diversos contextos educativos. Díaz (2005) afirma que un modelo educativo puede adaptarse y reinterpretarse para ajustarse a diferentes propuestas curriculares específicas. Esta flexibilidad permite que el modelo se implemente de manera efectiva, ajustándose a necesidades y características particulares de cualquier contexto educativo, facilitando su aplicación y adaptación.

Un modelo educativo basado en competencias profesionales responde a las necesidades que plantea la innovación de los conocimientos y habilidades en torno al desarrollo vertiginoso que se demanda en la actualidad en los diferentes contextos de la sociedad.

El proyecto Tuning América Latina (2007) define competencia como un "Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales" (p. 320).

Esquivel (2021) menciona que la implementación del enfoque por competencias quedó institucionalizada para propiciar el desarrollo de habilidades y destrezas del pensamiento, que se evidencia en los desempeños y resultados previstos y consignados en las planificaciones didácticas y las evaluaciones. Para la elaboración de un modelo curricular por competencias profesionales, se deben considerar diferentes factores que intervienen para el aprendizaje del participante en capacitación, tomando en cuenta sus características y los conocimientos previamente adquiridos de cada individuo.

Coll (2021) define como habilidades duras a "Los conocimientos técnicos que posee el empleado, como consecuencia de haberlos adquirido mediante la experiencia, o a través de una institución académica" (párr. 1). Refiriendo entonces a los conocimientos adquiridos que una persona ha obtenido a través de la educación formal o la práctica laboral, los cuales son esenciales para llevar a cabo sus funciones profesionales de manera efectiva, por

ejemplo, dominar el inglés en nivel avanzado se puede medir y calificar, habilidades de cálculo, redacción, manejo de equipos tecnológicos, entre otros.

Las habilidades blandas no se relacionan al aspecto cognitivo sino al desenvolvimiento de una persona y su interacción con los demás en el ámbito social o laboral. Entre estas habilidades se encuentran la comunicación asertiva, liderazgo, escucha activa, trabajo en equipo, valores éticos y morales, entre otros. "Son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria" (Leiva, 2015, p. 2).

El diseño curricular es indispensable para integrar componentes que determinen todas las acciones del proceso enseñanza aprendizaje, con base a las necesidades laborales del participante, que direccionen el desarrollo de competencias duras y blandas. Cabrera (2020) promueve el apoyo y seguimiento a la educación por madurez, en metodología y estrategias de enseñanza aprendizaje, como en el diseño e implementación del currículo para responder a las necesidades y realidades del estudiante.

Hernández (2006) recomienda en capacitaciones el siguiente porcentaje de actividades en las siguientes áreas; cognoscitiva 55% (conocimientos para ejecutar funciones en puestos laborales), psicomotriz 41% (refuerza habilidades y destrezas en manejo de equipo, máquinas y herramientas) y afectiva 4% (refuerza comportamiento y desarrollo de las personas).

Ajpop (2017) promueve la aplicación de estrategias de aprendizaje de alta demanda cognitiva, utilización de materiales educativos, optimización de tiempo y ambiente favorable para el aprendizaje. Es importante identificar y clasificar áreas específicas de capacitación para aplicar estrategias educativas pertinentes, recursos didácticos apropiados y organización de espacios y tiempos propicios para desarrollar competencias profesionales.

Con base al objetivo presentado: determinar de qué manera se concretan las competencias profesionales del programa de capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos. Se evidenció que es necesario el diseño curricular del programa de capacitación. Debido a la importancia de la investigación y de los resultados obtenidos y analizando la importancia de un programa de capacitación, se cita a Pérez (2020), "El diseño curricular o currículum es un proyecto educativo que tiene la finalidad de contribuir a la resolución de determinados problemas económicos, políticos y sociales a través de la formación de profesionales" (p. 86).

Según lo indicado por el autor, es necesario un diseño curricular, el cual contenga el proceso de programar, proyectar, seleccionar y organizar todos los elementos curriculares que estructuran de manera sistemática un programa educativo.

Materiales y métodos

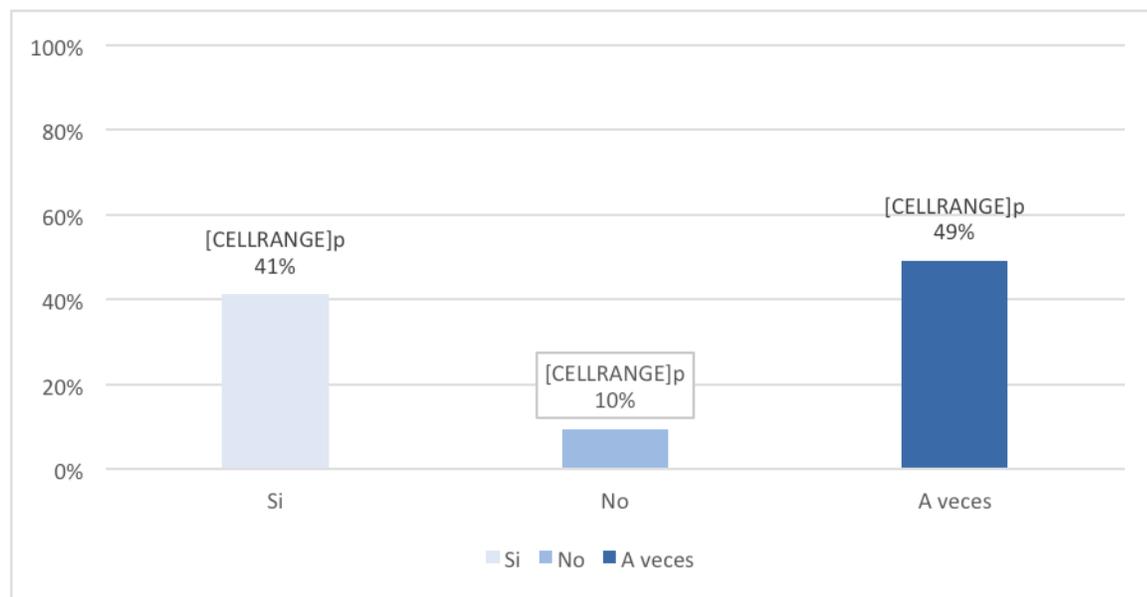
La información recopilada se basó en la población de participantes que recibe capacitación. Se aplicó la metodología del enfoque mixto; el alcance del estudio fue exploratorio descriptivo y el diseño de investigación transversal fenomenológico y se aplicó la técnica de encuesta. Se aclara que, aunque el enfoque fue mixto, para efecto del artículo se abordó únicamente un objetivo cuantitativo. La información obtenida fue analizada por medio de gráficas de barras. La muestra que se utilizó fue de 63 participantes, tipo de muestra no probabilística, combinada con la muestra homogénea.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos en el estudio de investigación fueron interpretados y analizados, apreciando el aporte que los actores de investigación brindaron sobre la concreción de competencias profesionales del programa de capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos. Para determinar la pertinencia del diagnóstico curricular que se aplicó, se consideraron las fortalezas y debilidades del programa, se recopiló información por medio de la aplicación de instrumentos elaborados.

Figura 1

Satisfacción de áreas y temáticas apropiadas que permiten el desarrollo de competencias profesionales en el desempeño laboral

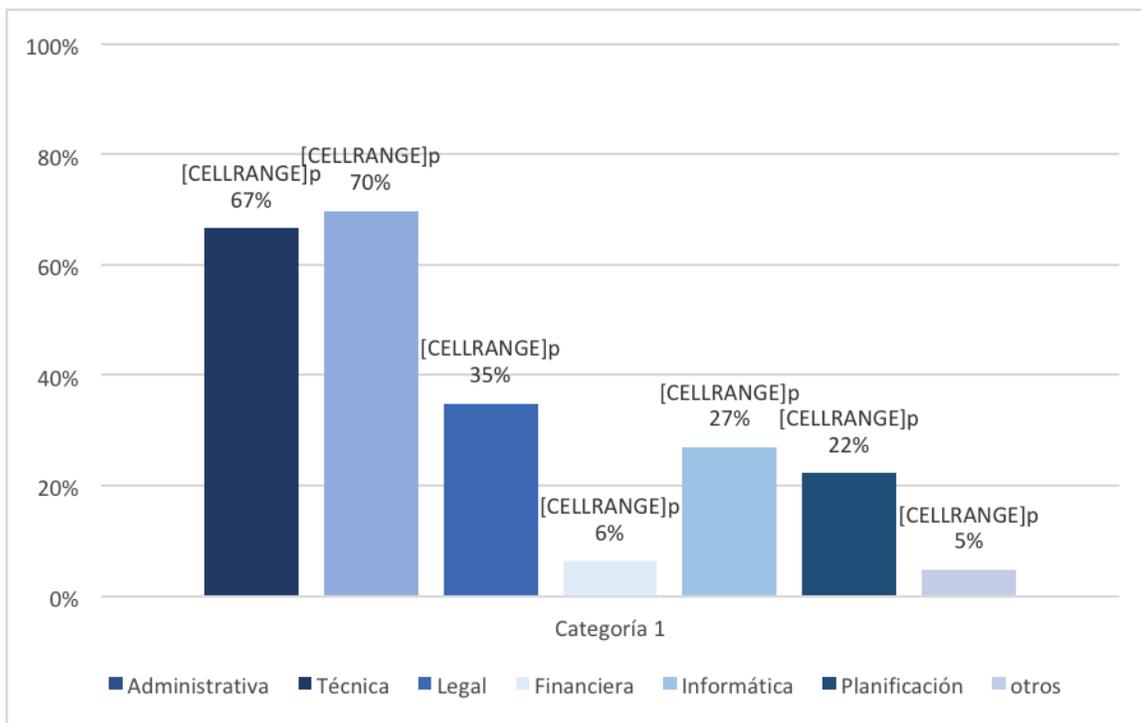


Nota. Información obtenida mediante, encuesta a participantes profesionales en capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos.

En la figura 1 se observa en un porcentaje considerable que los participantes concuerdan en que a veces los prepara para desarrollar las competencias profesionales; sin embargo, otro sector de participantes indica que, en un porcentaje notable, confirma que sí los prepara, esto tiene concordancia debido a que ellos ejecutan los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones.

Figura 2

Desarrollo de competencias profesionales por áreas que permitan mejorar el desempeño laboral

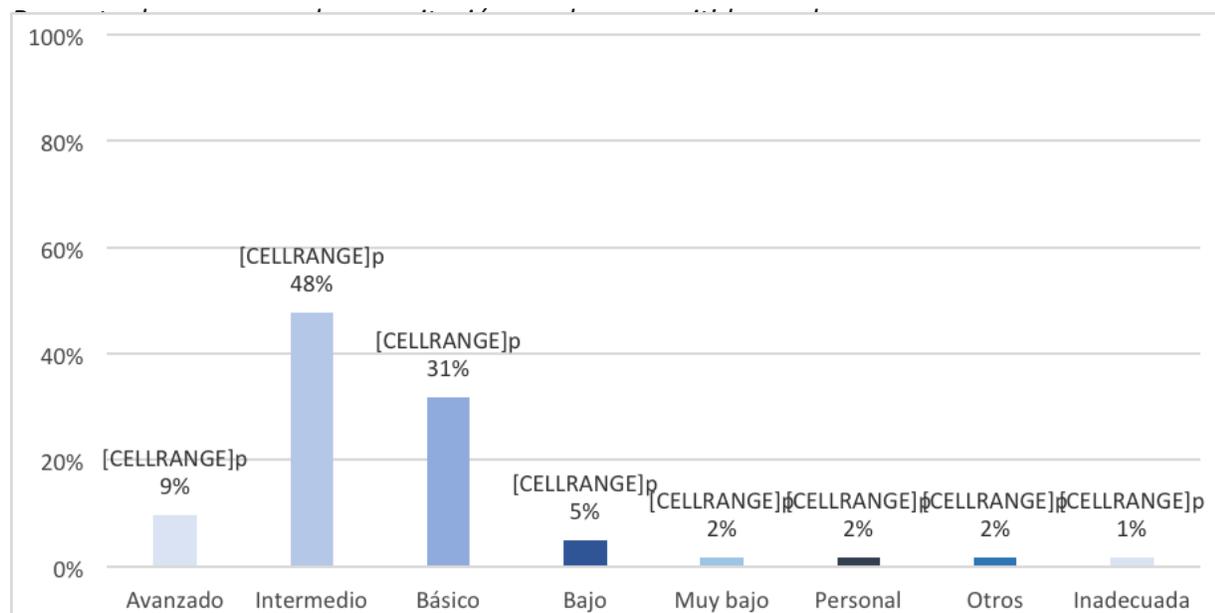


Nota. Las áreas son las utilizadas en la actualidad en el Proyecto de programa de capacitación. Se utilizan en el instrumento casillas de verificación que permiten al participante seleccionar varias opciones de una lista.

En la figura 2 se logra observar que las áreas técnica y administrativa les permiten adquirir y desarrollar de mejor manera las competencias profesionales en las labores asignadas. Se considera que las áreas legales y de informática no han sido tan satisfactorias para el desarrollo de competencias profesionales, las cuales deben ser consideradas para alcanzar en el programa, debido a las demandas que el mundo actual requiere.

Figura 3

Alcance del nivel de competencias profesionales adquiridas en el



Nota. Categorización de niveles de alcance por competencias profesionales alcanzadas en el Proyecto de programa de capacitación.

De acuerdo a la opinión emitida por los participantes en la encuesta realizada, un buen porcentaje considera que el Programa les ha permitido alcanzar competencias profesionales en un nivel intermedio lo que brinda aportes significativos al programa para considerar mejoras, otro grupo considera que se encuentra en un nivel básico el cual permite analizar que se deben referir los procesos necesarios para desarrollar una serie de competencias profesionales generales y específicas que respondan a las necesidades laborales de los profesionales en capacitación, así como establecer un diseño curricular institucional que integre componentes curriculares como objetivos, perfiles, ejes, áreas y contenidos temáticos.

En el análisis de los datos recabados y con base a las encuestas realizadas a los participantes en capacitación del programa, resulta evidente la insatisfacción de áreas y temáticas apropiadas que permiten el desarrollo de competencias profesionales en el desempeño laboral. Esto evidencia que no se permite el pleno desarrollo de competencias profesionales en áreas específicas, difiriendo con la propuesta de estudio realizado por Hernández

(2006) en cuanto a las áreas que se deben reforzar en un programa de capacitación, sugiriendo el área cognoscitiva, psicomotriz y afectiva para desarrollar un aprendizaje íntegro.

Esto conduce a considerar que el programa requiere de un mayor compromiso para con la institución en cuanto a implementar componentes curriculares que juegan un papel preponderante en el modelo educativo basado en competencias profesionales que incluyan estas tres áreas. Así mismo, se antepone a lo referido por Andrade (2021) en cuanto a la pertinencia de elementos que nutran no solo el intelecto, sino habilidades y destrezas.

Es necesario el desarrollo de competencias profesionales por áreas que permiten mejorar el desempeño laboral. Se inclina más al área administrativa y legal en vinculación con lo sugerido por parte de Ajpop (2017), quien promueve la identificación y clasificación de áreas específicas de capacitación, pero con la implementación de recursos didácticos propios para reforzar las competencias profesionales en que abarquen otros tipos de áreas, por lo que se debe investigar a fondo las áreas más necesitan de ser abordadas para desarrollar competencias.

El proyecto Tuning América Latina (2007) brinda un importante aporte al referir que no solo existen competencias duras, sino que también están las competencias transversales, que van más allá de una disciplina, como se demostró en el Programa en donde se inclina en un mayor porcentaje al área administración y técnica, sin considerar competencias blandas conforman a una persona de manera integral que permitan la interacción con los demás miembros de su equipo laboral.

Esta investigación permite reflexionar que es necesario un acompañamiento técnico pedagógico que permita el asesoramiento de programas educativos, confirmado el aporte del estudio efectuado por Cabrera (2020), quien promueve la investigación en instituciones públicas y privadas, para fortalecer el apoyo y seguimiento a la educación tanto en la metodología y estrategias de enseñanza.

Conclusión

Con base a los resultados obtenidos se determinó que no se concreta en su totalidad el desarrollo de competencias profesionales del Programa de capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos, lo cual evidencia ciertos vacíos y debilidades, ya que no responde en su totalidad a las necesidades laborales de los participantes con la efectividad que se espera y que permita el alcance de competencias profesionales. Cada capacitador desarrolla competencias profesionales conforme a temáticas particulares solicitadas. Sin mantener una secuencia didáctica que permita concatenar el aprendizaje, la falta de puntualización de competencias profesionales integradas dificulta el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que respondan a las necesidades laborales.

El análisis del programa de capacitación evidencia la necesidad de estructurar componentes curriculares indispensables para establecer competencias profesionales en el marco de un diseño curricular que integre de manera efectiva todas las competencias necesarias, tanto técnicas como transversales, y que promueva un aprendizaje significativo aplicable para el desarrollo de un personal altamente competente y adaptado a los desafíos del sector hidrocarburos.

Referencias

- Ajpop, M. (2017). *Acompañamiento pedagógico a docentes de primer grado de la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito No. 08-01-02 de la cabecera municipal de Totonicapán* [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0415.pdf
- Andrade, J. (2021). *Importancia de la capacitación laboral para las organizaciones*. LinKedin. <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-laboral-para-las-jes%C3%BAs-rodolfo>
- Cabrera, C. (2020). *Diseño curricular de un diplomado*

para formar docentes de secundaria por madurez [Trabajo de graduación de maestría, Universidad del Valle de Guatemala]. https://repositorio.uvg.edu.gt/static/flowpaper/template.html?path=/bitstream/handle/123456789/4095/Carmen%20Cabrera_Trabajo%20de%20graduaci%3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coll, F. (2021). *Habilidades duras*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-duras.html>

Díaz, F. (2005). Desarrollo del currículo e innovación: Modelos e investigación en los noventa. *Perfiles educativos*, 27(107), 57-84. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982005000300004&lng=es&tlng=es.

Esquivel, A. (2021). *Diseño de un programa de mejora para el desempeño de la Maestra de primaria de la Sociedad Protectora del Niño* [Trabajo de graduación de maestría, Universidad del Valle de Guatemala]. <https://repositorio.uvg.edu.gt/static/flowpaper/template.html?path=/bitstream/handle/123456789/4160/Trabajo%20de%20graduacio%cc%81n%20de%20%20Ana%20Evelyn%20Esquivel%20de%20Molina%20listo%20para%20ti%cc%81tulo%206%20de%20diciembre%20de%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, E. (2006). *Creación de un programa de capacitación dirigido al personal de la Unidad de construcción de edificios del estado -UCEE-* [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1821.pdf

Leiva, J. (2015). *¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?* Educrea. <https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>

Pérez, D. (2020). La estructura del diseño curricular. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 3(1), 85–95. <https://doi.org/10.46954/revistages.v1i1.7>

Tuning América Latina. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación superior en América Latina*. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf

Zabalza, M. (2009). *Diseño y desarrollo curricular* (7ma. edición). Narcea Ediciones. http://www.terras.edu.ar/biblioteca/1/CRRM_Zabalza_Unidad_4.pdf

Agradecimientos

Agradecimiento especial a la M.Sc. Blanca Azucena García de León, por su asesoría y al M.Sc. José Bidel Méndez Pérez, por la revisión del artículo. Así como al Lic. Pablo Yaquian coordinador del Proyecto de programa de Capacitación de la Dirección General de Hidrocarburos del Ministerio de Energía y Minas, por su colaboración y apoyo. Y al Sistema de Estudios de Postgrado Universidad de San Carlos de Guatemala por el apoyo financiero a la investigación.

Sobre la autora

Ruth Nohemí Elías Morales

Estudiante de la carrera de Maestría en Currículum, en la Escuela de Estudios de Postgrado, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala. Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa, Profesora en Enseñanza Media y Técnica en Administración Educativa, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ha sido docente en prestigiosas instituciones privadas. Actualmente, trabaja como directora técnica en una institución privada y como Asesora Técnica pedagógica, en la Coordinadora de Planificación, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Financiamiento de la investigación

Sistema de Estudios de Postgrado Universidad de San Carlos de Guatemala.

Declaración de intereses

Declara no tener ningún conflicto de intereses que pueda haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derechos de uso

Copyright© 2024. Ruth Nohemí Elías Morales.

Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](#).



Es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de: Atribución: Debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.