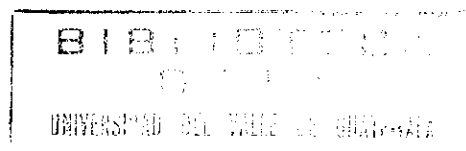


UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA  
Facultad de Ciencias y Humanidades  
Departamento de Nutrición

## CARACTERÍSTICAS DEL NUTRICIONISTA EN GUATEMALA

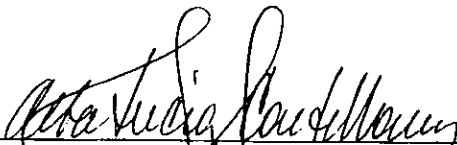
Irene Buonafina Colón

Trabajo de graduación presentado para optar al grado académico de  
Licenciado en Nutrición

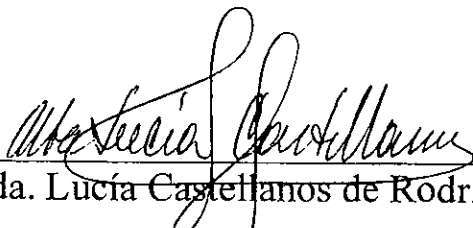


Guatemala, 2001

Vo.Bo.

(f)   
Licda. Lucía Castellanos de Rodríguez  
Asesora

Tribunal

(f)   
Licda. Lucía Castellanos de Rodríguez

(f)   
Licda. Genoveva Núñez de Calderón

(f)   
Licda. Norma Alfaro de Chocano

Fecha de aprobación: 29 de marzo de 2001.

## TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	i
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES	
A. Generalidades	
1. Análisis del contexto social, económico y político del país	2-3
2. Análisis de la situación alimentario-nutricional del país	3-6
3. Análisis de las políticas y programas relacionados con el sistema alimentario-nutricional del país	6-10
B. Historia de la Nutrición como profesión	
1. A nivel mundial	10-11
2. A nivel latinoamericano	11-12
3. A nivel centroamericano y guatemalteco	12
C. Escuelas formadoras de Nutricionistas en Guatemala	
1. Universidad de San Carlos de Guatemala	13-15
2. Universidad del Valle de Guatemala	15-16
3. Universidad Francisco Marroquín	16-17
D. Áreas de desempeño del Nutricionista	
1. Nutrición Clínica	18-19
2. Administración de Servicios de Alimentación	19-20
3. Nutrición Aplicada	20-21
4. Industria de Alimentos	21
5. Docencia	21-22
6. Investigación	22
7. Competencia del nutricionista dentro de sus funciones técnicas y administrativas	22-23

E.	Estándares de Práctica de la Profesión de Nutrición	
1.	Provisión de servicios	23-24
2.	Aplicación de la investigación	24
3.	Comunicación y aplicación de conocimientos	25
4.	Utilización y administración de recursos	25
5.	Calidad en la práctica	25
6.	Competitividad continua y responsabilidad profesional	25-26
F.	Perfiles	
1.	Definición de perfil	26
2.	Tipo de perfiles	26-27
3.	Perfiles del nutricionista	28-29
G.	Identificación del desempeño profesional	
1.	Importancia de la identificación del desempeño profesional	29-30
2.	Métodos para la identificación del desempeño profesional	30-32
H.	Estudios realizados sobre la identificación del desempeño profesional y sobre los perfiles ocupacionales del nutricionista	32-34
III.	JUSTIFICACIÓN	35
IV.	OBJETIVOS	
A.	General	36
B.	Específicos	36-37
V.	MATERIAL Y MÉTODOS	
A.	Población	
1.	Universo	38
2.	Muestra	38
3.	Unidad de análisis	38
B.	Materiales	
1.	Materiales e instrumentos utilizados	38
2.	Diseño del instrumento para la recolección de datos	38-39

### C. Metodología

1.	Tipo de estudio	40
2.	Área de estudio	40
3.	Validación del instrumentos para la recolección de datos	40-41
4.	Para la recolección de los datos	41
5.	Tabulación y procesamiento de datos	41
6.	Para el análisis de datos	42

## VI. RESULTADOS

### A. Datos generales

1.	Edad y sexo	43
2.	Origen	43-44
3.	Estado civil	44-45

### B. Información sobre condición académica

1.	Escuela de formación académica	45
2.	Año de egreso y graduación	45-46
3.	Capacitación recibida	46-47
4.	Publicaciones realizadas	47-48
5.	Especialización y estudios de post-grado	48-49
6.	Estudios actuales de post-grado	49-50

### C. Información sobre el ejercicio profesional

1.	Experiencia laboral	50-51
2.	Situación laboral	51-53

### D. Información sobre la situación laboral como nutricionista

1.	Número de trabajos por nutricionista	53-54
2.	Distribución de nutricionistas por áreas de trabajo	54-56
3.	Instituciones en las que laboran los nutricionistas	56-57
4.	Ubicación geográfica de las instituciones	57-58
5.	Tipo de las instituciones	58
6.	Sector de las instituciones	58-59
7.	Vinculación laboral	59
8.	Jornada laboral	59-60
9.	Tiempo de trabajar en las instituciones	60
10.	Salarios	60-61
11.	Prestaciones laborales	61-62

E.	Información sobre el nutricionistas y la profesión	
1.	Satisfacción con la profesión	62-63
2.	Insatisfacción con la profesión	63-64
3.	Educación continua	64-65
F.	Funciones realizadas según el área de desempeño profesional	
1.	Nutrición Clínica	65-67
2.	Administración de Servicios de Alimentación	67-68
3.	Nutrición Aplicada	69-70
4.	Industria de Alimentos	71-72
5.	Docencia a nivel superior e Investigación	72-73
G.	Información sobre el nutricionistas según la institución empleadora	
1.	Expectativas del desempeño del nutricionista	74
2.	Importancia de la labor del nutricionista	75
3.	Satisfacción hacia el nutricionista	75-76
4.	Opinión sobre el nutricionista	76-77
H.	Información sobre el nutricionista según la institución formadora	
1.	Formación académica	77-78
2.	Adecuación curricular	78-79
3.	Problemas que afrontan	79-80
4.	Actividades de educación continua	80
5.	Futuro y desarrollo de la carrera	80-81
6.	Ubicación deseable del nutricionista	81-82
7.	Desempeño profesional del nutricionista	82-83
8.	Campos de acción actuales del nutricionista	83
9.	Especialización del nutricionista	84-85
VII.	DISCUSIÓN	86-91
VIII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
A.	Conclusiones	92-93
B.	Recomendaciones	93-94
IX.	FUENTES DE INFORMACIÓN	95-98

E.	Información sobre el nutricionistas y la profesión	
1.	Satisfacción con la profesión	62-63
2.	Insatisfacción con la profesión	63-64
3.	Educación continua	64-65
F.	Funciones realizadas según el área de desempeño profesional	
1.	Nutrición Clínica	65-67
2.	Administración de Servicios de Alimentación	67-68
3.	Nutrición Aplicada	69-70
4.	Industria de Alimentos	71-72
5.	Docencia a nivel superior e Investigación	72-73
G.	Información sobre el nutricionistas según la institución empleadora	
1.	Expectativas del desempeño del nutricionista	74
2.	Importancia de la labor del nutricionista	75
3.	Satisfacción hacia el nutricionista	75-76
4.	Opinión sobre el nutricionista	76-77
H.	Información sobre el nutricionista según la institución formadora	
1.	Formación académica	77-78
2.	Adecuación curricular	78-79
3.	Problemas que afrontan	79-80
4.	Actividades de educación continua	80
5.	Futuro y desarrollo de la carrera	80-81
6.	Ubicación deseable del nutricionista	81-82
7.	Desempeño profesional del nutricionista	82-83
8.	Campos de acción actuales del nutricionista	83
9.	Especialización del nutricionista	84-85
VII.	DISCUSIÓN	86-91
VIII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
A.	Conclusiones	92-93
B.	Recomendaciones	93-94
IX.	FUENTES DE INFORMACIÓN	95-98

X. ANEXOS

Anexo No. 1: Cuestionario dirigido a los Nutricionistas	99-114
Anexo No. 2: Cuestionario dirigido a los empleadores de nutricionistas	115-116
Anexo No. 3: Cuestionario dirigido a los Directores de las Escuelas de Nutrición	117-119
Anexo No. 4: Funciones realizadas por los nutricionistas en sus áreas de trabajo	120-128

## RESUMEN

A través del presente estudio fue posible determinar las características generales de 184 nutricionistas. También se obtuvo información sobre su condición académica, situación laboral e información sobre la institución o instituciones en las que trabajan. Por otro lado, se identificaron las funciones realizadas por los nutricionistas en las diferentes áreas de desempeño: Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación, Nutrición Aplicada, Industria de Alimentos, Docencia a nivel superior e Investigación.

El universo lo integraron 212 nutricionistas, a quienes se les entregó el instrumento para la recolección de la información. El tamaño de la muestra fue de 184 nutricionistas; el resto no entregó el cuestionario dentro de la fecha establecida.

De estos nutricionistas, la mayoría fueron de sexo femenino y menores de 40 años. El 78% trabajaba y ejercía la profesión. De los mismos el 40% laboraba en más de un trabajo. De los 213 puestos de trabajo ocupados por los nutricionistas, la mayoría estuvieron ubicados en el área de Nutrición Clínica a nivel privado, seguido por la Docencia a nivel superior, Mercadeo y Nutrición Clínica no hospitalaria. Sin embargo, en el trabajo principal, la mayoría se desempeñan en la industria alimentaria en el campo del mercadeo de productos, la cual representa una nueva tendencia laboral del nutricionista.

Las funciones realizadas por estos profesionales en las diferentes áreas de desempeño coincidieron con las contempladas dentro de la formación, a excepción de aquellas realizadas en industrias de alimentos. La investigación no resultó ser una función que caracteriza a la muestra de nutricionistas.

En el estudio también se incluyó información de las instituciones empleadoras y formadoras de nutricionistas en el país, lo que complementó la caracterización de estos profesionales. Por su lado, los empleadores de nutricionistas consideraron la labor de estos profesionales indispensable para alcanzar los objetivos de las instituciones que representaron, encontrándose satisfechos con los nutricionistas que en ese momento trabajaban en las mismas.

Las Escuelas de Nutrición consideraron que la formación propia de cada una está enfocada a las necesidades de la población y del mercado. Sin embargo, indicaron que el desempeño real del nutricionista en el ámbito laboral no siempre coincide con el desempeño esperado.

La demanda del nutricionista va en aumento, dándose una aplicación simultánea en sus campos de acción. Por lo tanto, es importante que los nutricionistas se especialicen y apliquen nuevos conocimientos, así como también se involucren en su generación. Por su lado, las instituciones formadoras deben tomar en cuenta las nuevas tendencias laborales en el momento de realizar una adecuación curricular. De esta forma el papel del nutricionista, tanto en áreas tradicionales como no tradicionales, será considerado indispensable para la solución de la situación alimentario-nutricional del país.

## I. INTRODUCCION

La situación alimentario-nutricional de Guatemala se caracteriza por un constante desequilibrio en la alimentación de su población. Por un lado existe un grupo de población que presenta desequilibrios en la distribución y consumo de alimentos básicos, así como también una inadecuada biodisponibilidad de los nutrientes ingeridos a causa de factores ambientales y socioculturales. Como resultado, se tiene una población con los siguientes problemas nutricionales: desnutrición proteico-energética, avitaminosis A, anemias por deficiencia de hierro y bocio endémico. Dichos problemas se presentan en la población de escasos recursos económicos, la cual conforma una gran parte de la población total del país.

Por otro lado, existe un grupo de población, el de más altos recursos económicos, el cual presenta problemas de salud característicos de países desarrollados como es el sobrepeso, la obesidad y su asociación con enfermedades cardiovasculares, hipertensión y diabetes, entre otras.

El papel del nutricionista en la solución de la situación alimentario-nutricional es fundamental ya que por su formación especializada es capaz de involucrarse en los diferentes sectores que de alguna manera u otra están relacionados con el bienestar del estado de salud y nutrición de la población. Esto le atribuye al nutricionista la responsabilidad de orientar, asesorar, formar y capacitar a los miembros del equipo multidisciplinario para que desarrollen efectivamente las funciones en alimentación y nutrición.

Por lo tanto, la realización de estudios orientados a identificar los aspectos que se deben fortalecer en la formación y el desempeño de este profesional son de gran utilidad para determinar si se aborda la situación alimentario-nutricional de forma pertinente, de tal manera de ubicar al nutricionista en la realidad del país, y que las intervenciones realizadas tengan el impacto adecuado.

El presente estudio consistió en la identificación de las características personales y del desempeño profesional del nutricionista, lo cual proporciona las bases para el futuro establecimiento de las discrepancias entre el perfil profesional y el perfil ocupacional. Además, se obtuvo información de parte de las instituciones empleadoras y formadoras, en relación al nutricionista y la profesión.

## II. ANTECEDENTES

### A. Generalidades

#### 1. Análisis del contexto social, económico y político del país

Guatemala es el segundo país más grande de Centro América, con una extensión territorial de 108,889 kilómetros cuadrados. Políticamente está dividida en 22 departamentos y 328 municipios.

Es el segundo país más densamente poblado del istmo centroamericano. Para 1996 se tiene una población estimada de 10.2 millones de habitantes, de la cual el 60% vivía en el área rural y el 41.7% era indígena. La densidad poblacional para el mismo año fue de 94 habitantes por kilómetro cuadrado. Para el período comprendido entre 1994-2000 la estimación de la tasa anual de crecimiento demográfico es de 2.9%.

Por su acelerado crecimiento demográfico, Guatemala es un país *joven*. Los menores de 25 años representan el 64% de la población, y los menores de 15, el 44%. De acuerdo al INE, en 1995 la edad mediana fue de 16.96 años en hombres y 17.45 años en mujeres.

La mayor parte de la población guatemalteca vive en condiciones de pobreza, lo que significa "la denegación de opciones y oportunidades para vivir una vida tolerable" (Guatemala: Las particularidades del Desarrollo Humano, 1999). La pobreza en Guatemala afecta al 80% de la población, como resultado de desigualdades en el acceso a los recursos y pocas oportunidades de desarrollo.

La pobreza en Guatemala es un problema estructural, cuyos factores son: desbalance en la distribución de la tierra (65% en manos del 2.2% de la población), mala calidad de los suelos dedicados a la producción alimentaria de subsistencia, las malas condiciones de trabajo en el campo, la sobrepoblación, el crecimiento de las áreas urbano-marginales y la marginación de la mujer en los procesos de desarrollo económico y social.

La pobreza está directamente relacionada con el nivel de escolaridad de la población, el cual se estima que es de 2.3 años (Guatemala: Los contrastes del desarrollo humano, 1998). En los departamentos mayoritariamente indígena este nivel es de aproximadamente 1.3 años. Para 1994, la tasa de alfabetismo en adultos fue de 56%. El analfabetismo ocupa el primer lugar a nivel centroamericano, y el segundo a nivel latinoamericano.

Respecto de la falta de servicios básicos, las condiciones de saneamiento básico presentan tal deficiencia que solamente el 59% de la población tiene cobertura de alcantarillado, 64% de agua potable y 43% cuenta con disposición adecuada de excretas (Guatemala: Las particularidades del Desarrollo Humano, 1999). Esto repercute sobremanera en el estado de salud de la población, siendo la inaccesibilidad a estos servicios la principal causa de enfermedades infectocontagiosas.

Según el Censo Nacional de Población realizado en 1995, la población económicamente activa (PEA) de Guatemala estuvo integrada por 2.9 millones de personas (Marco estratégico sectorial para la SAN de Guatemala, 1997). Durante el lapso de un año se presentó un aumento de la PEA: de 2.9 millones en 1995 a 3.1 millones en 1996, dando un porcentaje de PEA de 30%, del cual el 52.4% se encontraba en el sector agrícola .

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al INE el salario mínimo legal en el sector agrícola para abril del año 2000 es de Q972.90, comparado con Q1073.30 en el sector no agrícola. Dichos salarios más bonificación aumentan a Q1215.00 y Q1305.00, respectivamente. Sin embargo, el precio de la canasta básica de alimentos para 5.38 personas es de Q1197.80, y el de la canasta básica vital para el mismo número de personas, de Q2185.70, la cual además de alimentos incluye educación, vivienda, salud, vestuario, transporte y recreación. Esto indica que el salario mínimo del guatemalteco no alcanza siquiera para cubrir la canasta básica de alimentos, mucho menos para otro tipo de gastos. Para cubrir estos factores, la Misión de Verificación de las Naciones Unidas para Guatemala (MINUGUA) recomienda que la mayoría de trabajadores guatemaltecos necesitan un aumento salarial de 140% para poder llevar una vida digna.

En el ámbito político no se han llevado a cabo acciones que fomenten la equidad y el crecimiento económico del país. La implementación de políticas no ha sido simultánea en todos los sectores. Es decir, los programas se han realizado de forma aislada.

## **2. Análisis de la situación alimentaria-nutricional del país**

El INCAP, en su más reciente revisión, propone que la Seguridad Alimentaria Nutricional (SAN) es “un estado en el cual todas las personas gozan, en forma oportuna y permanente, de acceso a los alimentos que necesitan, en cantidad y calidad, para su adecuado consumo y utilización biológica, garantizándoles un estado de bienestar general que coadyuve al logro de su desarrollo” (Delgado, et al, 1999).

Por su lado, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), en la I Conferencia Mundial de la Alimentación, celebrada en 1996, planteó que existe Seguridad Alimentaria Nutricional cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico y económico a suficientes alimentos inocuos y nutritivos para satisfacer sus necesidades alimenticias y sus preferencias en cuanto a los alimentos, a fin de llevar una vida activa y sana.

En países como Guatemala es necesario además asegurar el acceso social a procesos educativos, de tal manera de facilitar la toma de decisiones para lograr un consumo adecuado de alimentos. También es importante que se lleven a cabo acciones destinadas a prevenir las enfermedades que limitan la utilización biológica de los alimentos.

La solución a la problemática alimentario-nutricional debe abordarse de forma integral, tal y como está estipulado en el artículo 99 de la Constitución de la República, el cual indica que “deben orientarse prioritariamente las acciones hacia la Seguridad Alimentaria Nutricional del país tomando en cuenta todos y cada uno de los individuos que lo constituyen”.

### a. Evaluación del estado de salud y nutrición

La situación de salud de Guatemala se compara desfavorablemente con la de otros países latinoamericanos de desarrollo similar. En los últimos años dicha situación ha logrado un progreso muy lento en comparación con la mayoría de los países de la región.

Una de las razones es que la inversión del sector salud se ha orientado a la asistencia hospitalaria y atención curativa, dando poca importancia a la medicina comunitaria y preventiva (Marco estratégico sectorial para la SAN de Guatemala, 1997). Además, dicha inversión se ha concentrado en el área metropolitana y urbana, lo cual disminuye la capacidad de ejecución a nivel nacional.

El estado de salud está condicionado en parte por el nivel de pobreza de la persona, la cual ejerce su influencia a través de los siguientes factores: inadecuadas condiciones de saneamiento, acceso limitado a los alimentos y una utilización biológica deficiente de los mismos.

Dicha situación se manifiesta en las causas de morbilidad general a nivel nacional, las cuales en su mayoría son de origen infeccioso. Para 1995, las diez principales causas de morbilidad en orden descendente son las siguientes: parasitismo intestinal, resfriado común, infecciones respiratorias agudas, diarreas, bronconeumonía, amibiasis, anemia, amigdalitis, enfermedad péptica e infección del tracto urinario a (Guatemala: Los contrastes del desarrollo humano, 1998).

En cuanto a la esperanza de vida al nacer, para 1994 ésta fue de 64.24 años, de acuerdo al INE: 61.4 años en hombres y 67.22 en mujeres. A nivel latinoamericano este indicador es menor únicamente en Haití y Bolivia.

De acuerdo a la misma fuente, la mortalidad en la niñez para 1996 fue de 66 niños por cada mil nacidos vivos. Esta cifra ocupa el quinto lugar a nivel latinoamericano y el primero a nivel centroamericano.

La tasa de mortalidad infantil entre 1990 y 1995 fue de 51 muertes por cada 1000 nacimientos vivos. En 1997, las principales causas de mortalidad antes del primer año de vida fueron la bronconeumonía y las enfermedades diarreicas.

En cuanto a los indicadores de salud materno-infantil, la Encuesta Nacional de Salud Materno-Infantil demostró que los índices altos de mortalidad infantil tienen su contraparte en una deficiente atención prenatal y del parto. En 1995, únicamente el 35% de los partos fueron atendidos por personal de salud.

En cuanto a los problemas alimentario-nutricionales en Guatemala, los principales son la desnutrición proteico-energética, las deficiencias de vitamina A, yodo y hierro. La población más afectada es la de las madres y los niños menores de 5 años de áreas rurales y urbano marginales. De los países del istmo centroamericano Guatemala es la que presenta las mayores deficiencias (Marco estratégico sectorial para la SAN de Guatemala, 1997).

En relación a la desnutrición proteico-energética, de acuerdo con la última Encuesta Nacional de Salud Materno-Infantil, para 1995 el 49.7% de los niños menores de 5 años padecía de desnutrición crónica, el 26.6% de desnutrición global y el 3.3% de desnutrición aguda.

#### **b. Disponibilidad de alimentos**

Guatemala es un país eminentemente agrícola: el 60% de sus habitantes reside en áreas rurales y la superficie cultivada con alimentos abarca el 45% del total de la tierra en producción. Sin embargo, la agricultura aporta solamente la cuarta parte del Producto Interno Bruto del país (Marco estratégico sectorial para la SAN de Guatemala, 1997).

La disponibilidad interna de alimentos en Guatemala es deficiente ya que no se ha dado un aumento lineal de la producción con el aumento de la población. Durante el período comprendido entre 1990 y 1994 la proporción de la producción disponible para el consumo interno disminuyó en 2%, mientras que la población se mantuvo creciendo en 2.9%. Además, la producción alimentaria durante el mismo período decreció en 2.4%.

Las causas de esta disminución en la disponibilidad interna son variadas; además, guardan una estrecha relación con una baja productividad de los suelos utilizados para la producción de subsistencia alimentaria, la degradación continua de los suelos dedicados a la agricultura de subsistencia, el desplazamiento de los granos básicos por cultivos más rentables, un inadecuado manejo post-cosecha de los granos básicos y otros alimentos y la utilización de granos básicos para consumo animal. Por otro lado, la falta de vías de acceso a infraestructura básica en apoyo a la producción y la falta de políticas para la seguridad alimentaria nutricional juegan un papel importante en la baja disponibilidad alimentaria.

Como resultado, el déficit de la disponibilidad interna se ha compensado con un aumento en las importaciones, con el fin de que la cantidad ofertada cubra la de la demanda. Esto provoca que la inversión en el sector agrícola no sea suficiente como para promover la producción interna de alimentos, lo cual empeora aún más la situación. Sin embargo, la importación de alimentos no cumple su objetivo primordial que es el de aumentar la disponibilidad de alimentos entre las poblaciones más pobres, ya que por lo general no poseen acceso económico y/o físico a dichos alimentos.

Por su lado, la ayuda alimentaria, han disminuido en los últimos años. Esto ha tenido un impacto muy fuerte en la población sin acceso a los alimentos básicos, ya que dichas donaciones no logran cubrir el déficit alimentario.

#### **c. Consumo de alimentos**

Aunado a una baja disponibilidad de alimentos, en Guatemala existe un déficit importante en el consumo de alimentos en la población de escasos recursos. La dieta tradicional del guatemalteco, en especial la del área rural, no cubre los requerimientos nutricionales para el logro de una vida saludable.

La base de la alimentación es el maíz, que se complementa con frijol y chile. Dicha dieta carece de fuentes suficientes de energía, proteínas, micronutrientes y otros elementos básicos (Marco estratégico sectorial para la SAN de Guatemala, 1997). El consumo de grasas, carnes, lácteos y otras fuentes de proteínas es bastante bajo; además, el consumo de estos alimentos se concentra en áreas urbanas.

Este patrón en el consumo de alimentos está íntimamente relacionado con un bajo acceso económico, el cual en parte está condicionado por el bajo nivel de educación de la mayoría de la población. Este último, a su vez, influye negativamente en la selección de alimentos y en los hábitos alimentarios.

### **3. Análisis de las políticas, planes y programas relacionados con el sistema alimentario-nutricional**

En el período 2000-2004, la Seguridad Alimentaria y Nutricional se encuentra dentro del marco general de la Política Nacional del Gobierno. Los objetivos de la Política Social son dos: disminuir la pobreza y aumentar los índices de desarrollo humano de la población guatemalteca. Para ello, está contemplada la construcción de las bases que permitan elevar los índices de bienestar y calidad de vida de todos los guatemaltecos, especialmente de los más pobres y los más excluidos y dar cumplimiento a los acuerdos de paz.

La Seguridad Alimentaria Nutricional como *estrategia* es un mecanismo que el gobierno debe utilizar para articular los esfuerzos, los recursos y las iniciativas institucionales para el combate de la pobreza y para alcanzar el bienestar de la población (Política Nacional de SAN, 1996). Su propósito fundamental es elevar y mantener un nivel adecuado de alimentación y nutrición de la población, a través del aumento de la disponibilidad de alimentos, del nivel de ingresos de los pequeños y medianos productores de alimentos y del fortalecimiento de la capacidad de compra de la población de menores ingresos. Además, debe difundir contenidos educativos de alimentación y nutrición, mejorar las condiciones de saneamiento básico y los programas preventivos que favorezcan el aprovechamiento biológico de los alimentos.

#### **a. Políticas Alimentario-Nutricionales**

Para lograr los propósitos contenidos en la Estrategia Alimentario-Nutricional se propusieron las siguientes políticas alimentario-nutricionales: (Hacia la SAN de la población guatemalteca, 1996).

##### **i. Aumento de la disponibilidad de alimentos**

A través de esta política se busca aumentar la oferta de alimentos de la canasta básica, basada fundamentalmente en la producción interna, para satisfacer las necesidades nutricionales de la población. Para ello se debe promover toda acción que permita el aumento de la productividad de aquellos alimentos que integran la canasta básica familiar.

## **ii. Aumento del consumo de alimentos**

Esta política busca aumentar y mantener el consumo y demanda de alimentos de acuerdo a las necesidades nutricionales de la población. Por lo tanto, es necesario el desarrollo de acciones que permitan dicho aumento y de aquellas que permitan reforzar el control de calidad, peso y medida de los productos básicos para la población, y para proteger al consumidor. También son importantes todas aquellas acciones orientadas a la racionalización de las donaciones externas de alimentos que garantizan que la ayuda alimentaria externa constituya un elemento de apoyo al mejoramiento de la situación alimentaria nutricional.

## **iii. Aprovechamiento biológico de los alimentos**

Con esta política se persigue garantizar las condiciones sanitarias básicas, mantener una adecuada calidad de alimentos y disminuir la incidencia y prevalencia de las enfermedades asociadas al deterioro nutricional a través de su prevención y recuperación.

## **iv. Atención a la población con daño nutricional agudo**

Con esta política se persigue proporcionar atención integral inmediata a los grupos de población que presenten desnutrición proteico-energética aguda y deficiencias nutricionales específicas.

## **v. Fortalecimiento y modernización de la Administración Pública y de la organización comunitaria en función de la Seguridad Alimentaria Nutricional**

Esta política busca mejorar las acciones de apoyo institucionales con el fin de garantizar la coherencia y correcta ejecución de actividades dentro del campo alimentario nutricional. Por lo tanto, es indispensable el desarrollo de todas aquellas acciones necesarias para que exista eficiencia y optimización en el uso de los recursos.

### **b. Programas para la Seguridad Alimentaria Nutricional**

A continuación se hace referencia a los programas que se han identificado para cada una de las cinco políticas mencionadas anteriormente: (Hacia la SAN de la población guatemalteca, 1996)

#### **i. Programa de Apoyo Productivo a la Seguridad Alimentaria Nutricional**

El objetivo de este programa es apoyar todas aquellas acciones que conlleven al aumento de la producción de alimentos que buscan satisfacer la demanda actual y futura de la población. Dicho programa es responsable de estimular la producción y la diversificación de alimentos.

**ii. Programa de Aumento del Consumo de Alimentos**

El objetivo general de este programa es aumentar el consumo de alimentos de la canasta básica, para lo cual debe fomentarse el consumo de los productos alimenticios de la canasta básica, elevar el nivel de educación alimentario-nutricional, controlar la calidad y el peso correcto de alimentos y regular la ayuda alimentaria.

**iii. Programa de Aprovechamiento Biológico de Alimentos**

Con este programa se busca desarrollar acciones en el campo preventivo de la salud a fin de favorecer el aprovechamiento biológico de los alimentos ingeridos. Para ello deben realizarse acciones de saneamiento ambiental y de vacunación, ya que son fundamentales para lograr reducir significativamente la morbilidad y mortalidad.

**iv. Programa de Tratamiento de la población con daño nutricional agudo**

Los objetivos de este programa son: disminuir y controlar la desnutrición severa y las deficiencias específicas de micronutrientes; reestructurar los servicios de atención al desnutrido y dar tratamiento a las deficiencias nutricionales específicas; disminuyendo las prevalencias abajo de los niveles establecidos como riesgo de Salud Pública. Para ello es necesario que se realicen acciones dirigidas al fortalecimiento y la recuperación nutricional, y al fortalecimiento del control de los alimentos fortificados.

**v. Programa de Fortalecimiento de la Administración Pública en función de la Seguridad Alimentaria Nutricional**

El objetivo de este Programa es contar con una institución responsable que aplique las políticas, dirija, controle y coordine los programas y proyectos de alimentación y nutrición. Dicha institución tiene la responsabilidad de contar con una cartera de proyectos que permita desarrollar acciones que coadyuven a solucionar los problemas nutricionales conforme a las políticas, estrategias, objetivos y metas establecidas.

**c. Instituciones responsables de la Seguridad Alimentaria Nutricional**

El Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria Nutricional establece cuatro niveles funcionales: 1) Nivel Político (vicepresidente de la República y el Gabinete Social); 2) Nivel Político-Ejecutivo (Gabinete de Seguridad Alimentaria); 3) Nivel Técnico (Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria Nutricional -CONASAN-, integrado por instituciones del gobierno, sociedad civil y organismos de cooperación invitados); y 4) Nivel Ejecutor (entidad del sector público, organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales, municipalidades, sector empresarial y comunidades).

Dentro de estos niveles existen diversas instituciones responsables de la Seguridad Alimentaria Nutricional en Guatemala: Gabinetes Social y Económico, SEGEPLAN, Ministerio de Salud, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía, Ministerio de Finanzas, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Consejos de Desarrollo, Municipalidades, Organizaciones no gubernamentales, empresas privadas y Organizaciones Regionales e Internacionales

Por su parte, el INCAP, como organismo de integración centroamericano y centro especializado en alimentación y nutrición de la OPS, asume su compromiso institucional organizándose y definiendo su participación en el desarrollo de estrategias, particularmente en la Seguridad Alimentaria Nutricional (Operacionalización de la estrategia de SAN en Centro América, 1994).

#### **d. Responsabilidades del Nutricionista en la Seguridad Alimentaria Nutricional**

El papel que juega el nutricionista en las acciones encaminadas al logro de la Seguridad Alimentaria Nutricional es imprescindible ya que por su formación especializada es capaz de ejecutar acciones de carácter alimentario-nutricional en los diferentes campos que interactúan con dicha área, que en última instancia son los que determinan la situación alimentario-nutricional del país.

El nutricionista es responsable de realizar diversas funciones para la construcción de la seguridad alimentario-nutricional. Dichas funciones debe realizarlas en los siguientes niveles: técnico-normativo, gerencial, conducción, clínico, administrativo, educación y promoción, investigación y sistemas de información, entre otros.

Dentro de estos niveles, el nutricionista debe cumplir las siguientes responsabilidades: (Política Nacional de SAN, 1996).

- i. Cabildeo ante los niveles políticos y tomadores de decisión sobre la situación alimentaria-nutricional y formas de abordarlo.
- ii. Proporcionar a los niveles de decisión la asesoría requerida para la asignación de recursos técnicos y financieros requeridos para implementar la Política Nacional de Seguridad Alimentaria Nutricional.
- iii. Implementar, en los niveles locales, procesos de planificación de estrategias para el abordaje de la inseguridad alimentaria nutricional con la participación de equipos multidisciplinarios, instituciones gubernamentales y de la sociedad civil.
- iv. Movilizar el recurso técnico/tecnológico requerido para la implementación de los proyectos formulados.
- v. Implementar y desarrollar procesos de formación, capacitación y educación comunitaria en aspectos de alimentación y nutrición.
- vi. Realizar investigaciones orientadas al diagnóstico y vigilancia de la situación alimentario-nutricional, al desarrollo de estrategias para solucionar problemas operativos para el logro de objetivos y a la evaluación de intervenciones.
- vii. Brindar servicios directos en las áreas de: Educación Alimentario Nutricional, Administración de Servicios de Alimentación,

Asesoría nutricional a nivel poblacional e individual, Nutrición Clínica y Evaluación Nutricional.

## **B. Historia de la Nutrición como profesión**

### **1. A nivel mundial**

La nutrición como profesión recibió su estímulo inicial en 1917 a partir de los problemas originados durante la Primera Guerra Mundial, junto con la concomitante escasez de recursos (Lilley, et al, 1991).

Este período coincidió con la era de la ciencia clínica en la evolución de la medicina, en la cual la atención se centraba en el paciente. De tal modo que el énfasis en la dietoterapia era pertinente para la interpretación de los problemas de salud en aquel tiempo. El primer profesional en nutrición que se formó fue el dietista, el cual se encargaba de brindarle una alimentación adecuada a personas sanas y enfermas.

En 1917, la Asociación Americana de Dietética definió a la dietética como “la ciencia de la nutrición y el arte de alimentar a la gente” (Lilley, et al, 1991).

El dietista posteriormente asumió la responsabilidad de la preparación de alimentos para todos los enfermos del hospital, e inclusive de la administración del respectivo Servicio de Alimentación. De esta forma, el nutricionista gradualmente evolucionó como un asistente del médico, interviniendo conjuntamente con él en las prescripciones de las dietas, asegurando además que la preparación de los alimentos para los enfermos estuviese de acuerdo a la prescripción médica.

Al darse un aumento en las responsabilidades del dietista, se vio la necesidad de mejorar la preparación de este personal. De esta manera se contaría con una persona con conocimientos sobre los alimentos, su preparación y su uso adecuado como instrumentos de la dietoterapia, así como también conocimientos sobre la disponibilidad y el mercadeo de alimentos, el manejo de personal y la administración del servicio de alimentación.

Durante la década de 1930, el número y variedad de oportunidades para el dietista aumentaron hasta lograr cubrir casi todos los intereses y habilidades individuales, luego de que los mismos dietistas y otros profesionales reconocieron que el dietista tenía una pericia especial para contribuir a solucionar los problemas de índole nutricional.

En 1933, Henry C. Sherman del Departamento de Química de la Universidad de Columbia, dijo que los avances recientes en el campo de la química de los alimentos aumentaba las oportunidades y responsabilidades de los dietistas. Esto motivó al dietista a demostrar la relación que existe entre una buena salud y una buena nutrición, a través de aplicaciones prácticas en formas simples y claras.

El movimiento dietético se describió como “una de las fuerzas existentes más grandes en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad” (Donaldson, 1979). Sin embargo, también se recalcó que los avances en este

movimiento se darían en proporción directa a la eficiencia con la que los conocimientos del dietista fueran integrados a la práctica. Los problemas más frecuentes de entonces en nutrición demostraron la necesidad de la participación del dietista en proyectos de investigación, dirigidos a la obtención de una buena salud y a favorecer cambios de comportamiento encaminados a hacer una adecuada selección de alimentos.

De esta forma, la nutrición cobró auge en los programas de Salud Pública, haciéndose patente la necesidad de un profesional que orientara y ejecutara los programas de Nutrición Aplicada. Es aquí donde surge el Nutricionista (Castro, 1983).

Con el paso del tiempo, las funciones del nutricionista en la prevención y el tratamiento de enfermedades se hizo cada vez más importante, lo cual permitió la expansión de su papel a uno de mayor independencia y autonomía en el ejercicio de la profesión. Asimismo, la formación académica del nutricionista ha evolucionado paralelamente a sus funciones. Es decir, a medida que se ha ampliado su campo de acción, se ha requerido de una preparación más diversa y específica.

## 2. A nivel latinoamericano

En América Latina la Nutrición como profesión inició en 1933, en Argentina, como resultado de las gestiones promovidas por el Profesor Pedro Escudero, creador y primer director del Instituto Nacional de la Nutrición, de la Escuela Nacional de Dietistas y del Curso de Médicos Dietólogos, y titular de la cátedra de Clínica de la Nutrición en la Escuela de Medicina de la Universidad de Buenos Aires (Icaza, 1991).

Luego de analizar las funciones que el nutricionista desempeñaba en otras partes del mundo, y la manera en que se formaba, Escudero encontró que en Europa el nutricionista jugaba el papel de asistente y no recibía formación universitaria. También encontró que en Estados Unidos no existía una carrera universitaria específica para formar al nutricionista.

En vista de lo anterior, Escudero decidió crear una carrera que formara un profesional con estudios propios de nutrición a nivel universitario, con funciones y responsabilidades propias de la atención alimentaria del sano y del enfermo, en forma individual y colectiva (Icaza, 1991).

La difusión de la ideología de Escudero por América Latina fue posible gracias a las dos becas completas otorgadas por el el Instituto Nacional de Nutrición de Argentina a cada país latinoamericano. Los egresados de este programa fueron los pioneros de la nutrición y los creadores de las escuelas de nutrición en sus países natales. Todas las escuelas que se crearon en América Latina hasta el año de 1966 siguieron el esquema diseñado por Escudero. Sin embargo, a partir de este año se inició la reestructuración de las Escuelas de Nutrición en América Latina, como iniciativa de la Organización Panamericana de la Salud.

El Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP), patrocinado por los países centroamericanos y la OPS, tomo participación activa en dicha reestructuración. Además, luego de experimentar por más de ocho años con distintos esquemas para la formación del nutricionista que Centro América necesitaba, en enero de 1966 inició su propia Escuela de Nutrición.

En julio de 1966, en la "I Conferencia sobre Adiestramiento de Nutricionistas de Salud Pública de Latinoamérica" celebrada en Venezuela, se presentó por primera vez el plan de estudios para la formación de nutricionistas diseñado por el INCAP, el cual incluyó cursos sobre planificación, desarrollo y evaluación de programas de nutrición aplicada.

En la "II Conferencia sobre Adiestramiento de Nutricionistas de Salud Pública", que tuvo lugar en Sao Paulo en enero de 1973, se creó la Comisión de Estudios sobre Programas Académicos en Nutrición y Dietética de América Latina - CEPANDAL-, la cual estaba integrada por cinco directores de Escuela, escogidos por todas las escuelas y que funcionaría bajo los auspicios de la OPS.

La década posterior a la II Conferencia se caracterizó por el enorme crecimiento en el número de Escuelas, que alcanzó la suma de sesenta. En 1980 la OPS creó el PREN -Programa Regional de Educación Nutricional-, con sede en el INCAP, con funciones de asesoramiento a las Escuelas de Nutrición.

### 3. A nivel guatemalteco y centroamericano

El interés por el establecimiento de una Escuela Regional de Nutrición se expuso en la VII Reunión del Consejo Directivo del INCAP, realizada en 1956 (Barrantes, 1991). En dicha reunión se planteó que la solución a los problemas nutricionales del área centroamericana solamente podía lograrse por medio de la formación de un profesional especializado en nutrición, que fuera capaz de desarrollar programas de nutrición orientados a resolver los problemas específicos de dicha región, con base en los conocimientos científicos desarrollados por el INCAP.

La planificación para el establecimiento de la Escuela Regional de Nutrición se concretó en 1965 cuando el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala examinó en forma preliminar los planes para el establecimiento de la Escuela de Nutrición.

La Escuela de Nutrición de la USAC inició sus actividades en 1966, ubicada en las instalaciones del INCAP y administrada por el mismo. Durante este mismo año se terminó la formulación del plan de estudios a desarrollar. En la "I Conferencia sobre Adiestramiento de Nutricionistas en América Latina", el plan de estudios de la Escuela se reconoció como el de referencia para el área centroamericana.

El 29 de septiembre de 1969, la Escuela fue adscrita a la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia. El 8 de noviembre del mismo año, el Consejo Superior Universitario autorizó conceder el título de Nutricionista en el grado académico de Licenciado.

En la década de los años 70 y a principios de los 80, El Salvador, Costa Rica y Nicaragua fundaron sus propias escuelas, por lo que la razón de ser Escuela Regional se perdió. En 1981 se iniciaron los trámites para que la Escuela de Nutrición tuviera un carácter nacional. De esta forma, logró integrarse a la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, proceso que concluyó en 1987.

## C. Escuelas formadoras de nutricionistas en Guatemala

Actualmente, la formación de nutricionistas en Guatemala se realiza en tres escuelas. Cada escuela pertenece a universidades diferentes: una de ellas a la Universidad de San Carlos de Guatemala de carácter nacional, y dos a universidades de carácter privado, la Universidad del Valle de Guatemala y la Universidad Francisco Marroquín.

### 1. Universidad de San Carlos de Guatemala

#### a. Descripción de la Escuela

La Escuela de Nutrición de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con carácter regional, se fundó en 1965, a través de un convenio USAC-INCAP. En 1982 la Escuela de Nutrición dejó de ser regional y se transformó en Escuela Nacional con sede en la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El fin de la Escuela de Nutrición de la USAC es contribuir a la solución de la problemática alimentario-nutricional del país, formando nutricionistas que se desempeñen con ética y espíritu de servicio (Guía informativa para estudios universitarios de Licenciatura en Nutrición en la USAC, 1998).

De acuerdo a la Escuela, sus egresados encuentran un amplio campo de trabajo en áreas como Nutrición Clínica y Dietética, Alimentos, Proyectos de Desarrollo, Servicios de Alimentación y Educación Alimentario-Nutricional; en instituciones nacionales gubernamentales, no gubernamentales e internacionales.

Los objetivos de la Escuela de Nutrición de la Universidad de San Carlos de Guatemala son los siguientes: (Guía informativa para estudios universitarios de Licenciatura en Nutrición en la USAC, 1998).

1. Planificar, desarrollar y evaluar el proceso de aprendizaje-enseñanza para formar nutricionistas con un profundo conocimiento de la realidad nacional.
2. Desarrollar actividades de enseñanza-aprendizaje que generen actitudes favorables hacia la investigación, el trabajo en equipo y los valores de la comunidad a la que sirve.
3. Desarrollar el proceso de aprendizaje-enseñanza de acuerdo a los avances científicos, tecnológicos de las ciencias de la Alimentación y Nutrición.
4. Fomentar las actitudes de creatividad, liderazgo y crítica para influir positivamente en la formulación y desarrollo de intervenciones alimentario-nutricionales.
5. Promover la actualización y perfeccionamiento docente.
6. Fomentar y desarrollar:
  - Investigación en el campo alimentario-nutricional para reforzar el proceso aprendizaje-enseñanza.
  - Investigaciones de los problemas y fenómenos alimentario-nutricionales en la población guatemalteca para contribuir a mejorar su calidad de vida.
  - Investigaciones que evalúen el proceso e impacto de intervenciones alimentario-nutricionales.

7. Adecuar el proceso administrativo de la Escuela en función del currículum.
8. Desarrollar actividades de servicio que apoyen el proceso de aprendizaje-enseñanza.
9. Desarrollar programas de servicio en función de las necesidades de la sociedad y de los objetivos y recursos de la Escuela.

#### **b. Descripción del currículum y del plan de estudios**

El marco conceptual del currículum de la Escuela de Nutrición de la Universidad de San Carlos de Guatemala está fundamentado en la realidad de los problemas alimentario-nutricionales de Guatemala (Ruiz, 1998), que requieren el enfoque de un estudio multidisciplinario en el que se consideren las ciencias básicas, como la biología, química y bioquímica, y las sociales, como la antropología y sociología.

El plan de estudios está organizado en 55 asignaturas distribuidas en 10 ciclos que culminan con la Práctica en Dietética Institucional y la Práctica en Nutrición Aplicada.

La Escuela tiene cuatro líneas curriculares: Nutrición Aplicada, Dietética Institucional, Tecnología de Alimentos e Investigación.

#### **c. Descripción del Perfil Académico-Profesional**

El perfil Académico-Profesional de la Escuela de Nutrición de la Universidad de San Carlos de Guatemala es el siguiente: (Ruiz, 1998)

Elabora un diagnóstico de las necesidades educativas, diseña y elabora material educativo, elabora contenidos educativos, evalúa programas educativos.

Realiza evaluaciones nutricionales y brinda tratamiento dietoterapéutico a pacientes hospitalizados; para ello: interpreta indicadores bioquímicos, clínicos y antropométricos, planifica el tratamiento dietoterapéutico, desarrolla el plan de atención nutricional, evalúa resultados y hace modificaciones pertinentes.

Participa en la Industria Alimentaria en los procesos de mantenimiento y mejora de la calidad nutricional del producto alimenticio y procesado, para ello: controla la calidad del valor nutritivo y organoléptico de la materia prima y productos terminados, controla los contenidos sobre alimentación y nutrición en la publicidad de los productos procesados, participa en la elaboración de etiquetado, formula nuevos productos, elabora normas de higiene.

Realiza un diagnóstico de la situación alimentaria-nutricional, para lo cual describe e interpreta indicadores clínicos, bioquímicos, dietéticos, antropométricos y socioeconómicos y propone intervenciones.

Administra servicios de alimentación. Para ello: calcula y elabora presupuestos, participa en selección, licitación y compra de equipo, mobiliario,

utensilios, víveres y otros. Organiza actividades de compra, almacenamiento, producción y distribución de alimentos, determina el número de comensales, elabora hojas de trabajo para personal, administra fondos, analiza información, identifica y gestiona recursos, elabora informes, realiza coordinaciones intra e interinstitucionales.

## **2. Universidad del Valle de Guatemala**

### **a. Descripción de la Escuela**

La Carrera de Nutrición de la Universidad del Valle de Guatemala fue creada en 1983. Pertenece al Departamento de Nutrición, el cual a su vez depende de la Facultad de Ciencias y Humanidades.

El fin de la Escuela es la formación de un profesional capaz de participar en la solución de la problemática alimentario-nutricional. El perfil profesional del egresado de la Licenciatura en Nutrición de la Universidad del Valle de Guatemala se caracteriza por tener un alto nivel científico-técnico y una formación integral, de tal forma que pueda apoyar a los equipos multidisciplinarios en lo que se refiere a asistencia, investigación, docencia y gestión en los campos de Nutrición Clínica; Ciencia, Tecnología e Industria de Alimentos; Gerencia de Servicios de Alimentación y Nutrición; y Procesos y Proyectos de Desarrollo.

### **b. Descripción del currículum y del plan de estudio**

El marco conceptual del currículum de la Carrera de Nutrición de la Universidad del Valle se basa en la realidad de la problemática alimentario-nutricional del país, cuya solución requiere un estudio multidisciplinario que permita un enfoque integral.

El plan de estudios de la Carrera de Nutrición está organizado en 55 asignaturas, distribuidas en cinco años que culminan con la Práctica Institucional en cada una de las áreas de formación.

### **c. Descripción del Perfil Académico-Profesional**

El perfil Académico-Profesional del egresado de la Carrera de Nutrición de la Universidad del Valle es el siguiente: (Plan de Estudios: Licenciatura en Nutrición, 1998)

Promueve la disponibilidad de alimentos, apoyando los procesos del sistema alimentario: producción, procesamiento, almacenamiento y transformación de los alimentos.

Asegura la biodisponibilidad de micronutrientes en los productos cuya fortificación está legislada.

Orienta la elaboración de nuevos productos con un fin nutricional.

Vigila el registro y etiquetado de los productos como un medio para educar y proteger al consumidor.

Apoya los sistemas de información y composición nutritiva de alimentos.

Coadyuva a controlar la incidencia de las enfermedades relacionadas con la nutrición.

Aplica el conocimiento a la prevención y curación de enfermedades en los distintos grupos etáreos de la población y en los distintos estados fisiológicos.

Brinda el soporte nutricional adecuado en los estados agudos y críticos de la enfermedad para la restauración de la salud.

Mantiene altos estándares de calidad nutricional, organoléptica e higiénica en la producción de alimentos.

Ofrece las mejores alternativas en la alimentación que requiera modificaciones con fines terapéuticos.

Ofrece un servicio con las condiciones de hospitalidad que satisfagan a los comensales.

Administra Servicios de Alimentación con una alta eficiencia y funcionamiento.

Dirige y desarrolla proyectos de investigación en nutrición y alimentación.

Participa en proyectos de Seguridad Alimentaria y proyectos de Desarrollo Comunitario.

### **3. Universidad Francisco Marroquín**

#### **a. Descripción de la Escuela**

La Escuela de Nutrición Clínica de la Universidad Francisco Marroquín está afiliada a la Facultad de Medicina, desde su creación en 1993.

De acuerdo a la guía informativa para estudios universitarios de Licenciatura en Nutrición Clínica en esta Universidad, los objetivos de ésta son los siguientes:

1. Formar nutricionistas clínicos que se integren a grupos multidisciplinarios para brindar atención integral a personas y grupos de población que demandan tratamiento nutricional especializado.
2. Contribuir a la solución de la problemática alimentario-nutricional del país, mediante la planificación de intervenciones enfocadas a la prevención y tratamiento de enfermedades crónicas y agudas.
3. Fomentar la investigación en el campo de la Nutrición Clínica y áreas afines.

4. Establecer programas de educación dirigidos a la prevención de enfermedades que comprometen el estado nutricional y/o la conducta alimentaria, así como para una correcta utilización de los recursos alimentarios con los que cuenta el país.

5. Retribuir a la sociedad guatemalteca con programas de servicio comunitario de bajo costo y asesoría en materia de Nutrición Clínica.

#### **b. Descripción del currículum y del plan de estudio**

El marco conceptual de la Escuela de Nutrición Clínica de la Universidad Francisco Marroquín se fundamenta en que los problemas nutricionales que aquejan a la población, especialmente a los niños, son la principal causa de morbilidad (Ruiz, 1998), siendo esto importante al considerar que una nutrición deficiente predispone a problemas respiratorios y de desarrollo cerebral.

El plan de estudios de la Escuela de Nutrición Clínica está organizado en 41 asignaturas distribuidas en nueve semestres que culminan con un internado.

El currículum está basado en objetivos educacionales y contenidos específicos que permiten la formación de un nutricionista con fuerte énfasis clínico y conocimientos amplios de la metodología científica para que sea capaz de analizar y resolver problemas en esa área. La única línea del currículum es la Nutrición Clínica.

#### **c. Descripción del Perfil Académico-Profesional**

Ruiz, en su tesis *Análisis de la Oferta y la Demanda de Nutricionistas en Guatemala. Congruencia del enfoque de Seguridad Alimentaria Nutricional con el perfil de la demanda*, elaboró el perfil Académico-Profesional del egresado de la Escuela de Nutrición Clínica de la Universidad Francisco Marroquín. Dicho perfil es el siguiente:

Identifica problemas nutricionales y los define en términos de sus mecanismos básicos.

Escoge y utiliza técnicas apropiadas de la clínica y exámenes de laboratorio y recursos para resolver problemas nutricionales.

Realiza la evaluación nutricional y el tratamiento dietoterapéutico a pacientes hospitalizados y ambulatorios, para ello: interpreta indicadores bioquímicos, medidas antropométricas, calcula dietas y da orientación nutricional.

## D. Áreas de desempeño del nutricionista y sus funciones

Las áreas en las que un nutricionista puede desempeñarse de acuerdo a su formación son las siguientes: Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación, Nutrición Aplicada e Industria de Alimentos. También puede llegar a desempeñarse en las áreas de Docencia e Investigación.

Las funciones que realiza el nutricionista en sus diferentes campos de acción se clasifican en técnicas y administrativas. Las funciones técnicas incluyen la evaluación del estado nutricional, atención dietética, educación nutricional e investigación. Entre las funciones administrativas se reconocen la planificación, organización, dirección, ejecución, control y evaluación.

A continuación se presentan las funciones que realiza el nutricionista en general, tanto técnicas como administrativas, desglosadas en sus diferentes áreas de desempeño:

### 1. Nutrición Clínica

El nutricionista clínico es un miembro del equipo de salud, y sus responsabilidades se circunscriben al cuidado nutricional de los pacientes. Además, coopera y coordina sus actividades con los miembros del equipo administrativo. Sus funciones son las siguientes:

- a. Desarrolla e implementa el plan de cuidado nutricional basado en la estimación de las necesidades nutricionales y su correlación con otros planes del cuidado de la salud.
- b. Aconseja al paciente y familiares en los principios nutricionales, planes dietéticos, selección de alimentos, adaptando los planes al individuo.
- c. Utiliza herramientas apropiadas en la prestación del servicio nutricional.
- d. Evalúa el cuidado nutricional y provee seguimiento para su cuidado.
- e. Comunica la historia dietética adecuada e información del cuidado nutricional a través de registros.
- f. Participa en reuniones del equipo de salud y sirve como consejero del cuidado nutricional.
- g. Utiliza el esfuerzo humano y facilita los recursos eficiente y eficazmente.
- h. Evalúa los alimentos servidos de acuerdo a los estándares de calidad y prescripciones dietéticas.
- i. Recopila y desarrolla material educativo y lo utiliza como ayuda durante la educación nutricional.
- j. Recopila y utiliza información operacional pertinente para asegurar la prestación de un cuidado nutricional de calidad.
- k. Interpreta, evalúa y utiliza información reciente y adecuada relacionada con el cuidado nutricional.
- l. Provee educación nutricional a estudiantes y personal.
- m. Planifica y organiza los recursos para alcanzar un cuidado nutricional efectivo.

- n. Planifica o participa en el desarrollo de propuestas de programas para la recaudación de fondos.
- o. Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intradepartamentales.
- p. Administra las políticas del personal de acuerdo a su establecimiento por el departamento y la organización.

(Sullivan, 1985)

## 2. Administración de Servicios de Alimentación

El nutricionista administrativo es un miembro del equipo administrativo que se relaciona con el cuidado nutricional de las personas a través de la administración de los sistemas de servicios de alimentación, y logra así proporcionar una nutrición óptima y alimentos de calidad. Sus funciones incluyen las siguientes:

- a. Planifica, desarrolla, controla y evalúa los sistemas del servicio de alimentación.
- b. Desarrolla planes y programas a corto y a largo plazo consistentes con las políticas del departamento y de la organización.
- c. Administra y controla los recursos fiscales y recomienda programas presupuestarios.
- d. Utiliza el esfuerzo humano y facilita los recursos eficiente y efectivamente.
- e. Coordina e integra los aspectos clínicos y administrativos de la nutrición para proveer un cuidado nutricional de calidad.
- f. Establece y mantiene los estándares para la producción y servicio de alimentos seguros e inocuos.
- g. Mantiene una comunicación escrita y verbal eficiente y relaciones públicas, inter- e intradepartamentales.
- h. Recopila y utiliza información operacional pertinente para mejorar la eficiencia y calidad de los sistemas del servicio de alimentación.
- i. Planifica, conduce y evalúa la orientación y programas educativos dentro del servicio.
- j. Interpreta, evalúa y utiliza información reciente relacionada con el cuidado nutricional.
- k. Desarrolla patrones de menú y evalúa su aceptación por parte del comensal.
- l. Desarrolla especificaciones para la manipulación de los alimentos, equipo y utensilios.
- m. Planifica o participa en el desarrollo de propuestas de programas para fondos.
- n. Planifica la disposición del diseño y determina los requisitos del equipo para las facilidades del servicio de alimentación.
- o. Administra las políticas del personal de acuerdo a las establecidas por el departamento y la organización.

(Sullivan, 1985)

El director del servicio de alimentación de una institución médico-hospitalaria tiene la función de contribuir con el cuidado nutricional a través de la dirección de todos los aspectos de servicios dietéticos, incluyendo las siguientes funciones:

- a. Organiza al departamento de acuerdo al alcance y complejidad de los servicios ofrecidos para alcanzar los objetivos de la organización.
  - b. Planifica, organiza, controla y evalúa los componentes del servicio de alimentación (menú, equipo, alimentos, materiales y personal).
  - c. Desarrolla políticas y procedimientos para promover un cuidado nutricional óptimo en un ambiente seguro e higiénico.
  - d. Se adhiere a las normas establecidas, tanto internas como externas, al llevar a cabo sus funciones administrativas.
  - e. Participa en actividades de comités relacionadas con el cuidado nutricional de los pacientes.
  - f. Coordina e integra los servicios administrativos y terapéuticos, inter- e intradepartamentales.
  - g. Desarrolla, implementa y evalúa los estándares de calidad en todos los aspectos del servicio de alimentación.
  - h. Planifica y controla los recursos fiscales a través de un presupuesto y medidas de costo efectivas.
  - i. Utiliza técnicas de comunicación escritas y verbales efectivas, inter- e intradepartamentales.
  - j. Mantiene relaciones públicas efectivas, inter- e intradepartamentales.
  - k. Asegura un personal adecuado para un nivel óptimo de atención nutricional.
  - l. Planifica, implementa y evalúa un entrenamiento apropiado y programas educativos para el personal.
  - m. Utiliza información reciente sobre estándares de práctica relacionados con la operación de un servicio de alimentación médico-hospitalario.
- (Sullivan, 1985)

### 3. Nutrición Aplicada

De acuerdo con la FAO, la Nutrición Aplicada es “un tipo amplio de actividades educativas coordinadas entre los organismos de agricultura, sanidad, educación, y otras instituciones interesadas en este tipo de problemas, y destinadas a mejorar la producción, la distribución y el consumo de alimentos para favorecer a las pequeñas colectividades, en especial a las madres y niños de zonas rurales” (Gómez, 1976).

El nutricionista dedicado a la Nutrición Aplicada tiene definidas sus funciones como componente del equipo de salud en relación a los programas de alimentación y nutrición, a nivel nacional, intermedio y de área. Estas funciones son las siguientes:

- a. Planifica y participa en políticas alimentarias multisectoriales a nivel nacional.
- b. Define las normas generales para el desarrollo de los programas de nutrición.
- c. Planifica y realiza investigaciones a nivel nacional.
- d. Asesora a organizaciones de nivel nacional en relación a los problemas nutricionales del país y a la forma más adecuada de coordinar y utilizar sus recursos para combatir esos problemas.

- e. Asesora a nutricionistas del nivel intermedio y a los encargados de hospitales nacionales y regionales.
- f. Realiza actividades de educación a través de la planificación, desarrollo y evaluación de adiestramientos para el personal de salud y de los programas nacionales de educación nutricional para el público.
- g. Realiza actividades de coordinación con otras agencias.
- h. Recopila y utiliza datos pertinentes para la prestación de buenos servicios nutricionales.
- i. Investigación, en la que el nutricionista planifica investigaciones a nivel nacional sobre el estado nutricional de la población,

(Gómez, 1976)

#### 4. Industria de Alimentos

Dentro de esta área de desempeño el nutricionista debe realizar funciones relacionadas con la ciencia y tecnología de alimentos. Dichas funciones están circunscritas a la producción de alimentos, control de calidad, proyectos de investigación, asesoría a nivel industrial y promoción de productos nutricionales. Para ello, debe realizar las siguientes funciones:

- a. Planifica o participa en actividades de desarrollo de proyectos de investigación en el área de ciencia y tecnología de alimentos.
- b. Participa en la formulación de nuevos productos y en la mejora de los ya existentes.
- c. Participa en la elaboración del etiquetado nutricional y de la composición nutricional del alimento.
- d. Realiza controles de calidad fisicoquímico, microbiológico, de composición química y de la planta.
- e. Planifica y desarrolla actividades de evaluación sensorial de alimentos.
- f. Supervisa la cadena de producción de productos alimenticios, ya sea completa o procesos específicos.
- g. Elabora presupuestos de compras con base en la planificación de la producción y realiza cálculos de costos de producción.
- h. Realiza actividades de asesoría en el campo de la ciencia, tecnología e industria de alimentos.
- i. Verifica la calidad de la materia prima y del producto terminado.
- j. Realiza actividades de capacitación para personal.
- k. Participa en la promoción de productos alimenticios.
- l. Participa en actividades de educación alimentario-nutricional para promover productos alimenticios.

#### 5. Docencia

El nutricionista docente, con una preparación avanzada en nutrición o educación, planifica, conduce y evalúa los programas educativos en las áreas relacionadas con la nutrición. Sus funciones son las siguientes:

- a. Desarrolla el currículum, que incluye los cursos para satisfacer las necesidades de los estudiantes.

- b. Planifica, conduce y evalúa las experiencias educativas de estudiantes de nutrición, medicina, odontología, enfermería, y ciencias afines.
- c. Guía y evalúa el desempeño del estudiante.
- d. Planifica y conduce la orientación en programas educativos para el personal de la organización.
- e. Prepara, evalúa y utiliza la metodología educativa reciente y medios de enseñanza para engrandecer las experiencias de aprendizaje del estudiante.
- f. Mantiene registros exactos y detallados.
- g. Contribuye con su experiencia como miembro del equipo de la organización para planificar, evaluar y participar en los comités y otras actividades de la organización.

(Sullivan, 1985)

## 6. Investigación

El nutricionista de investigación, con preparación avanzada en nutrición y técnicas de investigación, planifica, investiga, interpreta, evalúa, aplica y expande los conocimientos en diferentes fases, a la vez que comunica sus descubrimientos a través de reportes y publicaciones. Sus funciones incluyen las siguientes:

- a. Planifica, organiza y conduce o participa en programas de investigación en nutrición, alimentos o del servicio de alimentación.
- b. Evalúa y utiliza metodología apropiada y herramientas para llevar a cabo los planes de los proyectos.
- c. Mantiene registros exactos y detallados.
- d. Evalúa y comunica sus descubrimientos.
- e. Utiliza los recursos humanos eficiente y eficazmente.
- f. Interpreta, evalúa y utiliza información reciente relacionada con las necesidades de los programas.
- g. Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas eficientes, inter e intra-departamentales.
- h. Planifica, conduce y evalúa los estudios sobre nutrición y participa en estudios epidemiológicos en el componente alimentario y nutricional.
- i. Estudia y analiza los descubrimientos científicos recientes en nutrición para su aplicación en la investigación actual, para el desarrollo de herramientas para investigaciones futuras, y para la interpretación por el público.
- j. Planifica o participa en el desarrollo de propuestas de programas para recaudar fondos.

(Sullivan, 1985)

## 7. Competencia del nutricionista dentro de sus funciones técnicas y administrativas

Siendo el nutricionista un profesional con formación especializada en la ciencia de la nutrición y los alimentos, capaz de interpretarla y aplicarla en el sector salud y en el resto de sectores de desarrollo económico, es necesario que su desempeño se realice adecuadamente para que cumpla su responsabilidad de mejorar el nivel de nutrición de la población. Para ello es importante que cumpla con las siguientes funciones técnico-administrativas:

#### a. **Función Asistencial**

Dentro de la función asistencial el nutricionista debe evaluar el estado nutricional a nivel individual y colectivo, brindar atención nutricional a individuos sanos y enfermos y brindar educación alimentario-nutricional. Para ello debe establecer los objetivos de la evaluación nutricional, seleccionar los indicadores y la metodología para dicha evaluación, y comunicar los resultados a las personas encargadas de la problemática nutricional.

#### b. **Función Administrativa**

Dentro de esta función se contempla la administración de programas de alimentación y nutrición y de servicios de alimentación, a través de su planificación, organización, dirección, control y evaluación. Además, la elaboración de normas técnicas en aspectos de alimentación y nutrición para la industria de alimentos y los programas de nutrición.

#### c. **Función Educativa**

Como promotor de un estado nutricional óptimo, el nutricionista es responsable del desarrollo de programas de educación alimentario-nutricional. Además, debe involucrarse en el proceso de elaboración de conceptos técnicos acerca de los mensajes educativos en alimentación y nutrición para los medios de comunicación. Esta función incluye el asesoramiento a individuos, comunidades e instituciones en aspectos educativos en alimentación y nutrición.

#### d. **Función Investigativa**

El desarrollo de investigaciones es una función fundamental para la actualización y enriquecimiento de la ciencia de la nutrición y los alimentos, siendo además responsabilidad de todo nutricionista desarrollar acciones derivadas de dichas investigaciones.

Esta función se encuentra implícita en todas las funciones señaladas anteriormente. Para cumplir con las funciones relacionadas con la investigación el nutricionista debe involucrarse en cualquiera de las siguientes actividades: planificación, dirección, ejecución o asesoramiento de investigaciones en el campo de la alimentación y nutrición.

### E. **Estándares de Práctica Profesional de la Profesión de Nutrición**

Para que un nutricionista sea capaz de proveer servicios de calidad, debe basar su práctica en ciertos criterios. Estos criterios o estándares definen los niveles de ejecución deseados y alcanzables; es decir, representan las expectativas de ejecución y alcances impuestos por el empleador o la institución empleadora.

La implementación de los estándares durante la práctica profesional beneficia al nutricionista de las siguientes maneras: 1) Proveen una guía de los conocimientos, juicios, habilidades y actitudes requeridos en la práctica; 2) representan criterios de desempeño contra los cuales el nutricionista puede ser comparado por

consumidores, empleados y colegas; 3) proveen dirección para el desarrollo de servicios nutricionales; 4) fomentan la investigación para validar la práctica, los servicios y la efectividad del nutricionista; y 5) generan información que permite proveer mejores servicios nutricionales.

La Asociación Americana de Dietética, al ser la organización de nutricionistas más grande a nivel mundial, ha desarrollado estándares para que el nutricionista pueda cumplir con su responsabilidad de proveer servicios de calidad. Estos estándares han evolucionado junto con los cambios dados en el ambiente laboral, por lo que son aplicables en las diferentes áreas de desempeño.

Estos estándares no son requerimientos, sino enunciados claros que describen las expectativas mínimas del nutricionista al proveer servicios nutricionales (Donaldson, 1979). Por lo tanto, representan las herramientas para evaluar y mejorar su desempeño profesional, lo que permite aumentar y mantener la competencia, por lo que es responsabilidad de todo nutricionista evaluar la práctica y mantener la competencia a lo largo de su carrera, así como también evaluar los estándares de la profesión y contribuir con el avance de la nutrición.

Son seis los Estándares de Práctica Profesional desarrollados por la Asociación Americana de Dietética, los cuales se describen a continuación:

### **1. Provisión de Servicios**

La razón fundamental de este estándar es la siguiente: “El nutricionista desarrolla, implementa y promueve el servicio de calidad basado en las expectativas y necesidades del cliente” (Brakke, 1998).

De acuerdo a este estándar el nutricionista debe proveer, facilitar y promover servicios de calidad basados en las necesidades y expectativas del cliente, conocimientos actuales y experiencia profesional. Para ello es necesario que colabore con el cliente, así como también con otros profesionales. Además, debe aplicar sus conocimientos y habilidades para determinar el plan de acción más adecuado, tomando en cuenta las políticas, procedimientos, legislaciones, normas de práctica y los Estándares de Práctica Profesional. Por otro lado, el nutricionista debe fomentar la excelencia y demostrar profesionalismo en la práctica.

### **2. Aplicación de la investigación**

La razón fundamental de este estándar es la siguiente: “El nutricionista aplica efectivamente y participa en la generación de investigación para engrandecer la práctica” (Brakke, 1998).

Este estándar se fundamenta en que la generación de investigación en nutrición, el apoyo a la misma y su aplicación efectiva fomentan un mejoramiento continuo a la calidad del servicio. Además, provee apoyo documentado para el beneficio del cliente. Para cumplir con esto el nutricionista debe estar en constante actualización, con el fin de aplicar los principios científicos e investigaciones en la práctica. También debe contribuir en el desarrollo de conocimientos nuevos e investigaciones en nutrición y publicar los resultados obtenidos.

### **3. Comunicación y aplicación de conocimientos**

La razón fundamental de este estándar es la siguiente: “Los nutricionistas exitosos aplican sus conocimientos y se comunican efectivamente con otros” (Brakke, 1998).

De acuerdo a este estándar el nutricionista aplica sus conocimientos sobre alimentos, nutrición humana y administración y sus habilidades al proveer servicios. Además, trabaja con y a través de otros, para lo cual es importante que posea conocimientos sobre un área o áreas específicas de servicio profesional. Sus conocimientos sobre nutrición debe comunicarlos y difundirlos, así como también ser capaz de integrarlos a otras disciplinas.

### **4. Utilización y administración de recursos**

La razón fundamental de este estándar es la siguiente: “El nutricionista utiliza los recursos efectiva y eficientemente en su práctica” (Brakke, 1998).

Este estándar se fundamenta en que para poder proveer servicios de calidad es necesario que el nutricionista utilice los siguientes recursos adecuadamente: tiempo, dinero, personal y facilidades. Para ello debe abordarlos sistemáticamente para mantenerlos y manejarlos exitosamente.

Los recursos que utiliza deben ser medibles, y su uso debe justificarlo de acuerdo a la consistencia de los mismos con el plan, el mejoramiento de la calidad y los resultados deseados. Por lo tanto, debe analizar la seguridad, efectividad y el costo en la planificación y provisionamiento de servicios y productos.

### **5. Calidad en la práctica**

La razón fundamental de este estándar es la siguiente: “El nutricionista sistemáticamente evalúa la calidad y efectividad de su práctica, y la revisa de acuerdo a la necesidad de incorporar los resultados con la evaluación” (Brakke, 1998).

La calidad en la práctica requiere de una evaluación regular del desempeño y un mejoramiento continuo de los servicios. Por lo tanto, deben identificarse los criterios de ejecución que deban mejorarse para poder monitorear la efectividad de los servicios y de los resultados esperados.

A través de la documentación de los resultados de los servicios proporcionados el nutricionista puede comparar su desempeño actual con el esperado, por medio de lo cual puede evaluar y mejorar sus servicios.

### **6. Competitividad continua y responsabilidad profesional**

La razón fundamental de este estándar es la siguiente: “El nutricionista se compromete al auto-desarrollo durante toda la vida para mejorar los conocimientos y habilidades que promueven la competitividad continua” (Brakke, 1998).

La práctica profesional requiere de una adquisición continua de conocimientos y desarrollo de habilidades para cumplir con la responsabilidad con el público.

Para lograr una competitividad continua es necesario que el nutricionista se auto-evalúe a intervalos regulares para identificar sus fortalezas y debilidades profesionales y pueda desarrollar un plan para su crecimiento profesional.

Además, debe adherirse al Código de Ética de la Profesión de Nutrición durante el ejercicio de su profesión, y debe ser responsable de sus acciones y comportamiento. Y por último, debe documentar sus actividades de desarrollo profesional y apoyar la aplicación de los descubrimientos hechos en ellas.

## **F. Perfiles**

### **1. Definición de perfil**

El perfil es una expresión de las características relevantes, más o menos estables, de un individuo o un grupo de individuos, necesarias para cumplir con las exigencias individuales, sociales, psicológicas y académicas (García, et al, 1992). El perfil engloba la identificación, la definición y la descripción de las capacidades que debe tener un individuo para cumplir su misión.

### **2. Tipos de perfiles**

#### **a. Perfil académico**

El perfil académico representa los rasgos, particularidades, conocimientos y expectativas que califican a un individuo para recibir una credencial académica (García, et al, 1992). Define las áreas de información, formación y sensibilización que se pretenden desde el punto de vista del sistema formal educativo; además señala las características deseables y las condiciones factibles que se esperan de la formación.

Este perfil engloba el conjunto de características que se esperan del egresado como persona y profesional, en términos de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y características personales.

#### **b. Perfil profesional**

El perfil profesional se define como el conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se consideran deseables y factibles para ejercer funciones ocupacionales en una profesión determinada (García, et al, 1992). Representa las características sociales y técnicas que debe poseer un profesional para un óptimo ejercicio de sus funciones. Es decir, establece el grado de pericia que debe tener un profesional para desempeñarse.

### c. Perfil académico-profesional

En educación superior la expresión “perfil académico-profesional” incluye los aspectos inherentes a las exigencias académicas y laborales, lo cual permite establecer la relación que existe entre la educación y la sociedad (García, et al, 1992). Esto permite que lo formativo tenga un impacto social pertinente a las necesidades de la población, con lo cual cumple su responsabilidad en la transformación social.

El perfil académico-profesional representa el ideal al que aspira un individuo, tanto como persona y como profesional. Este perfil debe basarse en la formación de un individuo eficiente, racional, crítico y ético, de manera que pueda lograr su integración adecuada a la sociedad, lo que a su vez permite establecer un equilibrio entre el egresado, su desempeño y su realización personal.

### d. Perfil ocupacional

El perfil ocupacional constituye la descripción del trabajo realizado en una ocupación y de las exigencias que éste impone al trabajador, obtenida de la valoración de sus características (García, et al, 1992). El perfil ocupacional reúne las exigencias del mercado laboral y los deseos y aptitudes del trabajador.

El perfil ocupacional permite identificar lo que la persona hace, dónde lo hace, cómo lo hace y el por qué lo hace; así como también las habilidades necesarias para ello.

En resumen, el perfil académico apunta a la preparación; el perfil profesional al óptimo ejercicio de la profesión, es decir a las características pretendidas por los empleadores; y el perfil ocupacional representa el desempeño real del profesional, de acuerdo a sus aptitudes y deseos y a las exigencias del empleador.

### e. Perfil epidemiológico, alimentario nutricional

Este perfil comprende la descripción y el análisis del estado de alimentación, nutrición y salud de una población de acuerdo con sus características demográficas, sociales, geográficas y ecológicas, mediante la distribución de frecuencias de las enfermedades, carencias, eventos y fenómenos de la alimentación, nutrición y salud en grupos poblacionales y los factores que influyen sobre la ocurrencia y variabilidad de esta distribución (García, et al, 1992).

### f. Perfil institucional

El perfil institucional está constituido por las políticas, planes y programas existentes para atender las necesidades de alimentación, nutrición y salud; involucra la descripción de la estructura, objetivos, políticas, planes, programas y recursos de cada sector e institución (García, et al, 1992). La formación y capacitación del nutricionista deben responder al perfil epidemiológico alimentario-nutricional de una población, el cual a su vez condiciona el perfil institucional, y por ende los objetivos de su formación.

### 3. Perfiles del nutricionista

#### a. Perfil académico del nutricionista

El egresado de un programa de Licenciatura en Nutrición tiene las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten ejercer la profesión en su nivel de complejidad más alto, desarrollar el liderazgo en esta disciplina y tomar las decisiones en cualquiera de las áreas de desempeño.

#### b. Perfil profesional del nutricionista

La Asociación Mexicana de Escuelas y Facultades de Nutrición define el perfil profesional del nutricionista de la siguiente forma:

“El nutricionista es un profesional capaz de evaluar el estado nutricional de la población a nivel colectivo e individual; administrar programas de alimentación, nutrición y educación; realizar investigación en estas áreas; e integrarse a equipos multidisciplinarios para incidir significativamente en la situación alimentaria y nutricional mediante acciones de prevención, promoción y atención”.

(Tijerina, 1991)

El perfil profesional del nutricionista comprende la formulación de las características personales básicas y la descripción de las funciones y tareas que debe realizar como egresado de la carrera de nutrición. Por lo tanto, debe lograrse la formación de un profesional técnica y científicamente preparado que permita mejorar el estado nutricional de la población y promover el desarrollo socio-económico del país.

#### c. Perfil ocupacional del nutricionista

El perfil ocupacional del nutricionista en términos de su desempeño ideal está dado tanto por los deseos y aptitudes del profesional, como por las exigencias del mercado hacia el profesional, es decir, por las instituciones empleadoras (García, 1991). La importancia de la determinación del perfil ocupacional del nutricionista es que hace posible la proyección del desempeño de dicho profesional.

Las funciones del nutricionista en relación a su perfil ocupacional son las siguientes:

1. Planificación, organización, dirección, ejecución, supervisión y evaluación de programas de alimentación y nutrición en diferentes sectores y niveles.
2. Coordinación de las actividades de alimentación y nutrición en instituciones y/o sectores involucrados y a diferentes niveles.
3. Asesoría en alimentación y nutrición a instituciones, a diferentes niveles.
4. Brindar educación alimentario-nutricional a la población y a grupos específicos.
5. Capacitación en alimentación y nutrición al personal a cargo y a los trabajadores de los sectores afines al campo.
6. Formación de recursos humanos en alimentación y nutrición.
7. Planificación, organización, dirección y evaluación de un servicio de alimentación.

8. Evaluación nutricional y tratamiento dietoterapéutico al paciente hospitalizado y ambulatorio.
9. Participación en la industria alimentaria en los procesos de mantenimiento y mejora de la calidad nutricional del producto alimenticio procesado.
10. Actualización en alimentación y nutrición.

#### d. Perfil de personalidad del nutricionista

Las características personales básicas de quien se inicia en la carrera de Nutrición implican la posesión de un amplio sentido de responsabilidad, conciencia moral y cívica, junto a un permanente deseo de superación (Marco, 1991). Es imprescindible que todo nutricionista posea iniciativa, creatividad y capacidad de autodirección, así como también vocación profesional y respeto permanente al estado de derecho y a la libertad.

#### e. Relación entre el perfil académico, profesional y ocupacional

El perfil académico debe fundamentarse en el perfil profesional, el cual incorpora las necesidades de la población basadas en la situación alimentaria nutricional con un enfoque integral, y en las necesidades de las instituciones que desarrollan las políticas, planes y programas congruentes con la realidad de la población. También debe fundamentarse en el perfil ocupacional, el cual indica el desempeño real de la profesión (Jiménez, et al, 1991).

La estrecha relación que guardan entre sí los diferentes perfiles permite establecer que a medida en la que ocurran cambios en cualquiera de ellos, sus características se verán modificadas. Por lo tanto, la caracterización continua de los distintos perfiles es indispensable para lograr una formación y un desempeño acordes a la realidad actual del país. Además, provee las bases para la evaluación y adecuación curricular, así como también para una proyección eficiente del desempeño del nutricionista.

### G. Identificación del desempeño profesional

El *desempeño* se refiere al grado del logro de las tareas que conforman el trabajo de una persona; refleja la manera en que esta persona llena los requisitos del trabajo (Byars, et al, 1991). Usualmente se le confunde con el esfuerzo, el cual se refiere a la energía invertida. Sin embargo, el desempeño se mide en términos de resultados.

#### 1. Importancia de la identificación del desempeño profesional

Por medio de la identificación del desempeño profesional es posible determinar si la formación y la capacitación del recurso humano cumplen con sus objetivos a través del establecimiento de las discrepancias que existen entre el desempeño esperado y el observado (García, et al, 1992). Además, permite identificar las carencias o excesos en la formación y todo aquello que no tenga correspondencia con las necesidades del puesto en consideración. Por otro lado, permite obtener un conocimiento completo de la ejecución de las tareas de un individuo dentro de sus áreas de desempeño profesional.

Su realización constante ofrece retroalimentación de gran importancia a las escuelas formadoras, y permite darle continuidad a la tarea permanente de perfeccionamiento curricular (García, et al, 1992), lo que permite a la universidad formar profesionales capaces de responder a la situación alimentario-nutricional por la que atraviesa un país.

La identificación del desempeño profesional del nutricionista, y la definición posterior de su perfil ocupacional, son indispensables para la evaluación de su formación y capacitación, así como para la proyección de su desempeño por la utilidad que representa para:

- La formación:

1. Sirve de guía para el diseño del currículo en la definición de objetivos, componentes y estrategias.
2. Permite enfocar la formación para proyectarla a nuevos campos de desempeño.
3. Permite la previsión de recursos humanos, físicos, didácticos y financieros necesarios para el desarrollo adecuado del currículo.
4. Orienta la planificación de la enseñanza en la determinación de objetivos específicos, contenidos, metodología, experiencia de aprendizaje y materiales educativos.
5. Orienta la evaluación formativa, intermedia y final del estudiante.
6. Facilita los procesos de transferencia institucional e interinstitucional, o el traslado de una modalidad de educación superior a otra.
7. Permite orientar la selección de los aspirantes a ingresar a la universidad.

- La proyección del desempeño:

1. Permite establecer con claridad el campo de actividad de la profesión.
2. Proyecta la imagen del profesional y facilita la ubicación adecuada del egresado en el mercado ocupacional.
3. Permite detectar las necesidades de actualización y de formación avanzada para fortalecer el ejercicio profesional.
4. Orienta la elaboración de una escala salarial adecuada.
5. Evita la desmotivación, insatisfacción y diserción del profesional.
6. Aporta información para la legislación sobre el ejercicio profesional.
7. Contribuye al desarrollo de las organizaciones profesionales bien sean de carácter científico, gremial o educativo.

(García, 1991)

## 2. Métodos para la identificación del desempeño profesional

Para investigar las funciones y actividades que los profesionales están realizando, existen diferentes métodos de los cuales algunos son complejos y otros sencillos y económicos. Su selección dependerá de los objetivos y recursos disponibles para el estudio.

A continuación se describen los métodos más comunes que permiten acercarse a la identificación del desempeño profesional:

### **a. Cuestionario**

Este método consiste en una serie de preguntas que piden información por escrito a quien ejerce las funciones y actividades, logrando obtener la información deseada de un gran número de empleados en un período de tiempo relativamente corto. Para ello, el empleado es presentado con una lista de tareas, cada una de las cuales se clasifica según sea llevada a cabo o no.

Para que los resultados obtenidos a partir del cuestionario sean adecuados es conveniente que los empleados conozcan bien el trabajo que realizan y que conozcan adecuadamente el significado de los términos usados y de las preguntas para que las respuestas alcancen una normalidad razonable. De esta forma se evita que exista una mala interpretación de la información, tanto por parte del empleado como del encargado.

### **b. Observación directa**

Este método se efectúa a través de la observación directa y dinámica del empleado en pleno ejercicio de sus funciones, mientras que el encargado registra las notas pertinentes sobre su trabajo. Sin interferir en el trabajo debe registrar el qué, por qué y cómo de las diferentes partes del trabajo, así como también su duración, el ambiente de trabajo y el equipo utilizado. Es el método más aplicable a los trabajos que conllevan operaciones manuales o aquellos que tienen carácter repetitivo. Su realización es relativamente simple y directa.

Este método resulta útil para darse una idea de un trabajo, para luego combinarlo con otro método para lograr un análisis completo del trabajo en consideración. Es decir, la simple observación no permite la obtención de datos realmente importantes, por lo que debe utilizarse en combinación con otros métodos.

### **c. Entrevista individual**

Por medio de este método puede obtenerse información sobre todos los aspectos del puesto en consideración, sobre la naturaleza y secuencia de las varias tareas que lo componen, y sobre los por qué y cuándo. Para ello se entrevista al profesional acerca de las tareas que realiza, quien indica las descripciones sobre lo que hace, cómo lo hace y por qué lo hace. Mediante este método se asegura una interacción adecuada entre el profesional y el encargado, lo que permite la posibilidad de discutir y aclarar todas las dudas.

Su realización requiere que se utilice un formato estandarizado para recolectar la información del profesional. De esta manera, todas las preguntas y respuestas pueden restringirse a temas relacionados con el puesto. Su desventaja es que puede requerir mucho tiempo para su realización.

### **d. Desempeño del trabajo**

Este método consiste en investigar, a través de la participación directa, las labores propias del profesional y las características del desempeño (García, 1992). La finalidad de esto es que el encargado de su realización

realice el trabajo en estudio, y a partir de éste obtenga una idea de primera mano de lo que demanda el puesto.

#### e. Incidente crítico

Este método comprende reportes cortos actuales que ilustran los comportamientos efectivos o inefectivos de los empleados (Cascio, 1989). Su realización debe fundamentarse en información grupal basada en la descripción que hace el profesional sobre las experiencias más importantes en su práctica profesional. Cuando un gran número de pequeños incidentes son recolectados, éstos son resumidos y categorizados de acuerdo al puesto o al área del puesto general que describen. El resultado final proporciona una idea clara de los requisitos del puesto, más no proporciona una figura completa e integrada del puesto como un todo.

#### f. Diario

Este método es un análisis de las actividades ejecutadas en un período y de la cantidad de tiempo gastado en todas ellas registradas en forma de diario (Chiavenato, 1994). Es decir, consiste en una descripción diaria de las actividades realizadas por el profesional en períodos específicos de tiempo. Por medio de este método pueden obtenerse buenos resultados en cuanto a las actividades realizadas; sin embargo, no permite establecer con certeza las habilidades o conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo.

### H. Estudios realizados sobre la identificación del desempeño profesional y perfiles ocupacionales del nutricionista

En el estudio “Análisis de la oferta y la demanda de Nutricionistas en Guatemala- Congruencia del enfoque de Seguridad Alimentaria Nutricional con el perfil de la demanda”, realizado por Marta E. Ruiz en 1998 para optar al grado de *Magister en Alimentación y Nutrición*, se analiza el desempeño esperado con el desempeño real.

En cuanto a la oferta y demanda de nutricionistas, se obtuvieron los siguientes resultados: De las características del nutricionista formado en la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Universidad del Valle de Guatemala, la mayoría coincidieron con las de la demanda. Dichas características están relacionadas con la nutrición clínica, programas de desarrollo en alimentación y la administración de servicios de alimentación. Sin embargo, la demanda no le dio mayor importancia al papel tradicional del nutricionista en la industria de alimentos, ya que la demanda en esta área está relacionada con la promoción, mercadeo y venta de productos nutricionales.

Las características del nutricionista de la Universidad Francisco Marroquín, por su formación especializada, no coincidieron con las demandadas, a excepción de aquellas relacionadas con la nutrición clínica.

En dicho estudio se presentaron las funciones que realizaba una muestra de nutricionistas en sus diferentes áreas de desempeño. El 20 % de la muestra, ubicado en la industria alimentaria, se dedicaba principalmente a promover el mercadeo y venta de productos nutricionales y a realizar capacitación a personal; el 20 % encontrado en el

área hospitalaria, a administrar servicios de alimentación y a la dietoterapia; el 40 %, ubicado en programas de desarrollo, se dedicaba a supervisar los programas dirigidos a la población, a elaborar contenidos de educación nutricional y a diseñar material educativo; y el 20 % restante, ubicado en organizaciones no gubernamentales, realizaba las funciones de formular, negociar, administrar y evaluar proyectos, capacitar al personal y supervisar actividades de campo.

Por otro lado, los empleadores que en ese momento o anteriormente contaron con un nutricionista como parte de su personal, formularon las siguientes siete recomendaciones para mejorar el desempeño del nutricionista: 1) Fortalecer el trabajo de campo, incorporando vivencias comunitarias y aspectos prácticos de campo; 2) Incorporar conocimientos y vivencias de la realidad; 3) Incluir elementos de mercadeo, publicidad y ventas; 4) Incorporar elementos de formulación, negociación, administración y evaluación de proyectos; 5) Fortalecer el área clínica, especialmente en lo concerniente al manejo de pacientes víctimas de la situación de violencia y de pacientes geriátricos; 6) Fortalecer los elementos de transferencia y mediación pedagógica; e 7) Incorporar visión empresarial.

Por otro lado, en 1991, se llevó a cabo la realización del estudio: "Características de la formación del nutricionista en Guatemala". La muestra incluyó a 71 individuos, de los cuales el 83 % fue de sexo femenino y el 17 % de sexo masculino. Los grupos etáreos con mayores frecuencias, en orden descendente, fueron los siguientes: de 30 a 34 años, de 35 a 39 años y de 25 a 29 años. La edad del 95 % de la muestra fue menor de 45 años. El 45 % se encontraba laborando en el sector Salud; el 35 % en el sector Educación; el resto laboraba en los sectores de agricultura, industria, económico e investigación. El perfil básico incluyó las actividades siguientes: 1) Planificación, organización, dirección y evaluación de un servicio de alimentación, 2) Participación en la industria alimentaria en los procesos de mantenimiento y mejora de la calidad nutricional del producto alimenticio procesado, y 3) Participación en el desarrollo de sistemas de vigilancia alimentario-nutricional.

En un estudio realizado en Colombia sobre la identificación de las características del desempeño profesional del Nutricionista, se evidenció la discrepancia entre el perfil ocupacional y el perfil académico diseñado por cada universidad colombiana. Se determinó que a pesar de los cambios permanentes en el perfil epidemiológico alimentario-nutricional presentados en dicho país, de las políticas de alimentación y nutrición y del quehacer del nutricionista, los programas académicos no habían renovado sus objetivos educacionales. Dicho estudio incentivó la evaluación y revisión curricular y la actualización del perfil ocupacional.

Igualmente, el estudio "Perfil Profesional del Nutricionista en Chile" permitió establecer la necesidad de mejorar la formación de los nutricionistas en las universidades, a través de la adecuación curricular a las nuevas demandas ocupacionales y de la proyección de las necesidades de formación para el futuro. Además, se identificó la necesidad de crear la especialización de post-grado en Nutrición Clínica y en Salud Pública.

El estudio de la cuantificación y perfil ocupacional del nutricionista realizado en El Salvador en 1991 concluyó que los perfiles ocupacionales del nutricionista en todas las áreas de desempeño estudiadas están enfocados al quehacer como organizador y ejecutor, considerándose que ésto no ha permitido que el

nutricionista se ubique en el nivel de decisión, que su demanda sea alta y que su papel en la solución del problema alimentario nutricional del país no sea el adecuado.

El estudio del desempeño real del nutricionista en Nicaragua, formuló sugerencias para que el ejercicio profesional del nutricionista sea efectivo en cuanto a su contribución para el mejoramiento de la situación alimentaria-nutricional. Se recalcó la importancia de la estrategia de educación continua y del conocimiento técnico-científico del nutricionista durante el pre-grado en las áreas de nutrición clínica, investigación y planificación alimentaria.

### III. JUSTIFICACION

La situación alimentario-nutricional de Guatemala se caracteriza por un constante desequilibrio en la alimentación de su población. Para mejorar dicha situación deben desarrollarse y ejecutarse políticas, planes y programas en diferentes sectores y niveles en los cuales se integre el componente alimentario nutricional. Para ello, es necesaria la intervención de diferentes tipos de profesionales que trabajen en equipos multidisciplinarios.

El profesional en nutrición, por su formación especializada, es especialmente importante en el desarrollo de toda actividad encaminada a mejorar el estado nutricional de la población.

Además, ante los cambios permanentes del perfil epidemiológico y alimentario-nutricional, es necesario que su formación posea el enfoque adecuado para así lograr proyectar su desempeño a la situación alimentario-nutricional del país.

Para ésto, el desempeño del nutricionista debe caracterizarse por estar encaminado a la solución de los problemas de carácter nutricional a nivel nacional. Es por ésto que es importante enmarcar los diferentes campos de acción del nutricionista y las funciones realizadas en los mismos a dicha problemática.

Por lo tanto, es fundamental que la formación y ubicación del recurso humano en nutrición responda al reto que plantea la complejidad de la situación alimentario nutricional de Guatemala.

El presente estudio consistirá en la identificación del desempeño profesional del nutricionista en Guatemala. El fin de dicho estudio es realizar una caracterización de este profesional, que incluya sus características personales, educacionales y del ejercicio profesional; las áreas de desempeño en las que labora y las funciones que en ellas realiza; y la relación que existe entre el desempeño esperado por parte de las instituciones formadoras y empleadoras, con el desempeño real del nutricionista.

Dicha información servirá de base para la cuantificación de las necesidades actuales y potenciales del nutricionista, a través de lo cual será posible el fortalecimiento de la formación y del desempeño del nutricionista.

Además, dará las bases para la elaboración de nuevos perfiles ocupacionales cuya identificación es importante para poder orientar la planificación curricular, y por ende, la actualización del perfil académico y profesional.

De esta forma se garantizará la formación de un recurso humano capaz de responder a las necesidades cambiantes de la sociedad, y la ubicación adecuada del egresado y su satisfacción en el desempeño de la profesión a lo largo de su carrera.

## IV. OBJETIVOS

### A. General

Determinar las características generales y específicas del nutricionista en Guatemala.

### B. Específicos

1. Establecer las siguientes características generales del nutricionista: sexo, edad y estado civil.
2. Establecer la condición académica del nutricionista: año en que cerró p<sup>o</sup>sum, año en el que se graduó, institución formadora, estudios de post-grado y capacitaciones recibidas.
3. Determinar si el nutricionista realiza publicaciones científicas.
4. Describir el sector, nivel y carácter de la institución empleadora del nutricionista.
5. Determinar la situación laboral del nutricionista, su (s) área (s) de desempeño y si está involucrado en otro tipo de ocupación.
6. Establecer los siguientes aspectos del nutricionista en relación con la institución empleadora: vinculación laboral, jornada laboral, salario, prestaciones laborales y tiempo de laborar en la institución.
7. Identificar las áreas de demanda de educación continua requeridas por el nutricionista para mejorar su desempeño laboral y fortalecer su participación en el mejoramiento de la situación alimentario y nutricional del país.
8. Establecer las funciones y tareas que realiza el nutricionista en su (s) área (s) de desempeño y aquellas que considera son las que caracterizan dicha (s) área (s).
9. Establecer las razones y el grado de satisfacción e insatisfacción del nutricionista respecto de su profesión.
10. Identificar la opinión de las instituciones empleadoras sobre el desempeño del nutricionista, la importancia de su desempeño en la institución y el grado de satisfacción con la labor del nutricionista.
11. Establecer los siguientes aspectos relacionados con las instituciones formadoras: adecuación curricular, problemas más frecuentes que enfrenta la Escuela, ubicación deseable del nutricionista, actividades de educación continua, campos prioritarios de especialización y otros campos de acción actuales como desafío para el desempeño del nutricionista.

12. Determinar la opinión de las escuelas formadoras sobre la relación que existe entre la formación curricular propia de cada escuela y la situación alimentario nutricional del país; y sobre el desarrollo y futuro de la Carrera de Nutrición en Guatemala.

13. Establecer las expectativas de desempeño del nutricionista por parte de las instituciones formadoras, y en su caso las discrepancias entre el desempeño profesional ideal y el desempeño profesional real.

## **V. MATERIAL Y METODOS**

### **A. Población**

#### **1. Universo**

El universo estuvo conformado por 212 nutricionistas, con p $\acute{e}$ nsum cerrado de la carrera y graduados; guatemaltecos y extranjeros; residentes en el pa $\acute{i}$ s; jubilados o no; y que ejercian o no la profesi $\acute{o}$ n en el momento en que se realiz $\acute{o}$  el estudio.

Para la definici $\acute{o}$ n de la poblaci $\acute{o}$ n se elabor $\acute{o}$  un listado a partir de las bases de datos proporcionadas por las siguientes instituciones: Universidad del Valle de Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad Francisco Marroqu $\acute{i}$ n, Asociaci $\acute{o}$ n de Nutricionistas de Guatemala y el Colegio de Farmac $\acute{e}$ uticos y Qu $\acute{i}$ micos de Guatemala. Dicha lista incluy $\acute{o}$  a un total de 235 nutricionistas, de los cuales el 10% se encontraba fuera del pa $\acute{i}$ s en el momento de la realizaci $\acute{o}$ n del estudio.

De los 212 nutricionistas ubicados en Guatemala no fue posible localizar a 6. Por lo tanto, la lista se redujo a 206 nutricionistas, a quienes se les entreg $\acute{o}$  el cuestionario durante los meses de septiembre y octubre del a $\acute{n}$ o 2000, entreg $\acute{a}$ ndose personalmente en la residencia o lugar de trabajo, v $\acute{i}$ a fax, v $\acute{i}$ a correo electr $\acute{o}$ nico y por correo normal.

#### **2. Muestra**

De los 206 nutricionistas que recibieron el cuestionario, 184 lo entregaron dentro de la fecha establecida, conformando as $\acute{i}$  la muestra. Dicha muestra represent $\acute{o}$  el 78% del universo de nutricionistas.

#### **3. Unidad de an $\acute{a}$ lisis**

La unidad de an $\acute{a}$ lisis fue el nutricionista, quien a su vez fue el sujeto de informaci $\acute{o}$ n. La informaci $\acute{o}$ n brindada por el nutricionista se complement $\acute{o}$  con la que se obtuvo de empleadores y formadores.

### **B. Materiales**

#### **1. Materiales e instrumentos utilizados**

Para la recolecci $\acute{o}$ n de los datos se utilizaron los formularios presentados en el Anexo No. 1, 2 y 3, dirigidos respectivamente a: los nutricionistas, empleadores y quienes tienen la responsabilidad de la formaci $\acute{o}$ n del recurso.

#### **2. Dise $\acute{n}$ o del instrumento para la recolecci $\acute{o}$ n de datos**

El dise $\acute{n}$ o del instrumento para la recolecci $\acute{o}$ n de la informaci $\acute{o}$ n se realiz $\acute{o}$  con base en los objetivos del estudio y la revisi $\acute{o}$ n de instrumentos utilizados en investigaciones similares. El instrumento const $\acute{o}$  de tres cuestionarios, descritos a continuaci $\acute{o}$ n:

**a. Cuestionario 1: Información sobre el nutricionista**

La información relacionada con el nutricionista se dividió en cuatro partes:

- i. Información general sobre el nutricionista: datos personales e información sobre la condición académica.
- ii. Información sobre el ejercicio profesional del nutricionista: historial del ejercicio profesional y situación laboral.
- iii. Información relacionada con el desempeño profesional del nutricionista.
- iv. Incluyó la descripción de las funciones que el nutricionista realiza en su (s) área (s) de desempeño. Las áreas de desempeño que se tomaron en cuenta fueron: Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación, Nutrición Aplicada, Industria de Alimentos y Docencia e Investigación. Para cada una de estas áreas se establecieron las funciones de acuerdo al proceso administrativo. Solamente en el área de Nutrición Clínica se incluyeron funciones técnicas.

Las funciones incluidas en las áreas de Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación y Docencia e Investigación, se obtuvieron de las siguientes fuentes: Management of Medical Foodservice, de C. Sullivan (1985) y *Estudio de la cuantificación y perfil ocupacional del Nutricionista de El Salvador*, de S. Jiménez (1991). Las funciones del nutricionista en el área de Nutrición Aplicada se obtuvieron de la tesis *Funciones que desempeña el Nutricionista en programas de Nutrición Aplicada en Centro América y Panamá*, de V. Gómez (1976). En el caso de las funciones de este profesional en el área de Industria de Alimentos, éstas se obtuvieron a partir de una entrevista verbal realizada en agosto del 2000 con una nutricionista especializada en dicha área.

**b. Cuestionario 2: Información sobre el desempeño del nutricionista según la institución empleadora**

Este cuestionario abarcó información sobre el nutricionista de acuerdo a la institución empleadora, incluyendo la opinión del empleador sobre los nutricionistas en general, y sobre el nutricionista que en ese momento laboraba en la institución.

**c. Cuestionario 3: Información sobre el desempeño del nutricionista según la institución formadora**

El tercer cuestionario abarcó la información relacionada con la institución formadora, por lo que estuvo dirigido a los Directores de las Escuelas de Nutrición de las siguientes universidades: Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad del Valle de Guatemala y Universidad Francisco Marroquín. Por medio de este cuestionario fue posible determinar si la formación actual del nutricionista está enfocada a la situación alimentario-nutricional del país y su ubicación laboral deseable para afrontar dicha situación. También se logró establecer lo siguiente: las expectativas sobre el desempeño profesional ideal, actividades de adecuación curricular, actividades de educación continua, opinión sobre el desarrollo y futuro de la Carrera y campos prioritarios de especialización para el nutricionista, entre otras.

## **C. Metodología**

### **1. Tipo de estudio**

Se consideró un estudio de tipo vertical y descriptivo sobre la información recolectada a lo largo de 3 meses. Según el análisis y alcance de los resultados se obtuvo información sobre el número de nutricionistas que residen en Guatemala, sus características generales, su situación laboral, información sobre el desempeño profesional y las funciones y tareas que realiza en el mismo. Además, proporcionó información por parte de las personas que emplean a los nutricionistas y de las Escuelas de Nutrición existentes en Guatemala.

### **2. Área de estudio**

El estudio tuvo un alcance nacional, ya que se incluyeron a todos los nutricionistas de todas las regiones del país.

### **3. Validación del instrumento para la recolección de datos**

La validación del instrumento para la recolección de datos tuvo la finalidad de asegurar que a través de los cuestionarios fuese posible alcanzar los objetivos del estudio.

El procedimiento seguido para la validación del cuestionario número uno fue el siguiente: se entregó el cuestionario a varios nutricionistas con experiencia en las siguientes áreas de desempeño: Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación, Nutrición Aplicada, Industria de Alimentos y Docencia.

Los nutricionistas que participaron en la validación fueron los siguientes: dos Nutricionistas Clínicos del Hospital General San Juan de Dios; dos nutricionistas dedicados a la administración del servicio de alimentación del Centro Médico Militar; dos nutricionistas dedicados a la Nutrición Aplicada, ubicados en Central de Alimentos S.A. y el Programa Maestra; un nutricionista con experiencia previa en Alianza, S.A., para el área de Industria de Alimentos; y dos nutricionistas docentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En la validación del cuestionario número dos participaron los empleadores de nutricionistas del Programa Maestra y del Hospital Roosevelt. Y en la del cuestionario número tres, la Directora de la Escuela de Nutrición de la Universidad del Valle de Guatemala.

Durante la primera validación se le explicó a los participantes el objetivo de la actividad, y la importancia de su participación para el éxito del estudio. Se les solicitó que respondieran el cuestionario, con la libertad de realizar cualquier tipo de pregunta durante su desarrollo. Cuando completaron las respuestas se solicitó opinión sobre el cuestionario, haciendo énfasis en el formato, su estructura y la dificultad para la interpretación de las preguntas. Y por último, se solicitaron las sugerencias sobre los aspectos que debieran modificarse.

Después de realizar las modificaciones indicadas a los tres cuestionarios, se acudió a los mismos nutricionistas para que respondieran el

cuestionario modificado. Ninguno indicó necesaria la modificación de ningún aspecto, concluyendo así su validación.

#### **4. Para la recolección de datos**

La identificación del universo en estudio se realizó después de solicitar un listado de los nutricionistas egresados y graduados de las siguientes universidades: Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad del Valle de Guatemala y Universidad Francisco Marroquín, de los nutricionistas miembros de la Asociación de Nutricionistas de Guatemala y los colegiados en el Colegio de Farmacéuticos y Químicos de Guatemala, que incluyera el nombre completo, teléfono y/o dirección.

De acuerdo a la ubicación de cada nutricionista, se determinó la forma de entregar el cuestionario. Todos aquellos cuyo domicilio o trabajo se encontraba dentro del perímetro de la ciudad, se acordó telefónicamente el lugar de entrega. Algunos cuestionarios fueron enviados vía fax y otros vía correo electrónico. A los nutricionistas cuyos números telefónicos eran equivocados o que no poseían uno, el cuestionario se llevó a la dirección indicada.

En el caso de los nutricionistas cuyo lugar de trabajo se encontraba fuera del perímetro de la ciudad, se localizaron vía telefónica para determinar la forma de entrega. La mayoría se mandaron vía fax; el resto por correo o correo electrónico.

La entrega de los cuestionarios se inició el 31 de agosto de 2000, y finalizó el 13 de octubre del mismo año. Su recolección se realizó de la misma forma en la que se entregaron, iniciaron el 16 de octubre y finalizaron el 10 de noviembre.

Las instituciones empleadoras que participaron en el estudio son las siguientes: Hospital Roosevelt, Liga del Corazón, Programa Maestra, Universidad Francisco Marroquín, Cessiam y New Zealand Milk, cubriendo así las áreas de desempeño del nutricionista. Estos cuestionarios se entregaron personalmente previo a la aceptación de los empleadores de participar en el estudio.

La entrega y recolección de estos cuestionarios se realizó del 27 al 30 de noviembre.

La entrega de los cuestionarios dirigidos a las instituciones formadoras se realizó el 25 octubre, y su recolección durante noviembre.

#### **5. Para la tabulación y procesamiento de los datos**

Después de la recolección de la información, se procedió a la tabulación de los datos. La información se tabuló utilizando frecuencias absolutas y relativas para cada una de las variables en estudio.

La tabulación y procesamiento de la información se realizó en una hoja electrónica del programa Microsoft Excel versión 5.0.

## 6. Para el análisis de los datos

Se analizaron las variables incluidas sobre las características del nutricionista, la institución empleadora y la institución formadora de la forma siguiente:

i. Se hizo una descripción de los nutricionistas con relación a información sobre datos personales y su condición académica. El análisis se realizó de acuerdo a los porcentajes obtenidos de cada una de las variables en estudio.

ii. Se hizo una descripción del nutricionista en términos de su ejercicio profesional, tanto pasado como actual.

iii. Se analizaron las funciones y tareas que el nutricionista realiza en sus diferentes campos de acción. De esta forma fue posible caracterizar cada de sus áreas de desempeño de acuerdo a las actividades que desarrolla con mayor frecuencia en su campo de acción. Se tomaron en consideración todas aquellas funciones realizadas por un mínimo del 50% de los nutricionistas.

iv. Se analizó la información proporcionada por los empleadores del nutricionista. Con ésto se determinó la importancia que tiene este profesional en las diferentes áreas en las que puede desempeñarse, relacionándola con el grado de satisfacción del empleador hacia el profesional.

v. Se analizó la información proporcionada por las instituciones formadoras. Se establecieron las razones por las que la formación académica de cada institución está enfocada a la situación alimentario-nutricional de Guatemala. Además, se obtuvo información relacionada con la adecuación curricular, actividades de educación continua, ubicación deseable del nutricionista; así como también la situación actual del nutricionista dentro del mercado laboral y en el ámbito académico.

## VI. RESULTADOS

### A. Datos generales

La información general sobre los nutricionistas incluye sus datos personales e información sobre condición académica.

#### 1. Edad y sexo

En el Cuadro No. 1 se presentan los datos relacionados a edad y sexo de los nutricionistas participantes en el estudio.

Cuadro No. 1  
Edad y sexo de los nutricionistas

Sexo	Femenino		Masculino		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
20-29 años	76	41	5	3	81	44
30-39 años	60	33	6	3	66	36
40-49 años	23	12	0	0	23	12
50-59 años	11	6	1	1	12	7
60 años <	2	1	0	0	2	1
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>93</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Del total de nutricionistas, 172 (93%) corresponden al sexo femenino. El 80% del total está ubicado en las edades menores a 40 años.

#### 2. Origen

En el siguiente cuadro se presentan los países de donde son originarios los nutricionistas. De acuerdo a dicho cuadro, el 88% de los nutricionistas que participaron en el estudio son originarios de Guatemala; del resto, el 11% es originario de América y el 1% de Europa.

Cuadro No. 2

**País de origen de los nutricionistas que laboran en Guatemala**

<b>País de origen</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Guatemala	162	88
México	4	2
Costa Rica	3	2
El Salvador	3	2
Honduras	3	2
Estados Unidos de América	2	1
Chile	1	0.5
Colombia	1	0.5
Finlandia	1	0.5
Holanda	1	0.5
Nicaragua	1	0.5
Panamá	1	0.5
Venezuela	1	0.5
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**3. Estado civil**

En el cuadro No. 3 se presenta el estado civil de los nutricionistas de acuerdo al sexo. De éstos, el 51% se encuentran solteros y 49% son casados. Al hacer el análisis por sexo se observa la misma tendencia en el caso de las mujeres. En el caso de los hombres, el 66% se encuentran casados.

El cuadro No. 4 incluye el estado civil en relación a la edad de los nutricionistas. Dicho cuadro indica que de los solteros, la mayoría está en el rango de 20 y 29 años; de los casados, la mayoría se encuentra dentro de los 30 y 39 años.

Cuadro No. 3

**Distribución de los nutricionistas de acuerdo a estado civil y sexo**

<b>Estado civil</b>	<b>Solteros</b>		<b>Casados</b>		<b>Total</b>	
	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
<b>Femenino</b>	85	46	87	47	172	93
<b>Masculino</b>	8	5	4	2	12	7
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>51</b>	<b>91</b>	<b>49</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Cuadro No. 4

**Distribución de los nutricionistas de acuerdo a estado civil y edad**

Estado civil	Solteros		Casados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Edad						
20-29 años	59	32	22	12	81	44
30-39 años	22	12	44	24	66	36
40-49 años	7	4	16	9	23	12
50-59 años	5	3	7	4	12	7
60 años <	0	0	2	1	2	1
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>51</b>	<b>91</b>	<b>49</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**B. Información sobre condición académica****1. Escuela de formación académica**

En el cuadro No. 5 se presenta la distribución de nutricionistas de acuerdo a la Escuela donde recibieron su formación académica. La mayoría (68%) realizó sus estudios en la Universidad de San Carlos de Guatemala. De éstos, 41 son egresados de la Escuela regional del INCAP que dio inicio a la carrera de Nutrición con el aval de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Cuadro No. 5

**Institución de formación académica los nutricionistas**

Institución	No.	%
Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá/ Universidad de San Carlos de Guatemala	41	22
Universidad de San Carlos de Guatemala	85	46
Universidad del Valle de Guatemala	31	17
Universidad Francisco Marroquín	21	11
Otra	6	3
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Incluye las siguientes Universidades: Universidad de Chile, en Chile; Universidad Javeriana, en Colombia; Universidad de Quito, en Ecuador; Universidad de Leuven, en Bélgica; Escuela de Nutrición, en Holanda; Universidad del Estado de Kansas, en Estados Unidos de América.

**2. Año de egreso y graduación**

Del total de nutricionistas participantes, 142 se han graduado, cifra que representa el 77%. Cuarenta y dos nutricionistas están categorizados como estudiantes con pènsun cerrado. A partir de 1990 se manifiesta el mayor número de egresados y participantes en la carrera, tal y como lo indica el cuadro No. 6.

Cuadro No. 6

**Año de egreso y graduación de los nutricionistas**

Año	Graduados		Pésum cerrado		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
< 1970	6	3	0	0	6	3
1970-1974	5	3	4	2	9	5
1975-1979	8	4	1	1	9	5
1980-1984	15	8	1	1	16	9
1985-1989	8	4	8	4	16	9
1990-1994	26	14	15	8	41	22
1995-1999	57	31	13	7	70	38
2000 <	17	9	0	0	17	9
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>77</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**3. Capacitación recibida**

Las áreas en las que los nutricionistas han recibido capacitación se muestran en el cuadro No. 7. Dicho cuadro indica que el área de nutrición clínica muestra una tendencia mayoritaria en la capacitación de los profesionales.

Cuadro No. 7

**Capacitaciones recibidas por los nutricionistas**

Área de capacitación	No.
Nutrición Clínica	91
Educación	52
Evaluación Nutricional	48
Formulación y Administración de Proyectos	45
Investigación	41
Salud Pública	33
Planificación en Alimentación y Nutrición	32
Encuestas dietéticas	28
Administración de Servicios de Alimentación	24
Ciencia y Tecnología de Alimentos	24
Procesos de Desarrollo	23
Informática Aplicada a la Alimentación y Nutrición	21
Administración	3
Ventas y Promoción	3
Otros	23

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

- \* Incluye las siguientes áreas: nutrición deportiva; administración educativa; mercadeo; administración de recursos humanos; epidemiología; análisis y desarrollo de sistemas; gastronomía; antropometría; administración hospitalaria; negociación, género y desarrollo; desarrollo comunitario; biología molecular; elaboración de artículos científicos; psicología clínica; rehabilitación psicosocial; financiamiento y desarrollo; y sistema integral de atención en salud.

#### 4. Publicaciones realizadas

Los datos registrados indicaron que se han realizado 188 publicaciones de diferente tipo, durante el término de 30 años de ejercicio de la profesión en Guatemala (cuadro No. 8). La producción documental es reducida en relación al número de nutricionistas. En el cuadro No. 9 se muestran datos relacionados a las áreas en las que se han realizado las diferentes publicaciones

Cuadro No. 8

#### Publicaciones realizadas por los nutricionistas<sup>a</sup>

Tipo de publicación	Autor	Coautor	Total
	No.	No.	No.
Libro	2	2	4
Artículo en revista científica	41	16	57
Artículo en revista no científica	31	3	34
Folleto	19	4	23
Manual	15	16	31
Informe técnico	25	11	36
Otro <sup>*</sup>	1	2	3
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>54</b>	<b>188</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

- <sup>a</sup> El 45% (n=83) de los nutricionistas encuestados han realizado algún tipo de publicación.
- \* Incluye las publicaciones para "Cursos de Nutrición Clínica a Distancia".

Cuadro No. 9

**Áreas en las que los nutricionistas han realizado publicaciones**

Área	No.
Nutrición Clínica	23
Ciencia y Tecnología de Alimentos	18
Nutrición Aplicada	11
Educación Alimentario-Nutricional	9
Nutrición Humana	7
Lactancia Materna	4
Seguridad Alimentaria-Nutricional	4
Planificación de intervenciones	4
Nutrición Infantil	4
Administración de Servicios de Alimentación	4
Nutrición y Alimentación	3
Nutrición Deportiva	3
Acondicionamiento físico	2
Antropometría	2
Administración	2
Nutrición y cáncer	2
Salud Pública	2
Nutrición en situaciones de emergencia	2
Otras	15

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Incluye las siguientes áreas: Mercadeo Nutricional; Nutrición Geriátrica; Docencia; Transferencia de tecnología; Readequación curricular; Alimentación institucional; Recursos Humanos; Desarrollo Social; Metodología para la evaluación de proteínas; Control de controles; Difusión de Información; y Comunicación Social

### 5. Especialización y estudios de post-grado

De los 142 nutricionistas graduados, el 26% han completado estudios de post-grado, la mayoría de ellos con grado de maestría, tal y como lo indica el cuadro No. 10. Las áreas de estudio y las instituciones donde realizaron los estudios se muestran en los cuadros No. 11 y No. 12, respectivamente.

Cuadro No. 10

**Estudios de post-grado realizados por los nutricionistas**

Grado académico	No.	%
Doctorado	1	3
Maestría	27	73
Especialidad	9	24
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Cuadro No. 11  
**Áreas en las que los nutricionistas poseen estudios de post-grado**

Área	No.	%
Nutrición Humana	9	24
Nutrición y Alimentación	6	16
Nutrición en Salud Pública	5	14
Ciencia y Tecnología de Alimentos	4	11
Administración	3	8
Nutrición Deportiva	3	8
Docencia	2	5
Nutrición Clínica	1	3
Administración de Servicios de Alimentación	1	3
Investigación en Alimentación y Nutrición	1	3
Procesos de Desarrollo	1	3
Medición, evaluación e investigación educativas	1	3
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Cuadro No. 12  
**Institución en la que los nutricionistas realizaron estudios de post-grado**

Institución	No.	%
Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá/ Universidad de San Carlos de Guatemala	10	27
Universidad de San Carlos de Guatemala	8	22
Universidad del Valle de Guatemala	1	3
Instituto Nacional de Administración Pública	2	5
Otra*	16	43
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Incluye las siguientes Instituciones: Universidad de Costa Rica, en Costa Rica; INCAE, en Costa Rica; Universidad Iberoamericana, en México; Escuela de Salud Pública, en México; Fundación Santa Fe, en Colombia; Universidad de Venezuela, en Venezuela; Universidad de Mississippi del Sur, en Estados Unidos de América; Universidad de Michigan, en Estados Unidos de América; Universidad de Columbia, en Estados Unidos de América; Universidad de California, en Estados Unidos de América; Universidad de Santiago de Compostela, en España; Universidad de Nymegen, en Holanda; Universidad de Leuven, en Bélgica; Universidad de Gent, en Bélgica; Universidad de Helsinki, en Finlandia.

## 6. Estudios actuales de post-grado

De los 142 nutricionistas graduados, 20 refirieron que se encuentran realizando estudios de post-grado, la mayoría de los cuales los realiza en el área de docencia. Otros se encuentran en áreas de Nutrición Humana, Administración y Ciencia y Tecnología de Alimentos. La distribución de los profesionales se presenta en el cuadro No. 13.

Entre las instituciones en las que se encuentran realizando sus estudios se mencionaron las siguientes: Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad del Valle de Guatemala y Universidad Francisco Marroquín. Dos nutricionistas refirieron que sus estudios los realizan a distancia a través de tecnología virtual.

Cuadro No. 13

**Áreas en las que los nutricionistas se encuentran realizando estudios de post-grado**

Área	No.	%
Docencia	7	35
Nutrición Humana	4	20
Administración	3	15
Ciencia y Tecnología de Alimentos	2	10
Procesos de Desarrollo	1	5
Evaluación y formulación de proyectos	1	5
Administración de Recursos Humanos	1	5
Planificación curricular	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**C. Información sobre el ejercicio profesional**

La información sobre el ejercicio profesional del nutricionista incluye las áreas en las que el nutricionista posee experiencia laboral, así como también la información relacionada con esa situación.

**1. Experiencia laboral**

En el siguiente cuadro se presentan las áreas en las que los nutricionistas han ejercido su profesión. Las áreas en las que mayormente se han ejercido son: nutrición clínica, educación alimentario y nutricional, administración de servicios de alimentación, investigación, nutrición aplicada y docencia. El área de mercadeo en la industria de alimentos ha incrementado la oferta de trabajo.

Cuadro No. 14

**Distribución de nutricionistas por área en que han ejercido la profesión (n=184)**

Área	No.	%*
Nutrición Clínica Hospitalaria	86	47
Educación Alimentario-Nutricional	86	47
Nutrición Clínica a nivel privado	85	46
Administración de Servicios de Alimentación	61	33
Investigación	53	29
Nutrición Aplicada	52	28
Docencia a nivel superior	49	27
Mercadeo	39	21
Planificación Alimentario-Nutricional	38	21
Industria de Alimentos	16	9
Salud Pública	5	3
Nutrición Deportiva	4	2
Desarrollo de procesos	2	1
Asesoría en Nutrición	2	1
Planificación Estratégica	2	1

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Porcentaje en relación al total de nutricionistas encuestados (n=184).

## 2. Situación laboral

En el cuadro No. 15 se presenta el número de nutricionistas empleados y desempleados. De los 184 nutricionistas participantes, el 84% se encuentra empleado, ya sea ejerciendo la profesión o no.

En los cuadros No. 16, 17, 18 y 19 se presenta la información sobre las razones del desempleo, nutricionistas que no ejercen la profesión, las razones por no ejercerla y la ocupación de los mismos, respectivamente.

Cuadro No. 15

**Situación laboral de los nutricionistas**

Situación laboral	No.	%
Desempleado	29	16
Empleado	155	84
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

### a. Razones del desempleo

En el cuadro siguiente se presentan las razones por las que el 16% de la muestra de nutricionistas se encuentra desempleado. De estas razones, la principal es que se encuentran realizando el trabajo de graduación.

Cuadro No. 16

**Razones por las cuales los nutricionistas se encuentran desempleados (n=29)**

<b>Razón</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Dedicación al trabajo de graduación	15	52
Dedicación al hogar	6	21
Jubilación	3	10
Falta de oportunidades de trabajo	1	3
No desea trabajar	1	3
Bajos salarios	1	3
Realización de estudios de maestría	1	3
Problemas de salud	1	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**b. Ejercicio de la profesión**

De los 155 nutricionistas que indicaron estar empleados cuando se realizó el estudio, el 92% ejerce la profesión, tal y como se indica en el cuadro No. 17.

Cuadro No. 17

**Distribución de nutricionistas empleados que ejercen o no en las áreas de la profesión (n=155)**

<b>Ejerce la profesión</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
No	12	8
Si	143	92
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**c. Ocupación de los que no ejercen la profesión**

En el cuadro No. 18 se presenta la ocupación del 8% de los nutricionistas empleados que no ejercen en campos de la profesión.

Cuadro No. 18

**Ocupación de los nutricionistas empleados que no ejercen la profesión (n=12)**

Ocupación	No.	%
Administración de negocio propio	4	33
Traducción jurado	2	17
Administración y Desarrollo	1	8
Recursos Humanos	1	8
Gerente de producto farmacéutico	1	8
Desarrollo de proyectos	1	8
Profesor de idiomas	1	8
Docencia a nivel medio	1	8
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**d. Razones de no ejercer la profesión**

Los 12 participantes que se encuentran trabajando pero no como nutricionistas, refirieron las razones presentadas en el cuadro No. 19 como justificación de no ejercer la profesión.

Cuadro No. 19

**Razones por las que los nutricionistas no ejercen la profesión (n=12)**

Razón	No.	%
Administración de negocio propio	4	33
Mejor remuneración en otros trabajos	3	25
Insatisfacción con la profesión	3	25
Se dedica a otra profesión	2	17
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**D. Información sobre la situación laboral como nutricionista**

En los siguientes cuadros se incluye la información sobre el desempeño profesional de los 143 nutricionistas que en el momento del estudio se encontraban ejerciendo la profesión.

**1. Número de trabajos por nutricionista**

El cuadro No. 20 presenta la distribución de los 143 nutricionistas que ejercen la profesión en uno, dos o tres trabajos.

Cuadro No. 20

**Distribución de nutricionistas que ejercen la profesión en uno o más trabajos (n=143)**

Número de trabajos	Número	Porcentaje
1 trabajo	86	60
2 trabajos	44	31
3 trabajos	13	9
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**2. Distribución de nutricionistas por áreas de trabajo**

En el momento en que se realizó el estudio, los 143 nutricionistas que ejercían la profesión ocupaban 213 plazas de trabajo. En el cuadro No. 21 se presenta la distribución de los nutricionistas en las áreas de trabajo registradas. La mayoría estuvo ubicada en el área de nutrición clínica a nivel privado. En los cuadros No. 22, 23 y 24 se presenta la distribución de los nutricionistas en las áreas de trabajo para el primero, segundo y tercer trabajos, respectivamente.

Cuadro No. 21

**Distribución de los nutricionistas que ejercen la profesión en las áreas de trabajo (n=213)\***

Área de trabajo	No.	%
Nutrición Clínica a Nivel Privado	44	21
Docencia a Nivel Superior	25	12
Nutrición Clínica no Hospitalaria	24	11
Mercadeo	22	10
Administración de Servicios de Alimentación	16	8
Nutrición Clínica Hospitalaria	14	7
Nutrición Aplicada	12	6
Educación Alimentario-Nutricional	12	6
Industria de Alimentos	10	5
Nutrición Clínica Hospitalaria y Administración de Servicios de Alimentación	8	4
Investigación	7	3
Nutrición Aplicada y Planificación Alimentario-Nutricional	5	2
Planificación Alimentario-Nutricional	4	2
Salud Pública	4	2
Planificación y Educación Alimentario-Nutricional	3	1
Asesorías en Nutrición (en Servicios de Alimentación e Industrias de alimentos)	3	1
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Cifra que corresponde a 213 puestos de trabajo.

a. **Distribución de los nutricionistas en las áreas de trabajo en el primer trabajo**

Cuadro No. 22

**Distribución de los nutricionistas que ejercen la profesión en las áreas de trabajo del primer trabajo (n=143)\***

Área de trabajo	No.	%
Mercadeo	20	14
Nutrición Clínica a Nivel Privado	16	11
Nutrición Clínica no Hospitalaria	15	10
Administración de Servicios de Alimentación	14	10
Docencia a Nivel Superior	13	9
Nutrición Clínica Hospitalaria	11	8
Nutrición Aplicada	10	7
Educación Alimentario-Nutricional	9	6
Nutrición Clínica Hospitalaria y Administración de Servicios de Alimentación	8	6
Industria de Alimentos	6	4
Investigación	6	4
Planificación Alimentario-Nutricional	4	3
Salud Pública	4	3
Nutrición Aplicada y Planificación Alimentario-Nutricional	4	3
Planificación y Educación Alimentario-Nutricional	3	2
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

b. **Distribución de los nutricionistas en las áreas de trabajo en el segundo trabajo**

Cuadro No. 23

**Distribución de los nutricionistas que ejercen la profesión en las áreas de trabajo del segundo trabajo (n=57)\***

Área de trabajo	No.	%
Nutrición Clínica a Nivel Privado	22	39
Docencia a Nivel Superior	12	21
Nutrición Clínica no Hospitalaria	6	11
Nutrición Clínica Hospitalaria	3	5
Industria de Alimentos	3	5
Mercadeo	2	4
Nutrición Aplicada	2	4
Educación Alimentario-Nutricional	2	4
Asesorías en Nutrición	2	4
Administración de Servicios de Alimentación	1	2
Investigación	1	2
Nutrición Aplicada y Planificación Alimentario-Nutricional	1	2
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**c. Distribución de los nutricionistas en las áreas de trabajo en el tercer trabajo**

Cuadro No. 24

**Distribución de los nutricionistas que ejercen la profesión en las áreas de trabajo del tercer trabajo (n=13)**

<b>Área de trabajo</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Nutrición Clínica a Nivel Privado	6	46
Nutrición Clínica no Hospitalaria	3	23
Administración de Servicios de Alimentación	1	8
Educación Alimentario-Nutricional	1	8
Industria de Alimentos	1	8
Asesorías en Nutrición	1	8
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

**3. Instituciones en las que laboran los nutricionistas**

Los 213 puestos de trabajo se encuentran distribuidos en las instituciones que se presentan en el cuadro No. 25.

Cuadro No. 25

**Distribución de los nutricionistas en las instituciones en las que trabajan (n=213)\***

Instituciones en las que trabajan los nutricionistas	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3	Total	
	No.	No.	No.	No.	%
Hospital Público	30	0	1	31	15
Clínica Privada	16	22	6	44	21
Universidad estatal	16	1	0	17	8
Organización Gubernamental (Ministerios u otros)	12	0	0	12	6
Empresa de productos farmacéuticos y/o nutricionales	11	0	0	11	5
Organización No Gubernamental	10	2	0	12	6
Empresa de Alimentos	9	3	0	12	6
Organismo de Cooperación Internacional	6	2	0	8	4
Industria de Alimentos	5	5	1	11	5
Universidad privada	5	11	0	16	8
Clínicas de Servicios Médicos	5	1	1	7	3
Empresa de Asesorías en Nutrición	5	0	1	6	3
Hospital Privado	4	2	0	6	3
Organismo de Cooperación Técnica	3	1	0	4	2
Clínica de Estética	3	2	0	5	2
Industria de Alimentos para animales	1	0	0	1	1
Hogares/Guarderías	1	1	1	3	1
Gimnasio/Club Social	1	2	0	3	1
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>213</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Corresponde a 213 puestos de trabajo.

#### 4. Ubicación geográfica de las instituciones

La ubicación geográfica de las instituciones en las que se distribuyen los puestos de trabajo se presenta en el cuadro No. 26, la mayoría de las cuales se encuentra en el departamento de Guatemala.

Cuadro No. 26

**Ubicación geográfica de las instituciones en las que trabajan los nutricionistas (n=213)\***

Ubicación geográfica	No.	%
Departamento de Guatemala	189	89
Departamento de Quetzaltenango	6	3
Departamento de Sacatepéquez	4	2
Departamento de Quiché	4	2
Departamento de Alta Verapaz	4	2
Departamento de Huehuetenango	3	1
Departamento de Chiquimula	2	1
Departamento de Escuintla	1	--
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Corresponde a 213 puestos de trabajo.

**5. Tipo de las instituciones en las que trabajan los nutricionistas**

En el cuadro siguiente se muestra la distribución de los puestos de trabajo de acuerdo al tipo de institución en las que trabajan los nutricionistas. La mayoría de las instituciones pertenecen a la iniciativa privada.

Cuadro No. 27

**Distribución de los puestos de trabajo de acuerdo al tipo de las instituciones (n=213)\***

Tipo de institución	No.	%
Empresa Privada	121	57
Organización Gubernamental	34	16
Autónoma	32	15
Organización No Gubernamental	17	8
Organismo Internacional	8	4
Organismo de Cooperación Técnica	1	1
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Corresponde a 213 puestos de trabajo.

**6. Sector de las instituciones**

En el cuadro No. 28 se presenta la distribución de los sectores en los cuales se ubican los puestos de trabajo para nutricionistas.

Cuadro No. 28

**Distribución de los puestos de trabajo de acuerdo al sector de las instituciones (n=213)\***

Sector de la institución	No.	%
Salud	107	50
Educación	43	20
Industria	40	19
Agencias de cooperación	15	7
Planificación	3	1
Desarrollo	3	1
Investigación	2	1
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Corresponde a 213 puestos de trabajo.

**7. Vinculación laboral con las instituciones**

Los tipos de contrato entre los nutricionistas y las instituciones empleadoras se presentan en el siguiente cuadro. En muchos casos no se tiene una vinculación laboral ya que son propietarios de sus empresas, principalmente de clínicas privadas.

Cuadro No. 29

**Tipo de contrato de trabajo entre los nutricionistas y las instituciones (n=213)\***

Tipo de contrato de trabajo entre el nutricionista y la institución	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3	Total
	No.	No.	No.	No.
Contrato indefinido	38	3	0	41
Presupuestado	31	0	0	31
Contrato definido	29	8	0	37
Servicios profesionales	24	19	4	47
Sin contrato (Negocio propio)	20	26	8	54
Ad honorem	1	1	1	3
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>213</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Corresponde a 213 puestos de trabajo.

**8. Jornada laboral**

A continuación se presentan las jornadas laborales semanales de los nutricionistas en el primero, segundo y tercer trabajos.

Cuadro No. 30  
**Jornada laboral semanal de los nutricionistas**

Jornada laboral semanal de los nutricionistas	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
	No.	No.	No.
1-10 horas	18	43	12
11-20 horas	20	9	1
21-30 horas	18	5	0
31-40 horas	55	0	0
41-60 horas	32	0	0
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>57</b>	<b>13</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

### 9. Tiempo de trabajar en las instituciones

El cuadro No. 31 presentan los datos sobre el tiempo que los nutricionistas llevan de laborar en las instituciones en el momento en que se realizó el estudio.

Cuadro No. 31  
**Tiempo que los nutricionistas llevan de trabajar en las instituciones**

Tiempo de trabajar en la institución	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
	No.	No.	No.
Menos de 1 año	50	25	6
1-5 años	59	28	4
6-10 años	17	4	3
11-15 años	14	0	0
Más de 15 años	3	0	0
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>57</b>	<b>13</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

### 10. Salarios

El siguiente cuadro presenta los datos referidos por los nutricionistas en cuanto a la remuneración recibida en los puestos de trabajo, que incluye los rangos de los salarios totales recibidos por aquellos con un trabajo, dos y tres trabajos.

Cuadro No. 32

**Distribución de los salarios que devengan los nutricionistas (n=142)\***

Salarios que devengan los nutricionistas	Nutricionistas con 1 trabajo	Nutricionistas con 2 trabajos	Nutricionistas con 3 trabajos	Total	
	No.	No.	No.	No.	%
< Q 1,000	4	0	0	4	3
Q 1,000 - 2,500	9	2	0	11	8
Q 2,500 - 5,000	31	10	2	44	31
Q 5,000 - 7,500	29	10	3	42	30
Q 7,500 - 10,000	5	10	3	17	12
Q 10,000 - 12,500	3	7	0	10	7
Q 12,500 - 15,000	2	2	1	5	4
Q 15,000 <	3	3	3	9	6
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>142*</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Incluye a los nutricionistas que ejercen la profesión, a excepción de una nutricionista que brinda sus servicios *ad honorem* en sus tres empleos.

**11. Prestaciones laborales**

Las prestaciones laborales que reciben los nutricionistas en las instituciones empleadoras se presentan en el cuadro No. 33. De este cuadro se excluyeron a los nutricionistas que poseen negocio propio, razón por la que no perciben ninguna prestación.

Cuadro No. 33

**Prestaciones que ofrecen las instituciones empleadoras a los nutricionistas<sup>a</sup>**

Prestaciones que ofrecen las instituciones empleadoras	Empleo 1	Empleo 2
	No.	No.
Prestaciones de ley	73	6
Seguro de salud	10	3
Seguro de invalidez, vejez y sobrevivencia	10	2
Vacaciones	12	6
Licencia pre- y post-natal	9	1
Derecho a indemnización universal	22	4
Seguro de vida	56	5
Bonificación profesional	53	3
Derecho a jubilación	46	3
Gastos de representación	28	4
Otras	6	0

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

<sup>a</sup> No incluye a 58 nutricionistas que poseen negocios propios.

- \* Incluye las siguientes prestaciones: Seguro de Salud; Seguro de Invalidez, vejez y sobrevivencia; Aguinaldo; Bono 14; Indemnización; Vacaciones; Licencia pre- y post-natal.
- \*\* Incluye las siguientes prestaciones: Fondo de previsión; servicios médicos; comisiones; bonificación anual por resultados; alimentación para hijos menores de un año; y ayuda financiera para la compra de útiles escolares.

## E. Información sobre el nutricionista y la profesión

En esta sección se describen las principales razones por las que los nutricionistas se encuentran satisfechos e insatisfechos con la profesión, así como también el grado satisfacción e insatisfacción.

Además, se incluyen las áreas de demanda de educación continua que los nutricionistas consideraron importantes para el mejoramiento de su desempeño y para el fortalecimiento de su participación en el mejoramiento de la situación alimentario-nutricional del país.

### 1. Satisfacción con la profesión

El cuadro No. 34 presenta las razones referidas por los nutricionistas participantes por las cuales se encuentran satisfechos con la profesión. De estas razones, la principal fue la realización personal.

El grado de satisfacción con la profesión se presenta en el cuadro No. 35. De acuerdo a la información proporcionada, la mayoría de los nutricionistas se encuentra satisfecho con la profesión.

Cuadro No. 34

**Razones principales referidas por los nutricionistas por las que se encuentran satisfechos con la profesión**

<b>Orden descendente de las razones referidas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Total</b>
<b>Razones de satisfacción</b>	<b>No.</b>	<b>No.</b>	<b>No.</b>	<b>No.</b>
Realización personal	68	29	21	118
Estimación de la profesión	42	14	22	78
Cumple con sus expectativas profesionales	25	28	25	78
Servicio social	18	20	24	62
Buenas oportunidades de trabajo	6	9	8	23
Estabilidad en el cargo	5	14	9	28
Poder de decisión	4	10	14	28
Oportunidades de especialización	4	18	12	34
Trabajo en equipo	3	13	8	24
Relaciones públicas	2	11	12	25
Prestaciones sociales	1	4	7	12
Bien remunerada	1	9	12	22
Otra	3	2	4	9

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

- \* Incluye las siguientes razones: Horario flexible; ambiente de trabajo agradable; auto-demonstración de capacidades; amplitud temática; amplio campo de acción; y oportunidad de influir en los estratos de decisión política en beneficio de la población.

Cuadro No. 35

**Grado de satisfacción con la profesión referidos por los nutricionistas (n=182)\***

<b>Grado de satisfacción</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Totalmente satisfecho	29	16
Muy satisfecho	77	42
Satisfecho	73	40
Indiferente	3	2
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

- \* Corresponde al número de nutricionistas que indicaron por lo menos una razón por la que se encuentran satisfechos con la profesión.

## 2. Insatisfacción con la profesión

En el cuadro No. 36 se presentan las razones de insatisfacción hacia la profesión referidas por los nutricionistas. De estas razones, la principal fue la de los bajos salarios. De acuerdo a estas razones, los nutricionistas refirieron sentirse indiferentes o insatisfechos con la profesión (cuadro No.37).

Cuadro No. 36

**Tres razones principales referidas por los nutricionistas por las que se encuentran insatisfechos con la profesión en orden descendente**

<b>Orden descendente de las razones referidas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Total</b>
<b>Razones de insatisfacción con la profesión</b>	<b>No.</b>	<b>No.</b>	<b>No.</b>	<b>No.</b>
Bajos salarios	43	38	9	90
Subestimación de la profesión	33	20	13	66
Falta de oportunidades de especialización	18	11	16	45
Falta de oportunidades de trabajo	15	20	27	62
Falta de prestaciones sociales	6	10	10	26
Inestabilidad en el cargo	4	5	12	21
Asignación de actividades no propias a su puesto	4	11	13	28
No cumple con sus expectativas profesionales	3	3	4	11
Falta de poder de decisión	1	9	11	21
Otra	1	0	2	3

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

- \* Incluye las siguientes razones: Imposibilidad de crecer dentro de la empresa; procesos administrativos burocráticos; y falta de recursos para realizar mejor el trabajo.

Cuadro No. 37

**Grado de insatisfacción con la profesión referidos por los nutricionistas (n=128)\***

Grado de satisfacción	No.	%
Indiferente	57	45
Insatisfecho	56	44
Muy insatisfecho	13	10
Totalmente insatisfecho	2	2
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100</b>

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Corresponde al número de nutricionistas que indicaron por lo menos una razón por la que se encuentran insatisfechos con la profesión.

### 3. Educación continua

Las áreas referidas por los nutricionistas en las que debe existir educación continua o actualización se presentan el cuadro No. 37. De éstas, la Nutrición Clínica, Aplicada y Humana fueron las consideradas como las más importantes

Cuadro No. 38

**Áreas de interés para programas de educación continua referidas por los nutricionistas**

Área	Número
Nutrición Clínica	79
Nutrición Aplicada	48
Nutrición Humana	35
Investigación en Nutrición	23
Educación Alimentario-Nutricional	21
Ciencia y Tecnología de Alimentos	20
Administración	16
Mercadeo Profesional	14
Administración de Servicios de Alimentación	13
Informática en Nutrición	13
Avances médico-nutricionales	12
Otras	77

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

\* Incluye las siguientes áreas: Docencia; Epidemiología; Nutrición preventiva y como medicina alternativa; Administración de programas de salud y de desarrollo de la comunidad; Administración de Recursos Humanos; Ética y legislación profesional; Bioquímica; Elaboración y validación de material educativo; Uso y aplicación de medios de comunicación en Nutrición; Políticas de Gobierno; Situación alimentario-nutricional actual; Psicología; Planificación y desarrollo social; Procesos de desarrollo; Educación y orientación para el consumidor; Alimentos nutricionalmente mejorados y suplementos nutricionales; Publicidad; Mercadeo y Venta de Proyectos; Procesos de Gestión; Género; Economía Alimentario-Nutricional; Derecho mercantil, laboral y civil; Finanzas; Estadística actual; Codex Alimentarius; Operacionalización de la SAN;

Operacionalización del desarrollo humano integral sostenible; Planificación estratégica e intersectorial; y Administración hospitalaria.

## **F. Funciones realizadas según el área de desempeño profesional**

Las funciones incluidas en las siguientes tablas son las que caracterizan las áreas de desempeño del nutricionista en Guatemala, para lo cual se tomaron en cuenta todas aquellas funciones realizadas por el 50% de los nutricionistas como mínimo. Dichas funciones se mencionan en orden de importancia, de acuerdo a cada uno de los componentes del proceso administrativo. En el Anexo No. 4 se presentan las tablas que incluyen las funciones realizadas por los nutricionistas según el área de desempeño.

Las funciones que no se incluyeron en el cuestionario que los nutricionistas participantes indicaron realizar en sus áreas de desempeño se mencionan antes de cada una de las tablas.

### **1. Nutrición Clínica**

De los 213 puestos de trabajo, el 42% lo conforman aquellos nutricionistas que se desempeñan en el área de Nutrición Clínica, en la cual están incluidos aquellos que trabajan en clínicas privadas, hospitales y clínicas de servicios médicos (referirse al cuadro No. 21). De los nutricionistas que realizan nutrición clínica hospitalaria, ocho de ellos también se dedican a la administración del servicio de alimentación del hospital en el cual trabajan.

Las funciones administrativas que caracterizan al nutricionista en el área clínica son tan sólo la mitad de todas las funciones administrativas incluidas en el cuestionario, resultantes luego de eliminar aquellas realizadas por menos del 50%. Dentro del proceso administrativo, el nutricionista le dedica más tiempo a la planificación, dirección y ejecución de actividades, invirtiendo menos tiempo en su control y evaluación, según lo indica la tabla No. 1.

La ejecución de funciones técnicas fue más frecuente que la de funciones administrativas. Las funciones técnicas realizadas por la mayoría de los nutricionistas se presentan en la tabla No. 2. La función técnica más importante resultó ser la educación alimentario-nutricional.

Las funciones que no se incluyeron y que los nutricionistas indicaron que caracterizan el área clínica son: 1) auto-educación continua, a través de la participación en reuniones científicas y actualización personal en temas de interés profesional; 2) promoción y divulgación de la Clínica en la cual trabajan y participan en jornadas de salud; y 3) coordinación con empresas de productos alimenticios y/o nutricionales para que visiten la clínica.

Tabla No. 1

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas que caracterizan el área de Nutrición Clínica**

<b>PLANIFICACIÓN</b>
1. Planifica la dieta
2. Planifica y organiza los recursos para proveer un cuidado nutricional efectivo
3. Elabora un plan de trabajo
<b>ORGANIZACION</b>
1. Coordina actividades con otros profesionales
2. Organiza y sistematiza los procedimientos para realizar la consulta nutricional
<b>DIRECCION</b>
1. Brinda capacitación en alimentación y nutrición
2. Recopila y utiliza información operacional pertinente para asegurar un cuidado nutricional de calidad
3. Utiliza el esfuerzo humano y facilita los recursos eficiente y eficazmente
<b>EJECUCION</b>
1. Desarrolla la consulta dietética
2. Utiliza herramientas apropiadas en la prestación del cuidado nutricional
3. Elabora informes periódicamente
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>
1. Evalúa la satisfacción de la atención

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Las funciones incluidas en la tabla anterior son realizadas por el 50% o más de los nutricionistas. Sin embargo, existen otras funciones que por la importancia que representan deberían caracterizar su desempeño, pero son realizadas por menos del 50% (referirse a la tabla No. 7). De estas funciones, se consideraron las siguientes como las más importantes: 1) Planificación y desarrollo de programas de capacitación para el personal y de educación para pacientes; 2) establecimiento, evaluación y supervisión de procedimientos; y 3) evaluación de los alimentos servidos de acuerdo a los estándares de calidad y prescripciones dietéticas.

Tabla No. 2

**Funciones técnicas realizadas por los nutricionistas que caracterizan el área de Nutrición Clínica**

1. Aconseja al paciente y familiares en los principios nutricionales, planes dietéticos, selección de alimentos y economía, adaptando los planes al individuo
2. Desarrolla la evaluación del estado nutricional utilizando los indicadores básicos
3. Evalúa la efectividad del tratamiento nutricional
4. Evalúa el cuidado nutricional y provee seguimiento para su cuidado
5. Comunica la historia dietética adecuada e información del cuidado nutricional a través de registros
6. Desarrolla el cuidado nutricional basado en la estimación de las necesidades nutricionales y su correlación con otros planes del cuidado de la salud
7. Recopila y desarrolla material educativo y lo utiliza como ayuda durante la educación nutricional
8. Interpreta, evalúa y utiliza información y tecnología reciente y adecuada relacionada con el cuidado nutricional
9. Desarrolla y aplica protocolos de tratamiento nutricional

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

## 2. Administración de Servicios de Alimentación

El 12% de los 213 puestos de trabajo están ubicados en el área de Administración de Servicios de Alimentación (referirse al cuadro No. 21), en donde se incluye a todos aquellos nutricionistas que laboran en servicios de alimentación, hospitalarios y no hospitalarios, y a uno que brinda asesorías en este campo. De estos nutricionistas, ocho se desarrollan simultáneamente como clínicos y como administradores del servicio de alimentación de la institución en la que trabajan.

Los nutricionistas dedicados a la Administración de Servicios de Alimentación se caracterizan por desarrollar la mayoría de las funciones del proceso administrativo incluidas en el cuestionario (referirse a la tabla No. 3). De estas funciones, las más importantes son: administración del recurso humano, planificación de menús, desarrollo de recetas estandarizadas y evaluación sensorial de las preparaciones.

Tabla No. 3

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas que caracterizan el área de Administración de Servicios de Alimentación**

<b>PLANIFICACION</b>
1. Planifica programas y/o actividades de capacitación o educación alimentario-nutricional para personal
2. Planifica menús
3. Elabora cuadros de rotación de personal
4. Supervisa o elabora requisiciones de alimentos
5. Elabora un plan de trabajo
6. Planifica compra de alimentos
7. Elabora un diagnóstico del servicio de alimentación
8. Planifica y participa en compra de equipo, mobiliario y utensilios
<b>ORGANIZACION</b>
1. Delega actividades o tareas
2. Desarrolla la organización del servicio
3. Organiza los recursos físicos, materiales y humanos
4. Organiza equipos de trabajo
5. Establece objetivos, políticas y procedimientos
6. Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales
<b>DIRECCION</b>
1. Asesora al personal
2. Toma decisiones
3. Realiza reuniones administrativas
4. Presenta informes mensuales
5. Supervisa el cumplimiento de las normas
<b>EJECUCION</b>
1. Coordina e integra los aspectos clínicos y administrativos de la nutrición para proveer un cuidado nutricional de calidad
2. Participa en procesos de educación permanente
3. Desarrolla recetas estandarizadas
4. Dirige y/o ejecuta programas de educación y capacitación alimentario-nutricional
5. Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>
1. Supervisa el servicio de preparaciones
2. Controla la higiene y limpieza de las áreas de trabajo
3. Lleva inventario de material y equipo
4. Supervisa la preparación y cumplimiento de dietas especiales
5. Supervisa al personal
6. Realiza evaluación sensorial de preparaciones
7. Controla los estándares para la producción y servicio de alimentos seguros e inocuos
8. Realiza control de costos
9. Evalúa su plan de trabajo
10. Utiliza kardex para el control de alimentos
11. Lleva control de desperdicios de materia prima, producto intermedio y terminado

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

### 3. Nutrición Aplicada

De acuerdo al cuadro No. 21, el 20% de las 213 plazas de los nutricionistas que ejercen la profesión se encuentran en el área de Nutrición Aplicada, en donde se incluyen todos aquellos que laboran en: Nutrición Aplicada, Educación Alimentario-Nutricional, Planificación Alimentario-Nutricional, Salud Pública y dos nutricionistas que brindan asesorías.

Las funciones que caracterizan a los nutricionistas que se desempeñan en el área de Nutrición Aplicada son la planificación, organización, ejecución, dirección, monitoreo y evaluación de proyectos, programas y planes alimentario-nutricionales y de desarrollo, presentadas en la tabla No. 4.

Otra función que estos nutricionistas indicaron realizar, aparte de las indicadas en la tabla No. 4, es la elaboración de propuestas económicas para obtener recursos materiales y financieros para la ejecución de proyectos, para lo cual actúan como coordinador-enlace y facilitan el proceso de extensión de cobertura para el desarrollo de proyectos.

Tabla No. 4

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas que caracterizan el área de Nutrición Aplicada**

<b>PLANIFICACION</b>
1. Participa en la elaboración de planes, programas y proyectos de alimentación y nutrición y de desarrollo
2. Planifica programas de capacitación y/o educación
3. Participa en la definición de estrategias
4. Realiza un diagnóstico de capacitación y/o educación en alimentación y nutrición de la población
5. Define las normas generales para el desarrollo de los programas de nutrición
<b>ORGANIZACION</b>
1. Coordina con otros profesionales y sectores para ejecución de programas y proyectos
2. Coordina con equipos multidisciplinarios para el desarrollo de programas de educación alimentario-nutricional
3. Establece métodos y procedimientos de trabajo
4. Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales
5. Delega funciones y actividades
<b>DIRECCION</b>
1. Mantiene comunicación con los niveles institucionales
2. Realiza supervisión
3. Presenta informes mensuales
4. Participa en la dirección de programas
<b>EJECUCION</b>
1. Capacita en alimentación y nutrición a personal y estudiantes
2. Coordina o ejecuta programas de capacitación y/o educación
3. Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>
1. Evalúa planes, programas o proyectos
2. Supervisa los programas de alimentación y nutrición
3. Diseña y actualiza registros de información

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Las funciones que no caracterizan el área de Nutrición Aplicada por ser realizadas por menos del 50% de los nutricionistas se presentan en la tabla No. 9. De estas funciones, las siguientes tres deberían ser desempeñadas por la importancia que representan para esta área: 1) Asesoramiento a otros sectores; 2) selección de métodos educativos nuevos; y 3) evaluación de los programas de capacitación y educación.

#### 4. Industria de Alimentos

El 15% de los 213 puestos de trabajo de los nutricionistas que ejercen la profesión se encuentran en industrias de alimentos (referirse al cuadro No. 21), en donde se incluye a los que trabajan en industrias y empresas de alimentos, en este último, que desarrollan el mercadeo de productos.

Los nutricionistas que trabajan en esta área se caracterizan por la realización de actividades de mercadeo y ventas. De las 40 funciones presentadas a estos nutricionistas (tabla No. 11 de la sección de Anexos), solamente 8 (20%) son realizadas por más de la mitad de los nutricionistas, las cuales se incluyen en la tabla No. 5, presentada a continuación.

Las funciones más importantes resultaron ser aquellas relacionadas con el desarrollo de programas de capacitación y educación, orientados a la promoción de productos alimenticios y/o nutricionales.

Para ejecutar las actividades de mercadeo, los nutricionistas llevan a cabo varias actividades. Aparte de las indicadas en la tabla No. 5, se mencionaron las siguientes: 1) supervisión y coordinación de actividades promocionales; 2) visita médica a hospitales y clínicas; 3) asesorías clínicas; y 4) participación en reuniones científicas y jornadas de salud en calidad promocional.

Las funciones relacionadas con la producción, control de calidad, etiquetado nutricional, desarrollo e investigación no son características del nutricionista que labora en una industria de alimentos.

Tabla No. 5

#### Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas que caracterizan el área de Industria de Alimentos

<b>PLANIFICACION</b>
1. Elabora un plan de trabajo de acuerdo a los objetivos y metas de la empresa
2. Planifica programas de capacitación y/o educación
<b>ORGANIZACION</b>
1. Organiza actividades de educación para la promoción de productos
2. Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales
<b>DIRECCION</b>
1. Capacita al personal
2. Coordina y/o dirige programas de capacitación y educación
<b>EJECUCION</b>
1. Realiza actividades de capacitación y educación
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>
1. Evalúa programas de capacitación y educación

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Las funciones que no caracterizan a los nutricionistas que se desempeñan en la industria alimentaria están relacionadas con la producción, protección al consumidor, control de calidad y etiquetado nutricional. Aparte de estas funciones, otras de importancia son: diagnóstico de las necesidades de capacitación, supervisión de normas y documentación de procesos (referirse a la tabla No. 10).

## **5. Docencia a Nivel Superior e Investigación**

De los 213 puestos de trabajo, el 15% están ubicados en el área de Docencia e Investigación (referirse al cuadro No. 21). En estas áreas se incluye a los nutricionistas que trabajan en la universidad estatal, las universidades privadas y centros de investigación.

Los nutricionistas dedicados a la docencia a nivel superior se caracterizan por planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje (tabla No. 6). Dentro de este proceso, revisan y actualizan los programas educativos, se planifican clases teóricas y prácticas, se organizan los recursos educativos y se brinda asesoría a los estudiantes y al público en general. Además, los nutricionistas docentes indicaron mantenerse en constante actualización, función no tan común en el resto de las áreas de desempeño.

Por su lado, las funciones que caracterizan a los nutricionistas en el área de la investigación son la planificación, dirección, ejecución y evaluación de proyectos de investigación. Para ello, estos nutricionistas mencionaron que participan en la selección de materiales y métodos para el desarrollo de los proyectos, así como también en el desarrollo de nuevas metodologías para la recolección de datos y el análisis de los resultados.

Tabla No. 6

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas que caracterizan el área de Educación a Nivel Superior e Investigación**

<b>PLANIFICACION</b>
1. Planifica clases teóricas y prácticas
2. Selecciona y elabora material de apoyo
3. Planifica evaluaciones
4. Planifica proyectos de investigación
5. Planifica la revisión y actualización de programas educativos
<b>ORGANIZACION</b>
1. Incorpora sistemáticamente información actualizada
2. Organiza el programa del curso (s) que imparte
3. Organiza los recursos educativos
4. Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales
5. Colabora en la organización de actividades de proyección social
<b>EJECUCION</b>
1. Aplica conocimientos recibidos en capacitaciones
2. Brinda asesoría a estudiantes y público
3. Participa en reuniones administrativas
4. Participa en actividades de educación continua
5. Participa en actividades de procesos de capacitación como receptor
6. Asesora a estudiantes en investigaciones
7. Aplica la metodología adecuada en la generación de investigación
8. Asesora o revisa trabajos de graduación
9. Imparte docencia directa
10. Desarrolla programas educativos
11. Orienta a estudiantes en la práctica
12. Coordina con otros docentes y unidades
13. Desarrolla proyectos de investigación
14. Ejecuta actividades de capacitación
15. Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos
16. Utiliza la Internet como medio educativo
17. Participa en comisiones de seminario de graduación y proyección social
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>
1. Reporta los resultados de las evaluaciones
2. Supervisa las actividades prácticas
3. Evalúa el proceso de aprendizaje
4. Controla el uso de equipo y ayudas audiovisuales
5. Participa en evaluaciones de proceso y finales con los estudiantes
6. Actualiza registros de evaluación educativa
7. Elabora instrumentos de evaluación educativa
8. Participa en la planificación curricular

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

### G. Información sobre el nutricionista según la institución empleadora

A continuación se mencionan las instituciones empleadoras que participaron en el estudio y el cargo y título académico de las personas empleadoras encuestadas:

- 1) Liga del Corazón, Director Médico, Médico.
- 2) Hospital Roosevelt, Jefe del Servicio de Alimentación, Nutricionista.
- 3) Programa Maestra, Coordinadora del Programa, Nutricionista.
- 4) New Zealand Milk, Gerente de Marca, Nutricionista.
- 5) Escuela de Nutrición Universidad Francisco Marroquín, Director Escuela, Médico.
- 6) CESSIAM, Director Sección de Micronutrientes, Médico.

A partir de la información proporcionada por estas personas fue posible incluir las seis áreas de desempeño del nutricionista: Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación, Nutrición Aplicada, Industria de Alimentos y Docencia a Nivel Superior e Investigación, respectivamente.

#### 1. Expectativas del desempeño del nutricionista

En el cuadro No. 39 se presentan las opiniones de los empleadores de nutricionistas respecto de las expectativas del desempeño del nutricionista.

Cuadro No. 39

**Expectativas respecto del desempeño de un nutricionista según las instituciones empleadoras**

<b>Institución empleadora</b>	<b>Expectativas respecto al desempeño del nutricionista</b>
<b>Liga del Corazón</b>	Expectativas favorables. En la actualidad no se concibe la ausencia de este profesional para labores de prevención primaria y secundaria desde el punto de vista cardiovascular.
<b>Hospital Roosevelt</b>	Que sea capaz de aplicar sus conocimientos teóricos a la práctica, para el beneficio de la población que requiere sus servicios en esta institución y así mejorar en parte la calidad de vida de los mismos.
<b>Programa maestra</b>	Deben ser profesionales motivados y dispuestos a trabajar por objetivos, responsables e independientes en su trabajo; que aporten ideas nuevas para mejorar el programa constantemente, con sólidos conocimientos en su campo y buenas relaciones humanas.
<b>New Zealand Milk</b>	Que contribuya a alcanzar la visión de la empresa: "Ser la empresa de leches nutricionales número uno en el mundo".
<b>Escuela de Nutrición - UFM</b>	Siendo la institución una universidad, se espera que el nutricionista se desempeñe con excelencia en su área de trabajo, ya sea como docente o en el área administrativa.
<b>CESSIAM</b>	Siendo una entidad dedicada a la investigación, se espera un profesional con un profundo conocimiento de las ciencias biológicas básicas y suficiente dominio de la bioestadística.

Fuente: Muestra de empleadores de nutricionistas encuestados en noviembre de 2000.

## 2. Importancia de la labor del nutricionista

En el siguiente cuadro se presentan las razones indicadas por los empleadores por las que consideran importante la presencia de un nutricionista en su respectiva institución.

Cuadro No. 40

**Razones por las que las instituciones empleadoras consideran indispensable la labor de un nutricionista**

<b>Institución empleadora</b>	<b>Razones por las que es indispensable la labor de un nutricionista</b>
<b>Liga del Corazón</b>	Porque todos los programas de atención cardiovascular llevan incluido uno de educación nutricional.
<b>Hospital Roosevelt</b>	Porque es la persona indicada para intentar realizar cambios en la conducta que muestra la población en cuanto a alimentación y nutrición.
<b>Programa maestra</b>	Siendo una empresa dedicada a la educación nutricional, no podría existir sin los profesionales que en ella laboran. Ninguna persona que no sea nutricionista está calificada para desarrollar pláticas en educación alimentario-nutricional.
<b>New Zealand Milk</b>	Porque la visión de la empresa se basa principalmente en el enfoque de nuevos productos de explotación nutricional.
<b>Escuela de Nutrición - UFM</b>	Siendo una institución formadora de recurso humano a nivel de pre- y post-grado en el área de alimentación y nutrición es necesaria la participación del nutricionista en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en las áreas afines.
<b>CESSIAM</b>	Porque posee el conocimiento sobre encuestas nutricionales, manejo dietético y biología nutricional.

Fuente: Muestra de empleadores de nutricionistas encuestados en noviembre de 2000.

## 3. Satisfacción hacia el nutricionista

En el cuadro No. 41 se presenta el grado de satisfacción del empleador hacia el nutricionista que en ese momento se encontraba trabajando en la institución; en el cuadro No. 42 se presentan las razones del grado de satisfacción indicado.

Cuadro No. 41

**Grado de satisfacción respecto al desempeño del nutricionista que labora en la institución según las instituciones empleadoras**

Institución empleadora	Grado de satisfacción	
	Muy satisfecho	Satisfecho
Liga del Corazón	X	
Hospital Roosevelt		X
Programa maestra	X	
New Zealand Milk	X	
Escuela de Nutrición - UFM	X	
CESSIAM		X

Fuente: Muestra de empleadores de nutricionistas encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 42

**Razones de la satisfacción respecto al desempeño del nutricionista en la institución según las instituciones empleadoras**

Institución empleadora	Razones de la satisfacción con la labor del nutricionista
Liga del Corazón	Alto poder de convocatoria; transmisión de mensajes en forma sencilla y progresiva; y seguimiento profesional de tipo individualizado.
Hospital Roosevelt	Ejercicio adecuado de sus labores
Programa maestra	Son profesionales que muestran un grado suficiente de responsabilidad, preparación profesional, ética y mucha iniciativa.
New Zealand Milk	Muy buenas relaciones interpersonales, excelente aplicación de los conocimientos científicos en el campo de la comercialización y mercadeo de los productos y buen nivel académico.
Escuela de Nutrición - UFM	Se ha tenido cuidado en la selección del personal; se han escogido los mejores en cuanto a calidad humana, profesional, ética y docente, formando así un buen equipo de trabajo.
CESSIAM	Se ha sido muy exigente en los conocimientos básicos y las personas contratadas han demostrado tal capacidad.

Fuente: Muestra de empleadores de nutricionistas encuestados en noviembre de 2000.

#### 4. Opinión sobre el nutricionista

En el cuadro No. 43 se presentan las opiniones de los empleadores hacia los nutricionistas, las cuales resultaron ser positivas en todos los casos. Solamente uno de los empleadores participantes, indicó una sugerencia para mejorar el desempeño del nutricionista (referirse al cuadro No. 44).

Cuadro No. 43

**Opinión respecto al nutricionista que labora en la institución según las instituciones empleadoras**

<b>Institución empleadora</b>	<b>Opinión respecto al desempeño del nutricionista</b>
<b>Liga del Corazón</b>	Profesionales que se desempeñan excelentemente.
<b>Hospital Roosevelt</b>	Poseen un alto nivel de conocimientos y sólo falta organizarlos mejor para poder brindar un mejor servicio.
<b>Programa maestra</b>	Excelentes profesionales con mucho futuro debido a su motivación, responsabilidad, conocimientos y personalidad equilibrada.
<b>New Zealand Milk</b>	Profesionales con mucho potencial que pueden desarrollarse y crecer tanto a nivel local como regional, contribuyendo así a que la categoría de trabajo crezca mucho más y más rápido.
<b>Escuela de Nutrición - UFM</b>	Profesionales con calidad humana, calidad profesional, calidad docente y ética.
<b>CESSIAM</b>	Profesional con responsabilidad y ética profesional.

Fuente: Muestra de empleadores de nutricionistas encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 44

**Sugerencias para mejorar el desempeño del nutricionista en la institución según las instituciones empleadoras**

<b>Institución empleadora</b>	<b>Sugerencias para mejorar el desempeño del nutricionista</b>
<b>CESSIAM</b>	Mejores bases en bioestadística y epidemiología.

Fuente: Muestra de empleadores de nutricionistas encuestados en noviembre de 2000.

**H. Información sobre el nutricionista según la institución formadora**

En esta sección se incluye la información dada por las instituciones formadoras de nutricionistas en Guatemala:

- 1) Universidad de San Carlos de Guatemala
- 2) Universidad del Valle de Guatemala
- 3) Universidad Francisco Marroquín

**1. Formación académica**

En el cuadro No. 45 se presentan las razones indicadas por los directores por las que consideran que la formación propia de su respectiva institución está enfocada a la situación alimentario-nutricional por la que atraviesa el país. Y en el cuadro No. 46 se incluyen los aspectos que deben mejorarse en la formación.

Cuadro No. 45

**Razones por las cuales las instituciones formadoras consideran que la formación actual de nutricionistas en sus escuelas está enfocada a la situación alimentario-nutricional de Guatemala**

<b>Institución</b>	<b>Razones por las que su formación está enfocada a la situación alimentario-nutricional del país</b>
<b>USAC</b>	El enfoque curricular es generalista y el área de Nutrición y Desarrollo es fuerte, por lo que se considera que los estudiantes reciben las bases para responder adecuadamente a las demandas laborales relacionadas con intervenciones que contribuyen a solucionar la problemática de alimentación y nutrición del país.
<b>UVG</b>	Tanto la información académica como las prácticas permiten conocer documentalmente la situación y las prácticas que se desarrollan en las instituciones y comunidades, complementándose así este conocimiento.
<b>UFM</b>	A pesar de estar enfocada al área clínica, también se forma al futuro profesional para que identifique, priorice, planifique, ejecute y evalúe intervenciones enfocadas a prevenir los problemas de alimentación y nutrición que afectan al país, bajo el concepto de trabajo multidisciplinario, tanto en el nivel normativo como operativo.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 46

**Aspectos que deben mejorarse en la formación de nutricionistas de acuerdo a las instituciones formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Aspectos que deben mejorarse en la formación</b>
<b>USAC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Con cuadros docentes con experiencia y actualizados, comprometidos con la institución y el país.</li> <li>1. Material de consulta completo y actualizado.</li> <li>1. Equipo suficiente en buen estado y moderno.</li> <li>1. Mayor tiempo de práctica acertadamente supervisada.</li> </ul>
<b>UVG</b>	Principalmente, a través de que los docentes se actualicen constantemente, y también por medio de su capacidad de transmitir a los estudiantes esa doctrina.
<b>UFM</b>	A nivel de post-grado para especializar recurso humano existente en áreas más concretas y a nivel de investigación.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

## 2. Adecuación curricular

En los siguientes tres cuadros se incluye información relacionada con la adecuación curricular: frecuencia de su realización, bases para su elaboración y última fecha en que se realizó, en los cuadros No. 47, 48 y 49, respectivamente.

Cuadro No. 47

**Frecuencia con la que se realiza la adecuación curricular en las escuelas formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Frecuencia de realización de adecuación curricular</b>
<b>USAC</b>	Permanentemente.
<b>UVG</b>	- Globalmente, cada cinco años aproximadamente. - Por materia, constantemente.
<b>UFM</b>	Anualmente

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 48

**Bases para la realización de la adecuación curricular en las escuelas formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Bases para la realización de una adecuación curricular</b>
<b>USAC</b>	1. Responder a las necesidades de la formación del recurso humano nutricionista que demanda el país. 1. Responder a la filosofía de la USAC. 1. Responder al perfil ocupacional y profesional de este profesional.
<b>UVG</b>	Las tendencias de las políticas de la población y del mercado, así como también las demandas de los empleadores.
<b>UFM</b>	Modernizarla y adaptarla a las necesidades del país de acuerdo a los requerimientos del mercado y las innovaciones científicas y tecnológicas en materia docente.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 49

**Ultima fecha de adecuación curricular del plan de estudios en las escuelas formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Ultima fecha de la realización de una adecuación curricular</b>
<b>USAC</b>	1999
<b>UVG</b>	1998
<b>UFM</b>	1999

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

**3. Problemas que afrontan**

En el siguiente cuadro se mencionan los problemas que deben afrontar las escuelas.

Cuadro No. 50

**Problemas más frecuentes que afrontan las escuelas formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Problemas más frecuentes</b>
<b>USAC</b>	Escasez de recursos físicos (infraestructura y equipo) y de recursos financieros.
<b>UVG</b>	Escasez de recursos físicos (infraestructura y equipo), escasez de personal docente y administrativo.
<b>UFM</b>	Escasez de recursos físicos (infraestructura y equipo).

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

**4. Actividades de educación continua**

Con el fin de mantener a su recurso humano actualizado, las escuelas proveen actividades de educación continua, las cuales se presentan en el cuadro No. 51.

Cuadro No. 51

**Actividades de educación continua para la actualización en temas de nutrición realizadas por las escuelas formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Actividades de educación continua</b>
<b>USAC</b>	Actividades de perfeccionamiento docente, desarrolladas por el IIME (Instituto de Investigación y Mejoramiento Educativo, actualmente denominado Dirección de Docencia), por la Facultad y la Escuela. Diferentes actividades en el área técnica de cada profesor, como talleres, seminarios, congresos, estancias de investigación y pasantías.
<b>UVG</b>	Revisiones de literatura, asistencia a eventos fuera de la institución que se relacionen con la temática.
<b>UFM</b>	Cursos de computación para profesores, seminarios en planeación educativa. Congresos y reuniones científicas dentro y fuera del país.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

**5. Futuro y desarrollo de la carrera**

A continuación se presentan las opiniones de los directores de las escuelas en cuanto al futuro y desarrollo de la carrera de nutrición en el país.

Cuadro No. 52

**Opinión de los Directores de las Escuelas de Nutrición en relación al futuro y desarrollo de la Carrera de Nutrición en Guatemala**

<b>Institución</b>	<b>Opinión</b>
<b>USAC</b>	Los cambios a nivel mundial obligarán a estar preparados en otras áreas, como por ejemplo las exigencias del mercado a nivel mundial, los avances científicos y tecnológicos. Por lo que es importante ganar espacios que otras profesiones han ocupado y que siguen avanzando.
<b>UVG</b>	Es una carrera de mucha demanda, no sólo en los campos tradicionales de trabajo, sino en otros que han surgido y que promueven lo alimentario-nutricional.
<b>UFM</b>	La demanda de servicios está en ascenso. Cada día existe más evidencia del papel tan importante que juega la nutrición en la prevención y tratamiento de enfermedades. Incluso los médicos y otros profesionales afines están conscientes de esto. Por lo tanto, se ha determinado la necesidad de incorporar cursos en áreas como el mercadeo profesional, asesorías, consultorías y gerencia de programas educativos.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

#### 6. Ubicación deseable del nutricionista en el ámbito laboral

Para que el nutricionista sea capaz de afrontar la situación alimentario-nutricional del país debe encontrarse ubicado estratégicamente. En el cuadro No. 53 se mencionan las ubicaciones deseables de dicho profesional según los directores de las escuelas.

Cuadro No. 53

**Ubicación deseable del nutricionista para afrontar la situación alimentario-nutricional de Guatemala según las escuelas formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Ubicación deseable</b>
<b>USAC</b>	1. A niveles de decisión de políticas, para reforzar que la solución de este problema no es exclusiva del nutricionista, sino que se trata de un problema de desarrollo del país, y por ende intervienen otros sectores. 1. A nivel de organizaciones no gubernamentales que están a nivel operativo y que tienen la capacidad de ejecución de programas de desarrollo. 1. A nivel de las diferentes instituciones formadoras de recursos humanos relacionadas con el desarrollo. 1. A nivel de la industria alimentaria. 1. A nivel de instituciones y/o servicios de planificación, servicio y evaluación de la alimentación.
<b>UVG</b>	El nutricionista debe formar parte del equipo multidisciplinario en los cuales él sea el líder en la conducción del equipo y las acciones.
<b>UFM</b>	A nivel normativo como especialista en la formulación, evaluación y supervisión de programas y proyectos de alimentación y nutrición. A nivel operativo como conductor y ejecutor de los anteriores, trabajando en ambos niveles con otros profesionales involucrados.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

### 7. Desempeño profesional del nutricionista

En el cuadro No. 54 se incluyen las expectativas de los directores de las escuelas hacia el desempeño profesional del nutricionista en el ámbito laboral. Y en el cuadro No. 55, las razones por las que consideran que existen discrepancias entre el desempeño esperado y el real.

Cuadro No. 54

**Expectativas respecto al desempeño profesional del nutricionista según las escuelas formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Expectativas</b>
<b>USAC</b>	Formar un profesional que pueda fácilmente integrarse con éxito al mercado de trabajo, a través de conocer y satisfacer las necesidades de los distintos empleadores.
<b>UVG</b>	Que el nutricionista promueva la excelencia académica y su formación integral.
<b>UFM</b>	Que el futuro profesional se integre eficientemente al trabajo multidisciplinario como un ente capaz de tomar decisiones y materializarlas a través de un desempeño de óptima calidad técnica, ética y humana. Por medio de la excelencia académica se tienen grandes oportunidades de desarrollo.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 55

**Razones por las cuales las escuelas formadoras consideran que existen discrepancias entre el desempeño profesional ideal del nutricionista y el desempeño profesional real**

<b>Institución</b>	<b>Razones</b>
<b>USAC</b>	La formación es general, mientras que el desempeño es específico, el cual requiere un proceso de inducción que muchos empleadores no proporcionan.
<b>UVG</b>	Probablemente porque en algunas escuelas no se promueve el papel que le toca desempeñar para que la situación alimentario-nutricional se mejore. Es decir, se forma al profesional para mejorar esta situación, pero las oportunidades para hacerlo no están dadas en la realidad y entonces el nutricionista se pierde en otras acciones. Además, el nutricionista no demuestra actitudes que permitan el ajuste del desempeño a las necesidades que presenta el trabajo.
<b>UFM</b>	La especialización en el área nutricional de trabajo se hace mandatoria si queremos dejar de ser tercermundistas; además, el mercado laboral lo demanda, mientras que los conocimientos y la tecnología cambian rápidamente. Por otro lado, el nutricionista posee una falta de dominio sobre los conocimientos requeridos para ejercer con seguridad el trabajo.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

### 8. Campos de acción actuales del nutricionista

En el cuadro presentado a continuación se presentan los campos de acción que los directores consideran que representan un desafío para el desempeño actual del nutricionista.

Cuadro No. 56

**Campos de acción actuales que las instituciones formadoras consideran un desafío para el desempeño del nutricionista**

<b>Institución</b>	<b>Campos de acción</b>
<b>USAC</b>	Industria alimentaria; Administración de servicios de alimentación (hoteles, cafeterías); Control de calidad de alimentos; y Nutrición y deporte.
<b>UVG</b>	Mercadeo profesional; Administración financiera; e Investigación.
<b>UFM</b>	Mercadeo profesional; Consultorías y asesorías en organismos internacionales; Control de calidad; Ciencia y tecnología de alimentos; Administración de recursos humanos; Investigación; Desarrollo de tecnología para el trabajo en clínica; Informática; y Gerencia de servicios de alimentación.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

## 9. Especialización del nutricionista

En los tres cuadros siguientes se presenta la información proporcionada por los directores en relación a estudios de especialización del nutricionista. Específicamente, en el cuadro No. 57 se presentan las razones por las que el nutricionista debe especializarse; en el No. 58, los campos prioritarios de especialización; y en el No. 59, la factibilidad que tienen las instituciones formadoras de desarrollar programas de estudios de post-grado.

Cuadro No. 57

**Razones por las que las instituciones formadoras consideran necesario que el nutricionista se especialice**

Institución	Razones
USAC	El enfoque de la carrera en esta universidad es generalista y en consecuencia el nutricionista debe especializarse en el área de mayor interés, pues es imposible durante la carrera abarcarlo todo.
UVG	La especialización es necesaria para ofrecer un servicio de calidad, especialmente en el área clínica.
UFM	Con la especialización, el nutricionista es capaz de establecer programas de post-grado en el país ya que la escasez de recurso humano especializado se debe a la poca o casi nula disponibilidad de maestrías y doctorados a nivel nacional. Además, la especialización en esta área es importante para dejar de ser un país en vías de desarrollo.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 58

**Campos prioritarios de especialización para el nutricionista de acuerdo a las instituciones formadoras**

Institución	Campos prioritarios de especialización
USAC	Nutrición clínica, con diferentes subespecialidades; Administración de servicios de alimentación; Seguridad alimentario-nutricional; Educación; y Comunicación social.
UVG	Nutrición clínica; Administración de servicios de alimentación; y Evaluación dietética.
UFM	Nutrición y los siguientes campos: Deporte, cáncer, transplantes, desórdenes alimenticios, clínica, SIDA, Salud Pública, docencia, genética, biología molecular, dietética institucional, educación alimentario-nutricional, inmunología, pediatría, senectud, reingeniería, gerencia e informática.

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

Cuadro No. 59

**Factibilidad para el desarrollo de programas de post-grado en las instituciones formadoras**

<b>Institución</b>	<b>Factibilidad para el desarrollo de programas de post-grado</b>
<b>USAC</b>	Lo único que solicita la USAC es que estos programas sean autofinanciables. Por todo lo demás es factible. El reto está en cómo plantear el proyecto de manera de hacer alianzas estratégicas, con el fin de lograr el recurso humano requerido para la docencia.
<b>UVG</b>	Puede ser factible, pero en alianza con otras instituciones, ya que la universidad no tiene facultad de salud y los recursos en esta área no están disponibles.
<b>UFM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% de factibilidad</li> <li>- Abierta a su desarrollo</li> <li>- En enero 2001 da inicio la maestría en Nutrición Deportiva, y seguirán otras.</li> </ul>

Fuente: Directores de las Escuelas de Nutrición en Guatemala encuestados en noviembre de 2000.

## VII. DISCUSIÓN

De los 184 nutricionistas que conformaron la muestra el 93% son de sexo femenino. Esto puede asociarse a que desde los inicios de la historia la mujer ha jugado un papel primordial en la alimentación de la familia, y por ende de su nutrición.

La mayoría de los nutricionistas son menores de 40 años, lo cual indica que su formación profesional tuvo lugar en los últimos 20 años, teniendo la carrera de existir aproximadamente 35 años. Esto indica que la carrera se popularizó aproximadamente 15 años después de su surgimiento. Un evento de gran importancia que contribuyó a una mayor afluencia de estudiantes fue la integración de la Escuela de Nutrición con sede en el INCAP a la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, proceso que comenzó en 1982 y concluyó en 1987. Así como también con la creación posterior de dos Escuelas más, la de la Universidad del Valle de Guatemala en 1983 y la de la Universidad Francisco Marroquín en 1995.

La mayoría de nutricionistas se graduaron entre 1990 y 2000. El 23% de los 184 nutricionistas que participaron en el estudio no poseen título universitario. Esto repercute negativamente en el salario devengado, a la vez que impide que puedan optar a puestos en los que es requerido dicho título, encontrándose en empleos en los que ejercen como técnicos en el área.

En cuanto a la situación laboral, el 84% de estos profesionales se encuentran empleados, lo cual indica que la gran mayoría forman parte de la población económicamente activa. De los que se encuentran desempleados, las razones principales del desempleo son: realización del trabajo de graduación y dedicación al hogar.

De los 155 nutricionistas que se encuentran trabajando, solamente el 8% se dedican a otra ocupación, en su mayoría a la administración de negocios propios, lo cual se considera una cifra bastante baja. De los nutricionistas que participaron en el estudio, que se encuentran empleados y ejerciendo la profesión, el 60% poseen únicamente un trabajo, 31% poseen 2 trabajos y 9% 3 trabajos.

Idealmente, toda persona debería satisfacer sus necesidades con solamente un trabajo. Sin embargo, en el caso de los nutricionistas, el número de nutricionistas con más de uno (40%) es bastante grande, lo cual puede indicar que por medio del trabajo principal no cubren estas necesidades, siendo necesaria la búsqueda de fuentes de ingreso adicionales a través de empleos de tiempo parcial o en la práctica privada.

En cuanto a los salarios devengados por los nutricionistas, el 60% se encuentran ubicados en el rango de Q 2,500 y Q 7,500, recibidos en su mayoría por aquellos que se desempeñan en un trabajo solamente. Al aumentar el número de trabajos, aumenta también el salario total recibido por estos profesionales. En el caso de aquellos que devengan entre más de Q 7,500, el 69% se ejerce en más de un trabajo. Por lo tanto, puede decirse que la remuneración recibida está relacionada con el número de trabajos que posee el nutricionista.

El área de desempeño en la que se ejerce la mayoría de los nutricionistas (21%) es la Nutrición Clínica a nivel privado, probablemente debido a que esta área permite tener horarios flexibles, lo cual resulta ventajoso para las nutricionistas que desean dedicarse a su hogar y familia. La Nutrición Clínica a nivel privado también representa

una entrada extra de dinero para los que se ejercen en más de un trabajo. La segunda área de desempeño más importante fue la Docencia a nivel superior, seguido por la Nutrición Clínica no hospitalaria y el Mercadeo.

El *Mercadeo* de productos alimenticios y/o nutricionales representa el área de desempeño principal en el primer trabajo de los nutricionistas, área que actualmente representa una nueva tendencia de desempeño. La Nutrición Clínica a nivel privado es la segunda área más importante en el primer trabajo.

La mayoría de las instituciones en las que trabajan los nutricionistas son de carácter privado, pertenecen al sector salud. El hecho de que la mayor parte de las plazas se encuentren dentro de la iniciativa privada puede ser un indicio de que en el sector público no hay suficientes plazas para nutricionistas o de que en este último sector los salarios son relativamente más bajos comparados con aquellos ofrecidos por empresas privadas. Esto implica que, ante una escasez de dicho recurso humano en el ámbito público, los servicios de los nutricionistas no están enfocados a las personas más necesitadas, quienes representan a la mayoría de la población.

Los resultados del estudio mostraron que a pesar de que los nutricionistas se encuentran satisfechos con la profesión, presentan cierta insatisfacción por las siguientes razones: 1) bajos salarios, 2) subestimación de la profesión y 3) falta de oportunidades de especialización y de trabajo. De estas, los bajos salarios probablemente sea la razón por la que los nutricionistas poseen más de un trabajo.

De las áreas de desempeño del nutricionista, la Nutrición Clínica es en la que se ejerce la mayoría, área en la que están ubicados el 42% de los 213 puestos de trabajo ocupados por los nutricionistas. De los nutricionistas clínicos, el 48% se ejerce a nivel privado. El 12% de los puestos están ubicados en la administración de servicios de alimentación. De los puestos de nutricionistas clínicos y administradores de servicios de alimentación, el 17% se encuentran a nivel hospitalario. Dicho porcentaje es menor que el obtenido en el estudio "Análisis de la oferta y la demanda de Nutricionistas en Guatemala- Congruencia del enfoque de Seguridad Alimentaria Nutricional con el perfil de la demanda", en donde el 20% se encontró a dicho nivel.

En el mismo estudio se determinó que el 60% de la muestra estaba ubicado en el área de Nutrición Aplicada, mientras que los resultados del presente estudio indicaron que en la misma área están ubicados el 20% de los puestos. Esto indica que en un período de 3 años ha disminuido considerablemente el número de nutricionistas dedicados a los programas y proyectos de desarrollo, lo cual representa un problema para la población guatemalteca, para quienes las acciones a este nivel son de gran importancia.

En el caso de los nutricionistas ubicados en la industria de alimentos, el 15% de los puestos se encontraron en esta área, de los cuales el 69% se dedicaba al mercadeo de productos, principalmente a través de la visita médica. Estos datos coinciden con los del estudio mencionado anteriormente, en el que el 20% de la muestra estaba ubicado en la industria alimentaria, dedicados principalmente a promover el mercadeo y venta de productos nutricionales y a realizar capacitación a personal.

En cada una de las áreas de desempeño del nutricionista existen funciones generales y específicas que lo caracterizan. En general, los nutricionistas aplican los

conocimientos adquiridos durante su formación en las áreas de Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación y Nutrición Aplicada. Sin embargo, en el área de industrias de alimentos los nutricionistas se caracterizan por realizar funciones que no están incluidas en el plan curricular de ninguna de las escuelas formadoras.

Específicamente, en el área de la Nutrición Clínica, los nutricionistas llevan a cabo tanto las funciones administrativas y técnicas encaminadas al desarrollo de la consulta nutricional, predominando el desarrollo de las técnicas. En el caso de los administradores de Servicios de Alimentación, las funciones administrativas son las que caracterizan su desempeño, así como también el plan de estudios en dicho campo. En el área de la Nutrición Aplicada el nutricionista se caracteriza por realizar funciones administrativas y de docencia encaminadas al desarrollo de proyectos y programas alimentario-nutricionales.

De los 213 puestos ocupados por los nutricionistas, solamente el 5% incluye a aquellos que en las industrias de alimentos desarrollan las funciones contempladas dentro de su formación. Estas funciones abarcan las relacionadas con la producción, control de calidad, etiquetado nutricional y desarrollo de productos nuevos, entre otras. Hace una década la participación del nutricionista en la industria alimentaria estaba relacionada con los procesos de mantenimiento y mejora de la calidad nutricional del producto alimenticio procesado, tal y como lo indica el estudio "Características de la formación del nutricionista en Guatemala" realizado en 1991. Es posible que la nueva tendencia hacia el mercadeo se deba a que las industrias de alimentos exigen la presencia de otros profesionales, como los Ingenieros en Alimentos e Ingenieros Químicos, probablemente porque las especificaciones de los puestos no contemplan al nutricionista. Ante la falta de oportunidades de trabajo en esta área, el nutricionista ha debido abrirse campo en áreas no tradicionales, como el mercadeo.

El nutricionista en el área de la Docencia se caracteriza por desarrollar funciones administrativas y docentes. Tomando en cuenta que el éxito de un nutricionista depende en gran parte de su formación y que dentro de ésta no está contemplada la docencia, es necesario que todo nutricionista docente reciba capacitación para poder cumplir su misión como transmisor de la información. La mayoría de los nutricionistas docentes que participaron en el estudio, indicaron que se mantienen en constante actualización, principalmente a través de capacitación e internet.

La investigación *per se* no es una función que caracterice al nutricionista en ninguna de sus áreas de desempeño, excepto en el campo de la investigación, en el cual se caracteriza por el desarrollo de las actividades administrativas dirigidas al desarrollo de proyectos de investigación. En el resto de las áreas, es posible que al nutricionista no le interese realizar proyectos de investigación, o que la escasez de tiempo no se lo permita. Sin embargo, es importante recordar que la aplicación y generación de investigación debe constituir un estándar de su práctica profesional, siendo una tarea fundamental para contribuir al engrandecimiento de la profesión.

En los campos de Nutrición Clínica, Nutrición Aplicada e Industria de Alimentos existen funciones importantes que no forman parte de aquellas que caracterizan a los nutricionistas, siendo realizadas por menos del 50%. En el área clínica, se encontró que no lleva a cabo la planificación y desarrollo de programas de capacitación para el personal y programas de educación para pacientes. Esto repercute negativamente en el desarrollo de la consulta nutricional, para lo cual es necesaria la

colaboración, tanto del personal a cargo del servicio de los alimentos, como del mismo paciente. Por otro lado, el nutricionista clínico no se preocupa por evaluar los alimentos servidos de acuerdo a los estándares de calidad y prescripciones dietéticas, seguramente por considerar que esta es una función propia del administrador del servicio de alimentación. Sin embargo, de acuerdo a las funciones del nutricionista en el área clínica, esta es una función que le compete.

En el campo de la Nutrición Aplicada, se determinó la importancia de que el nutricionista se involucre en la selección de nuevos métodos educativos. Por otro lado, a pesar de que los nutricionistas se caracterizan por la planificación, organización y ejecución de programas de capacitación y educación, no llevan a cabo su evaluación. Esta última función provee retroalimentación sobre el impacto de estos programas, razón por la que es imprescindible su realización.

De las funciones mencionadas anteriormente que son realizadas por una minoría de los nutricionistas en las industrias de alimentos, las que tienen las implicaciones más importantes son las de: protección al consumidor, etiquetado nutricional y desarrollo de productos, sobre todo aquellos con un fin nutricional. El resto de funciones pueden ser realizadas por otros profesionales, pero estas últimas son responsabilidad propia de los nutricionistas. Por otro lado, menos del 50% de los nutricionistas realizan un diagnóstico de las necesidades de capacitación por parte del personal, a pesar de caracterizarse por el desarrollo de las funciones relacionadas con el desarrollo de programas de capacitación.

Por otro lado, los empleadores de nutricionistas que participaron en el estudio indicaron que buscan un profesional que se desempeñe con excelencia, responsabilidad y de acuerdo a los objetivos de la institución. Además, que posea sólidos conocimientos en su área, buenas relaciones humanas y que forme parte del equipo de la institución. Con base en estas expectativas, la opinión de los empleadores en relación a los nutricionistas que en ese momento trabajaban en las instituciones fue muy satisfactoria.

De las tres Escuelas de Nutrición en Guatemala todas consideran que su formación académica está enfocada a la situación alimentario-nutricional del país. De acuerdo a los planes de estudios de cada una de ellas, se puede decir que por ser generalistas, la Universidad del Valle y la Universidad de San Carlos, proveen las bases para responder a dicha situación. Sin embargo, la Universidad Francisco Marroquín, por su carácter especialista, no permite que sus egresados puedan desenvolverse en los niveles altos de decisión que contribuyan a la situación de la población, a excepción de aquellos relacionados con la nutrición clínica.

Las tres escuelas coincidieron en que la actualización continua del personal docente y su especialización es la mejor estrategia para mejorar la formación de los estudiantes, lo cual es puesto en práctica de acuerdo a las funciones indicadas por los nutricionistas docentes. En una de las escuelas, el personal docente se encuentra realizando estudios de post-grado en el área de Docencia; además, en las tres escuelas se capacita continuamente a su recurso humano.

La readecuación curricular es considerada un aspecto fundamental para responder a las necesidades de formación que demanda el país, tanto por los requerimientos de la población como los del mercado. Por lo mismo, dicha actividad es realizada de forma frecuente y permanente en las tres escuelas.

En cuanto a la opinión de las escuelas formadoras en relación al futuro y desarrollo de la carrera en Guatemala, puede concluirse que de acuerdo a las exigencias del mercado a nivel mundial, y los avances científicos y tecnológicos, dichas instituciones consideran que la demanda de este profesional va en aumento, tanto en campos tradicionales como en los no tradicionales.

Las instituciones formadoras consideran que la ubicación deseable del nutricionista para afrontar la situación alimentario-nutricional del país es a nivel normativo y operativo. En el nivel normativo para actuar como especialista en la formulación, evaluación y supervisión de programas y proyectos, pero a la vez para reforzar que la solución a la problemática no es de su exclusiva responsabilidad. A nivel operativo como el conductor y ejecutor de estos proyectos y programas de forma multidisciplinaria, en los que él sea el ente principal.

Es importante notar que a pesar de que las escuelas formadoras consideran que forman profesionales capaces de realizar un papel adecuado, su opinión respecto al desempeño real no reflejó lo mismo. Es decir, existe discordia entre lo que las escuelas consideran que el nutricionista logrará en el ámbito laboral y lo que realmente acontece. Anteriormente se mencionó que las escuelas consideraban que su formación respondía a las demandas laborales y a las necesidades de la población. Sin embargo, cuando las escuelas analizaron el ámbito laboral del nutricionista, indicaron que existe discrepancia entre lo que se espera de él y su desempeño real. En parte porque los empleadores no tienen claras las funciones de un nutricionista, lo cual lo lleva a perderse en otras acciones. Y por otra parte, porque los nutricionistas no siempre están dispuestos a ajustar su desempeño a las necesidades que presenta el trabajo.

Si bien es cierto que las escuelas formadoras son responsables de la formación, es importante que también se involucren en promocionar al nutricionista en el ámbito laboral de manera de lograr que a éste se le adjudique el papel que le corresponde. Por otro lado, podría fomentarse en el estudiante una visión que le permita desempeñar óptimamente las diversas funciones que se le presenten. Sin embargo, debe recordarse que a pesar de que la formación sea efectiva, lo que realmente determina el éxito de una persona son sus características intrínsecas y su deseo de triunfar.

El surgimiento de nuevas tendencias laborales puede tener repercusiones negativas entre el desempeño esperado y el real. La ampliación de los campos de acción y el aumento en la demanda de los nutricionistas significa que el nutricionista tenderá a desempeñarse en áreas poco relacionadas con su profesión, dejando con un bajo nivel de acción aquellas áreas de mayor importancia para la población. Entre los campos de acción que las escuelas consideran representan un desafío para el nutricionista están los siguientes: el mercadeo profesional, la investigación, la administración financiera y de recursos humanos, control de calidad, informática y consultorías/asesorías nutricionales. Sin embargo, hasta el momento los planes de estudios no incluyen cursos que instruyan al nutricionista en la mayoría de estas áreas. De seguir así, el desempeño de los nutricionistas en el ámbito laboral estará cada vez menos relacionado con el desempeño esperado.

Al ampliarse los campos de acción del nutricionista, se hace cada vez más necesaria la existencia de personal especializado, con el fin de ofrecer un servicio de calidad total y de promover el desarrollo del país. Para ello, los nutricionistas deben realizar estudios de post-grado en las áreas que representen un desafío para su

desempeño. A través de esto, se obtendrá un profesional único especialista en la ciencia de la nutrición, y con conocimientos en áreas específicas. Con esto se logrará que el nutricionista pueda desempeñarse óptimamente en cualquier área, sin que ésta represente un obstáculo para el desarrollo de las funciones y fines para los que fue creado la carrera y que representa las necesidades del país.

## VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### A. Conclusiones

1. La mayoría de los nutricionistas forma parte de la población económicamente activa, lo cual indica que la carrera de nutrición ofrece oportunidades de trabajo suficientes para emplear al creciente número de nutricionistas, el cual en la última década ha tenido un aumento significativo.
2. En el sector público existe escasez de nutricionistas, encontrándose la mayoría en la iniciativa privada, lo cual refleja que las oportunidades de trabajo y lo que ofrecen las empresas privadas superan a las del sector público.
3. El 40% de los nutricionistas se ejercen en más de un trabajo, de los cuales la mayoría reciben mejores remuneraciones que aquellos que poseen solamente un trabajo.
4. Muchas de las instituciones empleadoras ofrecen las prestaciones laborales legales básicas y otras adicionales a la ley; sin embargo, una parte significativa no recibe ninguna prestación laboral.
5. Algunas de las plazas ocupadas por los nutricionistas estuvieron determinadas por la situación alimentario-nutricional del país; otras por las demandas del mercado y las nuevas tendencias laborales del nutricionista.
6. El área de desempeño principal de los nutricionistas que participaron en el estudio es la Nutrición Clínica a nivel privado, probablemente por las facilidades que ésta representa, como horarios flexibles y sobre todo para las nutricionistas que poseen familia y no desean trabajar tiempo completo.
7. El Mercadeo es una en la que se desempeñan muchos nutricionistas, la cual representa una nueva tendencia laboral, a pesar de que el componente de mercadeo no está incluido dentro del plan de estudios de la carrera.
8. Es bastante reducido el número de nutricionistas que labora en industrias de alimentos y que ejerce las funciones dirigidas a la producción, control de calidad, protección al consumidor y desarrollo de nuevos productos, lo cual se debe principalmente a las nuevas tendencias laborales del nutricionista en esta área y a que estas plazas son ocupadas en su mayoría por ingenieros.
9. La función de investigación no forma parte de las funciones que caracterizan al nutricionista en ninguna de sus áreas de desempeño, a excepción en el área propia de la Investigación.
10. Las expectativas de los empleadores de nutricionistas que participaron en el estudio en cuanto al desempeño de un nutricionista fueron cumplidas por aquellos que en ese momento trabajan en las instituciones, encontrándose satisfechos con el desempeño de dicho profesional.

11. Las Escuelas de Nutrición de Guatemala consideran que su formación está enfocada a la situación alimentario y nutricional, y que el aspecto principal que debe realizarse para mejorar dicha formación es la actualización y especialización del personal docente.

12. Las instituciones formadoras consideran que el futuro y desarrollo de la carrera de Nutrición en Guatemala es alentador ya que existe un creciente aumento en su demanda en los diferentes campos de acción causado por las exigencias del mercado y los avances científicos y tecnológicos.

13. Las nuevas tendencias laborales del nutricionista representan un desafío en su carrera como nutricionista, por lo que es importante que tanto las escuelas como el mismo nutricionista busquen la forma de mantener la competitividad dentro de la profesión.

## **B. Recomendaciones**

1. Fortalecer las áreas de mayor demanda laboral tanto a nivel de pre y post-grado y a nivel gremial, así como también aquellas en las que la presencia del nutricionista ha disminuido, como la Ciencia y Tecnología de Alimentos, principalmente en la protección al consumidor y en el desarrollo de productos con fines nutricionales.

2. Que el nutricionista reconozca la importancia de poseer un título universitario, por lo que éste representa en el ámbito laboral. Para ésto, es importante también que las escuelas formadoras faciliten el proceso de la elaboración del trabajo de graduación.

3. Es importante la introducción de estudios de post-grado por parte de las Escuelas de Nutrición en campos afines a la Nutrición que sean accesibles a los profesionales, logrando con ésto que los nutricionistas satisfagan las necesidades del mercado laboral y las de la población.

4. Se sugiere que los directores de las Escuelas de Nutrición se reúnan con el fin de valorar la posibilidad de introducir en el plan de estudios de la carrera el componente de Mercadeo, área que cada día cobra más auge en el ámbito laboral y que representa una nueva tendencia laboral dentro del campo de acción del nutricionista.

5. Que las actividades de educación continua realizadas por diversas entidades se enfoquen en las siguientes temáticas: Nutrición Clínica y Mercadeo, las cuales representan las áreas de desempeño y con expectativas principales; así como también en aquellas referidas por los nutricionistas: Nutrición Aplicada, Nutrición Humana, Investigación en Nutrición, Educación Alimentario-Nutricional, Ciencia y Tecnología de Alimentos y Administración, entre otras.

6. Es importante que se determine la opinión de los nutricionistas respecto de las causas de las discrepancias entre el desempeño esperado y el desempeño real, con el fin de determinar si consideran que la formación recibida se adapta a las demandas laborales, y comparar esta información con aquella de las escuelas

formadoras. Esto con el fin de determinar las áreas en las que ambos consideran que existen fallas, tanto en lo académico como en lo laboral.

7. Que el nutricionista reconozca la importancia de su participación en la generación de estudios de investigación con el fin de favorecer la calidad de los servicios y mejorar el desempeño.

8. Es importante que las escuelas formadoras tomen en cuenta las nuevas tendencias laborales en el momento de realizar una readecuación curricular, con el fin de lograr la competitividad dentro de la profesión y lograr satisfacer las exigencias laborales, sin dejar a un lado las necesidades de la población.

## IX. BIBLIOGRAFIA

- Ardón, M. E.; M. Palmieri; C. Rosales.** *Problemática, enfoque y estrategias en el apoyo a la formación y capacitación de recursos humanos en Alimentación y Nutrición.* En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Barrantes, L.** *Características de la formación del Nutricionista en Guatemala.* En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Brakke, D.** *The American Dietetic Association Standards of Professional Practice for Dietetics Professionals.* Journal of The American Dietetic Association. Volumen 98, Número 1, Enero 1998. 83-88pp.
- Byars, L.; L. Rue.** 1991. Human Resource Management. 3a ed. Irwin. Homewood. 545pp.
- Carvajal, V.; C. Masis.** *Estudio del perfil ocupacional del nutricionista en Nicaragua.* En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Cascio, W.** 1989. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. 2a ed. McGraw-Hill. Nueva York. 693pp.
- Castro, G.** *Planificación de la práctica de Salud Pública para la Carrera de Nutrición de la Universidad de Costa Rica.* Tesis de grado. Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, INCAP/USAC. Guatemala, 1983. 87pp.
- Chiavenato, I.** Administración de Recursos Humanos. 2a de. McGraw-Hill. Bogotá, 1994. 540pp.
- Chruden, H.; A. Sherman.** Administración de Personal. Compañía Editorial Continental, S.A. México, D.F., 1977. 661pp.
- Delgado, H.; P. Palma; M. Palmieri.** *La iniciativa de Seguridad Alimentaria Nutricional en Centro América.* Organización Panamericana de la Salud/Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá. Guatemala, 1999. 32pp.
- Dessler, G.** Administración de personal. 6a ed. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. México. 1996. 715pp.

- Donaldson, B.** *Quality Standards- The dietitian's heritage.* Journal of The American Dietetic Association. Volumen 75, Octubre 1979. 408-412pp.
- Estrada, E.** *Análisis y proyección de la formación profesional del Nutricionista peruano.* En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Fruin, M.** *Perceptions of importance of management aspects of dietetic practice.* Journal of The American Dietetic Association. Volumen 83, Número 4, Octubre 1983. 417-420pp.
- García, A.** *Importancia de identificar las características del perfil ocupacional del Nutricionista-Dietista para evaluar su formación y proyectar su desempeño.* En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- \_\_\_\_\_; M. Ruiz. *Pautas para planificar y realizar estudios sobre formación y desempeño del nutricionista-dietista en América Latina.* OPS/INCAP. Guatemala, 1992. 58pp.
- Godínez, C.** *Funciones que desempeña el Nutricionista-Dietista de hospital en el área de Centro América y Panamá.* Tesis de grado. Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, INCAP/USAC. Guatemala, 1979. 57pp.
- Godínez, M. del R.** *Entrevista verbal: Funciones del nutricionista en la Industria de Alimentos.* Guatemala, 2000.
- Gómez, V.** *Funciones que desempeña el Nutricionista en programas de Nutrición Aplicada en Centro América y Panamá.* Tesis de grado. Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, INCAP/USAC. Guatemala, 1976. 73pp.
- Guatemala: Los contrastes del desarrollo humano. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. 1998. 236pp.
- Guzmán, E.** *Características de la Formación del Nutricionista-Dietista en Colombia.* En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Icaza, S.** *Evolución histórica de la formación del Nutricionista-Dietista en América Latina.* En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.

- Informe sobre Desarrollo Humano. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Ediciones Mundi-Prensa. Madrid. 262pp.
- Jiménez, S.**, et al. *Estudio de la cuantificación y perfil ocupacional del Nutricionista de El Salvador*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Jordán, M.**; T. Andrade. *Características de la formación del Nutricionista en Bolivia*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Lilley, S.**; M. Beaudry. *La formación del Nutricionista-Dietista en Canadá*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Marco, E.** *Características de la formación del Nutricionista en Venezuela*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, FAO. Marco estratégico para la Seguridad Alimentaria Nutricional de Guatemala. Consejo sectorial de Seguridad Alimentaria. Guatemala, 1997. 57pp.
- Olivares, S.**; D. Soto; I. Zacarías; M. Aguayo. *Estudio del perfil profesional del nutricionista en Chile*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Organización Panamericana de la Salud/Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá. Operacionalización de la estrategia de Seguridad Alimentaria Nutricional en Centro América. Guatemala, 1994.
- Ruiz, M. E.** *Análisis de la Oferta y Demanda de Nutricionistas en Guatemala. Congruencia del enfoque de Seguridad Alimentaria Nutricional con el perfil de la demanda*. Tesis para optar al título de magister. Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, INCAP/USAC. Guatemala, 1998. 126pp.
- SEGEPLAN, Agencia de Cooperación Alemana. Hacia la Seguridad Alimentaria Nutricional de la población guatemalteca. Plan de Acción de Alimentación y Nutrición, 1993-1996 y 1997-2000. Guatemala, 1994. 90pp.

- SEGEPLAN. Política Nacional de Seguridad Alimentaria Nutricional y Plan de Acción en Alimentación y Nutrición 1996-2000. Guatemala, 1996.
- Sikula, A.; J. McKenna. Administración de Recursos Humanos: Conceptos Prácticos. Editorial Limusa. México, D.F., 1989. 502pp.
- Sullivan, C. Management of Medical Foodservice. Avi Publishing Company. Connecticut, 1985. 410pp.
- Tijerina, L. *Características de la formación del Nutricionista-Dietista en México*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Torres-Rivas, E.; J. Fuentes (Compiladores). Guatemala: Las particularidades del desarrollo humano. Volumen II: Sociedad, Medio Ambiente y Economía. F & E Editores. Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Guatemala, 1999. 558pp.
- Ulate, E.; X. Fernández; I. Lumen. *Análisis y proyección de la formación del Nutricionista-Dietista en América Latina-El Caso de Costa Rica*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. Memoria de la IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.
- Universidad de El Salvador/Universidad Evangélica de El Salvador. *Cuantificación y Perfil Ocupacional del Nutricionista en El Salvador*. Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá, Organización Panamericana de la Salud. El Salvador, 1992. 65pp.
- Villacreces, S. *Formación del Nutricionista-Dietista en el Ecuador*. En: La formación actual del Nutricionista-Dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. IV Reunión de CEPANDAL. 17-20 de Septiembre de 1991. San Juan, Puerto Rico: INCAP; 1991.

## X. ANEXOS



Anexo No.1:  
**Cuestionario dirigido a los Nutricionistas**

5

**Estimado nutricionista:**

El presente formulario fue diseñado para obtener la información necesaria para realizar el estudio "Caracterización del Nutricionista en Guatemala", con el fin de determinar la información general e información sobre el desempeño profesional del nutricionista. Le agradezco que responda las preguntas con la mayor veracidad y objetividad posible.

Los datos personales servirán para elaborar el Directorio de Nutricionistas en Guatemala.

Muchas gracias.

**I. Información general****A. Datos personales**

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo M \_\_\_ F \_\_\_  
 Lugar de nacimiento \_\_\_\_\_  
 Estado civil Soltero (a) \_\_\_ Casado (a) \_\_\_  
 Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 Lugar de trabajo \_\_\_\_\_  
 Dirección trabajo \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 ¿Posee Clínica Privada? Si \_\_\_ No \_\_\_ Teléfono Clínica \_\_\_\_\_  
 Dirección Clínica \_\_\_\_\_  
 Especialidad de la Clínica \_\_\_\_\_

**B. Información sobre condición académica**

1. Institución de formación académica
  - a. INCAP/USAC
  - b. USAC
  - c. UVG
  - d. UFM
  - e. Otra (especificar país) \_\_\_\_\_
2. Año en el que egresó (cierre de pènsum) \_\_\_\_\_
3. Año en el que se graduó \_\_\_\_\_
4. Título de su trabajo de graduación (tesis) \_\_\_\_\_
5. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación? Si \_\_\_ No \_\_\_  
 Si su respuesta anterior fue positiva, especifique el área o áreas:
 

a. Nutrición Clínica <input type="checkbox"/>	g. Admón. de Servicios de Alimentación <input type="checkbox"/>
b. Salud Pública <input type="checkbox"/>	h. Ciencia y Tecnología de Alimentos <input type="checkbox"/>
c. Educación <input type="checkbox"/>	i. Formulación y admón. de proyectos <input type="checkbox"/>
d. Evaluación Nutricional <input type="checkbox"/>	j. Informática Aplicada a la Alim. y Nutrición <input type="checkbox"/>
e. Encuestas dietéticas <input type="checkbox"/>	k. Procesos de Desarrollo <input type="checkbox"/>
f. Investigación <input type="checkbox"/>	l. Planificación en Alim. y Nutrición <input type="checkbox"/>
	m. Otra _____
6. ¿Posee grado (s) académico de postgrado? Si \_\_\_ No \_\_\_

Si su respuesta anterior fue positiva, indique el grado académico y el número:

- |    |              | No.                            |
|----|--------------|--------------------------------|
| a. | Especialidad | <input type="checkbox"/> _____ |
| b. | Maestría     | <input type="checkbox"/> _____ |
| c. | Doctorado    | <input type="checkbox"/> _____ |
| d. | Otro _____   | <input type="checkbox"/> _____ |

Indique el área en la que posee grado académico de post-grado.

- |    |                          |                          |    |   |                          |
|----|--------------------------|--------------------------|----|---|--------------------------|
| a. | Salud Pública            | <input type="checkbox"/> | h. | Ciencia y Tecnología de Alimentos         | <input type="checkbox"/> |
| b. | Nutrición Humana         | <input type="checkbox"/> | i. | Educación Alimentario-Nutricional         | <input type="checkbox"/> |
| c. | Nutrición Clínica        | <input type="checkbox"/> | j. | Planificación Alimentario-Nutricional     | <input type="checkbox"/> |
| d. | Nutrición y Alimentación | <input type="checkbox"/> | k. | Admón. de Servicios de Alimentación       | <input type="checkbox"/> |
| e. | Docencia                 | <input type="checkbox"/> | l. | Investigación en Alimentación y Nutrición | <input type="checkbox"/> |
| f. | Administración           | <input type="checkbox"/> | m. | Procesos de Desarrollo                    | <input type="checkbox"/> |
| g. | Informática              | <input type="checkbox"/> | n. | Otra _____                                |                          |

Indique la institución en la que obtuvo el grado académico de post-grado \_\_\_\_\_

7. ¿Se encuentra realizando estudios de post-grado? Si \_\_\_ No \_\_\_

Si su respuesta anterior fue positiva, indique el grado académico que obtendrá:

- |    |              |                          |
|----|--------------|--------------------------|
| a. | Especialidad | <input type="checkbox"/> |
| b. | Maestría     | <input type="checkbox"/> |
| c. | Doctorado    | <input type="checkbox"/> |
| d. | Otro _____   | <input type="checkbox"/> |

Indique el área en la que se encuentra realizando estudio (s) de post-grado:

- |    |                          |                          |    |   |                          |
|----|--------------------------|--------------------------|----|---|--------------------------|
| a. | Salud Pública            | <input type="checkbox"/> | h. | Ciencia y Tecnología de Alimentos         | <input type="checkbox"/> |
| b. | Nutrición Humana         | <input type="checkbox"/> | i. | Educación Alimentario-Nutricional         | <input type="checkbox"/> |
| c. | Nutrición Clínica        | <input type="checkbox"/> | j. | Planificación Alimentario-Nutricional     | <input type="checkbox"/> |
| d. | Nutrición y Alimentación | <input type="checkbox"/> | k. | Admón. de Servicios de Alimentación       | <input type="checkbox"/> |
| e. | Docencia                 | <input type="checkbox"/> | l. | Investigación en Alimentación y Nutrición | <input type="checkbox"/> |
| f. | Administración           | <input type="checkbox"/> | m. | Procesos de Desarrollo                    | <input type="checkbox"/> |
| g. | Informática              | <input type="checkbox"/> | n. | Otra _____                                |                          |

Indique la institución en la que se encuentra realizando estudio (s) de post-grado: \_\_\_\_\_

8. Si ha realizado algún tipo de publicación científica, indique el número y si su participación fue como autor o coautor.

- |    | Autor                             | No.                      | Coautor                  | No.   |
|----|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------|
| a. | Libro                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ |
| b. | Artículo en revista científica    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ |
| c. | Artículo en revista no científica | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ |
| d. | Folletos                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ |
| e. | Manuales                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ |
| f. | Informes técnicos                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ |
| g. | Otro (s) _____                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ |

¿Cual fue el área (s) de su publicación científica? \_\_\_\_\_

## II. Información sobre el ejercicio profesional

### A. Información sobre la historia del ejercicio profesional

9. ¿Posee experiencia laboral? Si \_\_\_ No \_\_\_

Si su respuesta anterior fue positiva, indique el área (s)

- |    |                                       |                          |    |                           |                          |
|----|---------------------------------------|--------------------------|----|---------------------------|--------------------------|
| a. | Nutrición Clínica Hospitalaria        | <input type="checkbox"/> | f. | Industria de Alimentos    | <input type="checkbox"/> |
| b. | Clínica Privada                       | <input type="checkbox"/> | g. | Investigación             | <input type="checkbox"/> |
| c. | Admón. de Servicios de Alimentación   | <input type="checkbox"/> | h. | Mercadeo                  | <input type="checkbox"/> |
| d. | Planificación Alimentario-Nutricional | <input type="checkbox"/> | i. | Docencia a nivel superior | <input type="checkbox"/> |
| e. | Educación Alimentario-Nutricional     | <input type="checkbox"/> | j. | Nutrición Aplicada        | <input type="checkbox"/> |
|    |                                       |                          | k. | Otra _____                |                          |

### B. Información sobre situación laboral

10. ¿Se encuentra trabajando actualmente? Si \_\_\_ No \_\_\_

Si su respuesta anterior fue **negativa**, ¿cuál es la causa o causas principales por las que no se encuentra trabajando?

- |    |                                   |                          |
|----|-----------------------------------|--------------------------|
| a. | Falta de oportunidades de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| b. | Dedicación al hogar               | <input type="checkbox"/> |
| c. | No desea trabajar                 | <input type="checkbox"/> |
| d. | Jubilación                        | <input type="checkbox"/> |
| e. | Bajos salarios                    | <input type="checkbox"/> |
| f. | Otra _____                        |                          |

11. ¿Ejerce su profesión en su trabajo actual? Si \_\_\_ No \_\_\_

Si su respuesta anterior fue **positiva**, indique su área de desempeño.

- |    |                                       |                          |    |                           |                          |
|----|---------------------------------------|--------------------------|----|---------------------------|--------------------------|
| a. | Nutrición Clínica Hospitalaria        | <input type="checkbox"/> | f. | Industria de Alimentos    | <input type="checkbox"/> |
| b. | Clínica Privada                       | <input type="checkbox"/> | g. | Investigación             | <input type="checkbox"/> |
| c. | Admón. de Servicios de Alimentación   | <input type="checkbox"/> | h. | Mercadeo                  | <input type="checkbox"/> |
| d. | Planificación Alimentario-Nutricional | <input type="checkbox"/> | i. | Docencia a nivel superior | <input type="checkbox"/> |
| e. | Educación Alimentario-Nutricional     | <input type="checkbox"/> | j. | Nutrición Aplicada        | <input type="checkbox"/> |
|    |                                       |                          | k. | Otra _____                |                          |

12. Si **NO** ejerce su profesión en su trabajo actual, indique su ocupación. \_\_\_\_\_

13. Indique la o las razones por las que no ejerce la profesión.

- |    |                                      |                          |    |                      |                          |
|----|--------------------------------------|--------------------------|----|----------------------|--------------------------|
| a. | Insatisfacción con la profesión      | <input type="checkbox"/> | d. | Posee otra profesión | <input type="checkbox"/> |
| b. | Mejor remuneración en otros trabajos | <input type="checkbox"/> | e. | Posee negocio propio | <input type="checkbox"/> |
| c. | Falta de oportunidades de trabajo    | <input type="checkbox"/> | f. | Otra _____           |                          |

## III. Información sobre el desempeño profesional como nutricionista

### A. Información sobre el nutricionista y la institución empleadora

14. Institución (es) en la (s) que se encuentra trabajando

Trabajo 1 \_\_\_\_\_

Trabajo 2 \_\_\_\_\_

Trabajo 3 \_\_\_\_\_

15. Indique la ubicación geográfica de dicha institución (es) (Municipio y Departamento)

Trabajo 1 \_\_\_\_\_

Trabajo 2 \_\_\_\_\_

Trabajo 3 \_\_\_\_\_

16. Indique el puesto que ocupa en la institución (es)

Trabajo 1 \_\_\_\_\_

Trabajo 2 \_\_\_\_\_

Trabajo 3 \_\_\_\_\_

17. ¿Cuál es el carácter de la institución en la que usted labora?

	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
a. Gubernamental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Autónoma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Empresa privada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Organización no gubernamental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Organismo internacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Indique el sector al que pertenece la institución en la que usted labora.

	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
a. Salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Economía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Educación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Industria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Agricultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Planificación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Agencias de cooperación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. ¿Cuál es el tipo de contrato entre usted y la institución (es)?

	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
a. Presupuestado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Contrato definido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Contrato indefinido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Servicios profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Ad honorem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. ¿Cuál es su jornada laboral semanal?

	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
a. 1-10 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 11-20 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 21-30 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. 31-40 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. 41-60 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. ¿Cuál es el tiempo que lleva de laborar en la institución?

	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
a. Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 1-5 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 6-10 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. 11-15 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Más de 15 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Otro _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. ¿En qué rango se encuentra su salario?

	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
a. Menos de Q 1,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Q 1,000-2,500	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Q 2,500-5,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Q 5,000-7,500	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Q 7,500-10,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Q 10,000-12,500	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Q 12,500-15,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Más de Q 15,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. ¿Cuáles son las prestaciones laborales de las que goza en la institución en que labora?

	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3
a. Seguro de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Seguro de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Seguro de vejez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Seguro de invalidez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Vacaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Derecho a jubilación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Derecho a indemnización universal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Gastos de representación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Bonificación profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Licencia pre y post-natal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B. Información sobre el nutricionista y la profesión**

24. En su caso, indique las tres razones principales por las que se encuentra **satisfecho** con su profesión en orden descendente.

- |    |   |       |
|----|---|-------|
| a. | Estimación profesional                    | _____ |
| b. | Bien remunerada                           | _____ |
| c. | Buenas oportunidades de trabajo           | _____ |
| d. | Cumple con sus expectativas profesionales | _____ |
| e. | Estabilidad en el cargo                   | _____ |
| f. | Poder de decisión                         | _____ |
| g. | Prestaciones sociales                     | _____ |
| h. | Servicio social                           | _____ |
| i. | Oportunidades de especialización          | _____ |
| j. | Trabajo en equipo                         | _____ |
| k. | Relaciones públicas                       | _____ |
| l. | Realización personal                      | _____ |
| m. | Otra _____                                | _____ |

25. Con base en las razones expuestas anteriormente, indique el **grado de satisfacción** con su profesión.

- |    |                       |                          |
|----|-----------------------|--------------------------|
| a. | Totalmente satisfecho | <input type="checkbox"/> |
| b. | Muy satisfecho        | <input type="checkbox"/> |
| c. | Satisfecho            | <input type="checkbox"/> |
| d. | Indiferente           | <input type="checkbox"/> |

26. Indique las tres razones principales por las que se encuentra **insatisfecho** con su profesión en orden descendente.

- |    |  |       |
|----|--|-------|
| a. | Subestimación de la profesión                    | _____ |
| b. | Bajos salarios                                   | _____ |
| c. | Falta de oportunidades de trabajo                | _____ |
| d. | Falta de poder de decisión                       | _____ |
| e. | Asignación de actividades no propias a su puesto | _____ |
| f. | No llena sus expectativas profesionales          | _____ |
| g. | Falta de oportunidades de especialización        | _____ |
| h. | Falta de prestaciones sociales                   | _____ |
| i. | Inestabilidad en el cargo                        | _____ |
| j. | Otra _____                                       | _____ |

27. Con base en las razones expuestas anteriormente, indique el **grado de insatisfacción** con su profesión.

- |    |                         |                          |
|----|-------------------------|--------------------------|
| a. | Indiferente             | <input type="checkbox"/> |
| b. | Insatisfecho            | <input type="checkbox"/> |
| c. | Muy insatisfecho        | <input type="checkbox"/> |
| d. | Totalmente insatisfecho | <input type="checkbox"/> |

28. Indique las áreas de demanda de educación continua (actualización) que considere importantes para mejorar su desempeño laboral y fortalecer su participación en el mejoramiento de la situación alimentario y nutricional del país.

- |    |       |
|----|-------|
| a. | _____ |
| b. | _____ |
| c. | _____ |
| d. | _____ |
| e. | _____ |



## A. Nutrición Clínica

### 1. Funciones administrativas

<b>PLANIFICACION</b>	
- Elabora un plan de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Elabora normas	<input type="checkbox"/>
- Planifica y organiza los recursos para proveer un cuidado nutricional efectivo	<input type="checkbox"/>
- Planifica la dieta	<input type="checkbox"/>
- Planifica programas y/o actividades de capacitación o educación alimentario-nutricional para personal y pacientes	<input type="checkbox"/>
- Planifica programas de educación alimentario-nutricional para estudiantes	<input type="checkbox"/>
- Planifica proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>ORGANIZACION</b>	
- Establece objetivos, políticas y procedimientos	<input type="checkbox"/>
- Organiza y sistematiza los procedimientos para realizar la consulta nutricional	<input type="checkbox"/>
- Coordina actividades con otros profesionales	<input type="checkbox"/>
- Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	<input type="checkbox"/>
<b>DIRECCION</b>	
- Utiliza el esfuerzo humano y facilita los recursos eficiente y eficazmente	<input type="checkbox"/>
- Recopila y utiliza información operacional pertinente para asegurar un cuidado nutricional de calidad	<input type="checkbox"/>
- Brinda capacitación en alimentación y nutrición	<input type="checkbox"/>
<b>EJECUCION</b>	
- Desarrolla la consulta dietética	<input type="checkbox"/>
- Elabora informes periódicamente	<input type="checkbox"/>
- Utiliza herramientas apropiadas en la prestación del cuidado nutricional	<input type="checkbox"/>
- Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	<input type="checkbox"/>
- Dirige y/o ejecuta programas de educación y capacitación alimentario-nutricional	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>	
- Evalúa y supervisa procedimientos	<input type="checkbox"/>
- Evalúa los alimentos servidos de acuerdo a los estándares de calidad y prescripciones dietéticas	<input type="checkbox"/>
- Evalúa la satisfacción de la atención	<input type="checkbox"/>

## 2. Funciones técnicas

- Desarrolla la evaluación del estado nutricional utilizando los indicadores básicos	<input type="checkbox"/>
- Evalúa el cuidado nutricional y provee seguimiento para su cuidado	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla el cuidado nutricional basado en la estimación de las necesidades nutricionales y su correlación con otros planes del cuidado de la salud	<input type="checkbox"/>
- Aconseja al paciente y familiares en los principios nutricionales, planes dietéticos, selección de alimentos y economía, adaptando los planes al individuo	<input type="checkbox"/>
- Comunica la historia dietética adecuada e información del cuidado nutricional a través de registros	<input type="checkbox"/>
- Evalúa la efectividad del tratamiento nutricional	<input type="checkbox"/>
- Participa con el equipo de salud en la formulación e implementación del tratamiento nutricional hospitalario, preventivo y de urgencia	<input type="checkbox"/>
- Participa en reuniones del equipo de salud y sirve como consejero del cuidado nutricional	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla y aplica protocolos de tratamiento nutricional	<input type="checkbox"/>
- Interpreta, evalúa y utiliza información y tecnología reciente y adecuada relacionada con el cuidado nutricional	<input type="checkbox"/>
- Recopila y desarrolla material educativo y lo utiliza como ayuda durante la educación nutricional	<input type="checkbox"/>

- Mencione otras funciones que usted desarrolle y que no estén incluidas.

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

- ¿Qué funciones de las que usted desarrolla considera que caracterizan esta área de desempeño?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## B. Administración de Servicios de Alimentación

<b>PLANIFICACIÓN</b>	
- Elabora un diagnóstico del servicio de alimentación	<input type="checkbox"/>
- Elabora un plan de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Elabora normas	<input type="checkbox"/>
- Planifica menús	<input type="checkbox"/>
- Planifica la compra de alimentos	<input type="checkbox"/>
- Supervisa o elabora requisiciones de alimentos	<input type="checkbox"/>
- Planifica y participa en compra de equipo, mobiliario y utensilios	<input type="checkbox"/>
- Elabora cuadros de rotación de personal	<input type="checkbox"/>
- Planifica programas de capacitación para el personal	<input type="checkbox"/>
- Planifica programas de educación para estudiantes	<input type="checkbox"/>
- Planifica proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>ORGANIZACIÓN</b>	
- Establece objetivos, políticas y procedimientos de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla la organización del servicio	<input type="checkbox"/>
- Organiza los recursos físicos, materiales y humanos	<input type="checkbox"/>
- Participa en la selección de personal	<input type="checkbox"/>
- Delega actividades o tareas	<input type="checkbox"/>
- Organiza equipos de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	<input type="checkbox"/>
<b>DIRECCIÓN</b>	
- Supervisa el cumplimiento de las normas	<input type="checkbox"/>
- Toma decisiones	<input type="checkbox"/>
- Realiza reuniones administrativas	<input type="checkbox"/>
- Asesora al personal	<input type="checkbox"/>
- Presenta informes mensuales	<input type="checkbox"/>
<b>EJECUCIÓN</b>	
- Desarrolla recetas estandarizadas	<input type="checkbox"/>
- Coordina e integra los aspectos clínicos y administrativos de la nutrición para proveer un cuidado nutricional de calidad	<input type="checkbox"/>
- Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	<input type="checkbox"/>
- Dirige y/o ejecuta programas de educación y capacitación	<input type="checkbox"/>
- Participa en procesos de educación permanente	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>CONTROL Y EVALUACIÓN</b>	
- Lleva inventario de material y equipo	<input type="checkbox"/>
- Utiliza kardex para el control de alimentos	<input type="checkbox"/>
- Supervisa y evalúa el desempeño del personal	<input type="checkbox"/>
- Realiza evaluación sensorial de preparaciones	<input type="checkbox"/>
- Supervisa el servicio de preparaciones	<input type="checkbox"/>
- Supervisa la preparación y cumplimiento de dietas especiales	<input type="checkbox"/>
- Lleva control de desperdicios de materia prima, producto intermedio y producto terminado	<input type="checkbox"/>
- Controla los estándares para la producción y servicio de alimentos seguros e inocuos	<input type="checkbox"/>
- Controla la higiene y limpieza de las áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Realiza control de costos	<input type="checkbox"/>
- Evalúa su plan de trabajo	<input type="checkbox"/>

- Mencione otras funciones que usted desarrolle y que no estén incluidas.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- ¿Qué funciones de las que usted desarrolla considera que caracterizan esta área de desempeño?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### C. Nutrición Aplicada

<b>PLANIFICACION</b>	
- Participa en la elaboración de planes, programas y proyectos de alimentación y nutrición y de desarrollo	<input type="checkbox"/>
- Participa en la definición de estrategias	<input type="checkbox"/>
- Realiza un diagnóstico de capacitación y/o educación de la población	<input type="checkbox"/>
- Planifica programas de capacitación y/o educación	<input type="checkbox"/>
- Define las normas generales para el desarrollo de los programas de nutrición	<input type="checkbox"/>
- Planifica proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>ORGANIZACIÓN</b>	
- Establece métodos y procedimientos de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Delega funciones y actividades	<input type="checkbox"/>
- Coordina con otros profesionales y sectores para ejecución de programas y proyectos	<input type="checkbox"/>
- Coordina con equipos multidisciplinarios para el desarrollo de programas de educación alimentario-nutricional	<input type="checkbox"/>
- Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	<input type="checkbox"/>
<b>DIRECCION</b>	
- Participa en la dirección de programas	<input type="checkbox"/>
- Mantiene comunicación con los niveles institucionales	<input type="checkbox"/>
- Realiza supervisión	<input type="checkbox"/>
- Presenta informes mensuales	<input type="checkbox"/>
- Asesora a otros sectores	<input type="checkbox"/>
<b>EJECUCION</b>	
- Capacita a personal y estudiantes	<input type="checkbox"/>
- Coordina o ejecuta programas de capacitación y/o educación	<input type="checkbox"/>
- Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	<input type="checkbox"/>
- Selecciona nuevos métodos educativos	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>	
- Supervisa los programas de alimentación y nutrición	<input type="checkbox"/>
- Evalúa planes, programas o proyectos	<input type="checkbox"/>
- Diseña y actualiza registros de información	<input type="checkbox"/>
- Evalúa programas de capacitación y/o educación	<input type="checkbox"/>

- Mencione otras funciones que usted desarrolle y que no estén incluidas.

---



---



---



---



---



---



---



---

- ¿Qué funciones de las que usted desarrolla considera que caracterizan esta área de desempeño?

---



---



---



---



---

### D. Industria de Alimentos

<b>PLANIFICACION</b>	
- Elabora un diagnóstico de la industria	<input type="checkbox"/>
- Elabora un plan de trabajo de acuerdo a los objetivos y metas de la empresa	<input type="checkbox"/>
- Planifica la producción de alimentos	<input type="checkbox"/>
- Elabora presupuestos de compra de materia prima	<input type="checkbox"/>
- Elabora normas de calidad nutricional de alimentos	<input type="checkbox"/>
- Formula acciones o normas para la protección al consumidor	<input type="checkbox"/>
- Elabora un diagnóstico de necesidades de capacitación	<input type="checkbox"/>
- Planifica programas de capacitación y/o educación	<input type="checkbox"/>
- Planifica proyectos de desarrollo de productos	<input type="checkbox"/>
- Planifica proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>ORGANIZACION</b>	
- Establece objetivos, políticas y procedimientos de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Organiza equipos de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Organiza actividades de educación para la promoción de productos	<input type="checkbox"/>
- Organiza actividades de asesoría	<input type="checkbox"/>
- Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	<input type="checkbox"/>
<b>DIRECCION</b>	
- Supervisa el cumplimiento de normas	<input type="checkbox"/>
- Capacita al personal	<input type="checkbox"/>
- Coordina y/o dirige actividades de control de calidad	<input type="checkbox"/>
- Define y vigila la información para el etiquetado nutricional	<input type="checkbox"/>
- Coordina y/o dirige programas de capacitación y educación	<input type="checkbox"/>
- Coordina y/o dirige actividades de asesoría	<input type="checkbox"/>
<b>EJECUCION</b>	
- Ejecuta controles de calidad	<input type="checkbox"/>
- Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	<input type="checkbox"/>
- Realiza actividades de capacitación y educación	<input type="checkbox"/>
- Realiza actividades de asesoría	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>	
- Controla la calidad de la materia prima	<input type="checkbox"/>
- Supervisa la producción de alimentos	<input type="checkbox"/>
- Supervisa las prácticas de manufactura	<input type="checkbox"/>
- Lleva control de desperdicios de materia prima, producto intermedio y producto terminado	<input type="checkbox"/>
- Supervisa el control de la higiene y limpieza del personal, material, equipo y áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Lleva inventario de material y equipo	<input type="checkbox"/>
- Evalúa el desempeño del personal	<input type="checkbox"/>
- Realiza control de costos	<input type="checkbox"/>
- Evalúa su plan de trabajo	<input type="checkbox"/>
- Evalúa programas de capacitación y educación	<input type="checkbox"/>
- Evalúa actividades de asesoría	<input type="checkbox"/>
- Presenta informes semanales	<input type="checkbox"/>
- Documenta los procesos y sistemas de control de calidad	<input type="checkbox"/>
- Presenta resultados de proyectos de desarrollo	<input type="checkbox"/>

- Mencione otras funciones que usted desarrolle y que no estén incluidas.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- ¿Qué funciones de las que usted desarrolla considera que caracterizan esta área de desempeño?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### E. Docencia e investigación

<b>PLANIFICACION</b>	
- Planifica la revisión y actualización de programas educativos	<input type="checkbox"/>
- Selecciona y elabora material de apoyo	<input type="checkbox"/>
- Planifica clases teóricas y prácticas	<input type="checkbox"/>
- Planifica evaluaciones	<input type="checkbox"/>
- Planifica proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>ORGANIZACION</b>	
- Organiza los recursos educativos	<input type="checkbox"/>
- Organiza el programa del curso (s) que imparte	<input type="checkbox"/>
- Incorpora sistemáticamente información actualizada	<input type="checkbox"/>
- Colabora en la organización de actividades de proyección social	<input type="checkbox"/>
- Participa en la administración de la enseñanza	<input type="checkbox"/>
- Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	<input type="checkbox"/>
<b>EJECUCION</b>	
- Desarrolla programas educativos	<input type="checkbox"/>
- Participa en reuniones administrativas	<input type="checkbox"/>
- Imparte docencia directa	<input type="checkbox"/>
- Brinda asesoría a estudiantes y público	<input type="checkbox"/>
- Orienta a estudiantes en la práctica	<input type="checkbox"/>
- Coordina con otros docentes y unidades	<input type="checkbox"/>
- Participa en comisiones de seminario de graduación y proyección social	<input type="checkbox"/>
- Asesora o revisa trabajos de graduación	<input type="checkbox"/>
- Participa en actividades de educación continua	<input type="checkbox"/>
- Ejecuta actividades de capacitación	<input type="checkbox"/>
- Participa en actividades de procesos de capacitación como receptor	<input type="checkbox"/>
- Aplica conocimientos recibidos en capacitaciones	<input type="checkbox"/>
- Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	<input type="checkbox"/>
- Utiliza la internet como medio educativo	<input type="checkbox"/>
- Informa sobre actividades docente-administrativas	<input type="checkbox"/>
- Asesora a estudiantes en investigaciones	<input type="checkbox"/>
- Aplica la metodología adecuada en la generación de investigación	<input type="checkbox"/>
- Desarrolla proyectos de investigación	<input type="checkbox"/>
<b>CONTROL Y EVALUACIÓN</b>	
- Supervisa las actividades prácticas	<input type="checkbox"/>
- Evalúa el proceso de aprendizaje	<input type="checkbox"/>
- Reporta los resultados de las evaluaciones	<input type="checkbox"/>
- Controla el uso de equipo y ayudas audiovisuales	<input type="checkbox"/>
- Actualiza registros de evaluación educativa	<input type="checkbox"/>
- Participa en evaluaciones de proceso y finales con los estudiantes	<input type="checkbox"/>
- Elabora instrumentos de evaluación educativa	<input type="checkbox"/>
- Participa en la planificación curricular	<input type="checkbox"/>

- Mencione otras funciones que usted desarrolle y que no estén incluidas.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- ¿Qué funciones de las que usted desarrolla considera que caracterizan esta área de desempeño?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Anexo No.2:  
**Cuestionario dirigido a las Instituciones Empleadoras**



**Estimado Señor Empleador de Nutricionistas:**

El presente formulario fue diseñado para obtener la información necesaria sobre las instituciones empleadoras de nutricionistas para complementar la elaboración del estudio "Caracterización del Nutricionista en Guatemala", el cual me encuentro realizando como Trabajo de Graduación para optar al título de Licenciado en Nutrición.

Le agradezco de antemano su colaboración, y le solicito que responda las preguntas con la mayor veracidad y objetividad posible.

Muchas gracias.

**I. Información sobre el nutricionista en general**

1. ¿Cuáles son las expectativas de la institución en la que usted labora respecto del desempeño de un nutricionista dentro de la institución? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿Cree que es indispensable la labor de un nutricionista en la institución?  
Si \_\_\_ No \_\_\_

Explique el por qué de su respuesta anterior \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**II. Información sobre el nutricionista a cargo del puesto en la institución**

3. Indique el grado de satisfacción respecto al desempeño del nutricionista que labora en la institución.

- |    |                  |                          |
|----|------------------|--------------------------|
| a. | Muy satisfecho   | <input type="checkbox"/> |
| b. | Satisfecho       | <input type="checkbox"/> |
| c. | Indiferente      | <input type="checkbox"/> |
| d. | Insatisfecho     | <input type="checkbox"/> |
| e. | Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> |

4. Si su respuesta anterior fue cualquiera de las dos primeras, indique la o las razones de dicho grado de satisfacción. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Si su respuesta a la pregunta 3 fue cualquiera de las tres últimas, indique la o las razones de dicho grado de insatisfacción \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. ¿Cuál es su opinión profesional respecto al nutricionista que labora en la institución?

---

---

---

---

---

7. Si cree que el nutricionista que labora en la institución desempeña su trabajo inadecuadamente, enumere sus sugerencias para mejorarlo.

a. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Anexo No.3:  
**Cuestionario dirigido a las Instituciones Formadoras**



**Estimado Director Escuela de Nutrición:**

El presente formulario fue diseñado para obtener la información necesaria sobre las instituciones formadoras de nutricionistas para complementar la elaboración de la caracterización de este profesional.

Le agradezco que responda las preguntas con la mayor veracidad y objetividad posible.

Muchas gracias.

**I. Información sobre la institución formadora**

1. ¿Considera que la formación actual de nutricionistas en la institución en la que usted labora está enfocada a la situación alimentario-nutricional de Guatemala? Si \_\_\_ No \_\_\_

Justifique su respuesta \_\_\_\_\_

2. ¿Cómo cree que puede mejorarse dicha formación? \_\_\_\_\_

3. ¿Con qué frecuencia se realiza la adecuación curricular? \_\_\_\_\_

4. ¿Cuáles son las bases para su realización? \_\_\_\_\_

5. ¿Cuándo fue la última vez que se realizó una adecuación curricular en el plan de estudios? \_\_\_\_\_

6. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que afronta la Escuela de Nutrición en la institución en la que usted labora?

- |    |  |                          |
|----|--|--------------------------|
| a. | Escasez de personal docente  | <input type="checkbox"/> |
| b. | Escasez de personal de apoyo administrativo                              | <input type="checkbox"/> |
| c. | Escasez de recursos físicos (infraestructura y equipo)                   | <input type="checkbox"/> |
| d. | Escasez de recursos financieros  | <input type="checkbox"/> |
| e. | Falta de apoyo de parte de la Facultad a la que está adscrita la Escuela | <input type="checkbox"/> |
| f. | Deserción estudiantil  | <input type="checkbox"/> |
| g. | Otro _____   | <input type="checkbox"/> |



7. ¿Se llevan a cabo actividades de educación continua conducentes a la actualización en diferentes temáticas o áreas de conocimiento ligadas principalmente al campo de acción en que se desenvuelve el profesional? Si \_\_\_ No \_\_\_

Especifique el tipo de actividades \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿Cuál es su opinión con relación al desarrollo y futuro de la Carrera de Nutrición en Guatemala? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## II. Información sobre la formación y el desempeño del nutricionista

9. De acuerdo con la situación alimentario-nutricional que atraviesa el país, ¿cuál cree que sea la ubicación deseable del nutricionista para afrontar de manera pertinente dicha situación? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. ¿Cuáles son las expectativas de la institución en la que usted labora respecto al desempeño profesional del nutricionista? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. De acuerdo a su experiencia en el tema, ¿considera que existen discrepancias entre el desempeño profesional ideal del nutricionista (perfil profesional) y el desempeño profesional real (perfil ocupacional)? Si \_\_\_ No \_\_\_

Si su respuesta anterior fue positiva, ¿cree que algunas de las causas siguientes son motivo de esas discrepancias entre el desempeño ideal y el real?

- a. Falta de dominio sobre los conocimientos requeridos para ejercer con seguridad el trabajo
- b. Falta de dominio de las habilidades requeridas para ejercer adecuadamente el trabajo
- c. El nutricionista no demuestra actitudes que permitan el ajuste del desempeño a las necesidades que presenta el trabajo
- d. Otra \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Explique su respuesta \_\_\_\_\_

12. ¿Cuáles considera que son otros campos de acción actuales como desafío para el desempeño del nutricionista? \_\_\_\_\_

13. ¿Considera que el nutricionista debe especializarse? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Justifique su respuesta \_\_\_\_\_

14. ¿Cuáles considera que son los campos prioritarios de especialización para el nutricionista? \_\_\_\_\_

15. ¿Qué factibilidad tiene la institución en la que usted labora para el desarrollo de programas de post-grado? \_\_\_\_\_

Anexo No. 4:  
**Funciones realizadas por los nutricionistas en sus áreas de trabajo**



Tabla No. 7

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas en el área de Nutrición Clínica (n=90)**

<b>PLANIFICACION</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
1 - Elabora un plan de trabajo	58	64
2 - Elabora normas	29	32
3 - Planifica y organiza los recursos para proveer un cuidado nutricional efectivo	61	68
4 - Planifica la dieta	82	91
5 - Planifica programas y/o actividades de capacitación o educación alimentario-nutricional para personal y pacientes	29	32
6 - Planifica programas de educación alimentario-nutricional para estudiantes	17	19
7 - Planifica proyectos de investigación	18	20
<b>ORGANIZACION</b>		
1 - Establece objetivos, políticas y procedimientos	42	47
2 - Organiza y sistematiza los procedimientos para realizar la consulta nutricional	61	68
3 - Coordina actividades con otros profesionales	68	76
4 - Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	31	34
<b>DIRECCION</b>		
1 - Utiliza el esfuerzo humano y facilita los recursos eficiente y eficazmente	48	53
2 - Recopila y utiliza información operacional pertinente para asegurar un cuidado nutricional de calidad	57	63
3 - Brinda capacitación en alimentación y nutrición	65	72
<b>EJECUCION</b>		
1 - Desarrolla la consulta dietética	83	92
2 - Elabora informes periódicamente	57	63
3 - Utiliza herramientas apropiadas en la prestación del cuidado nutricional	62	69
4 - Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	40	44
5 - Dirige y/o ejecuta programas de educación y capacitación alimentario-nutricional	40	44
6 - Desarrolla proyectos de investigación	15	17
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>		
1 - Evalúa y supervisa procedimientos	43	48
2 - Evalúa los alimentos servidos de acuerdo a los estándares de calidad y prescripciones dietéticas	29	32
3 - Evalúa la satisfacción de la atención	48	53

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.



Tabla No. 8

**Funciones técnicas realizadas por los nutricionistas en el área de Nutrición Clínica (n=90)**

	No.	%
1 - Desarrolla la evaluación del estado nutricional utilizando los indicadores básicos	85	94
2 - Evalúa el cuidado nutricional y provee seguimiento para su cuidado	82	91
3 - Desarrolla el cuidado nutricional basado en la estimación de las necesidades nutricionales y su correlación con otros planes del cuidado de la salud	75	83
4 - Aconseja al paciente y familiares en los principios nutricionales, planes dietéticos, selección de alimentos y economía, adaptando los planes al individuo	87	97
5 - Comunica la historia dietética adecuada e información del cuidado nutricional a través de registros	76	84
6 - Evalúa la efectividad del tratamiento nutricional	85	94
7 - Participa con el equipo de salud en la formulación e implementación del tratamiento nutricional hospitalario, preventivo y de urgencia	37	41
8 - Participa en reuniones del equipo de salud y sirve como consejero del cuidado nutricional	36	40
9 - Desarrolla y aplica protocolos de tratamiento nutricional	53	59
10 - Interpreta, evalúa y utiliza información y tecnología reciente y adecuada relacionada con el cuidado nutricional	64	71
11 - Recopila y desarrolla material educativo y lo utiliza como ayuda durante la educación nutricional	65	72

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Tabla No. 9

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas en el área de Administración de Servicios de Alimentación (n=25)**

<b>PLANIFICACION</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
1 - Elabora un diagnóstico del servicio de alimentación	17	68
2 - Elabora un plan de trabajo	18	72
3 - Planifica menús	21	84
4 - Planifica compra de alimentos	17	68
5 - Supervisa o elabora requisiciones de alimentos	18	72
6 - Planifica y participa en compra de equipo, mobiliario y utensilios	15	60
7 - Elabora cuadros de rotación de personal	18	72
8 - Planifica programas y/o actividades de capacitación o educación alimentario-nutricional para personal	23	92
9 - Planifica programas de educación alimentario-nutricional para estudiantes	11	44
10 - Planifica proyectos de investigación	6	24
<b>ORGANIZACION</b>		
1 - Establece objetivos, políticas y procedimientos	18	72
2 - Desarrolla la organización del servicio	21	84
3 - Organiza los recursos físicos, materiales y humanos	19	76
4 - Participa en la selección de personal	12	48
5 - Delega actividades o tareas	22	88
6 - Organiza equipos de trabajo	19	76
7 - Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	18	72
<b>DIRECCION</b>		
1 - Supervisa el cumplimiento de las normas	19	76
2 - Toma decisiones	21	84
3 - Realiza reuniones administrativas	21	84
4 - Asesora al personal	23	92
5 - Presenta informes mensuales	21	84
<b>EJECUCION</b>		
1 - Desarrolla recetas estandarizadas	17	68
2 - Coordina e integra los aspectos clínicos y administrativos de la nutrición para proveer un cuidado nutricional de calidad	22	88
3 - Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	13	52
4 - Dirige y/o ejecuta programas de educación y capacitación alimentario-nutricional	17	68
5 - Participa en procesos de educación permanente	18	72
6 - Desarrolla proyectos de investigación	4	16

<b>CONTROL Y EVALUACION</b>		
1 - Lleva inventario de material y equipo	21	84
2 - Utiliza kardex para el control de alimentos	16	64
3 - Supervisa al personal	19	76
4 - Realiza evaluación sensorial de preparaciones	19	76
5 - Supervisa el servicio de preparaciones	24	96
6 - Supervisa la preparación y cumplimiento de dietas especiales	21	84
7 - Lleva control de desperdicios de materia prima, producto intermedio y producto terminado	14	56
8 - Controla los estándares para la producción y servicio de alimentos seguros e inocuos	19	76
9 - Controla la higiene y limpieza de las áreas de trabajo	22	88
10 - Realiza control de costos	18	72
11 - Evalúa su plan de trabajo	18	72

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Tabla No. 10

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas en el área de Nutrición Aplicada (n=42)**

<b>PLANIFICACION</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
1 - Participa en la elaboración de planes, programas y proyectos de alimentación y nutrición y de desarrollo	35	83
2 - Participa en la definición de estrategias	28	67
3 - Realiza un diagnóstico de capacitación y/o educación en alimentación y nutrición en la población	24	57
4 - Planifica programas de capacitación y/o educación	30	71
5 - Define las normas generales para el desarrollo de los programas de nutrición	24	57
6 - Planifica proyectos de investigación	16	38
<b>ORGANIZACION</b>		
1 - Establece métodos y procedimientos de trabajo	26	62
2 - Delega funciones y actividades	21	50
3 - Coordina con otros profesionales y sectores para ejecución de programas y proyectos	37	88
4 - Coordina con equipos multidisciplinarios para el desarrollo de programas de educación alimentario-nutricional	34	81
5 - Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	24	57
<b>DIRECCION</b>		
1 - Participa en la dirección de programas	24	57
2 - Mantiene comunicación con los niveles institucionales	26	62
3 - Realiza supervisión	26	62
4 - Presenta informes mensuales	26	62
5 - Asesora a otros sectores	16	38
<b>EJECUCION</b>		
1 - Capacita en alimentación y nutrición a personal y estudiantes	30	71
2 - Coordina o ejecuta programas de capacitación y/o educación	30	71
3 - Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	30	71
4 - Selecciona nuevos métodos educativos	20	48
5 - Desarrolla proyectos de investigación	14	33
<b>CONTROL Y EVALUACION</b>		
1 - Supervisa los programas de alimentación y nutrición	26	62
2 - Evalúa planes, programas o proyectos	27	64
3 - Diseña y actualiza registros de información	24	57
4 - Evalúa programas de capacitación y/o educación	20	48

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Tabla No. 11

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas en el área de Industria de Alimentos (n=34)**

<b>PLANIFICACION</b>		
	<b>No.</b>	<b>%</b>
1 - Elabora un diagnóstico de la industria	2	6
2 - Elabora un plan de trabajo de acuerdo a los objetivos y metas de la empresa	26	81
3 - Planifica la producción de alimentos	4	13
4 - Elabora presupuestos de compra de materia prima	5	16
5 - Elabora normas de calidad nutricional de alimentos	5	16
6 - Formula acciones o normas para la protección al consumidor	7	22
7- Elabora un diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal	12	37
8 - Planifica programas de capacitación y/o educación	24	75
9 - Planifica proyectos de desarrollo de productos	11	34
10 - Planifica proyectos de investigación	12	37
<b>ORGANIZACION</b>		
1 - Establece objetivos, políticas y procedimientos	12	37
2 - Organiza equipos de trabajo	14	44
3 - Organiza actividades de educación para la promoción de productos	26	81
4 - Organiza actividades de asesoría	15	47
5 - Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	17	53
<b>DIRECCION</b>		
1 - Supervisa el cumplimiento de normas	9	28
2 - Capacita al personal	22	69
3 - Coordina y/o dirige actividades de control de calidad	6	19
4 - Define y vigila la información para el etiquetado nutricional	6	19
5 - Coordina y/o dirige programas de capacitación y educación	22	69
6 - Coordina y/o dirige actividades de asesoría	10	31
<b>EJECUCION</b>		
1 - Ejecuta controles de calidad	4	13
2 - Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	15	47
3 - Realiza actividades de capacitación y educación	27	84
4 - Realiza actividades de asesoría	14	44
5 - Desarrolla proyectos de investigación	14	44

<b>CONTROL Y EVALUACION</b>		
1 - Controla la calidad de la materia prima	5	16
2 - Supervisa la producción de alimentos	5	16
3 - Supervisa las prácticas de manufactura	5	16
4 - Lleva control de desperdicios de materia prima, producto intermedio y producto terminado	4	13
5 - Supervisa el control de la higiene y limpieza del personal, material, equipo y áreas de trabajo	6	19
6- Lleva inventario de material y equipo	7	22
7 - Evalúa el desempeño del personal	6	19
8 - Realiza control de costos	7	22
9 - Evalúa su plan de trabajo	13	41
10 - Evalúa programas de capacitación y educación	22	69
11 - Evalúa actividades de asesoría	8	25
12 - Presenta informes semanales	15	47
13 - Documenta los procesos y sistemas de control de calidad	5	16
14 - Presenta resultados de proyectos de desarrollo	11	34

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.

Tabla No. 12

**Funciones administrativas realizadas por los nutricionistas en las áreas de Docencia a Nivel Superior e Investigación (n=32)**

<b>PLANIFICACION</b>		
	<b>No.</b>	<b>%</b>
1 - Planifica la revisión y actualización de programas educativos	20	62
2 - Selecciona y elabora material de apoyo	24	75
3 - Planifica clases teóricas y prácticas	26	81
4 - Planifica evaluaciones	24	75
5 - Planifica proyectos de investigación	24	75
<b>ORGANIZACION</b>		
1 - Organiza los recursos educativos	20	62
2 - Organiza el programa del curso (s) que imparte	24	75
3 - Incorpora sistemáticamente información actualizada	27	84
4 - Colabora en la organización de actividades de proyección social	18	56
5 - Participa en la administración de la enseñanza	15	47
6- Mantiene una comunicación verbal y escrita y relaciones públicas efectivas inter- e intra-departamentales	20	62
<b>EJECUCION</b>		
1 - Desarrolla programas educativos	24	75
2 - Participa en reuniones administrativas	27	84
3 - Imparte docencia directa	24	75
4 - Brinda asesoría a estudiantes y público	28	87
5 - Orienta a estudiantes en la práctica	24	75
6 - Coordina con otros docentes y unidades	24	75
7 - Participa en comisiones de seminario de graduación y proyección social	16	50
8 - Asesora o revisa trabajos de graduación	24	75
9 - Participa en actividades de educación continua	26	81
10 - Ejecuta actividades de capacitación	21	66
11 - Participa en actividades de procesos de capacitación como receptor	26	81
12 - Aplica conocimientos recibidos en capacitaciones	28	87
13 - Utiliza programas de computación para el desarrollo de procesos	18	56
14 - Utiliza la Internet como medio educativo	17	53
15 - Informa sobre actividades docente-administrativas	15	47
16 - Asesora a estudiantes en investigaciones	25	78
17 - Aplica la metodología adecuada en la generación de investigación	25	78
18 - Desarrolla proyectos de investigación	22	69

<b>CONTROL Y EVALUACIÓN</b>		
1 - Supervisa las actividades prácticas	23	72
2 - Evalúa el proceso de aprendizaje	23	72
3 - Reporta los resultados de las evaluaciones	26	81
4 - Controla el uso de equipo y ayudas audiovisuales	20	62
5 - Actualiza registros de evaluación educativa	18	56
6 - Participa en evaluaciones de proceso y finales con los estudiantes	20	62
7 - Elabora instrumentos de evaluación educativa	18	56
8 - Participa en la planificación curricular	18	56

Fuente: Muestra de nutricionistas encuestados en septiembre y octubre de 2000.