

Pertinencia del perfil académico  
de los egresados de programas  
de formación continua y el profesional  
requerido en el área alimentarias  
de Santiago, en el período 2005 - 2008

*Dr. Juan Cruz Elena\**

**Resumen:**

Un problema común en la educación superior y que permanece en la formación profesional continua es la falta de correspondencia que tiene el perfil de egresados con los requisitos reales del sector productivo. En vista de ello, el siguiente estudio analiza la problemática existente con la pertinencia del perfil de egresados de los Centros de Formación Continua de las universidades de Santiago, República Dominicana, durante el período 2005 – 2008. Se describen sus niveles de correspondencia a fin

---

• Facilitador de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

de responder eficientemente a las nuevas normativas y desafíos suscitados por la globalización y los avances en la tecnología, la información y la comunicación en los puestos de trabajo del sector de las industrias alimentarias: BALDOM, C. por A., La Fabril, C. por A. y Sigma Alimentos, S.A.

**Palabras claves:** *Formación Profesional Continua, pertinencia del perfil del egresado, perfil laboral.*

### **Abstract**

A common problem in higher education that remains in continuing professional training is the lack of correspondence between the graduates' profile and the real requirements of the productive sector. Therefore, the following research analyzes the existing problems with the relevance of the graduates' profile from the Centers for Continuing Education of the universities of Santiago, Dominican Republic, between 2005 - 2008, and their levels of correspondence are described in order to efficiently answer to the new requirements and challenges raised by globalization and advances in technology, information and communication in the jobs in the sector of food industries: BALDOM, C. por A., La Fabril, C. por A., Sigma Alimentos, S.A.

**Keywords:** *Continuing professional education, relevance of the graduate's profile, job profile.*

### **Introducción:**

Con el advenimiento de los avances tecnológicos, la globalización de las economías y las continuas prácticas de automatización de los procesos de gestión y de operaciones en las organizaciones que han logrado mantener su operatividad hasta finales de la primera década del presente siglo XXI, la empresa moderna ha experimentado cambios, cuyo origen está anclado

en los procesos de transición hacia una era de postmodernidad caracterizada por el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como la creación de nuevos marcos teóricos para encauzar las nuevas prácticas administrativas y gerenciales.

Las presentes transformaciones han permeado hacia lo interno de todas las organizaciones modificando la naturaleza y el entorno de las operaciones, y, por ende, los puestos de trabajo que cada día requieren de mayor capacidad en mente de obra que en mano de obra. Requiere un capital intelectual y humano cuyo perfil profesional el sistema educativo formal tarda en preparar o simplemente no llega a formar. Por lo que se exige la intervención de un sistema de formación no formal que complemente y mantenga el perfil profesional de los egresados de las universidades dominicanas.

La educación continua es un tema de relativa novedad dentro del ámbito científico. Fue en el año 1967, en la Conferencia Internacional sobre la crisis mundial de la educación, en Williamsburg, Virginia, que P. Coombs, Director del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, alertó sobre (Conocimientosweb.net 2009) la incapacidad cualitativa y cuantitativa del sistema educativo formal para responder a las necesidades de formación de la sociedad, y planteó como medida estratégica para combatir la crisis, la necesidad de desarrollar medios educativos diferentes a los convencionales.

Este llamado, el cual ha tenido eco a nivel mundial, propuso la formación no formal, y reconoció a toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, capaz de facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población. La comunidad científica no se quedó atrás y puso interés en el problema desde el comienzo de la década de los años 70, al concebirla como objeto de estudio. A partir de la fecha, se inicia una abundante producción literaria como resultado de investigaciones que cada día van en aumento, desplazándose desde una fase descriptiva a una más experimental.

Aún así, la formación profesional continua, subsistema de la formación no formal, es un campo muy poco explorado científicamente. Así se ha podido observar por medio del presente estudio, el cual inició con la búsqueda de los escritos científicos publicados en la década 1997 al 2007 sobre los temas perfil académico del egresado de la formación profesional continua y perfil profesional requerido en las organizaciones. Los estudios más alineados al tema fueron los siguientes:

Castro (2004) desarrolló la investigación titulada “Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales”. En ella se planteó, como objetivo general, analizar el ajuste entre competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales para la atención de necesidades concretas de la comunidad.

El investigador Castro (2004) procedió a evaluar las competencias profesionales que están ligadas a las actividades profesionales y a las misiones que forman parte de un determinado puesto de trabajo, por lo que especifica que las competencias profesionales “*son una amalgama entre aptitud, experiencia y pericia que se expresa de modo concreto en la resolución de una situación – problema en particular*” (pp. 122 - 123).

La investigación concluyó revelando que las competencias profesionales del psicólogo requeridas en el ambiente laboral son: la redacción de informes psicológicos, la elaboración de perfiles de puestos, las tareas de selección de personal, la evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, el desarrollo de programas de capacitación de personal y el manejo de paquetes informáticos básicos.

En vista de esas conclusiones, el autor Castro (2004) subraya, a través de su estudio, la poca correspondencia o ajuste que existe entre las competencias requeridas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos, desde el punto de vista del mercado de trabajo.

En términos generales, se puede afirmar que el perfil promedio no ofrece las competencias que las instituciones requieren, ya que la redacción de informes psicológicos, el trabajo con población de bajos recursos económicos o minorías, el asesoramiento a profesionales no psicólogos, el diseño de baterías de evaluación psicológica a medida y el conocimiento de las áreas nuevas de la psicología, no forman parte del repertorio de destrezas de los graduados.

Finalmente, se ha podido constatar que el perfil del psicólogo promedio de Argentina presenta carencias en diferentes áreas básicas desde el punto de vista del potencial usuario de sus servicios. Que la formación predominante ofertada por las instituciones universitarias como por las extra-universitarias se enmarca dentro del desarrollo de competencias clínicas clásicas, ya que otros contenidos clínicos más modernos, como “el diagnóstico por DSM-IV”, las intervenciones en crisis y emergencias, no forman parte de las competencias profesionales de los graduados.

Preocupa el poco impacto que tiene la formación obtenida en las universidades y fuera de ellas en la formación profesional del psicólogo promedio. El profesional de psicología carece de una oferta de formación continua que le permita suplir las carencias que tiene su perfil en relación con los requerimientos de la práctica laboral; también de una oferta permanente que actualice sus conocimientos para ofrecer un desempeño laboral vanguardista y competitivo.

En la investigación “Competencias transversales demandadas por el mercado laboral versus fomentadas por las universidades” realizada por Marzo, Pedraja y Rivera (2005), se busca analizar el nivel de competencias transversales adquiridas por los estudiantes durante su formación profesional, así como el perfil formativo que dichos estudiantes piensan, les será demandado cuando se incorporen al mercado laboral.

Con los datos resultantes de dicho estudio, los investigadores proceden a comparar ambos extremos para identificar si existen o no diferencias en el perfil formativo que creen los estudiantes

les será demandado por las organizaciones cuando se incorporen al mercado laboral y el perfil profesional ofertado por las universidades a sus egresados de carreras de grado.

El estudio realizado con una muestra de 281 estudiantes de la Universidad de Zaragoza, España, parte del principio de que las diferentes competencias que pueden ser demandadas al profesional universitario, cuando se incorpora al mercado laboral, pueden ser de “categoría genéricas y transversales”, siendo éstas últimas el objeto del estudio. Independientemente de la titulación del profesional, las competencias transversales pueden ser agrupadas en tres bloques o ejes: Competencias Sociales, Competencias Metodológicas y Competencias Participativas.

Los resultados obtenidos ayudaron a confirmar que las competencias transversales analizadas son, a juicio de los estudiantes, relevantes para desempeñar adecuadamente los trabajos propios de su titulación. Además, se ha detectado la existencia de importantes deficiencias en la mayoría de las competencias transversales analizadas, lo que deja manifiesto la necesidad de mejorar la situación actual de los centros universitarios.

Las ofertas educativas de las universidades relativas a las competencias transversales no se adaptan a las demandas empresariales ya que, según los resultados del estudio, existe un déficit en la mayoría de las competencias que les son necesarias a los profesionales para realizar sus labores de modo exitoso en puestos de trabajo cualificados. Sobre ese nivel de “desajuste” en relación con las competencias transversales, Marzo et al. (2005), afirman lo siguiente:

... en relación con las habilidades sociales, destacan los insuficientes conocimientos de idiomas, la habilidad de comunicación oral y la capacidad de integración en la empresa. ... en las competencias Metodológicas se ha detectado como principales deficiencias la capacidad de adaptación ante nuevas situaciones, la capacidad creativa y la capacidad para aplicar conocimientos prácticos. ... en las Competencias Participativas se ha identificado como principales puntos de mejora

las habilidades de negociación y resolución de conflictos, la capacidad para establecer relaciones con los subordinados y la capacidad de liderazgo (p. 12)

A pesar de la importancia que tienen estas competencias transversales, (sociales, metodológicas y participativas) en la formación profesional de los trabajadores, se ha confirmado una vez más que las universidades no están siendo lo suficientemente capaces de transmitir las a sus egresados durante todo el ciclo de preparación en las carreras.

A través de estas debilidades, quedan manifiestas las grandes transformaciones metodológicas, curriculares y políticas que requieren las universidades de hoy para satisfacer las demandas de un mercado de trabajo que requiere de profesionales que hagan frente, de manera exitosa, a los retos de un mercado globalizado, de mayores niveles de competitividad y altamente tecnificado.

El estudio de Marzo et al. (2005) se concentra, igual que el de Castro (2004), en el estudio de las competencias profesionales que se le requerirá al perfil de egresados de las diferentes carreras. Y, a pesar de que estos estudios fueron realizados el primero en España y segundo en Argentina, sus conclusiones coinciden en señalar que las ofertas educativas de las universidades de ambas naciones no se corresponden con las demandas del sector laboral.

De igual manera, ambas investigaciones concluyen aceptando que las instituciones de estudios superiores no han sido lo suficientemente capaces de transmitir a sus egresados las competencias que les requiere el sector socio - productivo.

La investigación realizada por Mafokozi (2005) "Percepción de la Situación Socio-profesional Inicial del Futuro Titulado/a en Pedagogía" está dirigida hacia el análisis de la percepción que tienen los futuros pedagogos respecto de sus estudios en término, así como de sus expectativas ante la sociedad y el mercado laboral, extendiendo el estudio hasta los tres ámbitos profesionales de la disciplina: la pedagogía escolar, la pedagogía social y la pedagogía laboral.

A la luz del estudio, se percibe claramente una línea de evolución del campo y el ejercicio de la pedagogía que tradicionalmente era aplicada en el ámbito escolar dentro del contexto de la educación formal; pero se le fueron agregando otras dimensiones como son: social y laboral. Así lo refiere Mafokozi (2005), cuando sostiene lo siguiente:

De hecho, del tradicional destino profesional del pedagogo en el ámbito escolar se intenta, al menos nominalmente, que el pedagogo pase a contemplar la posibilidad de realizar su tarea profesional fuera de la escuela; se pretende que el pedagogo se abra camino dentro de las empresas, sean de carácter educativo o no, o de las organizaciones sociales de diversa índole (p. 514)

En consecuencia, el cuerpo de la investigación no solo se concentra en la formación continua, sino que se articula en torno al análisis de seis grandes núcleos: el ámbito de trabajo al que se desea acceder, la calidad de la formación proporcionada, la posición percibida del titulado en Pedagogía en el mundo laboral, la oferta de formación continua, el papel del asociacionismo profesional, el espacio socio-profesional percibido del titulado en Pedagogía.

El estudio dispuso de una muestra integrada por 344 estudiantes de la Universidad Complutense de Madrid, lo que permitió a Mafokozi (2005) visualizar una realidad en la que *“el futuro pedagogo aparece como un profesional carente de confianza en la capacidad técnica adquirida a lo largo de sus años de formación”*. Además, del escaso nivel de conocimiento que tienen la sociedad y el mundo laboral sobre la oferta profesional del pedagogo (p. 513).

En cuanto a la pertinencia del perfil formativo de los profesionales de la pedagogía y las expectativas sociales, Mafokozi (2005) concluye que su orientación es bastante negativa. Consciente de ello están los integrantes de la muestra, ya que por encima de la mitad de éstos, creen *“que el perfil formativo está tan alejado de las necesidades sociales que responde bastante*

*poco a sus expectativas*”. Lo que muestra que el perfil formativo no es congruente y, por ende, no es pertinente a las expectativas sociales (p. 522).

El diagnóstico respecto a las expectativas sociales se repite al medir la congruencia entre el perfil formativo de los titulados en pedagogía, y las expectativas de las empresas públicas y privadas: el resultado es negativo. Por lo que el perfil formativo del profesional de la pedagogía escolar, social y laboral, además de que no llenan las expectativas sociales, no responden a las necesidades de las empresas públicas y privadas.

Sus conclusiones son suficientemente explícitas al señalar la necesidad de cursos de formación continua que capaciten al profesional de la pedagogía en las áreas de preferencia profesional. Es decir, formación en las empresas. Para ello, concluye Mafokozi (2005) que: *“el panorama ideal para la formación continua es aquel en el que los cursos son impartidos durante el horario laboral, lógicamente en el mismo lugar de trabajo y con un profesorado universitario que tenga la peculiaridad de ser experimentado en el campo de especialización del pedagogo”* (p. 531).

La conclusión de que el perfil formativo está tan alejado de las necesidades empresariales, que responde poco a sus necesidades y, más aún, que no llena las expectativas sociales, permite ratificar las conclusiones de los estudios realizados anteriormente por Castro (2004) y los de Marzo et al. (2005), en cuanto que dejan de manifiesto la poca pertinencia del perfil de los egresados y la incapacidad reflejada por las IES para responder de modo eficiente a las expectativas sociales y económicas, lo que justifica las acciones formativas como medio de respuesta a cada profesional.

Fernández y Fernández (2006) publicaron los resultados de una investigación realizada dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y la titularon “Construcción y derribo de un perfil profesional en España: el caso de psicopedagogía y la convergencia europea.”

La reflexión sobre la pertinencia de las antiguas y nuevas titulaciones conllevó a la creación de comisiones, como la de Humanidades y Ciencias Sociales; se convocaron conferencias de decanos, de Educación y de Psicología, con interpretaciones, intenciones y propuestas distintas respecto a esta licenciatura. A partir de los diferentes escenarios de reflexión compuestos por estos grupos de expertos se concluyó con la organización de diversas experiencias de adecuación de la psicopedagogía al Espacio Europeo de Educación Superior.

Los investigadores Fernández y Fernández (2006) finalizan su artículo haciendo un enfoque sintético de sus conclusiones y resaltan las siguientes afirmaciones (p. 60):

- a) A la hora de formular las capacitaciones que se deben poner en marcha en el proceso de convergencia, se puede enfocar el debate y posterior diseño de los diversos estudios a partir del análisis de las necesidades presentes o futuras que consideren beneficioso a la sociedad.
- b) Uno de los principios o propósitos de las propuestas de capacitación dentro de la filosofía de cambio justificada por o en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), es que los estudios capaciten para el ejercicio de una profesión que tenga cabida en el mercado laboral. En este aspecto, el campo de acción, necesidad y experiencia parecen avalar una titulación que cubre un ámbito del saber y del saber hacer esencial para el desarrollo del sistema educativo actual.
- c) Un segundo principio rector -mantenimiento de una base de conocimientos avanzados- es consustancial a esta profesión. Evidentemente, el psicopedagogo debe aquilatar una formación interdisciplinaria, precisa de una confluencia interprofesional para su preparación; la definición de su perfil ha de tener su punto de mira en la acción psicopedagógica analizada como necesidad y práctica de trabajo colaborativo que permita abordar la complejidad de la educación de hoy, y el difícil reto

que tienen planteadas las enseñanzas obligatorias y los centros educativos hacia la sociedad del conocimiento.

- d) El tercer punto, la preparación para la vida como ciudadanos activos en una sociedad democrática, requiere poca argumentación, pues una titulación que se ha pensado y desarrollado en torno a una profesión de ayuda y asesoramiento para una escuela igualitaria, inclusiva y comprehensiva, es en sí misma activismo democrático.

La presente búsqueda de los antecedentes del tema Perfil del Egresado de la Formación Profesional Continua, ha facilitado, junto a otras informaciones, una noción bien clara en cuanto a la ausencia de estudios de la República Dominicana que hayan analizado la problemática desde una perspectiva y un método de rigor netamente científico. Datos que fueron confirmados por medio de las publicaciones de Vargas (2006), en uno de los artículos escritos en República Dominicana, quien mejor ha abordado el tema y de mayor profundidad.

Vargas (2006), escribió sobre el Perfil del Profesor Universitario del Siglo XXI; afirmó que, fuera de la Ley 139-01, un perfil deseado para los egresados no ha sido tema de reflexión por ningún organismo, comisión o investigador que se aboque a construir un perfil nacional de egresados. Partiendo de esas afirmaciones, se puede considerar de gran interés para los sectores educativos y productivos, para las universidades y para las empresas, la concepción de un perfil profesional de egresados que posea las competencias pertinentes a los requerimientos del mercado de trabajo.

A través de las investigaciones encontradas se ha podido constatar que, independientemente de la nación donde se haya analizado la problemática Perfil del egresado o Perfil profesional, los resultados manifiestan un panorama poco satisfactorio. A la vez, muestran las alternativas de una planificación estratégica orientada y motivada por la transformación y fortalecimiento de un sistema educativo diseñado con base en perfiles por competencias, idea que aparece implícita en los estudios de Castro

(2004), Marzo et al. (2005), Mafokozi (2005) y Fernández y Fernández (2006).

En resumen, las investigaciones sobre el perfil profesional de egresado de la formación profesional continua, realizadas durante la última década 1997 al 2007, revelan que cuantitativamente han sido pocas y que el problema analizado ha mantenido una constante a través de las líneas del tiempo y del espacio: la baja pertinencia del perfil de egresado con la realidad social.

Si por la falta de correspondencia y la baja capacidad de respuesta inmediata del sistema educativo formal ha surgido, dentro de la formación no formal, la formación continua, resulta preciso investigar la pertinencia del perfil de egresados de los programas de formación profesional continua con el propósito de analizar la pertinencia que existe entre el perfil académico de los egresados de los programas de formación profesional continua y el perfil profesional requerido por las industrias alimentarias en el período 2005 – 2008.

Junto a ese propósito general aparecen otros más específicos que sirvieron de guía para lograr la coherencia interna que exhibe el estudio. Ellos son:

- Determinar las principales necesidades de capacitación y desarrollo de los profesionales del sector industrial alimentario de la Ciudad de Santiago.
- Identificar las funciones de la formación profesional continua en el proceso de actualización y desarrollo de los profesionales que laboran en las industrias alimentarias.
- Determinar la pertinencia de los programas de formación profesional continua que ofrecen la PUCMM - UTESA – UAPA en la ciudad de Santiago.
- Identificar los elementos del proceso de los programas de formación profesional continua.
- Indicar los criterios de medición pertinentes para evaluar el impacto de la formación profesional continua en las industrias alimentarias.

- Determinar las competencias que integran el perfil del egresado de la formación profesional continua.
- Describir el perfil profesional requerido en las industrias alimentarias de Santiago.
- Determinar las pertinencias de las competencias del perfil del egresado de la formación continua y el perfil profesional requerido en las industrias.

### **Contexto de la investigación**

La investigación ha sido fundamentada con las teorías que sustentan el sistema educativo no formal, específicamente, en los sub temas de la formación profesional continua, la vinculación universidad - empresa y la pedagogía laboral.

El levantamiento de campo se realizó en seis organizaciones de la ciudad de Santiago de los Caballeros, República Dominicana. Tres de ellas pertenecen al sector educativo superior. Los centros universitarios de formación continua: Centro de Servicios Especializados (CEDESE), Instituto de Capacitación Profesional y Empresarial (INCAPRE) y el Centro de Tecnología y Educación Profesional (TEP); de las universidades: Universidad Tecnológica de Santiago, (UTESA); Universidad Abierta Para Adultos, (UAPA) y Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), respectivamente.

En el sector productivo, participaron tres industrias alimentarias líderes nacionales en la producción y distribución de sus productos: Baltimore Dominicana, C. por A., dedicada a la fabricación y distribución de condimentos y jugos del consumo humano. Empresa la Fabril, C. por A., dedicada a la fabricación de aceite y grasas vegetales comestibles. Y la empresa Sigma Alimentos Dominicana, S. A., dedicada a la producción y comercialización de carnes y productos derivados de la leche.

## **Metodología**

El investigador, enmarcado en el enfoque científico – cuantitativo elaboró un diseño de investigación cuantitativa, bajo el método descriptivo selectivo, tipo transversal, para concluir con la descripción de las características que representan la relación de pertinencia entre las variables perfil profesional del egresado y el perfil laboral requerido con los datos obtenidos durante la medición de un momento dado.

## **Resultados obtenidos**

La primera variable del estudio fue planteada para medir las principales necesidades de formación profesional presentes en los centros de trabajo de las industrias alimentarias. Esas necesidades fueron agrupadas en dos dimensiones: necesidades operacionales y necesidades individuales. En tal sentido se observó lo siguiente:

- Las industrias alimentarias BALDOM, C por A., LA FABRIL y SIGMA Alimentos, S.A., acostumbran hacer sus propios diagnósticos de necesidades de formación.
- Las principales necesidades operacionales de formación son: la mejora de los procesos, la mejora en la calidad, la mejora del desempeño, la mejora de competitividad, el desarrollo organizacional, las aplicaciones tecnológicas y la falta de habilidades de supervisión.
- Mientras que, las principales necesidades individuales de formación más frecuentes son: las relaciones humanas, el desarrollo Individual y social del profesional y el manejo emocional.

En cuanto a los resultados obtenidos sobre la variable funciones de la formación profesional continua, se observó mucha similitud con los señalamientos de los autores Gelpi (1990) y Pineda (2002) al señalar que las principales funciones de la formación profesional impartida en las industrias alimentarias son:

Fortalecer la capacidad de competitividad de la empresa y la capacidad de competitividad del empleado de dicha empresa, la actualización de la formación de los directivos, la búsqueda constante de mejoras en la calidad del trabajo y los servicios, la adaptación permanente de los profesionales a las industrias y la actualización de la formación de directivos y representantes de la industria.

Los resultados de la variable pertinencia de los programas de formación profesional continua, analizada dentro del contexto de la teoría de González, (2004), se resumieron de la siguiente manera:

- Mientras que la mayoría de programas de formación continua que ofrecen todos los centros universitarios especializados en formación continua son de larga duración, principalmente diplomados, los directivos industriales prefieren programas de corta duración, principalmente cursos de actualización y seminarios.
- A pesar de que dichos centros presentan una variedad de programas bien alineados a las necesidades y demandas del sector industrial, como son: Gestión de calidad, Supervisión y dirección, Formación gerencial, Trabajo en equipo, Gestión de ventas, Manejo emocional y Gestión de recursos humanos, hay otros programas muy solicitados por el sector industrial que se ofertan en los centros universitarios como son: Buena práctica de manufactura, Mantenimiento preventivo, Gestión de desarrollo de productos, Calibración de equipos, Etiqueta y protocolo, Actualización de laboratoristas y Rastreabilidad.
- De igual manera aparecen otros programas en los que la frecuencia de la oferta parcial de algunos centros no se corresponde con la alta demanda del sector industrial; éstos son: Higiene y Seguridad Industrial, Actualización de Informática, Coaching, Idiomas, Relaciones Interpersonales y Logística de Manejo de Inventarios.

- Todos los centros universitarios especializados en formación, ofrecen sus programas bajo la modalidad fuera del puesto de trabajo, principalmente en las aulas universitarias, mientras que sólo una minoría de los industriales prefiere dichas aulas como local idóneo para la actualización de sus empleados; más bien, prefieren los salones de la empresa y salones de eventos.
- Los centros universitarios ofrecen sus programas de formación los días de trabajo o en fines de semana, en horarios matutino, vespertino y nocturno; sin embargo, los industriales lo prefieren en días de trabajo o días mixtos, con horario vespertino o nocturno, preferiblemente.
- En relación con este último indicador, se observó que todos los centros universitarios mantienen, indistintamente, dos vías de negociación de sus programas: una es la oferta directa a las compañías, quienes pagarán por la participación de sus empleados; y la otra es la oferta directa al participante, quien cubre la tarifa del programa que elige tomar. Por otra parte, se pudo comprobar que las industrias disponen de recursos financieros para costear el precio de los programas formativos que se correspondan con las necesidades organizacionales.

Del estudio de la variable Los elementos del proceso de los programas de formación, se pudo verificar que los centros universitarios de formación continua tienen en común un proceso similar de planificación de sus programas que se estructura mediante las siguientes fases:

- La determinación de las necesidades de formación
- La formulación de los objetivos de formación
- La determinación del nivel de los participantes a quien esté dirigido el programa
- La selección del contenido del programa
- La definición del perfil de egresados de programa
- La cronología de los programas

- La selección de los instructores
- La definición de horario en que será impartido

Visto desde una óptica comparativa, se puede observar que el proceso de los programas de formación continua que imparten los centros universitarios especializados en formación continua contiene la mayoría de los elementos o de las fases que integran el programa de educación continua de la Organización Panamericana de la Salud, (1978).

La diferencia entre ambos programas consiste en que el modelo utilizado por los centros universitarios incluye la fase que se especializa en el diseño de un perfil de egresados del programa, mientras que algunos de los centros excluyen las fases: diseño de currículo, identificación de la metodología de formación, la selección de equipos y materiales, determinación del financiamiento del programa y la evaluación de los resultados de la formación.

Los resultados del estudio de la variable Criterios de medición de la formación continua, manifestó que el sistema de evaluación de los resultados de la formación continua se limitan a medir, en la dimensión Reacción de Participantes, los criterios: contenido del programa, material de apoyo y al instructor; éste último tomado en cuenta sólo por los centros universitarios. En la dimensión Aprendizaje de Participantes, sólo los industriales toman en cuenta los criterios: aumento de habilidades y cambio de actitud del participante.

Mientras que de las otras dimensiones, Comportamiento del Participante y Resultados tangibles del programa, se toman muy poco en cuenta los criterios que la conforman.

El estudio de la variable Competencias del perfil del egresado de la formación continua, reveló que los profesionales que se capacitan en los centros de formación universitarios salen con un perfil integrado por un conjunto de competencias académicas, personales y laborales que pueden ser agrupadas de la siguiente manera:

- Las principales competencias académicas del perfil de egresados son: la capacidad técnica, el dominio de técnicas necesarias para el trabajo y la capacidad, destrezas y valores para realizar las tareas.
- Las principales competencias personales del perfil de los egresados de formación continua son: liderazgo para el cambio, integridad, comunicación efectiva, apego a valores estratégicos organizacionales, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, y el desempeño ético de sus funciones.
- Las competencias laborales de los egresados de la formación continua son: pensamiento estratégico, capacidad de planificación y organización, capacidad de dirección, calidad del trabajo, capacidad negociadora.

Los resultados de la variable Perfil laboral requerido, conllevaron a confirmar que el perfil profesional requerido en las industrias alimentarias debe poseer las siguientes competencias:

- Competencias individuales generales: Conocimientos de las técnicas necesarias para el trabajo, conocimiento de reglas y procedimientos normativos, capacidad de desempeño profesional, capacidad técnica y conocimientos científicos metodológicos.
- Competencias individuales específicas: Integridad, capacidad para asumir responsabilidad, comunicación efectiva, desempeño ético de sus funciones, capacidad de actuación responsable, capacidad, destrezas y valores para realizar tareas, calidad del trabajo, apego a los valores estratégicos organizacionales, manejo emocional y técnicas auto-motivacionales y conocimiento de los productos.
- Competencias colectivas: Capacidad de trabajar en equipo, habilidad analítica, capacidad de planificación y organización, liderazgo, apego a los valores éticos sociales, liderazgo para el cambio, pensamiento estratégico,

capacidad de dirección, orientación al cliente interno y externo y dedicación al aprendizaje continuo.

El estudio de la variable Pertinencia de las competencias del perfil de egresado con el perfil requerido, comprobó que las competencias del perfil de los egresados de los programas de formación continua se corresponden con el 56% de las competencias requeridas en el perfil laboral de los profesionales del sector industrial. Y esas competencias son: Apego a valores estratégicos organizacionales, calidad del trabajo, capacidad de dirección, capacidad de planificación y organización, capacidad de trabajar en equipo, capacidad técnica, capacidad, destrezas y valores para realizar las tareas, comunicación efectiva, conocimientos de las técnicas necesarias para el trabajo, desempeño ético de sus funciones, Integridad, liderazgo para el cambio, liderazgo personal y pensamiento estratégico.

Sin embargo, también es cierto que, el 44% de las competencias requeridas por el sector industrial no son enseñadas en los centros universitarios especializados en formación continua. Como es el caso de las siguientes competencias: Apego a los valores estratégicos organizacionales, capacidad de actuación responsable, capacidad de desempeño profesional, capacidad para asumir responsabilidad, conocimiento de los productos, conocimiento de reglas y procedimientos normativos, conocimientos científicos metodológicos, dedicado al aprendizaje continuo, habilidad analítica, manejo emocional y técnicas auto-motivacionales, orientación al cliente interno y externo.

### **Discusión de resultados**

Por vía del análisis de la variable **Necesidades de Formación Continua** se pudo confirmar que los ejecutivos del sector industrial, además de estar conscientes de que su personal tiene grandes necesidades de seguirse formando, están bien claros sobre cuáles son sus principales necesidades de formación. Las necesidades operacionales señaladas por ellos son la falta de

competencias técnicas que aún persisten en empleados profesionales, a pesar de haber cumplido su ciclo de formación de grado y postgrado, en varios casos.

Junto a las necesidades operacionales, los encuestados han notado la falta de formación en un conjunto de necesidades individuales que, por su alto componente actitudinal, emocional y ético, normalmente son escasamente tratadas como contenidos extracurriculares, en la mayoría de los casos, a pesar de su importancia en la cadena de valor descrita por los industriales.

Los resultados del análisis de la variable **Funciones de la formación continua** dan paso a la ratificación de una función de complemento de la educación formal, por su continua búsqueda de mejorar la capacidad competitiva, de actualizar el perfil, de mejorar la calidad, así como adicionar competencias organizacionales flexibles y conforme a los requerimientos del sector productivo.

En otra línea de razonamiento, se pudo vislumbrar la formación continua como un sistema que, además de complementario, funge de enlace entre los sectores educativos y el productivo, quien espera por la recualificación de sus empleados.

Por el rol de complemento y enlace que debe desempeñar la formación profesional continua, en las industrias; se evidencia que la función de la misma se simplifica en la adecuación de un perfil profesional a las competencias requeridas por el mercado de trabajo en que laboran estos egresados. Por lo que, además de las prioridades de los factores empleabilidad y adaptabilidad, como lo señalaron diferentes autores consultados en el estado de la cuestión, su línea ideológica aún aplica en tanto que, como continuidad del sistema formal de educación, la formación profesional continua tiene la responsabilidad de moldear un perfil profesional en el marco de las nuevas corrientes ideológicas, las nuevas prácticas técnicas y los nuevos enfoques de dirección.

El estudio de la variable **Pertinencia de los programas de formación profesional continua** facilitó el conocimiento de

una brecha que se manifiesta en la aparente relación de paralelo existente entre los programas de formación continua que ofrecen las universidades a través de los centros de formación continua y los programas requeridos por el sector industrial.

La notoria desproporcionalidad existente entre la oferta y la demanda de factores esenciales como el programa, la duración, el método de formación, los salones y otros, denotan la débil y baja correspondencia que existe entre la programación ofertada y la demanda por el sector industrial; lo cual justifica la poca participación de los centros universitarios en las soluciones de las necesidades de formación de las industrias encuestadas y posiblemente de todo el sector.

El análisis de la variable **Elementos de la formación manifiesta** que la formación continua, como un sistema de entrenamiento y desarrollo de personal, posee un marco sistemático conformado por unos elementos que se correlacionan bajo un esquema lógico y continuo.

En cuanto a lo observado, cada directivo de centro de formación continua conoce bien los elementos que integran su respectivo proceso, y a pesar de lo parecido que es un centro con los otros, se pudo percibir que hay procesos que omiten pasos importantes como son: la definición de la metodología, la selección adecuada de equipos y materiales, la promoción adecuada del programa y la evaluación de los resultados del programa, así como el diseño de un currículo adecuado para el programa.

Con el estudio de la variable **Criterios de medición de la formación** se pudo deducir que las actuales evaluaciones que realizan los centros universitarios especializados en la formación profesional continua, además de ser muy limitadas, están desenfocadas, debido a que sus criterios de medición no alcanzan a medir el nivel de logro de los objetivos que se plantean en la programación, ni el nivel de alcance del perfil de egresados que ofertan; por lo que se puede afirmar que son de poco impacto para el proceso enseñanza – aprendizaje.

Si bien es cierto que resulta importante medir el nivel de aprovechamiento de los recursos empleados en la formación, como es el caso de los contenidos, el material de apoyo, el instructor, el manejo del tiempo, las características del local y la logística empleada, también es cierto que estos criterios se limitan a describir aspectos tangibles de forma y el nivel de eficiencia en cuanto al uso o aprovechamiento de esos recursos, pero nunca permite determinar elementos esenciales del programa que aporten ideas sobre el nivel de eficacia del programa, es decir, el nivel de logro de los objetivos del mismo.

El contenido del marco teórico de este estudio ha podido mostrar que la fase de evaluación de un programa de formación profesional continua debe ofrecer suficientes datos que permitan dar a conocer si la formación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados; si los resultados del entrenamiento presentan relación con la consecución de las metas de la empresa, y si las técnicas de formación empleadas fueron efectivas.

Significa, entonces, que la evaluación de resultados de la formación vigente en los centros universitarios de formación, bien podría ser adecuada para los sistemas de educación profesional formal y para la formación profesional ocupacional, debido a que ambas se plantean unos objetivos pre-empleo. La formación profesional continua, en cambio, adolece de una etapa evaluativa, que permita medir tres niveles esenciales: 1ro. La evaluación a nivel organizacional, sea en el salón de formación o en la empresa; 2do. La evaluación a nivel de los recursos humanos; y 3ro. La evaluación a nivel de las tareas y operaciones.

A partir de estas afirmaciones, conviene señalar que el sistema de formación profesional continua requiere de un proceso evaluativo que cubra el alcance de unos objetivos vinculados con la garantía de respuestas oportunas a necesidades puntuales de empleados y de las organizaciones en que ellos trabajan. Por lo que el instrumento evaluativo debe estar estructurado en base a unos criterios que faciliten el acceso a datos, no solo relacionados

con la reacción de los participantes, sino que también incluya el nivel de aprendizaje de los participantes, el nivel de incidencia en el comportamiento de ellos, así como los resultados tangibles del programa en la empresa. Sólo así se podrá saber si el programa logró satisfacer las necesidades que motivaron la participación del profesional y si fue lo suficientemente pertinente con los fines de la organización que hizo la inversión.

El análisis de la variable **Competencias del perfil de egresado** revela que los programas de formación continua impartidos en los centros universitarios tienen en común la formación de un conjunto de competencias que pueden ser agrupadas en tres categorías: competencias académicas, competencias personales y competencias laborales.

Sin embargo, los profesionales encuestados y que fueron capacitados en los salones universitarios de CEDESE, INCA-PRE Y TEP coinciden en señalar, con mayor frecuencia cuatro de esas competencias: Capacidad, destrezas y valores para realizar las tareas; Conocimientos de las técnicas necesarias para el trabajo; Calidad del trabajo; y Capacidad de trabajar en equipo.

Ante los resultados de ese análisis, es propicio recordar que el perfil de egresados es el fruto del trabajo sistemático, que inicia y concluye su primera etapa con el sistema educativo formal, a quien le corresponde formar profesionales capaces de promover conscientemente, no solo en el momento actual, sino en el futuro, el desarrollo de su país. Pero que, inmediatamente a la inserción del nuevo profesional al mercado laboral, es responsabilidad del sistema de formación profesional continua la incorporación, de manera independiente, de las innovaciones que acontecen dentro y fuera del campo de la profesión, así como los cambios sociales sobre los que repercute.

En vista de ello, el proceso para determinar las competencias del perfil de egresados se podría constituir en una experiencia exitosa si se asume como una función tripartita: universidad, empresa y profesionales laboralmente activos; además de que se

ejecute y revise en ciclos de mediano plazo y se aplique en todas las áreas del sector productivo.

El estudio de la variable **Perfil laboral requerido** ha conllevado a la conclusión de que el sector de la industria alimentaria requiere de un perfil laboral dinámico y totalmente alineado a su realidad, en virtud de que requieren una variedad de competencias que pueden ser categorizadas en competencias individuales generales, competencias individuales específicas y competencias colectivas.

Por la naturaleza de estas competencias, se puede entender que el perfil laboral requerido es un espejo de la realidad del sector productivo, el cual es dinámico y permanentemente influenciado por los avances de la tecnología, de la información y de la comunicación, lo que explica la demanda de un perfil al que ayer le bastaban algunas competencias técnicas acompañadas de buenas habilidades manuales y físicas y que hoy no son suficientes, ni son las mismas.

El profesional de hoy se presenta al desafío laboral que implica un puesto de trabajo de mutación continua hacia funciones más técnicas y creativas, condiciones y circunstancias de trabajo más competitivas, ambientes de trabajo más dinámicos y retos menos predecibles que demanda de un profesional dotado de competencias cognitivas, actitudinales, éticas y emocionales. Se requiere de un empleado que sepa hacer, que quiera hacer, que se disponga a hacer y que disfrute el hacer su trabajo.

A pesar de la claridad con que se pudieron analizar las opiniones de los directivos industriales y lo beneficioso de sus opiniones para la conclusión sobre el perfil profesional laboral deseado en los puestos de trabajo, es preciso recordar la vulnerabilidad de dicho perfil frente a los diferentes cambios tecnológicos y sociales, por la incidencia que éstos tienen en los factores condicionantes de las empresas y, por efecto, en los puestos de trabajo, mismos que requieren de nuevas competencias constantemente.

En vista de ello, es pertinente contemplar la necesidad de las industrias de preservar un perfil representativo y motivacional para el ocupante del puesto; por lo que justifica un proceso de análisis continuo de las tareas, las acciones y las situaciones características de los puestos de trabajo, así como sus nuevos requerimientos impulsados desde el entorno social, cultural, económico y tecnológico.

El análisis de la variable **Pertinencia entre el perfil del egresado con el requerido por el sector industrial** conlleva a cuestionar el nivel actual de eficacia de los centros de formación continua en la función de complementar la educación formal, ofreciendo respuestas pertinentes a las necesidades e insatisfacciones que dejan los programas de educación formal en los trabajos de sus egresados.

Dicho cuestionamiento se justificó en el hecho de que, aún cuando las competencias que trabajan los centros de formación continua se corresponden con el perfil requerido por el sector laboral, no se adaptan a las demandas empresariales, ya que existe un déficit de competencias que les son requeridas a los profesionales para realizar sus labores de modo exitoso en los trabajos cualificados; inconsistencia ésta que debe promover a la reflexión en ambos sectores.

El éxito del sistema de formación profesional continua reposa en su nivel de eficacia ante las funciones de complemento del sistema formal y la de enlace entre los sectores educativo y productivo, por lo que la poca correspondencia del perfil de egresados con el requerido desvela ausencia de capacidad y de competitividad profesional para el ejercicio de la profesión desde el punto de vista del mercado de trabajo, resultados que demuestran insuficiencias del sistema de formación continua para completar y actualizar el perfil necesitado en el sector productivo.

La poca pertinencia de los programas de formación continua manifiesta en el análisis de la variable, es, sin temor a dudas, un elemento causal para que el perfil formativo esté tan alejado

de las necesidades sociales, pues obliga a deducir que, a mayor coherencia y pertinencia de los programas de formación continua con las demandas del sector productivo, mayor éxito tiene el sistema de formación en su rol de complementar las competencias de un perfil de egresado que define su sentido, su importancia y su éxito en el nivel de pertinencia con los requisitos del mercado laboral.

### **Conclusiones**

- Las industrias del sector alimentario: BALDOM, LA FABRIL Y SIGMA ALIMENTOS, cuentan con un sistema de análisis y detección de las necesidades de formación continua de su personal, que les permite hacerse conscientes de sus verdaderas necesidades y lo utilizan para la planificación interna del programa de formación que desarrollan con sus propios recursos internos.

- Las principales necesidades de formación profesional continua del sector industrial especializado en la fabricación de productos alimenticios, son de carácter general y operacional. Son necesidades operacionales:

- Las nuevas aplicaciones tecnológicas
- El desarrollo organizacional
- La carencia de habilidades gerenciales y de habilidades de supervisión
- La capacidad de servicios
- Las proyecciones de crecimiento del sector industrial
- La continua búsqueda de mejora de competitividad
- La búsqueda de mejora de los procesos
- La necesidad de mejora del desempeño
- La falta de mejora en la calidad del producto y del servicio que ofrecen

- Además de las necesidades generales, se comprobaron otras necesidades relacionadas estrechamente con el desarrollo intelectual, cultural y social de los empleados, como son:

- La necesidad de una actitud de lealtad
- La aplicación de retroalimentación
- La necesidad de propiciar un comportamiento ético
- La búsqueda del desarrollo individual y social
- La búsqueda de mejores relaciones humanas
- La mejora en el manejo emocional
- Las funciones de la formación profesional continua consisten en responder a los siguientes propósitos:
  - Fortalecer la capacidad de competitividad de la empresa y de los empleados de dicha empresa.
  - Actualizar el perfil de los dirigentes, de candidatos potenciales, de los subalternos y de cada representante de la industria.
  - Buscar constantemente mejoras en la calidad del trabajo y de los servicios.
  - Facilitar y conservar la adaptación permanente de los profesionales a las industrias.

- Por las afirmaciones anteriores, se puede inferir que las industrias alimentarias promueven la importancia de una formación profesional continua, capaz de actualizar y preservar en condiciones idóneas de competitividad un perfil profesional que resulte pertinente ante un mercado de trabajo que permanentemente varía el catálogo de características, de habilidades, destrezas, conocimientos y atributos requeridos a sus profesionales.

En cuanto a la pertinencia de los programas de formación profesional continua se concluyó lo siguiente:

- La duración de los programas que ofrecen los centros universitarios de formación continua no se corresponde con el tiempo que, según la percepción de los directivos industriales, deberían tardar las acciones formativas dirigidas a sus empleados.

- Los programas de formación profesional que comúnmente ofertan los centros universitarios especializados en formación continua tienen poco nivel de correspondencia con la programación de mayor demanda en el sector industrial. Si bien es cierto

que los centros universitarios de formación ofertan gran variedad de programas, no es menos cierto que la oferta coincide poco con los programas más demandados por el sector industrial. Es por ello que:

- Sólo dos de cada diez programas de alta oferta se corresponden con los programas de alta demanda por el sector industrial.
- De la misma manera, dos de cada diez programas tienen oferta por encima de la demanda.
- En circunstancias peores, se encuentra el caso en que seis de cada diez programas tienen la oferta por debajo de la demanda.
- A ello se le suma un alto nivel de incoherencia en cuanto a la metodología de formación, a la jornada, a los días y al local en que las universidades imparten la formación.

- Con lo anteriormente dicho, se evidencia la escasa presencia de factores esenciales en el desarrollo de una programación comprometida con la garantía del perfil de excelencia que demanda el sector productivo, de lo que se deduce la falta de concordancia y la disparidad que se exhibe, principalmente, en la duración de los programas de formación, el método de formación, la programación, así como el uso de salones de los centros universitarios en relación con las preferencias del sector industrial.

- El proceso de formación de los centros universitarios de formación continua integra varias etapas, y se comprobó que todas las IES tienen en común un proceso compuesto por los siguientes pasos:

- La determinación de las necesidades de formación
- La formulación de los objetivos de formación
- La determinación del nivel de los participantes a quien esté dirigido el programa
- La selección del contenido del programa
- La definición del perfil de egresados de programa
- La cronología de los programas

- La selección de los instructores
- La definición de horario en que será impartido

- Este proceso de formación se muestra débil, en relación con el proceso de referencia descrito por la Organización Panamericana de la Salud, puesto que, según se pudo concluir, en la práctica de los centros universitarios se excluyen etapas de significativa importancia para la garantía del perfil deseado por el sector productivo estudiado. Es por ello que llama la atención la ausencia de los siguientes pasos:

- El diseño de un currículum, principalmente para cada programa de larga duración
- La determinación previa de la metodología de formación
- La revisión detallada y preselección de los equipos y materiales de trabajo
- El análisis de la factibilidad económica
- El seguimiento a los resultados por medio de una evaluación compartida que permita evidenciar el nivel de logro de los objetivos que sirvieron de motivación para la participación

- Otra conclusión de relevancia sobre esta variable es que los centros universitarios están bien conectados con las necesidades individuales de los profesionales de la región, aunque no necesariamente igual de conectados con las necesidades corporativas del sector industrial. Esto así porque, en su proceso de formación continua, involucra poco al sector industrial y productivo, el cual está llamado a ser su principal enfoque, en condición de cliente y mercado estratégico.

- Los centros universitarios de formación continua y las industrias alimentarias encuestadas evalúan los resultados de la formación impartida basados en la reacción que tengan los participantes sobre los criterios: el contenido del programa, el material de apoyo y el desempeño del instructor, principalmente, mientras que algunos de los centros universitarios también

incluyen los criterios: el manejo del tiempo, las condiciones del local, los aspectos logísticos y la calidad de los refrigerios ofrecidos.

- En la práctica, el nivel de aprendizaje de los participantes no constituye una dimensión de interés evaluativa para los centros universitarios especializados en formación, contrario a las industrias encuestadas, que suelen tomar en cuenta el nivel de aumento de habilidades del participante y el cambio de actitud que se manifiesta después de la formación recibida. Sin embargo, ambos sectores excluyen la medición de la ampliación del conocimiento del participante, el comportamiento de ellos después de la formación recibida y la medición de los resultados tangibles del programa.

- Dadas las condiciones anteriores, se concluye que los criterios de evaluación utilizados por los centros universitarios de formación continua sólo evalúan la eficiencia de los programas, es decir, el nivel de percepción en cuanto al aprovechamiento de los recursos utilizados durante la acción formativa. Por lo que dicha evaluación resulta insuficiente y sus criterios de medición no son pertinentes para determinar el nivel de logro de los objetivos que se planteó, el nivel de logro del perfil de egresado que promete, ni el nivel de impacto de los programas que se imparten, ni el retorno de la inversión de las industrias en la formación de su personal.

En los marcos de las observaciones realizadas en torno a las variables: competencias del perfil de egresados y las competencias del perfil laboral requerido, se procedió a la ejecución de un análisis correlacional, que permitió llegar a las siguientes conclusiones:

- El perfil laboral de los profesionales requeridos por el sector industrial se representa en el siguiente buró de competencias:

- Apego a los valores estratégicos organizacionales
- Apego a los valores éticos sociales
- Calidad del trabajo
- Capacidad de actuación responsable

- Capacidad de desempeño profesional
  - Capacidad de dirección
  - Capacidad de planificación y organización
  - Capacidad de trabajar en equipo
  - Capacidad para asumir responsabilidad
  - Capacidad técnica
  - Capacidad, destrezas y valores para realizar tareas
  - Comunicación efectiva
  - Conocimiento de los productos
  - Conocimiento de reglas y procedimientos normativos
  - Conocimientos científicos metodológicos
  - Conocimientos de las técnicas necesarias para el trabajo
  - Dedicado al aprendizaje continuo
  - Desempeño ético de sus funciones
  - Habilidad analítica
  - Integridad
  - Liderazgo para el cambio
  - Liderazgo personal
  - Manejo emocional y técnicas auto-motivacionales
  - Orientación al cliente interno y externo
  - Pensamiento estratégico
- El perfil de los egresados de los programas de formación continua se representa con el siguiente buró de competencias:
- Apego a valores estratégicos organizacionales
  - Calidad del trabajo
  - Capacidad de dirección
  - Capacidad de planificación y organización
  - Capacidad de trabajar en equipo
  - Capacidad negociadora
  - Capacidad técnica
  - Capacidad, destrezas y valores para realizar las tareas
  - Comunicación efectiva
  - Conocimientos de las técnicas necesarias para el trabajo
  - Desempeño ético de sus funciones

- Integridad
- Liderazgo para el cambio
- Liderazgo personal
- Pensamiento estratégico

De acuerdo con las conclusiones anteriores y, principalmente, como efecto consecuente del análisis comparativo entre las competencias del perfil requerido por las industrias BALDOM, LA FABRIL Y SIGMA ALIMENTOS y el perfil de egresados de CEDESE, INCAPRE Y TEP, se infiere que:

- Las competencias que integran el perfil de los egresados se corresponden con los requisitos del perfil laboral que demandan las industrias alimentarias, debido a que todas las competencias que los directivos de centros coincidieron en señalar que adquieren los egresados de sus programas. También aparecieron en la lista de competencias construida por los directivos industriales, al señalar el contenido del perfil laboral que requieren en sus profesionales.

- Si bien es cierto que el 93% de las competencias que conforman el perfil de egresados de los centros de formación universitarios, se corresponden perfectamente con los requerimientos del perfil laboral requerido por el sector industrial, no es menos cierto que también existe un 44% de las competencias que integran el perfil laboral requerido, que no aparecen en el perfil de egresados, como fue el caso de las siguientes competencias:

- Apego a los valores estratégicos organizacionales,
- Capacidad de actuación responsable,
- Capacidad de desempeño profesional,
- Capacidad para asumir responsabilidad,
- Conocimiento de los productos,
- Conocimiento de reglas y procedimientos normativos,
- Conocimientos científicos metodológicos,
- Dedicado al aprendizaje continuo,
- Habilidad analítica,

- Manejo emocional y técnicas auto-motivacionales,
- Orientación al cliente interno y externo.

- En consecuencia, de las consideraciones anteriores, se ha podido inferir que, aunque las competencias son correctas, el perfil de egresados no se corresponde con el perfil requerido por el sector industrial, debido a que el primero no responde satisfactoriamente al conjunto de competencias que requiere el perfil laboral, una condición sin la cual no se obtiene el profesional idóneo que demandan los puestos de trabajo para garantizar el máximo nivel de competitividad y de eficacia corporativa.

- Además, se infiere que el bajo nivel de respuesta de los centros universitarios de formación a los requerimientos del sector industrial ha conllevado a que el sector laboral canalice alternativas paralelas de formación profesional continua que garanticen una cobertura más amplia de competencias. Debería prevalecer la modalidad de una autogestión de formación, basada en la dedicación de recursos profesionales, materiales y locales propicios para el desarrollo de acciones formativas, bajo la coordinación de su respectivo departamento de gestión humana. Además de las ofertas recibidas de otros centros de formación técnica y humana

- Se ha podido determinar que el amplio buró de competencias requeridas en el perfil laboral crea un escenario propicio de oportunidades y, por ende, de crecimiento para los centros universitarios de formación continua por medio de la incorporación de nuevos programas y ofertas formativas pertinentes en objetivos, contenidos, metodología formativa, horarios, y salones, con las competencias individuales y colectivas que actualmente se registran como necesidades puntuales del sector laboral.

## Referencias bibliográficas

- Castro, A., (2004). *Las Competencias Profesionales del Psicólogo y las Necesidades de Perfiles Profesionales en los Diferentes Ambitos Laborales. Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 21 (2), 117-152. Retrieved Monday, March 26, 2007 from <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=1&hid=17&sid=90f8b9cf-2008-4a29-9bf0-0-f5686d1ada9%40sessionmgr2>
- Fernández, J. y Fernández, S., (2006). *Construcción y derribo de un perfil profesional en España: el caso de Psicopedagogía y la convergencia Europea*. Estudios sobre educación, Issue 11, págs. 45-62.
- Gelpi, E., (1990). *Educación Permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas*. Madrid: Editorial Popular.
- González, N., (2004). Seminario Internacional Sistemas de Formación Continua. Sistema de Formación Continua en República Dominicana: Algunas Propuestas. Santo Domingo, D. N.: INAFOCAM.
- Mafokozi, J., (2005). *Percepción de la Situación Socioprofesional Inicial del Futuro Titulado/a en Pedagogía*. Revista Complutense de Educación. Vol. 16, Núm. 2, 513 – 541. Recuperado el 03 de marzo del 2007, de <http://www.ucm.es/BUCEM/revistas/edu/11302496/articulos/RCED0505220513A.PDF>
- Marzo, M., Pedraja, M. y Rivera, Ma. P., (2005). *Competencias Transversales Demandadas por el Mercado Laboral Versus Fomentadas por las Universidades: Perspectiva de los Alumnos*. España: Universidad de Zaragoza. Recuperado el 03 de marzo del 2007, [http://www.unizar.es/eees/innovacion06/COMUNIC\\_PUBLI/BLOQUE\\_II/CAP\\_II\\_6.pdf](http://www.unizar.es/eees/innovacion06/COMUNIC_PUBLI/BLOQUE_II/CAP_II_6.pdf)
- Organización Mundial de la Salud, (1990). Sistema de Educación Continua: Prioridad al Personal de Salud de Distrito. España.
- Vargas, D., (2006). Perfil del profesor universitario del siglo XXI. *Revista Científica del ITECO El Capacho, año 1, número 1*, art. 6. Recuperado el 12 de enero del 2008, de <http://www.iteco.edu.do/Articulos%20para%20Revista/Documentos/perfilprofesoruniversitario.htm>