

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA**

**Facultad de Ciencias y Humanidades**

**Departamento de Nutrición**



**Mercado laboral del Nutricionista en Guatemala**

**MARÍA FERNANDA KROKER LOBOS**

Guatemala

2007



## **Mercado laboral del Nutricionista en Guatemala**

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



**Mercado laboral del Nutricionista en Guatemala**

Trabajo de investigación presentado por

**MARÍA FERNANDA KROKER LOBOS**

para optar al grado académico de Licenciada En Nutrición

Guatemala

2007

Vo.Bo:

(f) \_\_\_\_\_  
Lda. Ana Isabel Rosal  
Asesor

Tribunal:

(f) \_\_\_\_\_  
Lda. Ana Isabel Rosal

(f) \_\_\_\_\_  
Ms.A. Lucía Castellanos de Rodríguez

(f) \_\_\_\_\_  
Ms.C. Norma Alfaro de Chocano

Fecha de aprobación: 7 de junio del 2007

## ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	xiv
RESUMEN.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ANTECEDENTES.....	3
A. Mercado laboral.....	3
1. Fuerza laboral.....	4
a. Empleados.....	4
b. Desempleados.....	4
c. Subempleados.....	4
2. Situación de la fuerza laboral en Guatemala.....	5
3. Medición del mercado laboral.....	8
4. Mercado de recursos humanos y mercado laboral.....	11
5. Oferta educativa y mercado laboral.....	13
a. Tipos de empleos relacionado con la oferta educativa y el mercado laboral.....	14
6. Aporte de los estudios de egresados a la mejora institucional.....	15
7. Metodología para estudios de egresados de nivel educativo superior.....	19
8. Herramientas para la recolección de datos.....	19
a. Cuestionario.....	19
b. Guión de entrevista.....	22
c. Validación del cuestionario o guión de entrevista.....	23
1). Cuestionario tipo dirigido a egresados y expertos...	23
2). Cuestionario tipo dirigido a empresas empleadoras...	25
B. La nutrición como profesión.....	26
1. Perfil ocupacional del nutricionista en Guatemala.....	26
A. Dietética institucional. Ejercicio privado y estatal.....	27
B. Dietética hospitalaria. Ejercicio privado y estatal.....	28

C. Dietoterapia. Ejercicio privado y estatal.....	29
D. Nutrición aplicada. Ejercicio privado y estatal.....	30
E. Industria. Ejercicio privado y estatal.....	31
F. Otros campos de acción.....	33
2. Recursos Humanos en nutrición y alimentación.....	34
A. Asociación guatemalteca de escuelas de nutrición de Guatemala.....	35
B. Situación de los recursos humanos en nutrición y alimentación en Guatemala.....	41
C. Estudios de egresados y mercado laboral de escuelas de nutrición de Centro América y América Latina.....	42
1. Oferta y demanda de nutricionistas en Guatemala.....	42
A. Universidad de San Carlos de Guatemala. –USAC-.....	46
B. Universidad del Valle de Guatemala –UVG-.....	46
C. Universidad Francisco Marroquín –UFM-.....	49
2. Estudio de egresados de la licenciatura en nutrición en Guatemala y América Latina.....	50
III. JUSTIFICACIÓN.....	54
IV. OBJETIVOS.....	56
V. HIPÓTESIS.....	57
VI. MATERIAL Y MÉTODOS.....	58
VII. CRONOGRAMA.....	66
VIII. RESULTADOS.....	67
A. Descripción de poblaciones.....	67
B. Cuestionario dirigido a nutricionistas y expertos.....	67
C. Cuestionario dirigido a las empresas empleadoras.....	138
IX. DISCUSIÓN.....	169
X. CONCLUSIONES.....	183
XI. RECOMENDACIONES.....	187
XII. BIBLIOGRAFÍA.....	190
XIII. ANEXOS.....	195

A. Anexo No. 1 Cuestionario a nutricionistas, expertos y empresas.....	195
1. Cuestionario No. 1. Dirigido a profesionales egresados.....	195
2. Cuestionario No. 2. Anexo específico para expertos.....	207
2. Cuestionario No. 3. Dirigido a empresas e instituciones empleadoras.....	210
B. Anexo No. 2 Funciones de las nutricionistas.....	218
1. Funciones administrativas. Dirección de una clínica y dirección de un departamento de dietética o alimentación en hospitales públicas o clínicas privadas.....	218
2. Funciones en el área de la administración de servicios de alimentación.....	219
3. Funciones en el área de la nutrición aplicada o salud pública.....	219
4. Funciones en el área de la industria de alimentos.....	220
5. Funciones en la dirección de un departamento educativo, docencia e investigación.....	220
6. Funciones en la administración y mercadeo de productos farmacéuticos, nutricionales y de alimentos de consumo masivo.....	221
C. Anexo No. 3 Valores críticos para la distribución Ji cuadrado y determinación de la muestra.....	222
1. Valores críticos para la distribución Ji Cuadrado.....	222
2. Valores $p=0.05$ para la determinación del tamaño de muestra.....	222
D. Anexo No. 4 Cartas a universidades, ANDEGUAT y colegio de químicos y farmacéuticos.....	223

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.1	Situación del mercado de trabajo y mercado de recursos humanos.....	12
Tabla No. 2	Situación de la oferta y demanda en el mercado laboral.....	13
Tabla No. 3	Esquema analítico de estudios de egresados. Esquema de las variables a incluir en el cuestionario para estudio de egresados en el mercado laboral.	21
Tabla No. 4	Características de las escuelas de nutrición que han producido egresados de Guatemala –1998.....	43
Tabla No. 5	Comparación de las características del nutricionistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala con las características de la demanda, Guatemala, febrero 1998.....	47
Tabla No. 6	Comparación de las características del nutricionista de la Universidad del Valle con las características de la Demanda, febrero 1998.....	48
Tabla No. 7	Comparación de las características del nutricionista de la Universidad Francisco Marroquín con las características de la demanda, febrero 1998...	49
Tabla No 8	Campos en que las nutricionistas han ejercido la profesión según el estudio realizado por Buonafina, I, 2000.....	51
Tabla No 9	Instituciones participantes y número de egresados (con pensum cerrado hasta diciembre del 2003 por institución.....	60
Tabla No 10	Gastos estimados en la realización de la investigación.....	65
Tabla No 11	Edad de los nutricionistas.....	69
Tabla N 12	Estado civil de las nutricionistas.....	70
Tabla No 13	Lugar de nacimiento de las nutricionistas.....	71
Tabla No 14	Ubicación del domicilio de las nutricionistas.....	72
Tabla No 15	Ocupación del padre.....	73
Tabla No 16	Ocupación de la madre.....	74
Tabla No 17	Institución de formación académica.....	75
Tabla No 18	Forma de sustento de estudios universitarios de los egresados.....	76
Tabla No 19	Razones por las cuales los egresados no poseen título profesional.....	78
Tabla No 20	Año en el cual las nutricionistas cerraron pénsum en comparación con el año en el cual se titularon.....	79

Tabla No 21	País en la que obtuvo el postgrado, maestría, o doctorado.....	81
Tabla No 22	Especialidad de las clínicas privadas .....	83
Tabla No 23	Si ejerce la nutrición como profesión, ¿en qué área?.....	85
Tabla No 24	Si no trabaja actualmente, causa(s) principal(es) por las que no se encuentra trabajando.....	86
Tabla No 25	Área en la cual trabajan las nutricionistas que no ejercen la profesión.....	87
Tabla No 26	Razones por la(s) cual(es) no ejerce la nutrición como ocupación.....	87
Tabla No 27	Número de empleados, desempleados activos o inactivos y fuerza laboral de los nutricionistas en Guatemala en el 2006.....	89
Tabla No 28	Variables del mercado laboral del Nutricionista en Guatemala- 2006.....	89
Tabla No 29	Variables del mercado laboral del Nutricionista en Guatemala. Tabla comparativa de la situación laboral en los años 2000-2006.....	90
Tabla No 30	Resultados del Ji cuadrado, $\chi^2$ , entre empleo, sexo, titulación, estado civil, edad y escolaridad.....	93
Tabla No 31	Medio (s) principal(es) a través del(os) cual(es) encontró su primer empleo (N=143) .....	96
Tabla No 32	Requisito (s) formal(es) de mayor peso para conseguir su primer empleo, una vez concluidos sus estudios. ....	97
Tabla No 33	Empresas en las cuales fue rechazado para obtener un empleo o empresas en las cuales rechazó un empleo.....	98
Tabla No 34	Número de trabajos que tiene actualmente relacionados con la licenciatura en nutrición.....	100
Tabla No 35	Variable de empleos, clínicas privadas y empleados.....	101
Tabla No 36	Institución (es) en la que se encuentra trabajando actualmente.....	102
Tabla No 37	Ubicación geográfica del las clínicas privadas de los nutricionistas.....	103
Tabla No 38	Ubicación geográfica de las Instituciones donde laboran los nutricionistas.	104
Tabla No 39	Puesto que ocupan las nutricionistas en las empresas, instituciones, o clínicas privadas o empresas propias.....	106
Tabla No 40	Funciones que los nutricionistas desempeñan en el trabajo No. 1 considerado como trabajo principal.....	107
Tabla No 41	Carácter de la institución en la que usted labora.....	109

Tabla No 42	Sector al que pertenece la institución en la que usted labora.....	110
Tabla No 43	Jornada laboral semanal de los egresados en su trabajo No. 1, 2 y 3.....	111
Tabla No 44	Tiempo que lleva de laborar en la institución.....	112
Tabla No 45	Rango en que se encuentra su salario base.....	113
Tabla No 46	Prestaciones laborales de las que goza en la institución en que labora.....	115
Tabla No 47	Número de trabajadores que tiene a su cargo.....	116
Tabla No 48	Tipo de profesionales colaboran con usted en el desarrollo de su trabajo...	117
Tabla No 49	Áreas de demanda de educación continua (actualización) que considere importantes para mejorar su desempeño y fortalecer su participación en el mejoramiento de la situación alimentario y nutricional de país.....	118
Tabla No 50	En su caso, indique por lo menos tres razones por las que se encuentra satisfecho con su profesión.....	119
Tabla No 51	Indique por lo menos tres razones por las que está o podría estar insatisfecho con su profesión.....	122
Tabla No 52	Grado en el que considera haber adquirido los siguientes elementos durante su formación universitaria.....	126
Tabla No 53	En su opinión, ¿el plan de estudios que cursó, enfatiza aspectos?.....	128
Tabla No 54	Nombre de la maestría, especialidad o doctorado de las expertas encuestadas.....	130
Tabla No 55	Exposiciones o investigaciones presentadas por las expertas.....	131
Tabla No 56	Mencione en qué campo o área de la nutrición (y/o ciencias afines), y los temas de investigación que realiza ya sea como responsable, colaborador, asistente u otro tipo de participación.....	132
Tabla No 57	Con base a su experiencia y formación, ¿cuáles son los requerimientos actuales educativos en la formación de profesionales en nutrición?.....	134
Tabla No 58	Según su experiencia y conocimiento, hoy en día, ¿cuáles son los requerimientos laborales actuales que debe tener un profesional en nutrición, para enfrentarse al mercado de trabajo.....	135
Tabla No 59	Tomando en cuenta las respuestas anteriores, ¿cree usted que los planes	

	de estudio actuales de las escuelas de nutrición que conoce, cubren todo lo que se necesita, tanto en el plano educativo como laboral?.....	136
Tabla No 60	Con base a sus respuestas anteriores, y según su experiencia: ¿qué aspectos (cursos, diplomados, revisiones), etc., incluiría en un futuro perfil de formación?.....	137
Tabla No 61	Tipo de Institución a la cual representa las empresas encuestadas.....	139
Tabla No 62	Empresas e instituciones evaluadas, divididas por áreas de desempeño del nutricionistas.....	141
Tabla No 63	Vinculación entre la organización y las licenciadas en nutrición.....	142
Tabla No 64	Número de licenciadas en nutrición que tiene laborando en la organización.....	143
Tabla No 65	Puesto que ocupan las nutricionistas.....	144
Tabla No 66	Tipo de contratación de las nutricionistas.....	145
Tabla No 67	Antigüedad de las nutricionistas en la institución.....	146
Tabla No 68	Principales funciones que realiza la licenciada en nutrición.....	148
Tabla No 69	Antes que contratara licenciadas en nutrición, ¿quién realizaba estas funciones? .....	149
Tabla No 70	Razón(es) por la(s) cual(es) recomendaría otras instituciones, la contratación de nutricionistas.....	151
Tabla No 71	Requisitos de mayor importancia que tienen que cubrir los profesionales para ser contratados por su organización.....	152
Tabla No 72	Expectativas de la institución con respecto a la labor que la nutricionista desempeña dentro de la misma.....	154
Tabla No 73	Razón por la cree es indispensable la labor de la nutricionista en la institución.....	155
Tabla No 74	Si su respuesta fue muy satisfecho o satisfecho, indique la o las razones de dicho grado de satisfacción con respecto al desempeño de los nutricionistas.....	157

Tabla No 75	Si su respuesta fue indiferente, insatisfecho, o muy insatisfecho indique la o las razones de dicho grado de insatisfacción con respecto al desempeño de los nutricionistas.....	158
Tabla No 76	Si cree que el nutricionistas que labora en la institución desempeña su trabajo inadecuadamente, enumere sus sugerencias para mejorarlo.....	158
Tabla No 77	Razón(es) por la que su organización capacita a las nutricionistas.....	160
Tabla No 78	Mecanismo que utiliza para capacitar a las licenciadas en Nutrición.....	160
Tabla No 79	Tipo de facilidad (es) que otorgaría a sus profesionales para realizar estudios de Postgrado.....	162
Tabla No 80	Indique el nivel de los estudios de postgrado importantes para las Licenciadas en Nutrición dentro de su organización.....	163
Tabla No 81	Áreas o disciplinas en las que requiere su organización que las licenciadas en nutrición realicen estudios de postgrado.....	164
Tabla No 82	Principal (es) dificultad (es) encontradas en el trabajo desempeñado por las licenciadas en nutrición en su empresa.....	166
Tabla No 83	Formas en las que se han superado las limitaciones que enfrentan.....	167

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No.1	Sexo de los egresados.....	68
Gráfica No.2	¿Posee título profesional? .....	77
Gráfica No.3	¿Qué medio utilizó para titularse? .....	77
Gráfica No.4	¿Posee Postgrado? .....	80
Gráfica No.5	Grado académico del Postgrado.....	80
Gráfica No.6	¿Trabaja actualmente? .....	82
Gráfica No.7	¿Posee clínica privada? .....	83
Gráfica No.8	¿El trabajo que realiza actualmente, corresponde a su formación profesional termina? .....	84
Gráfica No.9	Tiempo que llevo conseguir empleo una vez que concluyó sus estudios de licenciatura (cuya permanencia mínima hay sido de tres meses).....	95
Gráfica No.10	Grado de satisfacción con la profesión.....	121
Gráfica No.11	¿Cómo son las oportunidades de trabajo para el desempeño de su profesión? .....	123
Gráfica No.12	¿Qué aceptación tiene el Licenciado en Nutrición en su lugar de trabajo con respecto a otros profesionales? .....	124
Gráfica No.13	¿En qué medida su formación académica cubrió con las expectativas que tenía al iniciar la carrera? .....	127
Gráfica No.14	Sector al que pertenece la empresa o institución encuestada.....	140
Gráfica No.15	¿Recomendaría a otras organizaciones la contratación de Licenciadas en Nutrición? .....	150
Gráfica No.16	La organización, ¿planea contratar más nutricionistas en los próximos cinco años? .....	151
Gráfica No.17	¿Cree indispensable la labor de la nutricionista dentro de la institución?.....	154
Gráfica No.18	Grado de satisfacción respecto al desempeño de la nutricionista que labora en la institución.....	156
Gráfica No.19	¿Existe en la organización la política de mantener actualizado a su persona? .....	159

Gráfica No.20	¿Estarían en la disposición de proporcionar facilidades a las nutricionistas para que realicen estudios de actualización?.....	161
Gráfica No.21	¿Considera importante los estudios de postgrado para Licenciadas en Nutrición dentro de su organización?.....	163
Gráfica No.22	¿Cómo calificaría el desempeño laboral de la Nutricionista?.....	168

## RESUMEN

Este es un estudio transversal del tipo descriptivo del mercado laboral de Nutricionistas en Guatemala, el cual tuvo como objetivo medir las variables de mercado laboral como lo son las tasas de empleo, desempleo y participación y compararlo con las variables de un estudio realizado en el 2000, (Buonafina, I, 2000).

Al comparar los resultados con los hallados en el estudio realizado por Buonafina, I, se determinó que la tasa de desempleo de nutricionistas disminuyó en 0.9% y aumentó la tasa de participación en un 0.9%, manteniendo la tasa de empleo constante en 84%, indicando que el mercado laboral del nutricionista ha sido favorecedor en los últimos años ya que ha sido capaz de albergar a los egresados, sin embargo se encontró una alta prevalencia de nutricionistas con más de un empleo, en su mayoría por tener trabajos de medio tiempo y proyectos de corta duración. Se encontró un total de 56 clínicas privadas mayormente en la ciudad capital, sin embargo para la mayoría no representa el trabajo principal. Aquellas nutricionistas con trabajos estables y bien remunerados fueron aquellas que presentaron grados de satisfacción más altos que aquellas que poseen hasta tres trabajos. La demanda de profesionales está ubicada mayormente en empresas o instituciones en el área de la salud y se prevee una buena demanda de nutricionistas para los próximos cinco años, ya que su desempeño es bien visto por parte de ellas. Las expertas coinciden en que los requerimientos educativos actuales deben centrarse en la especialización y actualización continua mediante la realización de postgrados y doctorados y que conforme a la experiencia profesional los egresados podrán adquirir habilidades y destrezas específicas que le ayudarán a desempeñar con éxito la profesión.

Es necesario que las escuelas de nutrición revisen las áreas en las cuales sus egresados se están desempeñando y reforzar las áreas con conocimientos deficientes con la finalidad de mejorar la calidad educativa de sus estudiantes y que estas características sean perceptibles por las empresas, esto último se deberá apoyar en estudios futuros más específicos de mercado laboral por áreas de desempeño y así obtener conclusiones y recomendaciones acertadas para cada área de la nutrición.

## I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de profesionales es un espacio físico y real en el cual interactúa la oferta y la demanda. Las empresas demandantes de servicios laborales conforman la demanda y las personas aptas, capaces de prestar dichos servicios, la oferta. El mercado laboral del nutricionista en Guatemala, por consiguiente se compone de todas aquellas empresas y/o instituciones ya sea públicas o privadas, gubernamentales o no gubernamentales, las cuales demandan nutricionistas, y su contraparte, la oferta, se compone de todos aquellos nutricionistas egresados que se encuentran laborando o no en nuestro país.

Con el propósito de determinar cuál es el mercado laboral del nutricionista en Guatemala, se coordinó el diseño de un estudio de mercado laboral de profesionales en nutrición y alimentación que permita a las instituciones de educación superior, obtener información confiable y pertinente sobre las variables y los indicadores más relevantes de la situación laboral del nutricionista. Información que apoyará la toma de decisiones en la planeación académica.

La utilización de una metodología para la investigación de mercado laboral de nutricionistas, permitirá contar con un instrumento de aplicación común que contribuya, entre otras cosas, a futuros estudios y análisis de profesionales en distintos mercados de trabajo, así como el cuándo y cómo son insertados al mundo laboral.

Para el análisis del mercado laboral se estudiaron tres variables importantes: la tasa de empleo, la tasa de desempleo y la tasa de ocupación, estas tres tasas se utilizaron e interpretaron simultáneamente como un indicador directo de la situación laboral actual de las nutricionistas, sin dejar atrás el contexto laboral, social y económico de Guatemala. Para este fin se identificó a los nutricionistas egresados de las universidades de nuestro país, se identificó las empresas que contratan nutricionistas y se determinó el campo de acción, ubicación e inserción laboral, funciones que desempeñan y cómo inciden los profesionales en nutrición en el contexto social de nuestro país.

Este estudio se dividió en dos fases: a) análisis y cuantificación de la oferta de las nutricionistas y b) análisis y cuantificación de la demanda de nutricionistas. Para llevar a cabo la recolección de datos se utilizó como herramienta la encuesta utilizando un cuestionario validado previamente y la entrevista estructurada en el caso del análisis de la demanda de nutricionistas. En total se obtuvieron 143 nutricionistas distribuidas en toda la República y países en el extranjero y 24 empresas empleadoras, todas en la ciudad capital. El mercado laboral actual de nutricionistas en Guatemala, resultó favorecedor al reducirse la tasa de desempleo y aumentar la tasa de participación laboral comparando los resultados con un estudio similar realizado en el año 2000. Con respecto a las empresas empleadoras, se observó una tendencia de puestos de trabajo en el área de la salud, área en la que durante los próximos cinco años se abrirán mas puestos de trabajo siendo esto favorecedor para las promociones de egresados futuras. Sin embargo las empresas han mencionado deficiencias y requerimientos de actualización tanto académica como laboral que las universidades deben tomar en cuenta para la mejora institucional y mejorar la calidad de sus egresados y que estos puedan competir de una manera eficiente en un mercado laboral en constante cambio. Al final se realizaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes las cuales tuvieron como finalidad establecer la relación entre la educación y el empleo de los profesionales, y de qué manera puede esta información ayudar a la mejora institucional de las escuelas de nutrición de Guatemala.

## II. ANTECEDENTES

### A. Mercado laboral

Según Alameda, 2000 el mercado laboral o mercado de trabajo es: *«Un sitio real o abstracto donde la demanda por servicios laborales por parte de las empresas y organizaciones productivas y no-productivas se encuentra con la oferta de destrezas y habilidades de producción adquiridas y acumuladas por las personas en una economía o región»*. (Alameda, J., 2000.pp web); según Campos G., 2002) se trata de *«un mercado conceptualmente único, competitivo; espacio de acción de las instituciones y acotado a la esfera de circulación de la fuerza de trabajo»*. (Campos, G. 2002 pp1.)

En el mercado de bienes, los estudios de mercado buscan posicionar un producto analizando la oferta, demanda y el precio que el consumidor pagaría por él. En dicho mercado se venden y se compran mercancías físicas en lugares donde acuden los consumidores.

El mercado laboral, es abstracto ya que no se investigan bienes o mercancías físicas, sino que la oferta la conforman los empleos disponibles y las personas que buscan un puesto de trabajo, estas personas “venden” sus habilidades y destrezas; la demanda lo conforman las empresas que buscan recursos humanos para dicho puesto, en otras palabras “compran” los servicios laborales. Dicha oferta y demanda determina el salario pagado (Alameda, J., 2000.pp web)

Para buscar un puesto de trabajo existen agencias públicas y privadas que pueden participar como intermediarios, las personas que buscan empleo venden sus conocimientos, destrezas y habilidades requeridas por la demanda. Además se puede utilizar los anuncios en periódicos y hoy en día el Internet también es utilizado para este fin. (Alameda, J., 2000.pp web)

1. Fuerza laboral. En Guatemala la *fuerza laboral* son aquellas personas que se encuentran trabajando o buscando empleo. Los que están *fuera de la fuerza laboral* son aquellas personas que no trabajan ni buscan empleo. (Alameda, J., 2000.pp web).

La fuerza laboral se divide a su vez en tres: *Los empleados y los desempleados y los subempleados*

a. Empleados. Son todas aquellas personas que tienen un empleo en una determinada región y se mide a través de la tasa de empleo o tasa de ocupación. Empleado no es solamente aquella persona que tiene empleo, sino que se debería definir como “empleado pleno” el cual es aquella persona que goza de una contratación por parte de un empleador, también es considerado empleado una persona que posee su propio negocio o empresa y es generador de empleos. (Alameda, J., 2000.pp web).

b. Desempleados. Son aquellas personas que han estado activamente buscando empleo pero no han encontrado y se mide a través de la tasa de desempleo de una determinada región o país. Cabe recalcar que la población “fuera de la fuerza laboral” y “desempleado” son dos conceptos distintos ya que en el primero la persona no está buscando empleo y el desempleado si lo hace. (Alameda, J., 2000.pp web).

c. Subempleados. El subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible.

De acuerdo con la definición internacional, según la Organización Internacional de Trabajo – OIT- las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo, pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional. (OIT, página web)

Esto significa que el subempleo visible se define como una subcategoría del empleo, y que existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas: (OIT, página web)

- 1). Trabajar menos de la duración normal.
- 2). Lo hacen de forma involuntaria.
- 3). Desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia.

Para considerar a una persona en situación de subempleo visible, los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente. (OIT, página web)

Los criterios por tanto se refieren a todas las personas que forman parte de la población con empleo, tanto con empleo asalariado como independiente, y no sólo a las personas que trabajan actualmente, sino también a las que se encuentran temporalmente ausentes del trabajo. Y de acuerdo con el marco conceptual adoptado por las normas internacionales, una persona desempleada o económicamente inactiva no puede ser subempleada. (OIT, página web)

2. Situación de la fuerza laboral en Guatemala. En nuestro país no existe una definición clara acerca de fuerzas laborales, sin embargo según el Código de trabajo, la población que por ley puede laborar, son todas aquellas mayores de 14 años, esta sería la población civil no institucional. (Código de trabajo, 1997, pp 51), esta población en el 2004 lo constituían cerca de 3.8 millones de personas. (CIA World Factbook 2005, página web). En nuestro país la situación es más compleja ya que la medición de la fuerza laboral es más real si se buscan las tasas de sub-empleo ya que según un informe realizado por el Instituto Nacional de Estadística –INE- ; *«la tasa de subempleo es un indicador más adecuado que el desempleo abierto para estimar las dificultades del mercado de trabajo en los países de economía poco formalizada como Guatemala»*.

Según la Encuesta Sociodemográfica de 1989, sólo un 35,7% del total de ocupados podía considerarse como empleados plenos, es decir personas que tienen un trabajo fijo; el resto estaba subempleado (además del 2% que estaba abiertamente desempleado). Además existe todavía un sub-empleo no visible que lo conforman la población infantil (menores de 14 años), en su mayoría indígena. (INE, Encuesta Nacional Sociodemográfica, 1989.)

En Guatemala la tasa de desempleo es de 7.5% una de las más altas de América Latina (CIA World Factbook 2005, página web). La tasa de participación es la relación entre la

fuerza laboral (personas que trabajan y buscan empleo) y la población capaz de trabajar de determinada región o país.

El mercado de trabajo de América Latina y en especial de nuestro país, presenta una situación crítica con un deterioro dramático de las condiciones de trabajo, con aumento del desempleo y subempleo. Los pronósticos alentadores de recuperación económica que realizaron organismos internacionales, se manifestaron en pocos países y no existió correlación con la mejora en las condiciones de trabajo. (CEPAL, 2003, página web).

En 1999 en un documento de la Organización Internacional del Trabajo- OIT -se afirma *«muchos trabajadores de la región se encuentran atrapados en un círculo vicioso de inseguridad económica, inseguridad laboral e inseguridad social»*. (INE Guatemala, página web)

El mercado laboral tradicional se consideraba estructurado cuando el 70 u 80 por ciento de la fuerza de trabajo se encontraba ocupada por puestos formales en relación de dependencia. Hoy el puesto formal en relación de dependencia está en vías de extinción, prevalece el trabajo “golondrina”, por contratos de poca duración, por subcontrataciones, teletrabajo, trabajadores por cuenta propia, empleos informales y transitorios, incluso de trabajadores de alta calificación o universitarios con ingresos esporádicos y de gran inestabilidad laboral, elevándose el índice de rotación de los empleos, (CEPAL, 2003, página web). El sector no estructurado conformado por: trabajadores por cuenta propia, empresas familiares, ocupados en microempresas y servicio doméstico, generó 85 de cada 100 empleos en la década del 90, debilitándose la generación de empleos modernos y la expansión del empleo en las grandes empresas que no logró compensar la pérdida de ocupaciones. (CEPAL, 2003, página web)

En Guatemala, la tasa de participación en la actividad económica de personas de 25 a 49 años por sexos en zonas urbanas (2003) es de un 85.2% hombres y 58.4% mujeres, una de las tasa de participación femenina más baja de toda América latina y ésta es aún más baja – 29%-en la población mayor de 50 años. Los resultados reflejan que hay mayor participación en el mercado laboral en aquellas personas con más de 13 años de estudio y

esta participación por años de instrucción ha crecido un 10% en los últimos 20 años. (CEPAL, 2003, página web), (INE Guatemala, página web)

Para el 2003, en las zonas urbanas el 34% de la población económicamente activa trabajaba por cuenta propia, el 7.2% son empleadores y el 55% son asalariados, es decir, reciben un salario por la prestación de sus servicios y dependen de una institución o empresa. De las personas asalariadas, casi la mitad trabaja para el sector privado. (INE Guatemala, página web)

Para 2003, apenas un 15.3 de la PEA son profesionales o tienen un nivel técnico. (CEPAL, 2003, página web)

Los ingresos están expresados en múltiplos de las líneas de pobreza *per cápita* de nuestro país (LP pc). El valor de la línea de pobreza *per cápita* del país equivale al de la línea de pobreza dividido por el número de miembros por hogar del país. Esto significa que un trabajador cuyo ingreso es igual a "1" percibe un salario suficiente para satisfacer sus propias necesidades personales básicas -de alimentación y otras, tales como vestido, salud, educación...-; si este trabajador es el único que percibe ingresos en su hogar y éste se compone de 2 miembros, ambos se ubican por debajo de la línea de pobreza, justo en el límite de la línea de indigencia, ya que pueden cubrir solamente las necesidades básicas de alimentación, pero no las de los otros órdenes señalados. Por el contrario, si su ingreso es "4" o más de 4, los miembros de este hogar ya no se ubican por debajo de la línea de pobreza sino por encima de ella, tanto más cuanto más alto sea el ingreso expresado en múltiplos de la línea de pobreza *per cápita*. (CEPAL, 2003, página web)

En Guatemala, para 1998 la población asalariada tiene un ingreso de 3.5 LPpc, 17.7LPpc para empleadores y de 2 LPpc para trabajadores por cuenta propia, según las categorías de inserción laboral, el ingreso de los empleadores es de casi 6 veces más que el de los asalariados y los trabajadores por cuenta propia. (CEPAL, 2003, página web) (INE Guatemala, página web)

Los ingresos que perciben los asalariados profesionales y técnicos del sector privado en las zonas urbanas es de 5.2 LPpc. Si analizamos los datos según el sexo, el total de P.E.A vemos que los hombres tiene un ingreso total de 4 LPpc y las mujeres 2.6LPpc, esta última cifra es la más baja después de Honduras (2.5LPpc). (CEPAL, 2003, página web), es decir que en nuestro país el promedio de mujeres gana aproximadamente la mitad del salario de un hombre, situación que refleja la desigualdad de género en el mercado laboral.

Con lo referente a desempleo, los últimos datos son del 2004 e indican un total de desempleo de 6.2 y según sexo es de 3.2 para hombres y 7 para las mujeres y la situación para estas últimas no mejora conforme a la cantidad de años de estudios ya que aumenta a un 8.8 con 13 años de estudio o más. (INE Guatemala, página web)

3. Medición del mercado laboral. Según Alameda (2000), se deben establecer tres variables como medición del mercado laboral: tasa de empleo, tasa de desempleo y la tasa de participación. Según Alameda, 2000: *«las tres variables deben ser analizadas para evitar errores en la interpretación del mercado laboral»*.

La Tasa de Empleo se define como el nivel de empleo dividido por la población civil no institucional. (Alameda, J., 2000.pp web).

La Tasa de Desempleo es el número total de desempleados dividido entre la Fuerza Laboral. (Alameda, J., 2000.pp web).

La Tasa de Participación es igual a la Fuerza Laboral dividido entre la población total capaz de trabajar. (Alameda, J., 2000.pp web).

Países como Canadá, Inglaterra, EUA, Puerto Rico, utilizan estas tres siguientes variables como medición del mercado laboral. (Nacional Statistics, 2006, página web), (ILO/KILM, 2004, página web).

Si hacemos referencia al estudio realizado por Alameda 2000: *El Mercado Laboral En Puerto Rico: Fundamentos Básicos, Análisis E Interpretación, Revista De Economía De Puerto Rico* y se traduce a la población activa en Guatemala, podría decirse que:

Fórmula No. 1

$$\text{Tasa de Empleo:} = \frac{\text{Número de personas empleados}}{\text{Población total mayor de 14 años capaz de trabajar}} \times 100$$

Si deseáramos medir la tasa de empleo de determinada carrera u profesión la fórmula sería de la siguiente manera.

Fórmula No. 2

$$\text{Tasa de Empleo} = \frac{\text{Número de personas empleados con determinada profesión}}{\text{Total de personas egresadas de determinada profesión (empleados + desempleados)}} \times 100$$

Fórmula No. 3

$$\text{Tasa de Desempleo:} = \frac{\text{Número de desempleados}}{\text{Fuerza laboral (población mayor de 14 años que se encuentra trabajando)}} \times 100$$

Si deseáramos medir la tasa de desempleo de determinada carrera u profesión la fórmula sería de la siguiente manera.

Fórmula No. 4

$$\text{Tasa de Desempleo:} = \frac{\text{Número de egresados sin empleo}}{\text{Fuerza laboral (Número de egresados que se encuentra trabajando o buscando empleo)}} \times 100$$

Si deseáramos medir la tasa de participación de determinada carrera u profesión la fórmula sería de la siguiente manera

Fórmula No. 5

$$\text{Tasa de Participación:} = \frac{\text{Fuerza laboral}}{\text{Población total mayor de 14 años capaz de trabajar}} \times 100$$

Fórmula No. 6

$$\text{Tasa de Participación} = \frac{\text{Fuerza laboral de determinada profesión (Número de egresados trabajando o buscando empleo)}}{\text{Número total de egresados de determinada profesión}} \times 100$$

Las tres estadísticas se interpretan de forma simultánea para que tengan validez. Un mercado laboral favorecedor sería aquel en donde la tasa de empleo y participación aumenta y la tasa de desempleo disminuye, por ejemplo si hay una reducción en la tasa de desempleo por sí sola no es indicativo de una bonanza en el mercado laboral pues puede que esté acompañada de una reducción en la tasa de participación. Es decir, una reducción en el número de personas buscando empleo (desempleadas) no se debe, necesariamente, a que las mismas encontraron empleo, sino que puede deberse a que las personas optaron por dejar de buscar trabajo y se consideran fuera de la fuerza laboral. En este caso, las personas que dejan de buscar empleo en el mercado formal pasan a ser del grupo que no trabaja ni busca empleo. De esta forma la tasa de desempleo se reduce pero también se reduce la tasa de participación y esto reflejaría una debilidad en el mercado laboral. Al hacer estimados a base de una muestra, y no del universo, surge un margen de error por eso es importante reconocer que los valores estimados de población civil, empleo, desempleo y tasa de participación laboral, entre otros, están sujetos a un error de estimación. (Alameda, J., 2000.pp web).

Para comprender el uso de las fórmulas anteriores la interpretación de los resultados que se presentaron en este estudio es necesario que se definan los siguientes conceptos.

- Desempleados activos:

Profesionales que estudian un postgrado, buscan trabajo o se han jubilado ya que de alguna forma participan en el ejercicio de la profesión aunque no trabajen actualmente.

- Desempleados inactivos

Nutricionistas que no trabajan porque se han dedicado al hogar o porque no desean trabajar

- Desempleados totales

Sumatoria de los desempleados activos e inactivos.

- Fuerza laboral

Total los profesionales capaces de trabajar, es decir la suma de empleados más desempleados.

- Empleados activos

Profesionales que se encuentran trabajando ya sea en el campo de la nutrición o no, y profesionales que estén buscando empleo.

4. Mercado de recursos humanos y mercado laboral. El mercado de recursos humanos se compone de todos aquellos individuos aptos para un trabajo en cierta época y lugar; son los candidatos reales que pueden ocupar un puesto de trabajo. Fuente. (Flores, M. 2003 pp web). Las ofertas de trabajo son la relación entre las horas que se desean trabajar y los salarios.

El mercado laboral se compone de las ofertas de trabajo ofrecidas por empresas como se mencionó anteriormente.

La relación entre el mercado laboral y el mercado de recursos humanos pueden asumir tres situaciones. (Flores, M. 2003 pp web). En el siguiente cuadro se describe cada situación y se logra observar las diferencias entre ambos mercados; así como una relación inversamente proporcional entre cada una de ellas.

Tabla No. 1 Situación del mercado de trabajo y mercado de recursos humanos.

TIPOS DE MERCADOS	Oferta mayor que demanda	Oferta equivalente a demanda	Oferta menor que demanda
<b>Mercado Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de empleo</li> <li>• Más oferta de empleos que candidatos</li> <li>• Los candidatos escogen las empresas con mejores salarios.</li> </ul>	Volumen de oferta de empleos igual al número de candidatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de candidatos, pero no hay oferta de empleos suficientes en las empresas.</li> <li>• Se intensifica la competencia entre candidatos</li> </ul>
<b>Mercado de recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de candidatos, pero no hay empleos, esto dificulta la búsqueda de trabajo</li> </ul>	Volumen de oferta de empleos igual al número de candidatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación de disponibilidad de empleos, hay más oportunidades de empleos a disposición de candidatos.</li> </ul>

Fuente: (Flores, M. 2003 pp web)

Esto nos permite reconocer que el mercado laboral y de recursos humanos deben interactuar ya que la oferta de uno debe corresponder a la demanda del otro y viceversa (Flores, M. 2003 pp web) Desde el punto de vista de mercado laboral en Guatemala se vive una situación de oferta de empleos menor que la demanda debido a la dificultad para encontrar empleo y la alta tasa de desempleo existente en el país.

El siguiente cuadro muestra la situación inversa que puede ocurrir entre oferta y demanda de servicios laborales en el mercado de trabajo, por ejemplo cuando una persona con preparación profesional busca trabajo y tiene una pretensión salarial muy por encima de la oferta de las empresas, luego de pasar varios meses sin encontrar el empleo de “sus sueños” termina aceptando cualquier oportunidad que surja ya que las empresas no están dispuestas a remunerar el trabajo como el egresado espera. Por otra parte hay tanta

inseguridad de empleo como lo muestran las cifras de subempleo presentadas en la página seis, que las personas tiene miedo a perder su empleo actual y optan por acomodarse a sus empleos.

Tabla No 2. Situación de la oferta y demanda en el mercado laboral

SITUACIÓN DE OFERTA	SITUACIÓN DE BÚSQUEDA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excesiva cantidad de datos: personas buscando trabajo, hojas de vida.</li> <li>• Competencia entre candidatos para obtener empleos.</li> <li>• Disminución de las pretensiones salariales.</li> <li>• Extrema dificultad en conseguir empleo</li> <li>• Temor de perder el empleo actual y mayor fijación en la compañía</li> <li>• Disminución de los problemas de ausentismo.</li> <li>• Un candidato acepta cualquier oportunidad desde que surja.</li> <li>• Orientación hacia la supervivencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuficiente cantidad de candidatos.</li> <li>• Falta de competencia entre candidatos</li> <li>• Elevación de las pretensiones salariales</li> <li>• Extrema facilidad en conseguir empleo</li> <li>• Voluntad de perder el empleo actual</li> <li>• Aumento en los problemas de ausentismo.</li> <li>• Un candidato selecciona las múltiples oportunidades.</li> <li>• Orientación hacia el mejoramiento y desarrollo</li> </ul>

Fuente. (Flores, M. 2003 pp web)

5. Oferta educativa y mercado laboral. La oferta educativa la conforman todas las instituciones que promueven la adquisición del conocimiento, habilidades y destrezas que le permitirán a los estudiantes alcanzar la formación profesional: universidades, escuelas, colegios, instituciones, etc. Esta formación profesional tiene como objetivo final insertar a los estudiantes egresados a la población económicamente activa, por consiguiente al mercado laboral.

En un artículo publicado por Salazar, R. *et al*, en el 2004; refiere que estas habilidades deben renovarse, debido a que las necesidades laborales están sujetas a cambios constantes (Salazar,R.,Pacheco, F. 2004, pp1). Según el artículo publicado por Lopera C, 2005 la oferta educativa profesional (educación universitaria) sí amplía las posibilidades de ingreso al mercado laboral moderno, ya que los egresados están más capacitados, (Lopera, C. 2005, pagina web), pero no determina ni tiene ninguna influencia

en la creación de nuevas plazas ni en la productividad de los trabajadores; esto dependerá más bien de las inversiones de capital y tecnología.

a. Tipos de empleos relacionados con la oferta educativa y mercado laboral. Hay diversos tipos de empleos según la Asociación Mexicana de Institutos de Estudios Superiores –ANUIES-:

1). “Primario Independiente” apto para profesionales ya que se requiere de iniciativa y creatividad, por ejemplo el dueño de una clínica privada y/o negocio propio.

2). “Primario Subordinado” que como su nombre lo indica, el trabajador puede ser o no profesional pero debe estar conforme con las normas impuestas y no es su propio jefe.

3). El tercer tipo “Secundario” requiere que las personas tengan habilidades mínimas y disposición para responder a órdenes directas, como por ejemplo técnicos y personas con nivel educativo medio. (ANUIES, 1998, pp9).

Según esta publicación los profesionales o egresados de escuelas de estudios superiores están en primer lugar de la escala laboral, teniendo acceso a mejores posibilidades de inserción dentro del mercado laboral y oportunidades muy por arriba de “subordinados” y “trabajadores secundarios”. Esto apoya la teoría de Lopera C., la cual radica en que entre mayor educación mayor posibilidad de inserción al mercado laboral.

Sin embargo cuando la situación socioeconómica del país es adversa tal y como ocurre en países subdesarrollados hay un desequilibrio entre la expansión de educación superior es decir la expansión de la oferta y el crecimiento de la demanda laboral. (ANUIES, 1998, pp9).

Según el artículo publicado por Lopera C. la universidad no puede desentenderse de la actualización, pertinencia y competencias de sus egresados. De la solvencia profesional de los egresados depende la imagen propia y la de la universidad. *«Cuando la calidad es alta, el mercado profesional comenzará a demandar más servicios y más productos (egresados)*

*de la universidad; las empresas entregarán parte de los beneficios, que obtienen por contratar empleados con buena formación, a la universidad, bajo la forma de reconocimiento, demandando egresados de la universidad con calidad... porque se ha constatado una alta correlación entre el ranking del programa académico y la aceptación laboral de los egresados; en estudios sobre el tema, Barbezat (1992), McMillen y Singell (1994), hallaron que los candidatos provenientes de los programas mejor calificados, tenían mayor probabilidad de encontrar un empleo»( Lopera, C. 2005, página web )*

Sin embargo en otras publicaciones se ha defendido que no hay una relación directa entre titulación y salario, dicho en otras palabras, el nivel de formación no determina la remuneración. En algunas empresas la remuneración está determinada por el nivel de experiencia y los salarios en el mercado laboral. En complemento de esto, vale citar la investigación del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, CONICET, de Argentina. Según el cual en ese país se está sufriendo un síndrome de desgaste, en donde los profesionales atraviesan por un estado disfuncional, ya que su trabajo no es reconocido y pagos de salarios insuficientes. (Lopera, C. 2005, página web).

En este artículo escrito por Lopera trata de explicar que la universidad forma al profesional, pero no le asegura una entrada directa al mercado laboral, ya que este está influido por otras necesidades y determinada por el contexto socioeconómico de cada país; además, es el estudiante no la universidad quien tiene como referencia el mercado laboral, y son los estudiantes lo que pueden contribuir a su mejora. (Lopera, C. 2005, página web)

6. Aporte de los estudios de egresados en el mercado laboral a la mejora institucional. Cuando se investiga el desempeño de los egresados de determinada carrera en el mercado laboral se analizan aceptación, acceso, evolución de la vida profesional, evolución de salarios, desenvolvimiento en el ámbito de estudios de postgrado, etc. Las respuestas a estas preguntas serán los indicadores más confiables de la pertinencia, suficiencia y actualidad de los programas educativos durante la formación universitaria. (ANUIES, 1998, pp9)

La identificación de egresados en el mundo laboral permitirán evaluar el impacto real de la universidad en la sociedad, además de saber si los egresados se desempeñan en los campos de acción con el grado de satisfacción adecuado tanto con su trabajo como con la formación que le dio su universidad, y lo más importante, como están incidiendo en el contexto social y laboral.

Los estudios de egresados deben ser la herramienta para un diagnóstico de la realidad laboral, en otras palabras, cómo se desempeñan los profesionales y si el desempeño profesional tiene relación con la formación. Las instituciones formadoras pueden saber si estos se incorporan rápidamente al mercado laboral, si lo hacen con puestos bajos o intermedios, o si bien su formación les permite obtener posiciones que requieren de una mayor preparación, con mayores responsabilidades y mejor remuneración. (ANUIES, 1998, pp9) (Lopera, C. 2005, pagina web)

En su artículo Carlos, L. menciona que cuando los candidatos provengan de programas más calificados, las empresas comenzarán a demandar más servicios con esta calificación, por lo que aumentarán sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Los estudios de egresados deben mejorar la imagen de las instituciones en el área de estudio mediante la difusión de la información sobre el desempeño de sus egresados, solo así se fortalecerá la confianza de los egresados, de la sociedad y de las empresas empleadoras en sus instituciones educativas. Durante el estudio de mercado laboral, se deben puntualizar los rasgos positivos, carencias y deficiencias de cada institución. (ANUIES, 1998, ppweb).

El análisis del mercado laboral para la mejora institucional es útil por varias razones Según el documento descrito por la ANUIES estos deben permitir:

- a. Determinar si hay congruencia entre el perfil de formación profesional y el mundo de trabajo

b. Analizar validez de opiniones de egresados que se difunden sin apoyo científico. (también de empleadores) acerca de: la formación académica recibida durante el desempeño en los puestos de trabajo y las exigencias que enfrentan los egresados en sus trabajos.

c. Conocer la ubicación sectorial y las condiciones laborales típicas de los egresados y la situación de los profesionales del país. (ANUIES, 1998, pp web)

d. Comparar los resultados obtenidos por las instituciones de educación superior y las necesidades y exigencias del campo profesional a través del análisis del desempeño de los egresados en el mercado de trabajo.

e. Conocer la coherencia que existe entre los perfiles terminales y los objetivos de los planes y programas de estudio de las licenciaturas que se ofrecen en el sistema de educación superior, y los requerimientos formativos actuales de las distintas prácticas profesionales.

f. Contar con información confiable sobre el desempeño profesional de los egresados y de su relación con los aciertos y posibles fallas en su formación, para sustentar las decisiones académicas que permitan superar en forma continua el nivel académico del proceso formativo.

g. Conocer las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional a los egresados como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas, para su incorporación oportuna en los planes y programas de estudios y el diseño de programas de educación continua pertinentes para la actualización de profesionales en ejercicio.

h. Valorar la flexibilidad de los egresados para incorporarse a ambientes diversos, en la hipótesis de un mercado laboral cambiante, y proponer en su caso, modificaciones a las estrategias formativas que mejoren sus perspectivas profesionales.

i. Conocer el grado de satisfacción de los egresados respecto a la calidad de la formación recibida en la institución en la cual cursaron sus estudios.

j. Contar con información que permita a las instituciones de educación superior, por un lado, orientar la distribución de sus recursos hacia la solución de los problemas específicos que obstaculizan el logro de los estándares deseables de calidad en el proceso de formación de profesionales y, por otro, concursar por recursos alternos al presupuesto universitario para fortalecer su desarrollo y avanzar en su proceso de consolidación.

k. Contar con información sobre las tasas de empleo en los distintos sectores del mercado laboral para afinar las políticas de ingreso. Para llevar a cabo la recolección de dicha información los instrumentos son variados: el cuestionario, el guión de entrevista, el guión para el análisis de los planes y programas de estudio. (ANUIES, 1998, página web)

Es importante mencionar que el mercado laboral es un referente necesario pero no suficiente para la estimación de la calidad de la institución de educación superior, aunque ya se estableció como puede influir en la mejora institucional. La calidad de las instituciones se plantean en función de su capacidad de ajuste a los cambios en los campos disciplinarios y en los perfiles profesionales. (ANUIES, 1998, pp web). Para fines prácticos, en este estudio no se busca determinar la calidad de determinada institución sino simplemente evaluar la conexión entre el desempeño profesional y la formación académica.

Para la recolección de los datos el cuestionario que se utilice debe permitir recopilar la información con los núcleos de interés del estudio y en primer lugar, conocer los ritmos de incorporación de los egresados al mercado de trabajo, así como los medios utilizados para vincularse; las tasas de ocupación y desempleo abierto; la ubicación en el mercado laboral; el desempeño y el desarrollo profesional alcanzados; la satisfacción con el trabajo, la institución educativa y la carrera cursada. También está la opinión que tienen los egresados acerca de la formación recibida, visualizando lo siguiente: conocimientos básicos, desarrollo de habilidades y orientación ocupacional y valorativa. Adicionalmente se contempla la opinión sobre los siguientes factores involucrados en la formación:

docentes, organización académica y organización institucional. (ANUIES, 1998, página web)

7. Metodología para estudios de egresados de nivel educativo superior. Hay dos formas esenciales para analizar la relación educación-empleo:

a. Producción de los profesionales adecuados para los empleos existentes, que aparentemente es la visión más utilizada.

b. Cómo formar personas con capacidad para generar empleos. Esta última forma no ha sido descrita claramente sin embargo es importante que la universidad y los planes de estudio dirijan al estudiante a convertirse en generador de empleo y no “empleado”, una y otra alternativas deben ser consideradas para construir las respuestas que la sociedad espera de las instituciones de educación superior. (ANUIES, 1998, página web)

Existen diferentes metodologías para realizar este tipo de estudios y cada una de las instituciones que los lleva a cabo elige la que considera más conveniente.

8. Herramientas para la recolección de datos

a. Cuestionario. La encuesta estadística estructurada o también llamado cuestionario, es la técnica de recolección de información más utilizada y su objetivo es reflejar a través de una muestra estadísticamente representativa la realidad social o económica que sustenta a un mercado concreto. (Muñiz, R, página web) Debido a la similitud existente entre el mercado de bienes (mercado concreto) y el mercado laboral (mercado abstracto) la utilización de la encuesta a través de un cuestionario también es aplicable y funcional. El guión de entrevista también es utilizado frecuentemente en los estudios de mercado por lo que se describirán ambas.

En países como México, Venezuela y Estados Unidos, los estudios de egresados se han hecho a través de asociaciones de egresados de cada universidad, y por medio de encuestas enviadas vía internet han recopilado la información pertinente para el análisis de egresados.

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que operacionaliza las variables objeto de investigación, por ello las preguntas de un cuestionario son los indicadores. (Universidad de Champagnat, Argentina, página web)

Debe haber una interconexión en la información analizada y esta puede fundarse en que los egresados dan su opinión sobre el perfil de formación (conocimientos básicos, metodológicos, técnicos, habilidades, etc.) y sobre estos mismos aspectos y con un esquema similar se les pregunta su opinión a los especialistas y a los empleadores, considerando las necesidades actuales y futuras. Los especialistas son profesionales de determinada carrera los cuales tienen un amplio conocimiento de las necesidades educativas y laborales actuales: personas con algún grado de maestría o doctorado, profesionales reconocidos en el área de investigación o docencia, entre otros. (ANUIES, 1998, página web).

Se recaba la opinión de los tres sujetos (egresados, empleadores y expertos) acerca de la institución, la carrera y empleo actual, según se trate del sujeto variarán los niveles de énfasis y detalle. (ANUIES, 1998, página web). El documento de la ANUIES propone evaluar información de profesionales que tengan por lo menos cinco años de graduados.

El análisis que orientará al estudio debe enfocarse en la medición de impacto y opinión sobre la formación utilizando el siguiente esquema, el cual detalla el orden en el cual las variables deben ser analizadas. En la parte superior del cuadro se describen los aspectos a evaluar y en la columna se muestran los respectivos indicadores y los aspectos que se deben abarcar. Todos los indicadores deben derivarse en recomendaciones. (ANUIES, 1998, página web)

El supuesto es que la formación profesional tiene el mayor peso en el perfil de ubicación, desempeño profesional y laboral de los individuos, pero estos resultados también son influidos por otros aspectos: rasgos generales del egresado, origen socio-familiar y la trayectoria educativa (primera columna). La segunda columna muestra los indicadores que medirán el impacto de la formación educativa en el desempeño profesional.

Tabla No. 3 Esquema analítico de estudios de egresados. Esquema de las variables a incluir en el cuestionario para estudio de egresados en el mercado laboral.

<b>Datos Generales</b>	<b>Medición del impacto ↔</b>	<b>Opinión sobre Formación</b>	<b>Recomendación</b>
<p>Rasgos generales</p> <p>Origen sociofamiliar</p> <p>Trayectoria educativa</p>	<p>Ritmos de inserción en el mercado de trabajo (durante estudios y al egreso).</p> <p>Tasas de ocupación y desempleo abierto.</p> <p>Incorporación y ubicación en el mercado laboral.</p>	<p>Conocimientos básicos y desarrollo de habilidades</p> <p>Orientación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Valorativa</li> <li>-Ocupacional</li> </ul>	<p>Contenidos y estructura de la formación</p>
	<p>Desempeño y desarrollo profesional.</p> <p>Satisfacción con la institución.</p> <p>Satisfacción con la carrera</p> <p>Mecanismos de vinculación y entrada al mercado laboral</p>	<p>Factores involucrados en la formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Docente</li> <li>-Org. Académica</li> <li>- Org. Institucional</li> </ul>	
	<p>Estudios: Egresados y opinión de empleadores</p>	<p>Estudios: Egresados, Opinión de Empleadores y Especialistas y Análisis de los Planes de Estudio y la Organización Académica</p>	<p>Todos los estudios</p>

En este apartado lo importante es conocer el ritmo de incorporación del egresado en el mercado de trabajo y el medio que utilizó para este fin, la tasa de empleo, desempleo y ubicación en el mercado laboral. En la tercera columna está la opinión que tiene los egresados acerca de la formación recibida, visualizando lo siguiente: conocimientos básicos, desarrollo de habilidad, orientación ocupacional, también se incluyen la opinión de docentes, organizaciones académicas y organización institucional. La cuarta columna se refiere al tipo de recomendaciones que deben darse a los planes de estudio como conclusiones de los contenidos y estructuras de la formación. (ANUIES, 1998, página web)

b. Guión de entrevista. La entrevista está definida como: *«un intercambio verbal en el cual existen dos roles bien definidos, el del entrevistador y el del entrevistado, donde el primero intenta obtener información sobre opiniones, creencias, ideas, actitudes y conocimientos., del segundo y este responde en intenta adecuarse a las demandas del primero. Por lo tanto... la entrevista es un proceso de interacción con un fin determinado»* (Harold, D, UNMSM, página web)

En la entrevista, se recomienda elaborar un guión que conduzca la entrevista y permita recabar la información realmente pertinente. Para entrevistar a las personas involucradas en el estudio se debe realizar un esquema con todos los puntos que queremos recolectar El guión debe incluir: apertura y presentación, pregunta introductoria, guión propiamente dicho y cierre de la entrevista. También es importante especificar el propósito de la entrevista y su finalidad, que debe obligar a una respuesta fácil. (Vitores Ana, 2004, página web)

El guión propiamente dicho, constituye una indicación de qué debe tratarse en la entrevista, éste no debe leerse, sino que el entrevistador debe conocerlo. Cuando se concluye la entrevista el entrevistador debe asegurarse de haber tocado todos los temas que interesan, y que hayan sido efectivamente abordados. Durante el cierre se le pide al entrevistado que añada, puntualice o rectifique algún aspecto de su intervención. Por último se debe agradecer por la colaboración. (Vitores Ana, 2004, página web).

c. Validación del cuestionario y guión de entrevista. La validación es sencillamente una prueba piloto del cuestionario que se utilizará en una población con las mismas características que la población objetivo del estudio. La validez lógica y de contenido de cuestionarios utilizados en salud pública se han medido en consenso de expertos, por un panel multidisciplinario de profesionales de la salud, quienes evaluarán instrumentos de manera independiente y cegada. (SciELO, Salud Pública, 2003, página web)

En el estudio de mercado laboral la validación se realizaría con egresados profesionales, expertos y empresas (administración, recursos humanos, profesionales de la salud, etc). La finalidad de la validación es determinar si la información que se recopilará es pertinente, completa, evalúa además la confiabilidad y validez de la información. Con respecto a las personas que lo responderán evalúa si las preguntas son aceptadas, y si estas se entienden con facilidad.

1). Cuestionario tipo dirigido a profesionales y expertos. (Ver Anexo A, inciso 1 y 2). A continuación se presenta los indicadores que debe incluir el cuestionario dirigido a los egresados y a los profesionales con una amplia trayectoria en la carrera que deseamos estudiar. Los especialistas deberán opinar además sobre los requerimientos actuales educativos, laborales y los futuros perfiles de formación. Estos indicadores son los siguientes:

- **Los rasgos personales de los egresados.** Se captan a través de la información recabada en el apartado de datos generales y datos socio-económicos.
- **El origen sociofamiliar de los egresados.** Se obtiene a través de la escolaridad y ocupación del jefe de familia. Una variable que puede ser útil para tener mayor información es la de las condiciones económicas durante la licenciatura.
- **La trayectoria educativa de los egresados.** Se obtiene por medio de las preguntas contenidas en los apartados sobre: estudios de bachillerato, estudios de licenciatura y continuación de la formación.
- **El ritmo de incorporación al mercado laboral.** Se obtiene a través de las preguntas contenidas en los apartados sobre: condiciones económicas durante la licenciatura, el

empleo durante el último año de la licenciatura, la búsqueda de empleo en el periodo inmediato posterior al egreso de la licenciatura.

- **La tasa de desempleo abierto.** Se obtiene a través de las preguntas sobre empleo en el apartado de "Empleo en el periodo inmediato a la licenciatura" y en el de "Empleo actual".
- **La ubicación en el mercado laboral.** Esta unidad de observación abarca tres empleos: el empleo durante el último año de la licenciatura; el empleo inmediato posterior al egreso de la licenciatura; y el empleo actual. Se busca que las variables contenidas en cada uno de estos apartados sean iguales ya que ello permite las comparaciones y pruebas de cambio. Es de subrayar que la comparación más completa se hace entre el empleo inmediato posterior al egreso y el empleo actual.
- **Satisfacción.** Su observación abarca dos aspectos: el relativo a la satisfacción con la institución de estudio y la carrera cursada, así como con la situación laboral y el desempeño profesional. Para la primera, se toman en cuenta las preguntas contenidas en los apartados relativos a comentarios generales sobre la institución y licenciatura de su elección y las razones para elegir institución y carrera y para la segunda, se consideran las preguntas que dan cuenta de la satisfacción con la situación profesional y laboral actual.
- **El desempeño profesional.** Esta unidad de observación toma en cuenta las siguientes variables: la actividad desarrollada en el empleo actual; el grado de coincidencia entre estudios y trabajo y las preguntas sobre las exigencias que enfrentan los egresados en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, así como la satisfacción con su situación laboral.
- **La opinión sobre la formación.** Esta dimensión cubre tres aspectos: los contenidos de la formación, la orientación ocupacional y la orientación valorativa. La información sobre estos aspectos se obtiene a través de los apartados sobre orientación ocupacional y valorativa de la formación, los comentarios sobre los contenidos de los planes de estudio, las opiniones sobre los conocimientos y habilidades aprendidos y las recomendaciones para mejorar la formación profesional.
- **La opinión sobre la institución.** Esta unidad comprende dos aspectos: la organización académica y la organización institucional. Las unidades para evaluar la organización

académica son la planta docente y la organización académica. Y la parte de la organización institucional está contenida en el apartado sobre los servicios directamente relacionados con la docencia: aulas, biblioteca y cómputo. (ANUIES, 1998, página web)

2) Cuestionario dirigido a instituciones y/o organizaciones empleadoras.(Ver anexo A, inciso 3)

La finalidad de la encuesta es conocer la opinión de los empleadores sobre la información que reciben los estudiantes de la Universidad. Asimismo tener una visión actual acerca del campo profesional donde se desenvuelven sus egresados.

- **Características de la organización:** En este apartado se incluyen el nombre, ubicación y tipo de organización, está dirigido y debe recopilar aspectos sobre quiénes son los responsables de la selección de personal y cómo la realizan
- **Vinculación:** Este apartado incluyen preguntas acerca de cómo la organización se vinculó con el profesional, si es a partir de bolsas de estudios, por convenios con alguna universidad o simplemente por se egresados que emplean.
- **Demanda de profesionales:** Se refiere a cuántos profesionales del área a estudiar tienen laborando, cuáles son sus cargos, funciones, la apertura de plazas en los próximos 3-5 años, como reconocen el trabajo de los profesionales que no tienen otros empleados, si los recomendarían a cualquier otra organización, cuáles son los requisitos que necesitan para determinado puesto o cargo, el grado de satisfacción con el profesional, y cómo calificarían sus conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales. Estos últimos aspectos pueden ser evaluados con una escala, por ejemplo: “poco satisfecho”, “satisfecho”, “muy satisfecho y “totalmente satisfecho”
- **Capacitación:** Si existe o no capacitación para el profesional, de qué tipo y por qué necesita la capacitación, además se debe preguntar si la empresa ayuda al profesional para estudios de actualización y cómo lo ayudaría.
- **Formación profesional:** En este apartado se analiza si la empresa cree indispensable los estudios de postgrado de los profesionales, y en qué áreas les gustaría que los realizaran. Además se deben incluir preguntas acerca las principales dificultades

encontradas en el trabajo de los profesionales y si superan o no estas limitaciones. Por último debe evaluarse el grado de satisfacción general, y/o el desempeño del profesional de determinada universidad en comparación con otras universidades. (Estudios de empleadores Licenciatura en Nutrición, Universidad Autónoma de Yucatán, página web)

## B. La nutrición como profesión

1. Perfil ocupacional del Nutricionista con grado de Licenciatura. El perfil ocupacional es un valioso instrumento con utilidad operativa, académica y gremial, y se define como el *«Conjunto de rasgos esenciales que se caracterizan a los grupos profesionales e incluyen: valores, actitudes, destrezas, conductas, hechos, y productos que se identifican y expresan como competencias de las personas identifican y expresan como competencias de las personas individuales y de los grupos de personas»*. (Ardón, M. 2002 página 1)

Éste se considera un excelente punto de partida para la determinación posterior de los perfiles de tipos de puestos de trabajo, en instituciones específicos, además constituye un elemento valioso, de carácter general, para la determinación de descripciones de puesto Individual, en el caso de personal profesional con Licenciatura en Nutrición. (9, 10) (Ardón, M. 2002 página 1) (INCAP/OPS, 1992, pp 15)

Este perfil, representa el análisis ocupacional, para lo cual es necesario identificar lo que el profesional hace y donde lo hace. Todo perfil ocupacional reúne por un lado las exigencias del mercado laboral y los deseos y aptitudes del trabajador. En este sentido el perfil ocupacionales se considera parte de la Evaluación de Desempeño Profesional, ya que ésta incorpora además la valoración de lo que hace en contraste con la formación. (INCAP/OPS, 1992, pp 15)

El profesional con grado académico de Licenciatura en Nutrición, denominado también nutricionista, es el profesional universitario cuya preparación abarca los siguientes aspectos:

- Moral. Sobre la base de códigos de ética profesional de carácter universal y;
- Científica, en disciplinas de las ciencias exactas, biológicas, y sociales, le habilita para desempeñar con calidad, efectividad y criterio moral el papel profesional propio en las Ciencias de Alimentación. (Ardón, M. 2002 página 3)

A continuación se describe el perfil ocupacional del nutricionista en diversos campos de acción, enfocándome en la formación académica de carreras en nutrición con formación de carácter generalista:

a. Perfil ocupacional: dietética institucional en colectividades sanas; ejercicio privado y estatal. Comprende la gestión de Servicios de Alimentación y Nutrición, centrada en la atención a colectividades sanas, internas o externas. Las acciones mas relevantes en el campo de acción son las siguientes: (Ardón, M. 2002 página 20-187)

- 1). Valoración, desarrollo y ejecución de planes de trabajo individuales y grupales
- 2) Planificación y desarrollo práctico de propuestas y programas de recursos humanos en alimentación y nutrición
- 3) Diseño, programación e implementación de roles y funciones del personal a cargo
- 4) Planificación y desarrollo de raciones y menús para alimentación de la colectividad atendida.
- 5) Estandarización de recetas, raciones y menús
- 6) Planificación de menús especiales, en grupos con características que ameritan
- 7) Previsión, cálculo y aplicación de requerimientos para:
  - almacenamiento de alimentos
  - preparación de alimentos
  - distribución de alimentos
  - área de lavado
  - desecho de alimentos

- bodega de equipo y materiales

8) Diseño y desarrollo de procesos, programas y actividades de educación alimentario nutricional

9) Supervisión del funcionamiento del Departamento de Dietética

10). Mantenimiento de la actitud científica en el desarrollo de la totalidad de las funciones desarrolladas en el Departamento de Dietética. (Ardón, M. 2002 página 20-187) (Caribbean Food and Nutrition Institute, página 18) (ADA, 2003, página 83)

b. Perfil ocupacional: dietética hospitalaria. Ejercicio privado y estatal. Comprende la gestión institucional al frente del Departamento de Dietética, en Hospitales, en los cuales se brinda atención a colectividades enfermas y sanas, internas o ambulatorias. Las competencias en dietética hospitalaria más relevantes son:

1) Planificación general e implementación de servicio de dietética del hospital, según las características de la población atendida y la institución o entidad de que se trate.

2) Planificación e implementación sin restricciones y dietas especiales, en grupos con patología determinada

3) Desarrollo y ejecución de planes de contingencia para emergencias y desastres

4) Coordinación de las funciones y acciones del Departamento de Dietética con el de otros departamentos Técnicos y Administrativos del Hospital

5) Diseño e implementación de programas, procesos y actividades de Educación Alimentaria Nutricional, para el personal o directamente a pacientes individuales o grupos, y a familias que lo requieran

6) Atención personalizada en el caso de pacientes con patología que requiere la administración de un tratamiento dietoterapéutico

7) Identificación del estado nutricional de las personas y grupos

8) Seguimiento de los casos con dieta especial

9) Establecimiento de protocolos de atención dietoterapéutica y otros relacionados con la SAN de la población atendida

10) Seguimiento, acompañamiento, guía, verificación y control del funcionamiento del Departamento de Dietética hospitalaria

11) Evaluación del estado nutricional de los pacientes y por extensión, del personal si fuere el caso

12) Diseño y ejecución de investigaciones en dietética y dietoterapia hospitalaria

13) Funciones de asesoría a personas, profesionales, o a la gerencia hospitalaria en aspectos de alimentación y nutrición. (Ardón, M. 2002 página 20-187) (Caribbean Food and Nutrition Institute, página 18)

c. Perfil ocupacional. Dietoterapia. Ejercicio privado y estatal.

1) Consiste en la previsión, cálculo, conducción, orientación, seguimiento, evaluación y soporte individualizado a pacientes hospitalizados o en su domicilio.

2) Aislados; y otros, que requieren atención especializada en cuanto al tratamiento alimentario nutricional adecuado para su edad, sexo, estado fisiológico y condición patológica, trátase de un tratamiento preventivo-curativo o de recuperación, o mantenimiento.

3) Soporte nutricional enteral y parenteral, a pacientes hospitalizados y ambulatorios.

4) Ordenamiento e implementación de procedimientos y procesos de atención y soporte nutricional

5) Diseño e implementación de normativas para el tratamiento nutricional, de carácter interno o ambulatorio, protocolos de soporte nutricional o de preparación de fórmulas.

6) Diseño y aplicación de protocolos de educación alimentaria nutricional a pacientes hospitalizados y ambulatorios, familiares y personal, en función del soporte nutricional.

7) Seguimiento, acompañamiento, verificación y control del cumplimiento del tratamiento dietoterapéutico

8) Evaluación del estado nutricional de pacientes hospitalizados o ambulatorios, que incluye el cumplimiento de metodología efectiva

9) Diseño y ejecución de protocolos de investigación sobre tratamiento dieto-terapéutico a pacientes. (Ardón, M. 2002 página 20-187) (Caribbean Food and Nutrition Institute, página 18) (ADA, 2003, página 83)

d. Perfil ocupacional: Nutrición aplicada. Ejercicio privado y estatal. Están centrados en la promoción y desarrollo de la Seguridad Alimentaria Nutricional-SAN-. El énfasis en este campo reside generalmente en el trabajo con o hacia grupos comunitarios de base. Está ligado al trabajo que realizan las Organizaciones No Gubernamentales -ONG's - u Organizaciones de la Sociedad Civil - OSC's-, y otras, en acciones preventivas en alimentación y nutrición, con grupos prioritarios y a riesgo, además:

1) Participación en el diseño y manejo práctico de modalidades de planificación, estratégica y operativa, aplicadas al diseño e implementación de políticas, planes, programas, proyectos, procesos, actividades y tareas en alimentación y nutrición

2) Organización de acciones, proyectos e iniciativas de carácter alimentario nutricional en situaciones de emergencia

3) Desarrollo de propuestas de utilidad para construir o aumentar la viabilidad y la factibilidad de las acciones y procesos de alimentación y nutrición, en la organización y la comunidad.

4) Compilación, desarrollo, estandarización e interpretación de mediciones y evaluaciones antropométricas así como también el desarrollo y estandarización de indicadores directos o indirectos del estado nutricional.

5) Construcción y mantenimiento de grupos operativos de trabajo, en distintos niveles de organización, en función de la SAN y la misión de la organización.

6) Desarrollo y aplicación de manuales que incluyen: requerimiento y recomendaciones nutricionales, contenido nutricional de los alimentos, normas sobre alimentos según tipo, calidad y cantidad requeridos.

7) Desarrollo de normas de alimentación a individuos y grupos de distinta: edad, sexo, estado fisiológico, patología, educación, condición y hábitos

8) Conocimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, sus componentes, su lógica y dinámica, metodología educativo, medios e instrumentos

9) Dominio de componentes educativos y modalidades para su aplicación con grupos variados de la población en educación continua y popular.

10) Diseño de contenidos efectivos en alimentación y nutrición, por la vía de medios de comunicación diversos y para audiencias diversas.

11) Destreza para manejar la recolección., análisis y entrega de la información de la evaluación en función de la misión de la organización y de la profesión.

12) Dominio teórico y práctico de la supervisión en función de la SAN y la misión del Ministerio de Salud, con énfasis en la orientación, calidad y monitoreo de las actividades y tareas. (Ardón, M. 2002 página 20-187) (Gómez,V.,1976, página 37)

e. Perfil ocupacional: industria. Ejercicio privado. Este campo profesional se caracteriza por ubicarse en la rama de la actividad económica de la Industria. Suele ser más frecuente en empresas especializadas en la industria de alimentos, industria de medicamentos y productos nutricionales y otras afines.

1) Elaboración e implementación de planes de alimentación y nutrición a ser aprobados por la gerencia

2) Desarrollo e implementación de componentes de alimentación y nutrición en otros planes empresariales

3) Diseño, adaptación y uso de métodos y procedimientos para análisis sensorial

4) Participación en la definición de líneas y temas de investigación en alimentación y nutrición.

5) Verificación del contenido nutricional en relación con las recomendaciones nutricionales diarias

6) Determinación de estándares alimentario nutricionales a cumplir por los productos producidos para el consumo humano de la empresa

7) Participación en el desarrollo de normas: producción , envasado, embalaje y etiquetado en lo referente a aspectos alimentario nutricionales en productos de consumo humano y otros.

8) Establecimientos de protocolos para el etiquetado de productos alimentario nutricionales producidos y puestos a disposición para consumo humano

9) Identificación y apropiación de estándares y normas de aplicación en la industria: Normas Análisis de riesgo y control de puntos críticos en procesos de producción –HAACP-, Buenas prácticas de Manufactura –BPM-, Estándares Internacionales de Operaciones.-ISO.

10) Diseño de planes, campañas, procesos y componentes de educación alimentario nutricional al personal, con énfasis en el personal que está en contacto con alimentos, nutrimentos y preservantes alimentarios, particularmente en la línea de producción.

11) Educación al equipo empresarial y otros tomadores de decisiones sobre: Seguridad Alimentaria Nutricional de la población y temas específicos conexos

12) Organización del área y servicio de Dietética y Dietoterapia en la empresa

13) Organización del servicio clínica nutricional, si es el caso.

14) Atención de personas, con necesidad de atención clínica nutricional, si lo hay

15) Supervisión, seguimiento, acompañamiento, verificación y control de contenidos e información alimentaria nutricional en campañas, etiquetado, envase, embalaje, de productos producidos en la industria para consumo humano.

16) Supervisión de los procesos de higienización en las instalaciones, equipo y procesos relacionados con alimentos

17) Desarrollo de evaluaciones específicas para determinar efectos alimentario nutricionales en productos producidos industrialmente para el consumo humano

18) Desarrollo de propuestas o proyectos sobre fortificación y complementación de alimentos, productos alimentarios nutricionales, nuevos productos para el consumo humano.

19) Participación en investigación en lo que compete a alimentación, nutrición, y efectos de productos industrializados en la alimentación y nutrición humana

20) Asesoría a instituciones de carácter estatal o privado acerca de aspectos científico técnicos y éticos vinculados con el uso de productos industrializados para consumo humano. (Ardón, M. 2002 página 20-187).

f. Otros campos de acción:

1) En el sector educación, el campo de la dietética institucional con colectividades comprende el desarrollo de funciones centradas en la atención de personas escolares, esencialmente sanas, generalmente externas. (Ardón, M. 2002 página 20-187)

2) Nutrición aplicada en agricultura: esta centrado en la promoción y desarrollo de la SAN de los habitantes del país, vinculado esencialmente con la disponibilidad y consumo de alimentos y el apoyo a grupos comunitarios con quienes se relacionan las diversas dependencias del Ministerio de Agricultura. (Ardón, M. 2002 página 20-187)

3) Cultura y deportes: se caracteriza por la atención alimentario nutricional aplicada a individuos y grupos sanos que practican deportes, a nivel profesional o aficionado, que requieren tratamiento dietético específico, según las características personales, el tipo de ejercitación y etapa que atraviesan, tanto en su entrenamiento como en su desempeño en diversos eventos competitivos. (Ardón, M. 2002 página 20-187)

4) Bienestar Social: el campo de ejercicio profesional en las instituciones de la Secretaría de Bienestar Social, comprende la gestión y atención de niños, niñas, jóvenes beneficiarios de los siguientes programas: atención integral, atención a jóvenes en conflicto con la ley, atención a niños y niñas con discapacidad, hogares de protección y abrigo. Este campo de trabajo reúne ciertas características de los campos de dietética institucional, EAN y nutrición clínica (Ardón, M. 2002 página 20-187)

5) Mercadeo ejercicio privado. Se caracteriza por ubicarse en la rama de actividad económica del comercio. Se ubican generalmente en empresas especializadas en el mercadeo de alimentos, en tanto productos para consumo humano:

- Alimentos y complementos nutricionales por vía enteral
- Complementos nutricionales por vía parenteral y
- Medicamentos y afines. (Ardón, M. 2002 página 20-187)

2. Recursos humanos en nutrición y alimentación. Al analizar la evolución histórica del quehacer en materia de nutrición en la región centroamericana, influido por las declaraciones establecidas en las diferentes cumbres de nutrición y encuentros presidenciales que datan desde 1974, se destaca la voluntad política e intersectorial de luchar en pro de la erradicación del hambre y el fortalecimiento de la seguridad alimentaria y nutricional (SAN), como puntos fundamentales y decisivos para lograr un impacto positivo en el desarrollo humano de nuestros países. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>21</sup>)

Los esfuerzos han sido múltiples y han abarcado diversas dimensiones en el abordaje de la problemática alimentaria y nutricional: desde el ámbito de salud, hasta lo concerniente a los sectores político, social, económico, agrícola, académico y de participación comunitaria. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>21</sup>)

De acuerdo con el INCAP/OPS, la situación de inseguridad alimentaria y nutricional prevalece en grupos importantes de la población centroamericana, la globalización y que sus efectos podrían constituirse en oportunidades o amenazas, en especial si se considera la SAN como ha sido definida por Centroamérica, implicando el *«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 que coadyuve al desarrollo humano»*, requiere de una acción oportuna, precisa y clara respecto a todas las acciones que deben desarrollarse, incluyendo la formación de recurso humano para su atención. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>21</sup>)

En este sentido, las universidades y en particular las Escuelas de Nutrición, como centros de formación de recurso humano y productores de conocimiento, deben asumir un papel más protagónico y de liderazgo, donde no sólo se asuma la responsabilidad de ofertar una formación acorde con las necesidades imperantes para la región. Se deben formar líderes en Nutrición que sean capaces de gestar las transformaciones requeridas para mejorar la situación alimentaria y nutricional a nivel local y regional, bajo una perspectiva de trabajo multi e interdisciplinario integral. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>21</sup>)

El 24 de febrero del 2004 se crea la Red de Escuelas de Nutrición de Centroamérica REDNUTCA, La creación de la REDNUTCA responde a ese interés regional de fortalecimiento del intercambio académico y difusión del quehacer de las principales entidades formadoras de recurso humano nutricionista de Centroamérica, así como la puesta en marcha de un plan de trabajo inter-universitario que permita orientar el quehacer académico en función de las necesidades de la región y que a la vez, de manera solidaria, se promueva el crecimiento de las unidades académicas. (REDNUTCA,2004, página web <sup>34</sup>)

a. Asociación Guatemalteca de Escuela de Nutrición-AGEN-. Guatemala dispone de cuatro Escuelas de Nutrición, una con sede en la universidad estatal (Universidad de San Carlos de Guatemala) y tres en universidades privadas (Universidad Francisco Marroquín, Universidad Rafael Landívar y Universidad del Valle de Guatemala). Las cuatro unidades académicas forman la Asociación Guatemalteca de Escuelas de Nutrición (AGEN), la cual se fundó en el 2003. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)

1) Universidad San Carlos de Guatemala (U.S.A.C), Escuela de Nutrición. La Escuela de Nutrición con carácter regional se fundó en 1965, iniciativa basada en un convenio entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el INCAP/OPS, con el objetivo de formar nutricionistas competentes en la solución de la problemática alimentaria y nutricional de Centroamérica y Panamá. (REDNUTCA,2004, página web <sup>35</sup>)

En 1982, la Escuela de Nutrición Regional se transformó en una escuela nacional, con sede en la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia.

- Misión: formar nutricionistas en el grado de Licenciatura capaces de contribuir a la solución de los problemas nutricionales del país, con espíritu de servicio y actitud de trabajo en equipo, desempeñándose con ética, calidad científica y humana.
- Visión: ser líderes en la formación de nutricionistas científica y técnicamente competentes en las áreas de nutrición clínica, nutrición comunitaria, intervenciones nutricionales y proyectos de seguridad alimentaria, industria de alimentos y administración de servicios de alimentación. Líderes en la investigación aplicada a

través de la vinculación de programas de docencia y extensión para la atención de grupos vulnerables. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)

- **Objetivos:** Los objetivos de esta Unidad Académica son planificar y evaluar el proceso de aprendizaje-enseñanza, para formar nutricionistas con un profundo conocimiento de la realidad nacional; 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; desarrollar el proceso de aprendizaje-enseñanza de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos de las ciencias de la alimentación y la nutrición y fomentar las actitudes de creatividad, liderazgo y crítica para influir positivamente en la formulación y desarrollo de las intervenciones nutricionales. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)
- Plan de estudios comprende 180 créditos, distribuidos en 56 cursos en las áreas de dietética y alimentación institucional, dietoterapia, tecnología de alimentos y nutrición comunitaria. Además, se debe cumplir con el desarrollo de dos prácticas, con una duración de seis meses cada una, en las áreas de nutrición clínica y nutrición y desarrollo. Al finalizar la carrera, el estudiante debe haber aprobado doce cursos ofertados por el Centro de Aprendizaje de Lenguas (CALUSAC) y demostrar conocimientos en computación. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>) Al 2003, el padrón estudiantil era de 350 estudiantes aproximadamente. La Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la USAC además ofrece la Maestría en Alimentación y Nutrición.

2) Universidad Francisco Marroquín (U.F.M.), Escuela de Nutrición. Fundada en 1993, se diferencia de las otras Escuelas y Carreras de Nutrición de Guatemala, debido a su oferta de formación especializada en Nutrición Clínica. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)

- **Objetivos:** formar nutricionistas clínicos que se integren a grupos multidisciplinarios para brindar a personas y grupos de población que demandan tratamiento nutricional especializado y contribuir a la solución de la problemática alimentario-nutricional del país, mediante las intervenciones enfocadas a la prevención y tratamiento de enfermedades crónicas y agudas. Se pretende, además, fomentar la investigación en el campo de la nutrición clínica y áreas afines; 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 y retribuir a la sociedad guatemalteca con programas de servicio comunitario, de bajo costo y asesoría en materia de nutrición clínica. (REDNUTCA,2004, página web <sup>35</sup>)

- Plan de estudios: incluye la formación en dos áreas: el área de estudios generales, donde se desarrolla el estudio de las ciencias básicas y social-humanísticas, así como el área de Formación Profesional que comprende el estudio y la aplicación de las asignaturas necesarias para el desempeño de la profesión. (Los estudiantes obtienen el título de Licenciado (a) en Nutrición Clínica, luego de aprobar el 100% de los cursos y prácticas establecidas en el plan de estudios, así como de la aprobación de su trabajo de tesis y del examen general privado. El dominio del idioma inglés es un requisito indispensable, por lo que todo estudiante tendrá que aprobar la prueba denominada TOEFL o el ELASH. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)
- Los estudiantes que lo deseen y cumplan con los requisitos establecidos para tal fin, tienen el derecho a optar, a partir del séptimo semestre, por el grado académico de *Bacalaureatus Scientiae* en Biología, el que les permite continuar estudios de postgrado en universidades extranjeras. Como parte del programa de prácticas profesionales, los estudiantes tienen la obligación de realizar un electivo dentro o fuera del país, el cual se establece a conveniencia de cada estudiante, para lo cual se tienen establecidos contactos en distintas universidades de Estados Unidos, Latinoamérica y Europa. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>) Al 2003, el padrón estudiantil era de 105 estudiantes.

3) Universidad Rafael Landívar (U.R.L.), Escuela de Nutrición. La Universidad de Rafael Landívar dispone de la Escuela de Nutrición, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud y fundada en 1999. Tiene como objetivo formar profesionales en Nutrición caracterizados no sólo por un alto valor técnico científico, sino también por formar profesionales comprometidos con la realidad social. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)

- **Objetivos:** contribuir al desarrollo del país mediante la formación de profesionales capacitados para intervenir en la solución de la problemática alimentaria y nutricional y formar profesionales capacitados para la planificación, organización, ejecución y evaluación de programas nutricionales en los cuatro niveles de atención (área asistencial, administrativa, educativa y de investigación). El desempeño se enmarca en la Seguridad Alimentaria Nutricional; además prevalece en la formación profesional los principios de humanismo, ética y proyección social, propios de la misión Landivariana. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)
- Plan de Estudios está conformado por asignaturas de carácter básico general, materias específicas de formación profesional del nutricionista, cursos de desarrollo personal y cursos electivos. Al concluir el plan de estudios el estudiante debe realizar tres prácticas en los diferentes campos de desempeño (hospitalario, comunitario e industrial) y la realización de una tesis. Esta Unidad Académica también oferta el grado de Técnico en Nutrición, para lo cual debe cumplirse un currículum de tres años de duración y rendir una evaluación comprensiva; a diferencia de la Licenciatura, cuyo plan de estudios tiene una duración de cinco años y debe presentarse una tesis. Al 2004, esta Unidad Académica cuenta con un padrón estudiantil de 186 personas. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)

4) Escuela de nutrición de la Universidad del Valle de Guatemala. En el año de 1,985 el Ingeniero Miguel Ángel Canga-Argüelles, en ese entonces, Rector de esta Universidad y el Licenciado Gregorio Salvador Quintana Martínez, Director del Departamento de Ingeniería de Alimentos con una visión acertada del contexto de aquel entonces y del futuro crearon la Sección de Nutrición como parte del Departamento de Ingeniería de Alimentos dando acogida a la carrera de Nutrición en la Universidad del Valle de Guatemala. (ASODEN, 2005, página web)

Diez años después, a través de la gestión realizada por la Licenciada Norma Alfaro, quien en esa época tenía a su cargo la Sección de Nutrición, se crea el Departamento de Nutrición lo cual favorece en gran medida los procesos que más adelante darán un soporte oportuno y completo a la carrera. Actualmente pertenece a la facultad de Ciencias y

Humanidades y para el año 2003 contaba con 67 alumnos y en el año 2005 sumó un total de 55 egresados. (ASODEN, 2005, página web)

- **Objetivos.** Producir Sus egresados y egresadas con una formación integral, de tal forma que puedan apoyar a los equipos interdisciplinarios en lo que se refiere a asistencia, investigación, docencia, administración y gestión en los campos de Nutrición Clínica; Ciencias, Tecnología e Industria de Alimentos; Gerencia de Servicios de Alimentación y Nutrición y Procesos y Proyectos de Desarrollo. De acuerdo con el plan de estudios vigente, el nutricionista egresado de la Universidad del Valle, por su formación integral y estímulo de la sensibilidad social, se encuentra en la capacidad de: planificar e implementar planes, programas, proyectos e intervenciones encaminadas a la promoción de la SAN, en función del desarrollo humano. Además puede participar en procesos de diagnóstico, evaluación y vigilancia del estado nutricional de la población, así como de componentes de la SAN, y planificar e implementar programas y proyectos con componentes de educación alimentaria y nutricional. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)
- **Plan de estudios:** consta de 58 cursos distribuidos en formación general (38%); ciencia básica de la profesión (22%) y formación profesional (40%). De los cursos propios de formación profesional, se destacan las áreas de nutrición clínica, ciencia y tecnología de alimentos, gerencia de servicios de alimentación y procesos y proyectos de desarrollo. (ASODEN, 2005, página web)

Entre los requisitos de graduación están la aprobación del examen TOEFL o ELASH que acredite el dominio del idioma inglés; haber aprobado el plan de estudios, el cual incluye la realización de una práctica profesional en las áreas de Dietoterapia de Adultos, Dietoterapia de Pediatría, Gerencia de Servicios de Alimentación y Proyectos de Desarrollo. Además, el estudiante deberá presentar un trabajo final de graduación o tesis. (REDNUTCA, 2004, página web <sup>35</sup>)

b. Situación de los recursos humanos en nutrición y alimentación. El término recursos humanos en nutrición abarca, en un sentido administrativo, a todas las personas necesarias para que los programas de nutrición de un país funcionen. En una acepción, más restringida y desde el punto de vista de su formación, el término recursos humanos en nutrición abarca todas las personas que necesitan educación nutricional a cualquier nivel educativo, ya sea de especialización, universitario, medio o primario. (Icaza, S. 1981, página 5-16)

En un sentido aún más restringido, el término recursos humanos (el profesional) en nutrición abarca a aquellos elementos multiplicadores, que son indispensables para llevar a cabo la investigación que genera la doctrina necesario y métodos eficientes para aplicarla, para dirigir, planificar, ejecutar y evaluar programas, y para formar los recursos humanos necesarios. (Icaza, S. 1981, página 5-16)

En esta categoría se incluyen profesionales de las ciencias biológicas, sociales y pedagógicas, dedicados al estudio del alimento y su relación con la salud, y al diagnóstico de la problemática nutricional y sus soluciones. Aquí encontramos: (Icaza, S. 1981, página 5-16)

1) Profesionales dedicados a mejorar la disponibilidad de alimentos: agrónomos, veterinarios, zootecnistas, tecnólogos de alimentos, ingenieros químicos industriales, economista agrícolas, mercadólogos, ecólogos extensionistas agrícolas, etc.

2) Profesionales dedicados a mejorar el consumo de los alimentos: sociólogos, antropólogos, economistas, educadoras, psicólogos, trabajadores sociales educadores del hogar, etc.

3) Profesionales dedicados a mejorar la utilización de los alimentos y por ende el estado nutricional: médicos, enfermeras, salubristas, odontólogos, ingenieros sanitarios, biólogos, bioquímicos

4) Nutricionistas quienes se especializan en diversos campos relacionados con el mejoramiento del estado nutricional, especialmente en dietética, dietoterapia, administración de servicios de alimentación, nutrición aplicada y educación nutricional. (Icaza, S. 1981, página 5-16)

América Latina dispone de los recursos necesarios para erradicar la malnutrición (Kate, Hovde, *et all*, 1994, página 43). En promedio se gasta menos de un 0.25% del PIB en programas de nutrición, mientras que el gasto público de los gobiernos centrales representa por sí solo cerca del 25% del PIB de la región.

Los datos que se presentarán a continuación han sido obtenidos de tres fuentes principales en un estudio realizado por Susana Icaza en 1981: las Asociaciones Nacionales de Nutricionistas y Dietistas, la División de Nutrición de los Ministerios de Salud y la División de Enseñanza del INCAP. (Icaza, S. 1981, página 5-16)

En Guatemala se investigó a un total de 41 nutricionistas, de los cuales 15 (36%) laboraba en el sector público, 4 en el sector privado (10%), 1 laboraba en planificación, 2%, tres en bienestar (7%), uno en la industria de alimentos (2%) y 17 no ejercían (41%).(Icaza, S. 1981, página 5-16)

Según el estudio de Icaza, 1981, los recursos humanos en nutrición difieren de país a país, tanto en cobertura como en niveles. Al analizar esta información se debe hacer la salvedad de que no existe a nivel del país un modo sistemático de recolectar la información. Únicamente, y gracias a los datos proporcionados por las propias asociaciones, podemos afirmar que la información sobre los nutricionistas es bastante confiable. (Icaza, S. 1981, página 5-16)

En un estudio más global se analizó los recursos humanos de Nutrición en América Latina y el Caribe con el fin de estimar la cantidad aproximada de personal de nutrición empleado a tiempo completo o a tiempo parcial en programas de salud, la Organización Panamericana de la Salud –OPS- realizó una encuesta en la primavera de 1972, procurando

determinar la cantidad de personal de nutrición de otras especialidad, así como de nutricionistas y dietistas que participaban en las actividades de nutrición incluidas en los programas de salud. (Bosley,B. 1977.página 11). Para ese año había aproximadamente 3000 nutricionistas laborando en programas de salud y el personal estimado necesario era de aproximadamente 4000 profesionales.

### C. Estudios de egresados y mercado laboral de nutricionistas

1. Oferta y demanda de Nutricionistas en Guatemala, estudio realizado por Ruiz, M. 1998, USAC. Guatemala cuenta actualmente con cuatro escuelas que forman nutricionistas. Cada escuela pertenece a diferentes universidades: una de ellas a la Universidad de San Carlos de Guatemala de carácter nacional y tres universidades de carácter privado: Universidad del Valle de Guatemala, Universidad Francisco Marroquín (Ruiz, M, 1998, página 43-80) y en el 2003 se creó la escuela de Nutrición de la Universidad Rafael Landívar, la cual todavía no ha producido ningún egresado.

El marco conceptual del currículo de las Escuelas de la USAC y UVG está fundamentado en la realidad de los problemas alimentario nutricionales de la República de Guatemala. Se estima que los problemas nutricionales son:

- La desnutrición energético-protéica que afecta principalmente a los niños (as) menores de cinco años.
- Anemias por deficiencia de hierro que afecta a embarazadas y niños menores de dos años
- Deficiencias de vitamina A y deficiencia de yodo.

También el currículo se fundamenta en el hecho que un problema de esta naturaleza requiere el enfoque de un estudio multidisciplinario en el que contribuyen por un lado las ciencias básicas como la biología, química y bioquímica, y por otro lado las ciencias sociales, como la antropología, la sociología. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

Tabla No. 4 Características de las escuelas de nutrición que han producido egresados de Guatemala –1998-.

CARACTERÍSTICAS	Universidades		
	De San Carlos de Guatemala	Francisco Marroquín	del Valle de Guatemala
<b>Facultad a la que pertenecen</b>	Ciencias Químicas y Farmacia	Medicina	Ciencias y Humanidades
<b>Docentes tiempo completo</b>	6	0	2
<b>Matrícula escuela</b>	221	37	29
<b>Graduados desde 93-97</b>	39	0	15
<b>Proceso de planificación</b>	Corto plazo, orientado a organización académica	Largo plazo Período 93-2000	Corto plazo, orientada a la organización académica
<b>Líneas curriculares</b>	Nutrición aplicada Dietética institucional alimentos investigación	Nutrición clínica	Nutrición clínica Ciencia y tecnología de alimentos Gerencia de servicios de alimentación Seguridad alimentaria y nutricional
<b>Tipo nutricionista</b>	Generalista	Especialista	Generalista
<b>Area de desempeño del graduado</b>	Proyectos de nutrición a nivel población y hospitalario	Hospitales y clínicas nutricionales	Agroindustria a gran escala Servicios de alimentación institucional Proyectos de seguridad alimentaria nutricional
<b>Estudios de mercado</b>	No ha realizado	No ha realizado	No ha realizado

Fuente: (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

El marco conceptual de la escuela de la UFM se fundamenta en que los problemas nutricionales que aquejan a la población especialmente a los niños son la causa de la morbilidad sin precedentes en pleno inicio del siglo XXI.

Una nutrición deficiente predispone a problemas respiratorios y de desarrollo cerebral. La solución descansa en la participación multisectorial en la que la comunidad debe jugar un papel importante. El problema mencionado con mayor frecuencia en el estudio realizado por Ruiz, M. 1998, en las tres escuelas fue la escasez de recursos humanos (docentes y personal de apoyo administrativo) físicos (infraestructura y equipo) y financieros.

En dicha investigación, se estudiaron 18 organizaciones empleadoras de nutricionistas. Se entrevistó a Directores de Unidades y Gerentes de nivel medio. Las organizaciones se clasificaron de acuerdo con componentes de la SAN: disponibilidad, acceso, consumo y utilización biológica de alimentos. De las 18 organizaciones estudiadas el 55.6% cuenta con nutricionistas. De las organizaciones incluidas en el área de disponibilidad de alimentos, el 33% cuenta con nutricionistas, de las incluidas en el área de acceso y consumo de alimentos el 50% y del área de Utilización Biológica el 100%. De las instituciones incluidas como ONG's y organizaciones internacionales, el 75% cuenta con nutricionistas. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

Las funciones están relacionadas con el tipo de institución en donde se desempeñan. El 20% se encuentra en la industria alimentaria, y se dedica principalmente a promover el mercadeo y venta de productos nutricionales y realizar capacitación a personal; el 20% que se encuentra en hospitales a realizar la administración de servicios de alimentación, la evaluación nutricional, tratamiento dietoterapéutico y seguimiento clínico a pacientes; el 40% ubicado en programas de desarrollo, se dedica a supervisar diferentes actividades en programas dirigidos a población, elaborar contenidos de educación nutricional, diseñar material educativo y el 20% que están en ONG's, realiza las funciones de formular, negociar, administrar y evaluar proyectos, capacitar a personal y supervisar actividades en el campo. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

De las 11 organizaciones que tiene o han tenido nutricionistas como parte de su personal el 45% manifestó estar “muy satisfecho”, con el trabajo desempeñado por lo nutricionistas, el 36% se mostró “totalmente satisfecho” y el 19.2% se manifestó satisfecho. Los empleadores que se mostraron “totalmente satisfechos” fueron en su mayoría del área de la utilización biológica de alimentos y las razones mencionadas fueron: puntualidad, responsabilidad, diligencia, grado de compromiso con la institución, y el manejo de la alimentación enteral y parenteral. ((Ruiz, M, 1998, página 43-80).

De nueve instituciones que actualmente tienen nutricionistas, 6 (66.7%) tienen previsto ampliar el número de puestos para los próximos 3-5 años. De estas seis instituciones, donde se incluyen en el área de disponibilidad de alimentos (Central de Alimentos, S.A., y Laboratorios ABOTT), dos en el área de utilización biológica de alimentos (Hospital Roosevelt, Fondo de Inversión Social) y dos de incluyen en el grupo de las ONG’s (UNICEF y CARE). (Ruiz, M, 1998, página 43-80).

Las funciones que se preveen realizarán son: promover el mercadeo y venta de productos nutricionales, realizar evaluación y tratamiento dietoterapéutico de pacientes hospitalizados y ambulatorios, capacitar a personal, ejecutar y supervisar programas de desarrollo. (Ruiz, M, 1998, página 43-80).

Del total de instancias entrevistadas, el 44.4% (ocho de 18) no tiene nutricionistas siendo éstas: la Gerencia de políticas y la unidad de formación de recursos humanos del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, la Secretaría General de Planificación Económica (SEGEPLAN) y la Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor del Ministerio de Economía, Nestlé, Kellog’s de Centroamérica, ACCESO S.A. y Visión Mundial. (Ruiz, M, 1998, página 43-80).

En los resultados expuestos en 1998, de estas ocho instituciones, cuatro (50%) contestaron que van a contratar nutricionistas en los próximos 3-5 años en la modalidad de sub-contrataciones para asesoría y consultorías específicas. Estas instancias son: la Unidad de formación de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura, la Dirección de

Atención y Asistencia al Consumidor, del Ministerio de Economía, ACCESO S.A y Visión Mundial. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

El total de organizaciones que preveen tanto ampliar los puestos ya existentes como crear nuevos puestos de trabajo para nutricionistas, son diez. De estas diez, el 60% pertenece al área de disponibilidad de alimentos y ONG's (Central de Alimentos S.A. ABOTT y Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura, UNICEF, CARE y Visión Mundial) y el 20% al área de utilización biológica.

El número de organizaciones que no preveen ampliación, ni creación de nuevos puestos para nutricionistas es de ocho. Las razones para ello, son reducción del aparato estatal, no hay ampliación de programas existentes, restricciones presupuestarias, fusión de mercados y porque realizan coordinación con organizaciones como el Ministerio de Salud, INCAP, Laboratorio Unificado de Control de Alimentos y Medicina (LUCAM) y otros. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

a. Oferta y demanda de nutricionistas de la Universidad de San Carlos-USAC-. El nutricionista de la USAC es un nutricionista generalista, básicamente formando en un currículo enfocado para el área de Nutrición Aplicada y Alimentario Institucional. (Ruiz, M, 1998, página 43-80). Las características de la escuela se muestran en el cuadro No. 5.

b. Oferta y Demanda de Nutricionistas de la UVG. El nutricionista de la UVG con enfoque generalista con énfasis en la Ciencia y Tecnología de Alimentos, orientado a la agroindustria a gran escala, la alimentación institucional y la atención clínica privada y pública: sin embargo en el mercado laboral las organizaciones empleadoras requieren de nutricionistas en general y estas diferencias desde el punto de vista de los empleadores probablemente sean imperceptibles. (Ruiz, M, 1998, página 43-80). Las características de la escuela se muestran en el cuadro No. 6.

Tabla No. 5. Comparación de las características del nutricionista de la Universidad de San Carlos de Guatemala con las características de la demanda, Guatemala, febrero 1998.

<b>Características del nutricionista</b>	<b>Características de la demanda</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar diagnóstico de las necesidades educativas, diseñar y elaborar material educativo, elaborar contenidos, capacitar a personal a su cargo y dar educación nutricional a población y grupos específicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar contenidos de educación nutricional, diseñar material educativo. Capacitar al personal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar evaluación nutricional y tratamiento dietoterapéutico de pacientes hospitalizados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar nutricionalmente y dar tratamiento dietoterapéutico de pacientes. Dar seguimiento clínico a pacientes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en la industria alimentaria en los procesos de mantenimiento y mejora de la calidad nutricional del producto alimenticio</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar diagnóstico de situación alimentaria, establecer prioridades de intervención, ejecutar, supervisar y evaluar planes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar y supervisar programas de alimentación y nutrición en el contexto de programas de desarrollo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrar servicios de alimentación y programas de investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrar servicios de alimentación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el mercadeo y venta de productos nutricionales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular, negociar, administrar y evaluar proyectos de alimentación y nutrición.</li> </ul>

Fuente: (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

Tabla No. 6 Comparación de las características del nutricionista de la Universidad del Valle con las características de la demanda, febrero 1998

Características del nutricionista	Características de la demanda
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la disponibilidad de alimentos apoyando los procesos del sistema alimentario: producción, procesamiento, almacenamiento y transformación de los alimentos</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar la biodisponibilidad de micronutrientes en los productos cuya fortificación esté legislada</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientar la elaboración de nuevos productos, vigilar el etiquetado de productos</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar el conocimiento a la prevención y curación de enfermedades en los distintos grupos de la población y en los distintos estados fisiológicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar nutricionalmente y dar tratamiento dietoterapéutico de pacientes. Dar seguimiento clínico de pacientes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrar servicios de alimentación con una alta eficiencia y funcionamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrar servicios de alimentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigir proyectos de investigación</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participar en proyectos de seguridad alimentaria nutricional y de desarrollo comunitario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar y supervisar programas de alimentación y nutrición en el contexto de programas de desarrollo</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar contenidos de educación nutricional, diseñar material educativo. Capacitar al personal</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el mercadeo y venta de productos nutricionales</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formular, negociar, administrar y evaluar proyectos de alimentación y nutrición.</li> </ul>

Fuente: (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

## c. Oferta y demanda de nutricionistas de la Universidad Francisco Marroquín

Tabla No. 7 Comparación de las características del nutricionista de la Universidad Francisco Marroquín con las características de la demanda, febrero 1998

Características del nutricionista	Características de la demanda
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar problemas nutricionales y definir sus mecanismos básicos, escoger y utilizar técnicas apropiadas de la clínica, exámenes de laboratorio y recursos para resolver problemas nutricionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar la evaluación nutricional y tratamiento dietoterapéutico de pacientes, seguimiento clínico a pacientes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar la evaluación nutricional y el tratamiento dietoterapéutico a pacientes hospitalizados y ambulatorios</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar y supervisar programas de alimentación y nutrición en el contexto de programas de desarrollo</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar contenidos de educación nutricional, diseñar material educativo. Capacitar al personal</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de servicios de alimentación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular, negociar, administrar y evaluar proyectos de alimentación y nutrición.</li> </ul>

Fuente: (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

El nutricionista de la UFM es especialista, formado con un enfoque eminentemente clínico, con expectativas de desempeño en hospitales y clínicas privadas, que desarrolla en mayor profundidad la planificación de dietas y la atención dietética para individuos y colectividades sanas y enfermas. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

El mercado laboral de nutricionistas está demandando nutricionistas con amplio conocimiento de la realidad, con herramientas en formulación, evaluación de proyectos y con elementos de promoción, mercadeo y venta de productos nutricionales, esto prácticamente refleja dos de los mercados emergentes en la actualidad, para los nutricionistas: el de la industria alimentaria, en el área de mercadeo de productos (no tanto en el área de producción y procesos) y en el de las ONG's, cuya modalidad de trabajo es a base de la formulación, negociación, administración y evaluación de proyectos. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

El tipo de contratación laboral también está cambiando, la tendencia es conservar un grupo reducido de personal presupuestado a tiempo completo, y realizar sub-contrataciones de terceros para asesorías y consultorías específicas. Esto presupone, por un lado la adquisición de destrezas y habilidades en áreas complementarias como: presentación de propuestas, elaboración y negociación de perfiles de proyectos y por otro lado un cambio de enfoque de ser “buscador” de empleo a ser un “generador” de empleo. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

Por otro lado, si bien no se realizan estudios de seguimiento ni estudios de mercado, las autoridades de las escuelas están “pulsando” la demanda a través de las estudiantes que realizan ejercicio profesional supervisado, y el contacto personal con egresadas de la carrera. (Ruiz, M, 1998, página 43-80)

## 2. Estudios de egresados y mercado laboral de escuelas de nutrición en Guatemala y América Latina.

En el 2001, Buonafina, I. realizó la investigación *Características del Nutricionista en Guatemala*, y encontró los siguientes resultados de una muestra 212 nutricionistas, a la vez analizó las opiniones de empresas empleadoras que manifestaron su satisfacción por el desempeño del nutricionistas. (Buonafina, I, 2000, página 43-94)

Tabla No 8. Campos en que las nutricionistas han ejercido la profesión según Buonafina, I., 2000.

ÁREA	No.	%
Nutrición clínica hospitalaria	86	47
Educación alimentario-nutricional	86	47
Nutrición clínica a nivel primario	85	46
Admón. de servicios de alimentación	61	33
Investigación	53	29
Nutrición aplicada	52	28
Docencia a nivel superior	49	27
Mercadeo	39	21
Planificación alimentaria 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: (Buonafina, I., 2000, página 43-94)

Durante el estudio, la mayoría de nutricionistas reportaron trabajar en la clínica privada, siguiéndole hospitales públicos y en tercer lugar las organizaciones gubernamentales, no obstante la mayoría de instituciones en la que trabajan son de carácter privado. 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. (Buonafina, I., 2000, página 43-94)

El surgimiento de nuevas tendencias laborales puede tener repercusiones negativas ante 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 (Buonafina, I., 2000, página 43-94)

En el 2001, en la Universidad Central de Venezuela, se realizó el estudio *Desempeño profesional de un grupo de egresados de la Escuela de Nutrición y Dietética, Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela. Período 1981-2001* durante el período 1981-2001, para indagar aspectos sobre su desempeño profesional. Con relación a su satisfacción personal en el ejercicio profesional, el 78% considera haber alcanzado sus expectativas parcialmente, 19% totalmente y 5% no las ha cubierto. La aceptación como profesional en el lugar de trabajo en un 51% la considera Buena, 35% excelente, 11% aceptable y 3% la percibe baja. Los aspectos que más le afectan en el ejercicio de la profesión, baja remuneración económica, falta de oportunidades de cursos de postgrado en otras áreas y dificultad de lograr los objetivos propuestos. Un 48% ha recibido reconocimiento institucional. 25% ha realizado estudios de postgrado. El 65% de la población practicaba la profesión en el área clínica en hospitales y clínica privada. La formación académica recibida durante la carrera cubrió sus expectativas, 30% totalmente y 67% medianamente. El 92% considera que deben existir vínculos entre la Escuela y sus egresados. (Moya, M, Bauce, G., 2005, página web)

En otro estudio realizado por Sánchez, A.: *Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral* en el 2002 describió la situación de los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral analizando profesionales en Medicina, Odontología, Psicología, Nutrición, Cultura Física y Deportes y Enfermería. Se evaluó un total de 12 nutricionistas de lo cuales el 62% de ellos laboraban en el sector salud y el resto en educación, son profesionales independientes y dueños o socios de empresas, sin embargo reportaban tener los ingresos más bajos junto con los auxiliares de enfermería, la mayoría de nutricionistas reportaron una alta relación entre su formación académica y su desempeño laboral: a mayoría también reportó estar satisfecho con su profesión. (Sanchez,A. 2002, página web)

En el XI Congreso de la Sociedad Latinoamericana de Nutrición, se exhibieron tres trabajos libres se relacionaron con aspectos laborales del nutricionista, uno de ellos de

personal de la División de Nutrición de CICALAC, este estudio se destacó que el mercado laboral está ofreciendo más oportunidades en las áreas de mercadeo, de gerencia en proyectos nutricionales y en el área de información al consumidor. (Gallardo, L, INCAP/OPS, página web)

La escuela de Nutrición de la Universidad Central de Venezuela destacó la necesidad de incorporar en la formación del nutricionista estudios de postgrado en administración de empresas turísticas, gerencia hotelera y cursos de gastronomía profesional. (Gallardo, L, INCAP/OPS, página web)

Se presentaron resultados de un estudio de seguimiento de egresados de la Licenciatura de Nutrición en México, destacando el hecho que para una población estudiada de 4,000 egresados 80% tenía empleo y 59% se desempeñaba en cargos relacionados con su profesión en nutrición, nutrición comunitaria, servicios de alimentación, docencia, ciencias de alimentos e investigación. (Gallardo, L, INCAP/OPS, página web)

### III. JUSTIFICACIÓN

El estudio del mercado laboral de nutricionistas es importante ya que constituye uno de los ejercicios de análisis autocríticos más relevantes para las instituciones educativas ya que permite conocer en dónde están trabajando sus exalumnos, cuál es el nivel de relación entre la formación académica y la formación que se necesita para obtener un empleo; además permite saber de qué manera la universidad pueden contribuir al “enganche” laboral de los egresados, y sienta las bases para buscar nuevos postgrados y cursos de formación permanente, entre otros. Esto confirma la premisa «Los egresados no son la Universidad, pero la Universidad sí son sus egresados, o no puede existir sin sus egresados» (Lopera, Carlos, 2005, pp web), ya que los egresados son el producto de la universidad misma, en ellos esta impreso el talento de la institución los cuales se verán reflejados en el mercado laboral donde se desempeñen.

Para que los estudios de mercado de egresados tengan una aplicación productiva no deben ser ajenos a programas de seguimiento de egresados o programas de acompañamiento, no deben ser vistos como una estrategia de mercadeo para reactivar la demanda, y tampoco deben crear falsas expectativas a los egresados.

En Guatemala hay dos realidades distintas –la académica y la laboral-, que deben ligarse pero no confundirse. Se insiste que no es función primaria de la Universidad ubicar laboralmente al egresado. Sujetar los programas de seguimiento de egresados a esta expectativa no sería correcto. La universidad y el mercado laboral son caminos diferentes y esto se fundamenta en el concepto de que la universidad es formadora y el mercado laboral es contratante de mano de obra y recurso intelectual. Sin embargo, un estudio de egresados en el mercado laboral contribuirá a la recopilación de información que sin duda impulsará la mejora y actualización permanente de los planes y programas de estudio.

La universidad forma para la ciencia, el conocimiento, la vida, la familia, y el mundo laboral se fundamenta en la producción, no siempre el egresado se forma para el trabajo y no siempre el mercado laboral busca sus trabajadores en la universidad. Los estudios de egresados que se han realizado son muy heterogéneos en cuanto a su metodología, el

universo que abarcan y los criterios empleados. Existen instituciones que no disponen todavía de ningún análisis sobre sus egresados; otras han realizado ya, en algún momento de su historia, cuando menos un estudio de esta naturaleza y otras, las menos, tienen más de una década de experiencia en la realización de este tipo de investigaciones.

Por último, el estudio de mercado laboral, se insiste, contribuye a la mejora institucional ya que permitiría evaluar el aporte e impacto real de la universidad en la sociedad; además de la identificación, ubicación laboral y otras variables; además determinaría si el profesional se desempeña en el campo de formación académica y de que forma el profesional incide en el contexto social al ser egresado de determinada universidad.

## **IV. OBJETIVOS**

### **A. General**

Analizar el mercado laboral del Nutricionista en Guatemala.

### **B. Específicos**

1. Identificar y cuantificar la demanda laboral de nutricionistas.
2. Medir el mercado laboral del nutricionista en Guatemala.
3. Recomendar áreas de oportunidades para modificar los pénsum de estudio de las Licenciaturas en Nutrición que se ofrecen en Guatemala

## V. HIPÓTESIS

Ho: Hipótesis nula, Ha: Hipótesis alternativa

Ho: Existe diferencia significativa entre el sexo del profesional egresado y empleo (trabaja, no trabaja).

Ha No existe diferencia significativa entre el sexo del profesional egresado y empleo (trabaja, no trabaja).

Ho. Existe diferencia significativa entre la titulación del profesional (titulado o no titulado) y empleo (trabaja, no trabaja)

Ha: No existe diferencia significativa entre la titulación del profesional (titulado o no titulado) y empleo (trabaja, no trabaja)

Ho: Existe diferencia significativa entre la titulación del profesional (titulado o no titulado) y empleo (trabaja, no trabaja)

Ha: No existe diferencia significativa entre la titulación del profesional (titulado o no titulado) y empleo (trabaja, no trabaja)

Ho: Existe diferencia significativa entre el estado civil del egresado y empleo (trabaja, no trabaja)

Ha: No existe diferencia significativa entre el estado civil del egresado y empleo (trabaja, no trabaja)

Ho: Existe diferencia significativa entre edad del egresado y empleo (trabaja, no trabaja)

Ha: No existe diferencia significativa entre edad del egresado y empleo (trabaja, no trabaja)

Ho: Existe diferencia significativa entre la escolaridad del egresado (licenciatura, postgrado o doctorado) y empleo (trabaja, no trabaja)

Ha: No existe diferencia significativa entre la escolaridad del egresado (licenciatura, postgrado o doctorado) y empleo (trabaja, no trabaja)

## VI. MATERIALES Y MÉTODOS

### A. Material

1. Universo. El universo lo conformaron el total de nutricionistas egresados o con pénsum cerrado de todas las universidades de Guatemala hasta diciembre del año 2003, es decir con al menos dos años de haber culminado su plan de estudios.

2. Muestra. El tamaño de muestra se calcul o por medio de la fórmula para muestreo aleatorio simple (no estratificado). A partir de lo anterior, se emple o la siguiente fórmula<sup>1</sup>:

Fórmula No. 7:

$$n = \frac{z^2 pqN}{(N-1)\delta^2 + z^2 pq}$$

donde:

n = tamaño de la muestra

N= universo o población

z = valor de significancia de la normal est andar de acuerdo a alfa

p= proporción con la característica (0.5%)

q = 1-p

  = error estimado para la muestra

Se aplic o la fórmula con un valor alfa = 0.05. Cabe mencionar que se desconocía el índice general de no respuesta, así como las posibilidades reales de localizar a los egresados que integran la lista seleccionada por un muestreo aleatorio en todas las instituciones participantes. Se tom o en cuenta p=q=0.5 ya que el estudio no se bas o en estudios anteriores.

---

<sup>1</sup> En estudios de egresados realizados anteriormente se ha considerado que con esta fórmula se obtiene un tamaño de muestra ligeramente mayor al correspondiente al muestreo estratificado, y por lo tanto tiene mayor confiabilidad.

Se consideró una confianza del 95%, un porcentaje de error del 5% y la máxima variabilidad ( $\delta = 6\% = 0.06$ ) por no existir antecedentes de un estudio previo sobre la investigación y porque no se puede aplicar una prueba previa.

3. Tipo de estudio. Se realizó un estudio transversal de tipo descriptivo del mercado laboral de nutricionistas en Guatemala, en donde se investigó la práctica profesional actual de los egresados de diferentes universidades, la demanda y las necesidades laborales de los empleadores del sector público y privado, y se analizó las variables del mercado laboral como lo son: índices de empleo, subempleo, tasa de ocupación y ubicación laboral de los profesionales en nutrición.

4. Instrumentos. Se utilizaron tres instrumentos para la recolección de datos los cuales se mencionan a continuación.

a. “Cuestionario dirigido a profesionales”, o cuestionario No. 1 el cual contiene las preguntas pertinentes para analizar las variables del mercado laboral. Éste se describe en el Anexo A., inciso 1.

b. “Cuestionario dirigido a expertos”, o cuestionario No. 2 el cual contiene un anexo al cuestionario No. 1, sobre los requerimientos educativos y laborales actuales de los profesionales en nutrición. Éste se describe en el Anexo A, inciso 2.

c. “Cuestionario dirigido a empresas e instituciones empleadoras de licenciados en nutrición” o cuestionario No. 3. Éste estuvo dirigido a empresas, instituciones y/o organizaciones empleadoras de licenciados en nutrición y se muestra en el Anexo A, inciso 3.

## B. Metodología

1. Para obtener el tamaño de la muestra. El total de la población se obtuvo por medio de listas de egresados de cada universidad las cuales se solicitaron a los departamentos de Nutrición de las diferentes universidades y se contactó al Colegio de Químicos y Farmacéuticos y a la Asociación de Nutricionistas de Guatemala –ANDEGUAT-. Las instituciones participantes fueron: egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala

–USAC-; Universidad del Valle de Guatemala- UVG-; Universidad Francisco Marroquín- UFM-<sup>2</sup>. Los datos se muestran en el siguiente cuadro.

Tabla No. 9 Instituciones participantes y número de egresados (con p nsu m cerrado hasta diciembre del 2003 por institución)

<b>Institución</b>	<b>Número de egresados</b>
UVG	52
USAC	185
UFM	50
<b>Total egresados</b>	<b>287</b>

Fuente: Departamento de Nutrición de la UVG, UFM, colegio de Químicos Farmacéuticos y ANDEGUAT

Al enviarles la encuesta si la persona refería haber cerrado p nsu m después del 2003, automáticamente no constituía parte del estudio.

Se realizaron dos muestreos, el primero para obtener la muestra de egresados y/o expertos que recibieron el cuestionario que se muestra en el anexo A, inciso 1 y 2, y el segundo muestreo se realizó para seleccionar las empresas empleadoras encuestadas con el cuestionario No. 3. (Anexo No. A, inciso 3)

- a. Muestreo de egresados. Al aplicar la fórmula No. 7, descrita anteriormente, el cálculo para la obtención de la muestra queda de la siguiente manera.

<sup>2</sup> A pesar que actualmente La URL tiene la carrera de Nutrición no se tomar  en cuenta ya que no ha graduado hasta la fecha ningún nutricionista

En el caso de la USAC, la información no fue proporcionada por las universidad por lo que se pidió la colaboración de a Asociación de Nutricionistas de Guatemala, ANDEGUAT, y el Colegio de Químicos y Farmacéuticos, ya que son instituciones que cuentan con una base de datos de los profesionales en nutrición afiliados

En fuentes posteriores, se encontró que para Junio del 2007 las egresadas eran un total de 466, siendo egresados de la USAC 265, egresadas de la UFM 140 y 61 egresadas de la UVG. Este estudio se realizó un año antes por lo que los cuestionarios fueron enviados a 287 nutricionistas.

Ejemplo No. 1: Muestreo para obtener el número de egresados nutricionistas.

Fórmula No. 7:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(287)}{(287-1)(0.06)^2 + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \mathbf{141 \text{ egresados nutricionistas}}$$

donde;

n = tamaño de la muestra

N= 287 egresados de tres universidades con pénsum cerrado hasta diciembre del 2003

z = 1.96

p= 0.5

q = 1- 0.5 = 0.5

$\delta$  = error máximo 0.06

La muestra de egresados, una vez obtenida y debido a las características particulares de este estudio y dada la situación actual de las condiciones de trabajo en Guatemala, donde predomina el subempleo, se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

1) Egresados de la Licenciatura en Nutrición que tengan al menos dos años de haber culminado su pénsum de estudios.

2) Que los egresados de la Licenciatura en Nutrición estén desempeñando tanto funciones propias de la nutrición como empleos que no estuvieran relacionados directamente con su formación académica.

3) No se tomó en cuenta la cantidad de egresados que contestaron por universidades<sup>3</sup>, ya que al ser mandado por correo electrónico se desconoce el índice de no respuesta.

---

<sup>3</sup> El cuestionario se envió a los 287 egresados, con el fin de obtener la mayor cantidad de respuestas posibles

4) Los expertos y/o especialistas, fueron escogidos al obtener todas las encuestas y se eligieron a los profesionales con grados de maestría o doctorado que tuvieran una larga trayectoria en un mercado de trabajo específico. En total se obtuvieron tres nutricionistas considerados como expertos y/o especialistas.

b. Empresas empleadoras. Las empresas que se tomaron en cuenta fueron aquellas en donde se encontraban laborando los egresados en nutrición que contestaron el cuestionario que se muestra en el Anexo No. 1, inciso A. Los empleadores que se incluyeron debían tener al menos una nutricionista bajo trabajando como mínimo 20 horas a la semana. Las empresas se contactaron vía telefónica de la siguiente forma:

1) Se contactó a la empresa vía telefónica, una por una, para pedir su colaboración y participación en el estudio, llenando el cuestionario No.3 El cuestionario debió ser contestado por lo jefes inmediatos de los nutricionistas en el lugar de trabajo.

2) Se tomó en cuenta todas las empresas en las cuales los nutricionistas laboraban con un mínimo de 20 horas semanales, sin embargo no todos los egresados proporcionaron información del número telefónico y algunas empresas decidieron no participar en el estudio.

3) A las empresas contactadas y que accedieron participar se les envió el cuestionario correspondiente vía correo electrónico a través del portal [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com)

3. Validación de los cuestionarios. Los cuestionarios que se utilizaron en este estudio, son una adaptación revisada y actualizada de estudios de egresados de profesionales en nutrición de Guatemala y México<sup>4</sup>. Los cuestionarios fueron elaborados a través del portal electrónico Survey Monkey el cual permite elaborar preguntas y cuestionarios para que sean respondidos y tabulados simultáneamente vía electrónica, el programa se encuentra en la dirección [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com).

---

<sup>4</sup> a. Buonafina, Irene. Tesis. *Características del Nutricionista en Guatemala*. UVG. 2001.128pp

b. *Estudios de empleadores Licenciatura en Nutrición, Universidad Autónoma de Yucatán*. Texto disponible en <http://www.uady.mx/sitios/cgd/emplenut.html>

c. Asociación mexicana de miembros de facultades y escuelas de nutrición. *Los Nutriólogos en México, seguimiento de egresados.*, Editorial Trillas. México D.F.1996

a. Validación del cuestionario dirigido a egresados y expertos. En la validación se hicieron los cambios pertinentes según las sugerencias y comentarios de 10 egresados nutricionistas. El cuestionario se validó en el portal vía internet con la finalidad de que los cambios y sugerencias fueran aplicables a la hora de contestarlo por dicha vía. . Las modificaciones fueron de estructura, cambiando las opciones de respuestas, para que los profesionales puedan responder más de una opción de respuesta para una pregunta y se modificó la manera de dirigirse a los egresados cambiando el “tú” por el “usted”. No se añadió ni se omitió pregunta alguna de las propuestas en el protocolo.

b. Validación del cuestionario dirigido a empresas empleadoras de Nutricionistas. Vía Internet, a través del portal [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com) se validó el cuestionario para empresas empleadoras de nutricionistas con dos directores de recursos humanos de empresas dedicadas al servicio de alimentos, dos médicos directores de un centro de salud, y una propietaria de una empresa de mercadeo que subcontratan nutricionistas para llevar a cabo actividades de promoción. No se añadió pregunta alguna, , pero si se omitió los datos de las empresas como teléfono, dirección, correo electrónico ya que era información redundante, además se cambió las opciones de respuesta en las preguntas que lo ameritaban al permitir que los encuestados contesten varias respuestas para una sola pregunta.

4. Para la recolección de los datos. La recolección de datos se hizo en dos fases: a) recolección de datos sobre el mercado laboral de egresados y b) recolección de datos para determinar la demanda de nutricionistas por medio de entrevistas a empresas y/o instituciones empleadoras.

a. Recolección de datos de los egresados El método utilizado fueron los cuestionarios validados y dirigidos a los profesionales y expertos, elaborados y enviados por vía electrónica a través del portal [www.surveymonjey.com](http://www.surveymonjey.com) y llenados de forma individual por cada sujeto. Se revisaron los perfiles de formación de los egresados en Nutrición de cada una de las Universidades y la lista de graduados en Nutrición de dichas

instituciones. Los cuestionarios, tanto a egresados como para los expertos y/o especialistas fueron enviados por correo electrónico a través del portal mencionado anteriormente.

b. Recolección de datos de las empresas empleadoras. De igual forma que los egresados, la información de las empresas empleadoras también se recolectó por vía electrónica, y se utilizó para el análisis de la demanda laboral en las empresas empleadoras. Inicialmente se había considerado usar la entrevista estructurada, sin embargo todas las empresas accedieron contestar a través del portal electrónico.

La aplicación del cuestionario y la confidencialidad de los resultados se realizó bajo la responsabilidad de la investigadora del estudio.

5. Para el procesamiento y análisis de los resultados. Los datos se analizaron utilizando Microsoft Excel y se tabularon de acuerdo con la descripción de las variables planteadas en los cuestionarios. (Ver sección de antecedentes, página 30-34) Se utilizaron frecuencias y porcentajes para la presentación de los datos y gráficas para aquellas variables que lo ameritan. Las tasas de empleo, tasa de desempleo y ocupación, se calcularon con las fórmulas No 1-6, descritas en la página 9 en la sección de antecedentes.

Se realizaron cinco pruebas de hipótesis para determinar diferencias significativas entre empleo y edad, sexo, estado civil, titulación y el tener o no un postgrado. Para este análisis se utilizó el Ji cuadrado para establecer asociación entre las diferentes variables.

## c. Presupuesto

Tabla No. 10. Gastos estimados en la realización de la investigación.

<b>Gastos</b>	<b>Monto</b>
Papelería, reproducción e impresión	Q600
Uso del portal electrónico Survey Monkey	Q 320 (dos meses)
Teléfono, luz	Q500
<b>TOTAL</b>	<b>Q1420</b>



## VIII. RESULTADOS

### A. Descripción de la población

Este estudio estuvo compuesto por tres poblaciones. La primera muestra la conforman 143 egresadas de la carrera de nutrición que tienen por lo menos tres años de haber cerrado pénsum, y que actualmente viven en Guatemala o en otros países. Este valor supera por dos al valor obtenido al calcular el tamaño de la muestra. Las egresadas respondieron el cuestionario No. 1

La segunda población la forman tres expertos, los cuales además de responder el cuestionario dirigido a las egresadas opinaron sobre los requerimientos educativos y laborales actuales de los profesionales. Los expertos respondieron el cuestionario No. 2 (Anexo al cuestionario No.1)

La tercera población la conformaron 24 personas que trabajan en empresas empleadoras de nutricionistas. Todas las empresas que participaron en el estudio se encuentran ubicadas en la ciudad capital. Las empresas empleadoras respondieron el cuestionario No. 3

Todas las encuestas se enviaron por correo electrónico a través del portal Survey Monkey, y fueron contestadas por las tres poblaciones. En el cuestionario No. 3 contestaron lo jefes inmediatos de las nutricionistas en la mayoría de casos, otros fueron respondidos por los gerentes o directores que conocen de cerca la labor de las nutricionistas en sus puestos de trabajo.

### B. Cuestionario dirigido a egresados nutricionistas y expertos

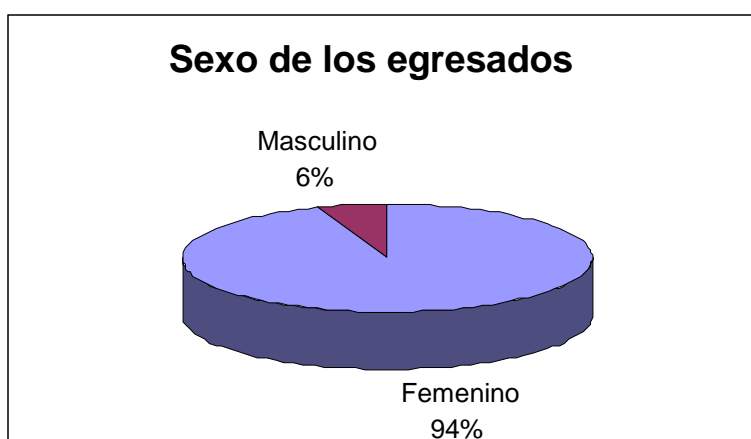
A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta enviada por correo electrónico a 143 egresadas nutricionistas. Los datos son presentados según la Tabla No. 3 “Esquema analítico de estudios de egresados. Esquema de las variables a incluir en el cuestionario para estudio de egresados en el mercado laboral” descrito en la

página 28 de la sección de antecedentes a excepción del análisis de las universidades ya que no es ese el objetivo del presente estudio. Cabe mencionar que en este estudio, uno de los objetivos principales es medir el mercado laboral de nutricionistas egresados, así que no se realizó ninguna comparación de resultados entre universidades sino que más bien es una descripción general de condiciones laborales de profesionales en nutrición no importando de qué universidad han egresado.

El cuestionario enviado fue validado tal y como lo indica la metodología de este estudio. En esta primera parte de los resultados se muestran los datos generales de las profesionales (N= 143) así como datos de su origen sociofamiliar. En las tablas No. 11-17 y en la gráficas No. 1, se puede conocer más sobre el origen sociofamiliar de las egresadas, con la finalidad de observar tendencias de perfiles de egresados y su ubicación en el mercado laboral. Las respuestas se obtuvieron del cuestionario No. 1: “Cuestionario dirigido a Egresados Nutricionistas y Expertos”, que se muestra en el Anexo No. 1, sección A.

1. Datos generales y origen sociofamiliar. Con los datos generales de las egresadas, se conocen sus características generales como lo son sexo, nacionalidad, domicilio y lugar de nacimiento, así como también datos sobre la ocupación o profesión de sus padre

Gráfica No. 1



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en octubre y noviembre del 2006

El 94% de las egresadas encuestadas pertenecen al sexo femenino (N=135), mientras solamente un 6% pertenecen al sexo masculino (N=8). En esta gráfica se ve que las ciencias de la nutrición es ejercido mayormente por mujeres; además en los últimos años se han incrementado la cantidad de varones nutricionistas, aunque aún no de forma significativa

Tabla No. 11 Edad de las nutricionistas

Edad de las egresadas	Frecuencia	Porcentaje
20-25	41	28.7
26-30	45	31.5
31-35	25	17.5
36-40	15	10.5
41-45	11	7.7
46-50	4	2.8
mayor de 50	2	1.4
Total	143	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en octubre y noviembre del 2006

En la tabla No. 11 se muestran las edades de las egresadas en Nutrición. La mayoría de encuestadas se encuentran entre las edades de 20-30 años (60%), con un 28.7% para la edad de 20-25 y 31.5% para las edades de 26-30. El 40% restante se distribuyen en las edades de 30 años en adelante de la siguiente forma: 17.5% de 31-35 años, 10.5% de 41-45 años; 2.8% de 46-50 años y mayor de 50 años con un 1.4% de la población. La mayoría de egresadas tienen menos de 30 años por lo que en Guatemala en su mayoría la ciencias de la nutrición es ejercido por gente joven, y es en la última década que la población de estudiantes ha tenido un crecimiento considerable, además como se verá más adelante en esta última década la cantidad de egresadas por año ha crecido sustancialmente.

Tabla No. 12. Estado civil de las Nutricionistas.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	77	53.8
Casado	60	42.0
Divorciado	5	3.5
Unido	0	0.0
Otro	1	0.7
Total	143	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en octubre y noviembre del 2006

La tabla No. 12 muestra que la mayoría de nutricionistas son solteras con un 53.8% de la población (N=77). El 42% (N=60) pertenece al grupo de profesionales casadas; solamente un 3.5% (N=5) están divorciadas. La mayoría de nutricionistas en general nunca se han casado, aunque tienen casi la misma proporción de nutricionistas que sí lo han hecho. Estos concuerda con los resultados anteriores donde se mostró que hay una buena cantidad de egresadas jóvenes, menores de 30 años que han preferido estudiar y especializarse antes de contraer matrimonio y/o tener familia. Más aún en el caso de las mujeres que deciden casarse hasta que ya han alcanzado un grado universitario.

Tabla No. 13 Lugar de nacimiento de las Nutricionistas

Lugar de nacimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ciudad de Guatemala	128	89.5
San Marcos, Guatemala	2	1.4
Antigua Guatemala, Sacatepéquez	2	1.4
Chiquimula, Guatemala	1	0.7
San José Costa Rica	1	0.7
Totonicapán, Guatemala	1	0.7
Zacapa, Guatemala	1	0.7
San Salvador, El Salvador	1	0.7
Tegucigalpa, Honduras	1	0.7
Huehuetenango, Guatemala	1	0.7
Jutiapa, Guatemala	1	0.7
Mazatenango , Suchitepéquez	1	0.7
Miami, Estados Unidos de América -EUA-	1	0.7
Retalhuleu, Guatemala	1	0.7
Total	143	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en octubre y noviembre del 2006

El lugar de nacimiento de las profesionales se encuentra listado en la tabla No. 13. Un gran porcentaje de la muestra ha nacido en el departamento de Guatemala; el 8% nacieron en el interior de la República y un 2.8% nacieron en el extranjero, la mayoría en Centroamérica. Una gran mayoría de las egresadas nacieron y residen en la ciudad capital (Ver tabla No. 14) debido a que la carrera aún no se ha descentralizado de las universidades capitalinas, con excepción de la URL y la escuela de nutrición en el departamento de Quetzaltenango, la cual aún no ha producido ningún egresado por su reciente apertura

Tabla No. 14 Ubicación del domicilio de las Nutricionistas

Ubicación geográfica del domicilio	Frecuencia	Porcentaje
Guatemala	134	93.7
Estados Unidos de América	2	1.4
Huhuetenango	2	1.4
El Salvador	1	0.7
Costa Rica	1	0.7
Antigua Guatemala	1	0.7
Quetzaltenango	1	0.7
Chimaltenango	1	0.7
Total	143	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en octubre y noviembre del 2006

La tabla No. 14 muestra la ubicación geográfica de las egresadas. Una gran mayoría (N=134) vive en el departamento de Guatemala, todos en la ciudad capital, 4 viven en el extranjero y, según los datos presentados en las tablas No. 13 y 14 las estudiantes han emigrado a la ciudad capital y se han establecido, otras nutricionistas, al graduarse se han mudado al interior, o fuera de la república ya sea por razones familiares, personales o laborales, aunque es mayor el número de aquellas que se han quedado en el lugar donde realizaron sus estudios. También se registraron nutricionistas que han emigrado de otros países centroamericanos a realizar sus estudios y otros a trabajar.

Tabla No. 15 Ocupación del padre

Ocupación Padre	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	19	13.3
Comerciante	18	12.6
Jubilado*	17	11.9
Médico y cirujano	16	11.2
Administrador de empresas/gerente	13	9.1
Empresario	12	8.4
Fallecido*	8	5.6
Contador público /auditor	7	4.9
Arquitecto	6	4.2
Abogado	5	3.5
Economista	5	3.5
Maestros de Enseñanza Media	3	2.00
Psicólogo	3	2.1
Maestros de Educación Primaria	2	1.5
Piloto aviador	2	1.4
Publicista	2	1.4
Veterinario	2	1.4
Bombero	1	0.7
Fotógrafo profesional	1	0.7
Periodista	1	0.7
Total	143	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en octubre y noviembre del 2006

\*Ocupación no especificada.

La tabla No. 15 muestra la ocupación del padre, las ocupaciones más frecuentes son: ingeniero con un 13.3%; le sigue comerciante con un 12.6%; médico y cirujano con un 11.2% y administrador de empresas con un 9.1%. Es importante mencionar que 78 padres de los egresados son profesionales lo cual representa a la mayoría de la población. El 45.4% restante se distribuye entre comerciantes y ocupaciones sin grado académico profesional o sin estudios universitarios como fotógrafos y bomberos. El 5.6% de los encuestados indicaron que sus padres habían fallecido y un 11.9% no especificaron la profesión por ser padres jubilados.

Tabla No. 16 Ocupación de la madre

Ocupación Madre	Frecuencia	Porcentaje
Ama de casa	51	35.7
Comerciante	18	12.6
Empresaria	8	5.6
Maestras de Educación Primaria	8	5.6
Secretaria	7	4.9
Psicóloga	6	4.2
Administradora de Empresas	5	3.5
Maestros de Enseñanza Media	5	3.5
Contadora/Auditora	4	2.8
Medico y Cirujano	3	2.1
Fallecida*	3	2.1
Jubilada*	3	2.1
Maestra de Educación Parvularia/	3	2.0
Químico Farmacéutico	3	2.1
Abogado y Notario	2	1.4
Bibliotecóloga	2	1.4
Catedrática	2	1.4
Corredora de Bienes Raíces	2	1.4
Químico Biólogo	2	1.4
Artista	1	0.7
Camarera	1	0.7
Enfermera	1	0.7
Entrenadora Personal	1	0.7
Odontóloga	1	0.7
Trabajadora Social	1	0.7
Total	143	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en octubre y noviembre del 2006  
\*Ocupación no especificada

La tabla No. 16 muestra la ocupación de la madre. Se puede observar que un buen número de ellas no trabajan si no que se dedican al hogar, esto representa el 35% de la población (N=51). Le sigue las comerciantes (12.6%) y las maestras de educación parvularia, primaria o diversificado. El total de madres profesionales es de un 27% (N=37), siendo la profesión más frecuente Psicología con un 4.2%. El 88% restante se

distribuyen entre ocupaciones no profesionales destacando las maestras de educación parvularia, y primaria con un 7.6% (N=11) y las secretarias con un 4.9% (N=7).

2. Trayectoria educativa. En esta parte se mostrará la información acerca de la universidad de la cual egresaron, si poseen o no el título universitario y si han realizado estudios de post grado.

Tabla No. 17 Institución de formación académica

<b>Institución de formación académica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
USAC	58	40.6
UFM	38	26.6
UVG	30	21.0
Otro	12	8.4
INCAP/USAC	5	3.5
Total	143	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla anterior muestra que la mayoría de nutricionistas es egresada de la USAC, le sigue la UFM, la UVG y por último el INCAP/USAC. Del total, 12 egresadas refirieron haber hecho sus estudios de licenciatura fuera del país. Los nutricionistas que realizaron los estudios en licenciatura en otro país, lo hicieron en los siguientes países: tres de ellos en la Universidad de Costa Rica, una en la Universidad de Chile, cinco de ellos en EUA, dos en México y una en la Universidad de Cádiz España. La mayoría de nutricionistas hasta la fecha ha egresado de la USAC ya que la carrera se fundó en dicha universidad. No es sino hasta 20 años después de haberse fundado la primera escuela de nutrición, nace la carrera en la UVG, y por último en los años 90, la carrera se fundó en la UFM, por lo que no es sino hasta los años 80's y 90's que la carrera comenzó a impartirse en universidades privadas por lo que muchas de las nutricionistas jóvenes provienen ya de éstas escuelas.

A continuación, en la tabla No. 18 se presenta los resultados acerca de cómo las egresadas sustentaron sus estudios de licenciatura. Los encuestados podían marcar más de

una opción como respuesta, por lo que los resultados muestran que lo egresados pudieron recibir más de un tipo de ayuda para sustentar sus estudios universitarios.

Tabla No. 18 Forma de sustento de estudios universitarios de los egresados

<b>Forma de sustento de los estudios universitarios</b>	<b>Frecuencia*</b>	<b>Porcentaje</b>
Ayuda de los padres	115	78.3
Sustento propio	21	14.7
Beca parcial	18	10.5
Crédito	6	4.2
Préstamo	6	4.2
Beca completa	2	1.4
Ahorro	2	1.4
Otros*	1	4.9

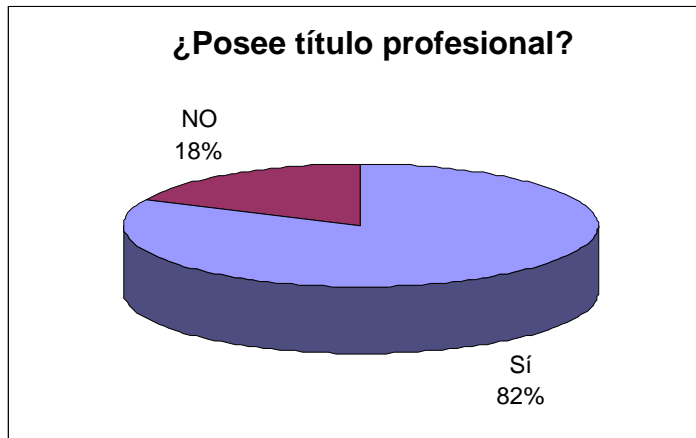
Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\* Un egresado refirió haber sustentado sus estudios con ayuda de su madrina.

Según la tabla No. 18, la mayoría de las egresadas sustentaron sus estudios con la ayuda de los padres (78%), siguiéndole el sustento propio con un 14.7%, las becas parciales ocupan el tercer puesto con un 10.5%, los créditos y préstamos con 4.2% cada uno. Solamente dos estudiantes obtuvieron una beca completa (1.4%) y de la misma forma dos estudiantes sustentaron sus estudios con ahorro propio.

Aquellas que obtuvieron una beca, lo hicieron tanto en universidades privadas como en la estatal. Al analizar esta tabla, podemos observar que la mayoría de padres de familia, ya sea profesionales o no, le han dado la oportunidad a sus hijos e hijas de obtener una profesión, aunque hay un número considerable de profesionales que lo hicieron con sustento propio, probablemente algunas trabajaron para costearse la carrera.

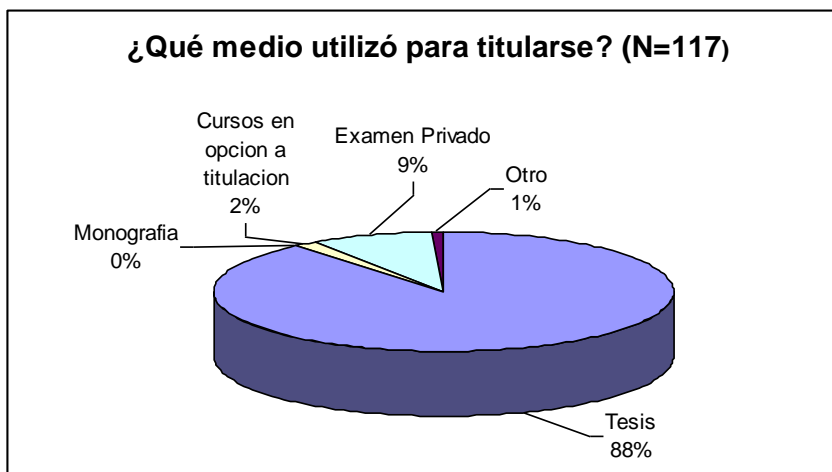
Gráfica No. 2



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el Cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 143 encuestadas, el 82% (N=117) refirió tener su título de Licenciada(o) en Nutrición, mientras que el 18% (N=26) solamente ha cerrado pénsum a la fecha que se realizó la encuesta. Más adelante en la tabla No. 19 se verá en detalle las razones por las cuales hay egresados que no se han titulado aún.

Gráfica No. 3



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Como lo muestra la gráfica No. 3, la opción de titulación más frecuente es la tesis o trabajo de graduación con un 88% (N=104). El examen privado ocupa el segundo lugar con un 9% (N=10), y la opción de toma de cursos de maestría con un 2% (N=2). La

persona que escogió otro método de titulación se refirió al modelo de trabajo profesional.<sup>5</sup> Los profesionales egresados de la UVG, tienen como opción de trabajo de graduación el modelo de trabajo profesional (se llama por este nombre, sin embargo es una investigación como la tesis) En esta gráfica, solamente una persona lo llamo por este nombre, pero son algunos egresados de la UVG quienes lo han realizado.

Tabla No. 19 Razones por las cuales los egresados no poseen título profesional (N=26)

<b>Razón (N=26)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Está en proceso	18	69.2
Compromisos laborales	5	19.2
Compromisos personales	2	7.7
Las condiciones de la facultad no fueron favorables	1	3.8
Falta de interés	0	0.0
Falta de recursos económicos	0	0.0
Cambio de residencia	0	0.0
Total	26	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla No. 19 nos muestra la razón principal por la cual las egresadas no se han titulado. Un 69.2 % refiere que el proceso de titulación está en trámite desde que cerraron pénsum hace tres años, y los compromiso laborales indicaron también que es otra razón importante para no haberse graduado aún - 19.2%-. Ninguna egresada contestó que la razón por la cual no está titulada ha sido por falta de interés, falta de recursos económicos o por cambio de residencia. Con estos datos sólo se puede inferir que en algunas universidades el proceso no es rápido, ya que han pasado ya más de tres años en ese proceso o simplemente las egresadas no han invertido el suficiente tiempo y esfuerzo para completar su proceso de titulación, muchas veces por la necesidad inmediata de comenzar a trabajar.

<sup>5</sup>Modelo de trabajo profesional: es una opción paralela a la tesis o trabajo de graduación en la Universidad del Valle de Guatemala.

Tabla No. 20 Año en el cual las nutricionistas cerraron p nsu m en comparación con el año en el cual se titularon.

Rango de años	Cerr� p�nsu�m	Porcentaje	Se titul�	Porcentaje
1970 - 1980	3	2.1	3	2.1
1981-1990	17	11.9	12	8.4
1991-2000	72	50.3	65	45.5
2001-2003	51	35.7	16	13.6
2004 -2006	---	---	21	17.9
Total	143	100.0	117	100.0

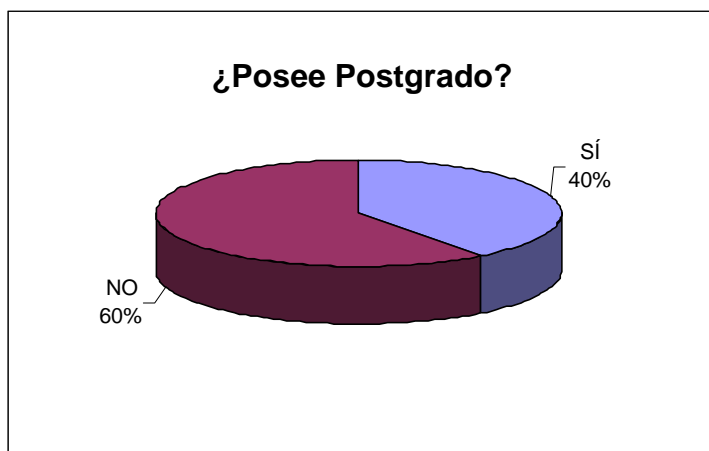
Fuente: Muestra de egresados encuestados con el Cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla No. 20 es una tabla comparativa en la cual se muestra la cantidad de egresadas que cerraron p nsu m de estudios y se titularon desde la década de los 70`s hasta la fecha. En la primera década el total de nutricionistas que cerr  p nsu m, se titul . En la década de los 80`s, cerraron p nsu m 17 y solo 12 se graduaron. En la década de los 90`s, cerraron 72 mientras que solamente se graduaron 65.

Del 2000 al 2003 cerraron p nsu m 51, y se graduaron 16 y desde el 2004 hasta el 2006 se graduaron 21, debemos recordar que de las 143 egresadas encuestadas 26 no tienen el título por las razones ya expuestas en la tabla No. 22 por lo que el número total de titulaciones es de 117.

La mayoría de nutricionistas cerr  p nsu m en la década de los 90`s y en los años del 2000 al 2003, no así las nutricionistas que se han graduado o titulado, muchas de ellas se gradúan de 1 a 10 años después de haber cerrado su p nsu m de estudios, y como vimos anteriormente a algunas egresadas les toma años finalizar el proceso de graduación (concluir el trabajo de tesis para la mayoría) por lo que esa puede ser la razón de la diferencia entre quienes cierran p nsu m y quienes se gradúan, en otros casos por razones personales y laborales el proceso de graduación ni siquiera est  en marcha.

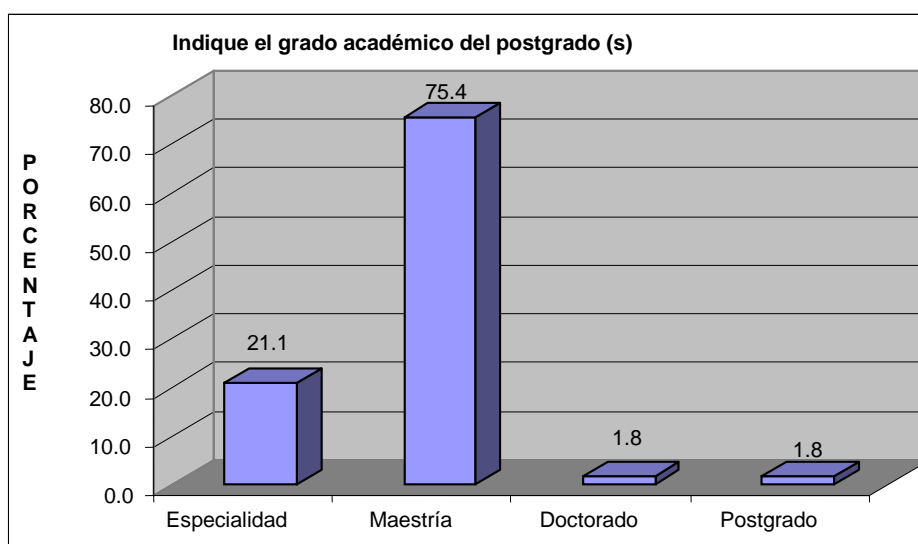
Gráfica No. 4



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No.1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 143 nutricionistas que se presentan en la gráfica No.4, el 40% (N=57) posee un postgrado y un 60% no (N=86). Con respecto al postgrado, muchos profesionales - no la mayoría- de los cuales poseen un título profesional lo han realizado, esto a la creciente necesidad de especialización en algún área y la demanda cada vez mayor de profesionales especializados como se verá más adelante. De la muestra de encuestadas que contestaron que no han realizado postgrado, probablemente 26 no lo han hecho porque no poseen el título profesional.

Gráfica No. 5



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario no. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 55 nutricionistas que tienen un postgrado, el 65% (N=43) tiene un grado de maestría, le sigue la especialidad con un 21% (N=12), solamente una nutricionista, que representa el 1.8% ha obtenido un doctorado, de igual forma un nutricionista tiene un postgrado identificado con ese grado académico. La gráfica muestra una alta incidencia de maestrías ya que la oferta educativa en Guatemala ofrece más estudios de postgrado como maestrías. El bajo porcentaje de egresadas con estudios de doctorado se explica en la falta de oportunidades de este tipo de estudios en el país. Estas inferencias se sustentan con la tabla No. 24 donde se muestra que la mayoría de profesionales que han decidido continuar sus estudios de postgrado lo han hecho dentro del país, solo la minoría lo ha hecho fuera de él.

Tabla No. 21 País en la que obtuvo el postgrado, maestría, o doctorado (N=55)

<b>País</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Guatemala	37	64.9
España	6	10.5
EUA	4	7.0
Costa Rica	3	5.3
Holanda/Paises Bajos	2	3.5
México	2	3.5
Chile	2	3.5
Japón	1	1.8
<b>Total</b>	57*	

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

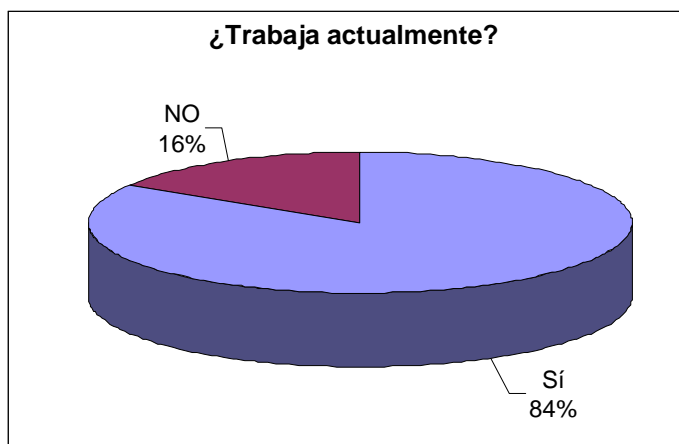
\*En total son 57 postgrados, debido a que una nutricionista refirió tener maestría y un doctorado, y otra nutricionista posee una maestría y una especialidad.

De las 55 nutricionistas que refirieron tener un postgrado, la mayoría la ha realizado dentro del país (N=39) , esta mayoría representa un 68%; le sigue España con el 10%, Estados Unidos de América-EUA- con el 7%, Costa Rica con el 5.3%; Holanda, México y Chile con 3.5% cada uno y por último Japón con el 1.8%. Las nutricionistas que han viajado al extranjero para obtener un postgrado representan el 35%, con un total de 20 nutricionistas. Según la tabla anterior, en Guatemala sí existen oportunidades de especialización, postgrados y maestrías, también esta el caso de otros profesionales que

han decidido irse al extranjero, probablemente porque la oferta educativa en Guatemala no corresponde a sus necesidades. En el caso del doctorado, estos se han hecho en el extranjero ya que en el país todavía no existe un doctorado enfocado en alguno de los campos de la nutrición. En esta investigación no se incluyó el nombre del postgrado o maestría, sin embargo muchas nutricionistas refirieron haber obtenido maestrías en Alimentación y Nutrición (USAC), Maestría en Administración de Empresas, Maestría en Tecnología de Alimentos (UVG), Maestría en Administración y Evaluación de Proyectos (UVG), Maestría en Inocuidad de Alimentos USAC, entre otras. Se recomienda que para próximas investigaciones se incluya esta pregunta y se especifique a la encuestada que responda sí y sólo sí ya culminó la maestría o postgrado.

3. Ritmo de incorporación al mercado laboral. A continuación se presentan los resultados sobre la ubicación de las nutricionistas en el mercado laboral y los resultados de las variables que medirán las tasas de empleo, desempleo y ocupación que constituyen la medición del mercado de trabajo.

Gráfica No. 6

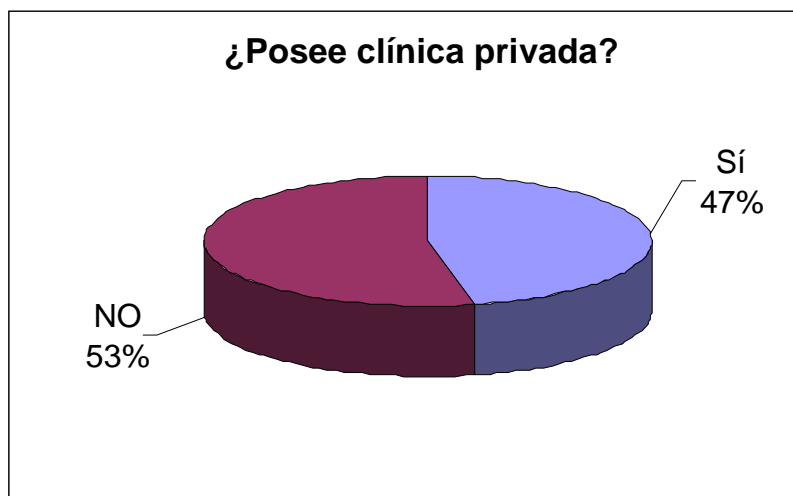


Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

De la muestra de 143 nutricionistas, el 84% (N=120) se encuentra trabajando actualmente, y el 16% no trabaja (N=23). La gráfica anterior da una idea general de la cantidad de empleo y desempleo actual correspondiente a las nutricionistas encuestadas. Como se verá más adelante, la población que no trabaja puede clasificarse en otras

categorías así como también la población que sí trabaja ya que no todas ejercen la profesión. Los detalles del número de empleadas y desempleadas y sus categorías se encuentran en la tabla No 27. De las 23 nutricionistas que no trabajan, las razones correspondientes se explican en la tabla No 24.

Gráfica No. 7



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el Cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 120 nutricionistas que trabajan, el 47% de ellos poseen clínica privada (N=56), el 53% restante no poseen clínica privada (N=64). Se observa según la gráfica anterior que casi la mitad de nutricionistas labora en el sector privado con un trabajo generado por ellas mismas, como lo es la clínica privada, aunque más adelante se mostrará que la mayoría de estas no representa el trabajo principal

Tabla No. 22 Especialidad de la clínica N=56

<b>Especialidad de la clínica</b>	<b>Frecuencia*</b>	<b>Porcentaje</b>
Adultos	56	100
Obesidad y trastornos de la alimentación	31	55.4
Pediátrica	28	50.0
Adolescentes	24	42.9
Adulto mayor	10	17.9

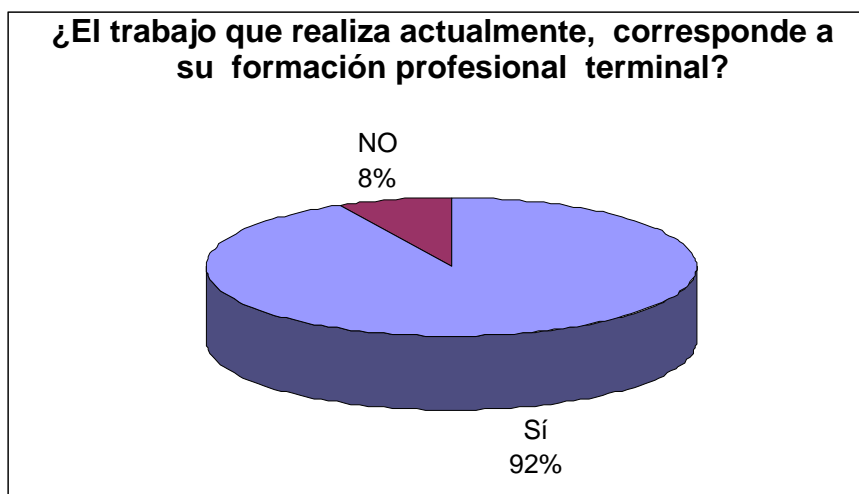
Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los encuestados podían responder más de una opción.

De las 56 nutricionistas que poseen clínica privada, se les pidió que contestaran a que grupos de población está dirigida, de las cuales todas atienden a pacientes adultos; le siguen los pacientes pediátricos con un 50%, esto quiere decir que de las 56 clínicas solamente 26 atienden a niños, la mayoría atiende obesidad y trastornos de la alimentación con un 55.4%, le sigue la atención a adolescentes con un 42.9% y por último la atención al adulto mayor como especialidad de la clínica con un 17.9% de las 10 respuestas que se obtuvieron.

Según la tendencia que muestra la tabla, las nutricionistas que poseen clínica privada abarcan a todos los grupos de población ya sea en salud o enfermedad, ya que no hay un grupo específico al cual atender, solamente si el profesional se ha especializado en algún área como probablemente los sean las clínicas pediátricas o las que respondieron obesidad y trastornos de la alimentación, aunque este grado de especialización no se analizó en el presente estudio.

Gráfica No. 8



Fuente: muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 120 nutricionistas que trabajan, el 92% (N=111) ejerce la profesión, mientras que un 8% no lo hace (N=9). En la tabla No. 29 se encuentra de manera detallada las razones por las cuales no ejercen la nutrición como profesión.

Tabla No. 23 Si ejerce la nutrición como profesión, ¿en qué área? N=111

Si ejerce la nutrición ¿en qué área?	Frecuencia*	Porcentaje
Clínica privada o pública	61	55.0
Nutrición clínica hospitalaria	32	28.8
Admón. De servicios de alimentación	31	27.9
Investigación	15	13.5
Docencia a nivel superior	15	13.5
Nutrición aplicada/salud pública	12	10.8
Mercadeo	9	8.1
Planificación de proyectos alimentario-nutricionales	6	5.4
Industria de alimentos	5	4.5
Nutrición deportiva	3	2.7
Mercadeo en salud y nutrición	2	1.8
Legislación alimentaria	1	0.9

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los encuestados podían responder más de una opción

Como lo muestra la tabla No. 23, de 111 nutricionistas que trabajan y ejercen la nutrición como profesión, el 55% laboran en el área clínica, ya sea pública o privada; en segundo lugar se encuentra la nutrición clínica hospitalaria con un 32%; la administración de servicios de alimentación ocupa un 28%, estas tres son las áreas mayormente ocupadas. En un porcentaje menor se encuentra, la planificación alimentaria, el mercadeo, la investigación, la docencia y la nutrición aplicada. La mayoría de nutricionistas laboran en el campo de la nutrición clínica ya sea el área hospitalaria o privada. Algunas nutricionistas pueden ejercer en varios campos ya que no todos tienen un solo trabajo, por eso es importante la tendencia de contestar más de una opción como respuesta. Si se observan las opciones de respuestas las nutricionistas pueden laborar en varios campos de trabajo tanto fuera como dentro del país, aspecto positivo para futuras generaciones ya que la nutrición en un área que no se limita a un solo tipo de trabajo o área.

Tabla No. 24 Si no trabaja actualmente, causa(s) principal(es) por las que no se encuentra trabajando. N= 23.

Si no trabaja, ¿cuál es la causa(s)?	Frecuencia	Porcentaje
Está estudiante en el extranjero	8	69.6
Su graduación está en proceso	6	26.1
Dedicación al hogar	4	17.4
Cambio de residencia	2	8.6
Falta de oportunidades de trabajo	1	4.3
No desea trabajar	1	4.3
Bajos salarios	1	4.3
Jubilación	0	0.0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

El total de nutricionistas que no trabajan es de 23, esta pregunta responde a la negativa de 23 nutricionistas en la gráfica No. 6. de estas la mayoría no trabaja ya que se dedican a estudiar en el extranjero (69.65%) o se dedican al hogar(17.4%), una nutricionista

respondió que no desea trabajar, la cual representan el 4%, de igual forma, la persona que respondió que no trabaja por los bajos salarios y por falta de oportunidades de trabajo, también representan el 4% respectivamente.

Las nutricionistas que no trabajan, son en su mayoría mujeres esto es debido a que en nuestra sociedad, un buen número de mujeres opta por dedicarse al hogar y cuidar de sus hijos y así dejan de participar en la población económicamente activa. Esto no representa la mayoría, muchas nutricionistas se encuentran realizando un postgrado en el extranjero o están realizando su trabajo de graduación, los cuales al exigirles una dedicación de tiempo completo no pueden trabajar.

Tabla No. 25 Área en la cual trabajan las nutricionistas que no ejercen la profesión. N=9.

Área (s) en la cual se encuentra su ocupación:	Frecuencia*	Porcentaje
Administración y mercadeo	8	88.8
Ingeniería	0	0.0
Recursos Humanos	1	11.1
Ciencias sociales (psicología, antropología, sociología)	0	0.0
Total	9	

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No .1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las nueve nutricionistas encuestadas, 8 se encuentran trabajando en la administración de empresas propias y familiares, que no tienen relación con el área de la nutrición o la salud como por ejemplo: librerías, inmobiliarias, agencias de bienes raíces, venta de muebles y equipo para el hogar, por mencionar algunos ejemplos. En algunos casos también se dedican al mercadeo de dichas empresas. Solamente una nutricionista, 11%, labora en el área de recursos humanos. Ninguna nutricionista posee una profesión relacionada con la ingeniería o ciencias sociales. Las razones por las cuales no ejercen la profesión se encuentra detallado en la tabla No. 26

Tabla No. 26 Razones por la(s) cual(es) no ejerce la nutrición como ocupación N=9.

<b>Razones por las que no ejerce la nutrición en su ocupación actual.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mejor remuneración en otros trabajos	3	33.3
Posee otra profesión	2	22.2
Posee negocio propio	2	22.2
Falta de recursos económicos	2	22.2
Falta de oportunidades de trabajo	1	11.1
Despido injustificado	1	11.1
Estudia otra profesión	1	11.1
Insatisfacción con la profesión	0	0.0
Total	12	

Fuente: Muestra de egresados encuestados en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los encuestados podían responder más de una respuesta

Se obtuvo un total de 12 respuestas de las nueve nutricionistas que no ejercen la nutrición. Las razones por las cuales no ejercen es porque el 33% ha encontrado mejor remuneración en otros trabajos, dos de ellos poseen negocio propio lo cual representa el 22%, de igual forma los nutricionistas que poseen otra profesión. Las nutricionistas que respondieron que poseen negocio propio respondieron además que sus trabajos actuales son mejor remunerados. Un nutricionista respondió que además de tener otra profesión, es mejor remunerado en esta, de esta forma se obtuvieron las 12 respuestas finales. En una minoría están aquellos que han sido despedido (un caso) estudian otra profesión; ninguno de ellos ejerce otra profesión por estar insatisfecho, sino más bien tienen otra profesión o trabajan en áreas no propias a su título debido a que han encontrado mejor remuneración en otros trabajos.

En las tablas No. 27, 28 y 29 se muestran las variables que nos ayudarán a comprender el mercado laboral de nutricionista en Guatemala como las categorías en las cuales se ha dividido la población que trabaja y la que no trabaja.

Cabe recalcar que las nutricionistas desempleadas son 23, sin embargo no todas están fuera de la fuerza laboral, para fines prácticos se llamarán:

a) Desempleados activos - profesionales que estudian un postgrado, buscan trabajo o se han jubilado ya que de alguna forma participan en el ejercicio de la profesión aunque no trabajen actualmente.

b) Desempleados inactivos - nutricionistas que no trabajan porque se han dedicado al hogar o porque no desean trabajar

c) Desempleados totales - sumatoria de los desempleados activos e inactivos.

d) Fuerza laboral - todos los profesionales capaces de trabajar, es decir la suma de empleados más desempleados.

e) Empleados activos -profesionales que se encuentran trabajando ya sea en el campo de la nutrición o no, y profesionales que estén buscando empleo.

Tabla No. 27 Número de empleados, desempleados activos o inactivos y fuerza laboral de los nutricionistas en Guatemala en el 2006. (N=143)

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>
Desempleados inactivos (no trabajan y no buscan empleo)	<b>5</b>
Desempleados activos (en postgrado o buscan empleo)	<b>18</b>
Desempleados totales	<b>23</b>
Fuerza laboral (empleados+desempleados)	<b>143</b>
No. de egresados trabajando y "buscando empleo" (activos)	<b>138</b>

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

El número total de empleadas activas es de 138 nutricionistas, de este total 120 se encuentran laborando actualmente, por lo que nos queda un restante de 18 desempleadas las cuales también se dividen en dos: desempleadas activas, las cuales son un total de 18 profesionales, y las desempleadas inactivas con un total de 5 profesionales.

4. Variables del mercado laboral. El mercado de trabajo se mide a través de tres variables que se interpretan de forma simultánea, la tasa de empleo, desempleo y la tasa de participación, tres variables que se muestran en la tabla No. 28. Las tasas fueron

calculadas mediante las fórmulas de la No 1 a la 6 que se presentan en la sección de antecedentes, página 9.

Tabla No. 28. Variables del mercado laboral del nutricionista en Guatemala- 2006-

<b>Variable</b>	<b>TASA</b>
Tasa de empleo	<b>83.90%</b>
Tasa de desempleo	<b>3.60%</b>
Tasa de participación	<b>96.50%</b>

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla No. 27 y 28 reflejan en números generales la situación laboral de las nutricionistas, se ve que la tasa de empleo es de 83.9%, la tasa de desempleo es de 3.6% y la tasa de participación de 96.5%. Las tres variables se analizarán de forma simultánea en la siguiente tabla.

Tabla No. 29 Variables del mercado laboral del nutricionista en Guatemala. Tabla comparativa de la situación laboral en los años 2000-2006

<b>Variable</b>	<b>TASA (2006)*</b>	<b>TASA (2000)**</b>
Tasa de empleo	83.90%	84%
Tasa de desempleo	3.60%	4.50%
Tasa de participación	96.50%	95.60%

\*Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*\*Fuente: Buonafina, I. "Características del Nutricionista en Guatemala", UVG, 2000.

La tabla No. 29 muestra que durante cinco años, la tasa de empleo se ha mantenido constante con un 84% de egresados trabajando, la tasa de desempleo ha disminuido en un 0.9%, y de la misma forma aumentó en un 0.9% la cantidad de profesionales participando de una u otra forma en la profesión, estén o no trabajando actualmente.

No se puede inferir de un mercado laboral si no existe un patrón de comparación en el cual se muestre si la situación es favorecedora o no. En la tabla No. 29 se muestra una comparación importante, de las tasas mencionadas anteriormente en el año 2000, (Buonafina, I. UVG, 2000) y las halladas en este estudio (Kroker, M, 2006), donde muestra un mercado laboral favorecedor (Alameda, J., 2000.pp web), debido a que la tasa de desempleo ha disminuido y la tasa de participación ha aumentado, si la tasa de desempleo disminuye y la tasa de participación no aumenta, no sería favorecedor debido a que no se debe, necesariamente, a que las mismas encontraron empleo, sino que puede deberse a que las personas optaron por dejar de buscar trabajo y se consideran fuera de la fuerza laboral o inactivos. De esta forma la tasa de desempleo se reduce pero también se reduce la tasa de participación y esto reflejaría una debilidad en el mercado laboral. Pero en el caso de los nutricionistas en Guatemala, la tasa de empleo constante, la disminución del desempleo y el aumento de la tasa de participación<sup>6</sup>, quieren decir que actualmente el mercado de trabajo si tiene la capacidad de albergar a los recursos humanos en nutrición que egresan, y además se han abierto más empleos aumentando así la tasa de participación.

a. Análisis estadístico. Comprobación de las hipótesis planteadas mediante la prueba de Ji cuadrado. A continuación se presentan los datos sobre las variables a analizar con la prueba de Ji cuadrado, sin considerar si trabajaban o no en áreas relacionadas con la nutrición. Con el interés de conocer las variables importantes, asociadas a la variable empleo (si trabaja o no trabaja) se seleccionaron los siguientes rubros: sexo, titulación, estado civil, edad y grado de escolaridad. Anteriormente, en la tabla No. 27 las empleadas y desempleadas se subdivieron en otras categorías (desempleados activos, inactivos, fuerza laboral, empleados buscando trabajo, etc.) sin embargo para el análisis del ji cuadrado solamente es posible tomar en cuenta los resultados expuestos en la gráfica No. 6 los cuales muestran que hay 120 nutricionistas empleadas y 23 desempleadas para relacionarlos con los rubros mencionados en el

---

<sup>6</sup> Al hacer estimados a base de una muestra, y no del universo, surge un margen de error por eso es importante reconocer que los valores estimados de población civil, empleo, desempleo y tasa de participación laboral, entre otros, están sujetos a un error de estimación del 5%,

párrafo anterior. Todas las variables se analizaron tomando en cuenta un  $\alpha=0.005$ , lo cual representa un nivel de 99.95% de confianza. El valor Crítico de la Ji cuadrada  $\chi^2$ , con 1 grado de libertad es de 7.88, la tabla de valores críticos se encuentra el Anexo No 5."Distribución Ji cuadrada".

La tabla No. 30 muestra la asociación o dependencia de las variables analizadas. Para analizar la tabla, debemos recordar que en la sección de hipótesis se plantean dos hipótesis para cada variable analizada. Si el valor calculado en el estadístico es mayor al valor crítico proporcionado por la tabla ya mencionada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que concluye que no existe diferencia significativa entre una variable y otra. En el caso de la relación sexo empleo, se encontró que no existe diferencia significativa entre tener o no empleo con respecto a ser hombre o mujer.

Tampoco existe diferencia significativa entre quienes poseen título profesional y el tener o no empleo. De la misma forma la edad no es un factor importante para tener o no empleo, ya que tampoco se encontró relación significativa entre las que tienen menos 30 años y las mayores de 30 años. Por último con relación al grado de escolaridad no cabe la menor duda en que sí hay una relación o diferencia significativa entre quienes poseen un post grado y poseen empleo, ya que el 100% de las profesionales que poseen alguna maestría, especialidad o doctorado trabajan actualmente.

De todas las hipótesis planteadas solamente se encontró una relación de dependencia, esta fue entre tener o no un empleo y la escolaridad de las egresadas, todos los profesionales que han realizado un estudio de postgrado de una forma u otra es porque desean incursionar en áreas específicas de la nutrición y es por esto que se han abierto un campo considerable en el mercado de trabajo.

Tabla No. 30 Resultados de la prueba de Ji cuadrado,  $\chi^2$ , entre empleo, sexo, titulación, estado civil, edad y escolaridad.

	Trabaja	No trabaja	Totales
<b><math>\chi^2 = 3.84</math> (p=0.005)</b>			
<b>Relación sexo-empleo</b>			
Masculino	8	0	8
Femenino	112	23	135
Totales	120	23	143
<b><math>\chi^2 = 25.075</math> (p=0.005)</b>			
<b>Relación empleo-graduación</b>			
Graduado	102	15	117
Pensum cerrado	18	8	26
Totales	120	23	143
<b><math>\chi^2 = 4.64</math> (p=0.005)</b>			
<b>Relación empleo-estado civil</b>			
Soltero	65	18	83
Casado	55	5	60
Totales	120	23	143
<b><math>\chi^2 = 0.292</math> (p=0.005)</b>			
<b>Relación empleo-edad</b>			
de 22-30 años	71	15	86
mayor de 30 años	49	8	57
Totales	120	23	143
<b><math>\chi^2 = 19.71</math> (o=0.005)</b>			
<b>Relación empleo-escolaridad</b>			
Licenciatura o p�ensum cerrado	63	23	86
Postgrado	57	0	57
Totales	120	23	143

\*Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Con respecto al sexo, no hay una diferencia significativa que sea desfavorable para el hombre o la mujer<sup>7</sup>, de la misma forma el estar casado o soltero no afecta significativamente el tener o no un empleo, de la misma forma ocurre con la edad, y el tener o no el título, tanto nutricionistas jóvenes recién graduadas como aquellas que no lo son, poseen trabajo.

Si bien es cierto estos resultados son positivos para aquellas egresadas recién graduadas, no obstante si comparamos estos resultados con lo descrito por la empresas (Ver tabla No 74) , los requisitos de mayor importancia para varias de ellas son precisamente la titulación, el colegiado activo (aunque no la mayoría) y la experiencia profesional, situación desfavorable para las nutricionistas menores de 30 años (a mayor edad, mayor experiencia profesional) y para todas aquellas que no se han titulado

Con respecto al sexo y el estado civil no hay una discriminación hacia la nutricionista en el mundo laboral. Con respecto al tener o no el título profesional, el resultado obtenido quiere decir que algunas empresas o instituciones no ven este requisito como prioridad, ya que contratan nutricionistas sin que posean el título, salvo aquellas que necesiten el colegiado activo. Esto es una situación que puede ser desfavorable ya que como se mencionó anteriormente, el poseer el título puede abrir posibilidades de especialización y el obtener un colegiado obliga al profesional a mantenerse actualizado.

---

<sup>7</sup> En la tabla No.36 se describen situaciones de rechazo a dos nutricionistas de sexo masculino por parte de empresas que requerían mujeres específicamente, sin embargo en el análisis comparativo, solo se tomó en cuenta si trabajaban o no, y debido a que los hombres encuestados si trabajan actualmente, no se considera que el mercado de trabajo tenga preferencia por un sexo en específico.

Gráfica No. 9



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

A esta pregunta se les pidió a las encuestadas que tomaran en cuenta su primer trabajo cuya permanencia mínima haya sido de tres meses. La gráfica No. 9 representa el ritmo de incorporación de las egresadas al mercado laboral. Una gran mayoría que representa el 81% (N=117) lo hizo en menos de seis meses, el 10% (N=14) en menos de 1 año, le sigue con un 8% (N=11) los profesiones a quienes les tomó más de dos años conseguir un empleo, y solamente un profesional lo consiguió en el plazo de uno a dos años. Para este último caso no se toma en cuenta si en ese plazo de tiempo buscó o no empleo. El tiempo que tardan las egresadas de cualquier licenciatura en obtener un empleo relacionado con su profesión, es una variable que permite estimar la oferta de trabajo, de acuerdo con los resultados sobre esta variable, las ofertas de trabajo han llegado no mucho después (menos de 6 meses) de haber culminado sus estudios y ha representado una inserción laboral rápida para la mayoría de ellas. Para los casos en donde les ha tomado más de un año conseguir un empleo, probablemente tenían trabajos considerados de corta duración o subempleos a partir de haber cerrado pénsum. Es importante que en próximos estudios se analice además la prevalencia de subempleo de los recién egresados y el subempleo actual.

Tabla No. 31 Medio (s) principal(es) a través del(os) cual(es) encontró su primer empleo  
(N=143)

<b>Medio(s) por el cual consiguió su primer empleo relacionado con la profesión.</b>	<b>Frecuencia*</b>	<b>Porcentaje</b>
Recomendación de amigos de licenciatura	49	34.3
Recomendación de un profesor	42	29.4
Invitación expresa de una empresa o institución	39	27.3
Recomendación de amigos y familiares	39	27.3
Anuncio en el periódico	17	11.9
A través de la facultad	13	9.1
Relaciones hechas de empleos anteriores	8	5.6
Creación de un negocio propio	7	4.9
Por la práctica profesional o EPS	3	2.1
Bolsa de trabajo	2	1.4
Examen de oposición	1	0.7
Por cuenta Propia	1	0.7
A través de ANDEGUAT	1	0.7

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los encuestados podían responder más de una respuesta.

La pregunta referente a la tabla No. 31 y 32 se refiere al primer empleo relacionado con la profesión y que haya permanecido por lo menos tres meses. Los principales medios por los cuales las nutricionistas consiguieron su primer empleo es por la recomendación de amigos de licenciatura o profesores con un 34.3% y un 29.4% respectivamente, en tercer lugar se encuentran la recomendación de amigos y familiares y la invitación expresa de una empresa o institución, los anuncios en el periódico el cual representa el 12% de las respuestas y a través de la facultad de la cual egresaron con un 9.1%. Las nutricionistas que utilizaron otros medios son seis, de las cuales una fue por examen de oposición, tres por contactos hechos durante la práctica profesional, una nutricionista refirió haber conseguido el empleo por cuenta propia y por último una persona refirió haber conseguido empleo a través de la Asociación de Nutricionistas de Guatemala –ANDEGUAT- Al obtener varias respuestas de una sola entrevistada, puede relacionarse con el hecho de que las egresadas poseen más de un trabajo (como se verá en párrafos posteriores) y los consiguieron por diferentes medios. Además se ve una

tendencia marcada entre quienes han sido recomendadas por amigos, profesores y colegas y los que han conseguido trabajo por otros medios ya que las recomendaciones de cualquier medio tienen las frecuencias más altas de respuesta.

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de empresas, organizaciones o instituciones piden una recomendación, y de esta forma las nutricionistas son referidas, ya sea por amigos, profesores, o compañeros de licenciatura.

Tabla No.32 Requisito (s) formal(es) de mayor peso para conseguir su primer empleo, una vez concluidos sus estudios.

<b>Requisito(s) formal de mayor peso para conseguir trabajo, una vez que concluyó sus estudios</b>	<b>Frecuencia*</b>	<b>Porcentaje</b>
Entrevista	59	41.3
Tener título de licenciatura	55	38.5
Relaciones personales	38	26.6
Experiencia profesional	28	19.6
Carta de recomendación	15	10.5
Apariencia personal	15	10.5
Aprobar los exámenes de selección	14	9.8
Tener un postgrado	5	3.5
Tener colegiado activo	2	1.4
Haber hecho investigación	1	0.7
Dominar el idioma inglés	1	0.7
Elaborar propuesta de trabajo	1	0.7
Ser egresado de una universidad específica	1	0.7

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los encuestados podían responder más de una respuesta

En la tabla 32, se puede observar la importancia de la entrevista como el requisito formal de mayor peso para obtener un empleo, este representa el 41% de los casos, le sigue el tener el título de licenciatura con un 38%, las relaciones personales tienen un 26%, la experiencia profesional con un 19.6%, la apariencia personal con un 10.5% al igual que la carta de recomendación, el haber aprobado exámenes de selección tiene el

9.8%. y por último el poseer un postgrado es un requisito que sólo ocupa el 3.5% de los casos.

Las nutricionistas que respondieron otros requisitos con menores frecuencias fueron un total de ocho, de los cuales una nutricionista fue por haber hecho investigación, una por dominar el idioma inglés, una por la disposición de viajar al interior, dos nutricionistas por tener el colegiado activo, una por elaborar una propuesta de trabajo y una persona refirió que obtuvo su empleo por haber egresado de una universidad específica.

Un buen número de profesionales comentaron que el hecho de tener un título profesional les permitió conseguir un empleo, situación desfavorable para aquellos que no lo tienen; si se compara esto con los requisitos de las empresas, sea por recomendación, anuncios en el periódico o referencias personales, el poseer el título es importante aunque no discriminatorio. La tabla muestra una tendencia marcada hacia la entrevista como el requisito de mayor peso al tener la frecuencia más alta de respuestas. Según la opinión de los encuestados es difícil decidir por un solo requisito sino que mas bien los requisitos más importantes son el estar graduado, la entrevista, la experiencia profesional y las relaciones personales.

Tabla No. 33 Empresas\* en las cuales fue rechazado para obtener un empleo o empresas en las cuales rechazó un empleo

<b>Profesionales que fueron rechazados o que rechararon empleos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Rechazados por las empresas	40	48.8
Rechazaron el empleo	42	51.2
Total empresas	82	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*El nombre de las empresas es parte de la confidencialidad de los datos ofrecida a los encuestados.

Esta pregunta tuvo como finalidad conocer cómo ha sido el proceso de inserción laboral, si hay más nutricionistas rechazados por las empresas que nutricionistas que rechazan empleos, habría una discrepancia entre lo que demandan las empresas y la oferta de profesionales, sin embargo la tabla No. 33 refleja que han sido más las ocasiones en las cuales un nutricionista rechaza un empleo que rechazado, aunque no por mucha diferencia ya que los casos de nutricionistas que han rechazado es un 51% y el 48% de las ocasiones han sido rechazados. En total se obtuvo 82 respuestas, de las cuales vale la pena mencionar que un nutricionista de sexo masculino fue rechazado por cinco empresas por no ser mujer, de igual forma una empresa rechazó a otro nutricionista varón por la misma razón ya que los trabajos eran específicos para mujeres.

Con respecto a la obtención de 82 respuestas, no se obtuvo un número de respuestas igual a la muestra, posiblemente porque no todas las nutricionistas han sido rechazadas por una empresa, ni han rechazado algún empleo.

5. Desempeño profesional. A continuación se presentarán los resultados acerca de los trabajos o empleos, puestos de trabajo y funciones actuales de las nutricionistas. Para cada tabla o gráfica hay tres opciones como “Trabajo 1”, “Trabajo 2” o “Trabajo 3” ya que la mayoría de nutricionistas poseen más de un empleo. Cabe señalar que todas las respuestas obtenidas en el “Trabajo 1” es considerado por las nutricionistas como su trabajo principal.

La pregunta a la tabla No. 34 fue respondida por las 120 nutricionistas que trabajan actualmente, 9 de ellas (8.1%) trabajan en otra ocupación o profesión, por lo que en total son 111 nutricionistas de las cuales se distribuyen los siguientes resultados: el 51% de ellas tiene un solo trabajo, el 33% tiene dos trabajos, el 11.7% tiene tres trabajos y cuatro nutricionistas o el 3.6% de la muestra tiene mas de tres trabajos.

Tabla No. 34 Número de trabajos que tiene actualmente relacionados con la Licenciatura en Nutrición N=120

<b>Número de trabajos que tiene actualmente relacionados con la Licenciatura en Nutrición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ninguno	<b>9</b>	8.1
Uno	<b>57</b>	51.4
Dos	<b>37</b>	33.3
Tres	<b>13</b>	11.7
Más de tres	<b>4</b>	3.6
Total	120	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Esta tabla demuestra que casi la mitad de nutricionistas tienen más de un empleo, probablemente por que uno solo no cumple con sus expectativas de trabajo, horas de jornada laboral o remuneración entre otras razones; son pocas las nutricionistas que al poseer un empleo, cumple con sus expectativas profesionales, en su mayoría lo son las dueñas de una empresa o negocio propio o aquellos que no ejercen la profesión.

Para una mayor comprensión de los resultados siguientes, se presenta en la tabla No. 35 las diferentes variables y sus respectivas frecuencias de nutricionistas empleados, dueños de negocios propios, cantidad de puestos de trabajo, número de clínicas privadas y empleos asalariados. En el caso de la variable empleos asalariados se refiere a las nutricionistas que han sido contratados por una empresa, institución (personas asalariadas cuyo salario depende de la empresa o institución para la cual laboran), Esta anterior descripción excluye a las nutricionistas que poseen negocio propio (trabajen en la profesión o no) y excluye además a las nutricionistas con clínica privada propia.

Tabla No. 35 Variable de empleos, clínicas privadas y empleados

<b>Variable</b>	<b>Número</b>
Total empleos	194
Clínicas privadas	56
Empleos totales (no clínicas privadas)	138
Empleos asalariados	131

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 200

La tabla No. 35, muestra que de las 120 nutricionistas que trabajan actualmente, tienen un total de 194 empleos, como se mencionó en la tabla No. 37 un buen número de nutricionistas tiene más de un empleo. El promedio de trabajos es de aproximadamente 2 empleos por persona. Si al número total de empleos le restamos el número de clínicas privadas, obtenemos 138 empleos en instituciones, empresas, organizaciones, etc. Además hay siete nutricionistas que reportaron tener un negocio propio por lo que se considera como empleos asalariados solamente a 131 trabajos.

El nombre de las empresas es parte de la confidencialidad de los datos ofrecida a los encuestados. La tabla No. 36 muestra que las 120 egresadas que trabajan se han generado 194 empleos, es importante señalar que 194 empleos no equivale a 194 lugares de trabajo, ya que pueden haber varios empleos (varios profesionales) en un mismo lugar; como por ejemplo hospitales nacionales y algunos privados donde se han encontrado hasta 10 nutricionistas en una sola institución (Información detallada en la sección de las Empresas empleadoras)

Los 194 empleos se distribuyen como lo muestra la tabla No. 36. Para el trabajo No. 1 el empleo que más prevalece es la clínica privada y los hospitales públicos con 22% y 11% respectivamente, le siguen las universidades con un 10% y hay un empate entre empresas de mercadeo, ONG`S/OI patronatos, ligas, clínicas familiares e Instituciones de investigación en salud con un 6.7% cada uno de ellos. Para el trabajo No. 2 vuelve a prevalecer la clínica privada con una mayor frecuencia en un 38% de los casos, le siguen las universidades con 12% y las instituciones de investigación con un 10.5% de los

empleos. Para el trabajo No. 3, la clínica privada es el mayor tipo de empleo, con un 41%, le siguen las ONG`s con un 11%, el mayor porcentaje para este tipo de institución.

La industria de alimentos se encuentra en los tres trabajos, siendo mas frecuente como primer trabajo. La industria farmacéutica, centros de reducción de peso y masajes, gimnasios, colegios, servicios de alimentación, ministerios y secretarías del estado prevalecen mayormente como primer trabajo.

Tabla No. 36

Institución (es) en la que se encuentra trabajando actualmente (N=194 empleos)

Lugar de Trabajo	Trabajo 1	Porcentaje 1	Trabajo 2	Porcentaje 2	Trabajo 3	Porcentaje 3
Clinica privada	27	22.5	22	38.6	7	41.2
Hospital público	14	11.7	2	3.5	0	0.0
Universidad (nacional o extranjera)	13	10.8	7	12.3	3	17.6
Empresas de mercadeo de productos nutricionales y/o alimentos	8	6.7	5	8.8	1	5.9
Patronatos, ligas, clínicas familiares	8	6.7	1	1.8	1	5.9
ONG/ OI	8	6.7	2	3.5	2	11.8
Institución de investigación en salud	8	6.7	6	10.5	0	0.0
Empresa privada propia	7	5.8	0	0.0	0	0.0
Ministerios y secretarías del estado	6	5.0	0	0.0	0	0.0
Hospital privado	5	4.2	5	8.8	1	5.9
Empresa o industria farmacéutica	4	3.3	3	5.3	0	0.0
Gimnasio o spa	4	3.3	2	3.5	0	0.0
Empresas de industria de alimentos	3	2.5	1	1.8	1	5.9
Servicios de alimentación	3	2.5	0	0.0	0	0.0
Colegio privado	1	0.8	0	0.0	0	0.0
Institución de asesoría de nutricional para empresas públicas o privadas	1	0.8	0	0.0	0	0.0
Instituciones deportivas	0	0	1	1.8	1	5.9
TOTAL	120	100.0	57	100.0	17	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Las instituciones o confederaciones deportivas se encuentran solamente como segundo y tercer trabajo. El total de nutricionistas con empresa propia es un total de siete, de las cuales ninguna refirió tener más de un trabajo. De esto se puede inferir que hay un mercado laboral amplio en el cual las nutricionistas pueden trabajar y desarrollarse, desafortunadamente no todos los lugares de trabajo son puestos estables ya que muchos representan el segundo o tercer trabajo considerados como “no principal”.

La demanda de nutricionistas se da en todas las áreas, pero mayormente en la clínica privada, hospitalaria, empresas de mercadeo y universidades. En un menor porcentaje en áreas relacionadas a la investigación, administración e industria de alimentos.

Tabla No. 37 Ubicación geográfica del las clínicas privadas de los nutricionistas (N=56)

<b>Ubicación geográfica de la clínica privada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Guatemala* (ciudad capital)	53	94.6
El progreso	1	1.8
El Salvador	1	1.8
Huehuetenango	1	1.8
Total	56	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las clínicas se encuentran distribuidas entre las zonas 1, 9, 10,11,14 y 15.

De las 56 clínicas privadas que se registraron, un gran porcentaje se encuentra en el departamento de Guatemala o ciudad capital con un 94.6% de los casos, dentro del país, solamente se registraron dos clínicas, una en Guastatoya, El Progreso y en la ciudad de Huehuetenango, con un 1.8% para ambas. Una nutricionista refirió trabajar fuera del país, en la República de El Salvador, y también representa el 1.8% de los casos. Guatemala es un país donde el desarrollo económico se encuentra centralizado, las nutricionistas que laboran en el interior (lo cual es una minoría) han tenido que mudarse, otros optan por viajar como es el caso de las clínicas privadas las cuales son atendidas entre o fines de semana en ciudades cercanas a la capital.

Tabla No. 38 Ubicación geográfica de las instituciones donde laboran los nutricionistas.

N=138 (no clínicas privadas)

<b>Ubicación geográfica de la Institución donde laboran los nutricionistas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Guatemala (capital y departamento)	128	92.8
Sacatepéquez	4	2.9
USA	2	1.4
Costa Rica	1	0.7
Huehuetenango	1	0.7
Xelajú	1	0.7
Chimaltenango	1	0.7
Total	138	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 138 nutricionistas que laboran en una empresa o institución que no sea una clínica privada, la mayoría se encuentran en el departamento de Guatemala, para ser exactos en la ciudad capital con un 92.8%, le sigue el departamento de Sacatepéquez, Antigua Guatemala, con un 2.9%, en EUA, se encuentran dos nutricionistas los cuales representan el 1.4% de la población y el resto se encuentra en Costa Rica, departamento de Huehuetenango, Quetzaltenango y Chimaltenango, con un 0.7% cada uno. Las nutricionistas que laboran fuera del país, también lo han reportado como su lugar de domicilio. El trabajar en una ONG's, hospitales público o privados son lugares que amplían el mercado laboral, ya que la nutricionista puede trabajar en cualquier ciudad, o pueblo que lo demande, en especial la clínica privada. De esta última forma se contribuye a la generación de empleo en el interior y a la mejora de la situación alimentaria y nutricional del país.

Los 194 empleos se dividen de la forma en que lo muestra la tabla No. 39: Los puestos de las nutricionistas varían según las empresas, instituciones u organizaciones que han desarrollado puestos específicos como nutricionistas ya que la mayoría reporto el nombre de su puesto de esta forma (45%) en su empleo principal. Siguiendo con los

puestos de trabajo principales el 5% funciona como catedráticas o docentes, el 12.5% trabajan como coordinadoras de unidades o áreas de investigación, tecnología de alimentos, programas y proyectos, luego le siguen los puestos de directoras de departamentos de dietética, clínicas o servicios de alimentación con un 8.2%, y la directoras de servicios administrativos o académicos con el 10%. Con una menor frecuencia encontramos consultoras o asesoras con un 4.2%, gerentes de operaciones, administrativos y de mercadeo con un 5.8%, visitadoras médicas con un 3.3% de los empleos, supervisoras de servicios de alimentación con un 3%, miembros de equipo técnico o auxiliares con 2.5%. En los puestos de los trabajos No. 2 y 3, tiene una mayor frecuencia el puesto de nutricionistas, probablemente por las clínicas privadas que funcionan como trabajos secundarios en algunos casos, y la docencia tiene una distribución similar que representa un trabajo adicional a su puesto principal. En el caso de las docentes que además cumplen con funciones administrativas en las instituciones de educación superior, representa además el trabajo principal. Una persona refirió ser médico nutriólogo, de igual forma representa el 0.5% de la muestra.

Tabla No. 39 Puesto que ocupan las nutricionistas (N=194 empleos\*)

<b>Puesto que ocupan</b>	<b>Frecuencia trabajo 1</b>	<b>Porcentaje trabajo 1</b>	<b>Trabajo 2</b>	<b>Porcentaje trabajo 2</b>	<b>Trabajo 3</b>	<b>Porcentaje trabajo 3</b>
Nutricionistas	54	45.0	33	57.9	18	66.7
Coordinadora de unidades (alimentos, investigación, tecnología, proyectos, programas, etc)	15	12.5	6	10.5	0	0.0
Directoras /jefes/responsables servicios de alimentación o clínicas	12	10.0	0	0.0	0	0.0
Directoras /jefes/responsables de unidades académicas o administrativas	10	8.3	0	0.0	0	0.0
Gerente (general, de operaciones, administrativo, mercadeo)	7	5.8	0.0	0.0	0	0.0
Catedráticas o docentes	5	4.2	13	22.8	4	14.8
Asesor (a) o consultor (a)	5	4.2	2.0	3.5	1	3.7
Visitadora médica	4	3.3	0.0	0.0	2	7.4
Supervisoras de servicios de alimentación	3	2.5	1	1.8	0	0.0
Miembro de equipo técnico en investigación y auxiliares académicos	3	2.5	1	1.8	0	0.0
Médico nutriólogo	1	0.8	0.0	0.0	0	0.0
Oficial de nutrición	1	0.8	0.0	0.0	0	0.0
Presidente de directiva	0	0.0	0.0	0.0	1	3.7
Asesor de tesis de grado	0	0.0	0.0	0.0	1	3.7
Cooperante especialista en sistematización	0	0.0	1.0	1.8	0	0.0
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>	<b>57.0</b>	<b>100.0</b>	<b>27</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Tabla No. 40 Funciones\* que los nutricionistas desempeñan en el trabajo No. 1 considerado como trabajo principal. N=120 nutricionistas que trabajan actualmente

Funciones	Función 1	Porcentaje función 1	Función 2	Porcentaje función 2	Función 3	Porcentaje función 3
Nutrición clínica	45	37.5	52	43.3	36	30.0
Docencia	13	10.8	9	7.5	8	6.7
Nutrición aplicada	18	15.0	16	13.3	21	17.5
Administración de servicios de alimentación	9	7.5	2	1.7	1	0.8
Investigación	6	5.0	8	6.7	15	12.5
Administración de empresas y/o servicios	12	10.0	16	13.3	17	14.2
Mercadeo	5	4.2	6	5.0	8	6.7
Tecnología de alimentos	4	3.3	6	5.0	6	5.0
Educación alimentaria nutricional	8	6.7	5	4.2	8	6.7
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las funciones se especifican en el anexo No. 3 "Funciones que los Nutricionistas desempeñan en su trabajo principal".

La tabla anterior muestra el área o campo al cual pertenecen las funciones que las nutricionistas ejercen en sus puestos de trabajo. Las opciones de respuesta a esta pregunta en el cuestionario No. 1 no son de opción múltiple por lo que se trató de unificar las funciones por áreas de desempeño. Es importante señalar que las nutricionistas, pueden desempeñar funciones en distintas áreas de la nutrición. En su empleo principal, tal es el caso de aquellas profesionales que un mismo lugar de trabajo deben desempeñar funciones clínicas, administrativas, de salud pública y educativas.

La tabla No. 40 muestra que la mayoría de nutricionistas realizan funciones de nutrición clínica en su trabajo principal, como primera función la realizan el 37% de ellas, como función dos el 43% y como función tres el 26.7%. Entre las primeras funciones destacan además la nutrición aplicada con el 15% de los casos, y la docencia con el 10.8%, le sigue la administración de empresas o negocios propios con el 10%. Las

funciones en áreas como los servicios de alimentación son más frecuentes como primera función con el 7.5%, la tecnología de alimentos son más frecuentes como segundas y terceras funciones con el 5% de los casos. La educación alimentaria nutricional aunque tiene una menor frecuencia es común en todas las funciones, primordialmente en la primera y tercera función con un 6.7%.

Aunque el propósito de este estudio no es analizar sus funciones, sí se puede inferir que muchas nutricionistas cumplen con funciones propias a su formación académica, aquellas que han incursado en mercados nuevos como la administración, gerencia y mercadeo se han especializado en esas áreas haciendo estudios de postgrado o asistiendo a capacitaciones propias de la empresa. La docencia en universidades es un mercado de trabajo que se ha dado desde los comienzos de la carrera y ha producido muchas satisfacciones para muchos de los nutricionistas al ser los encargados de formar a los nuevos profesionales, campo en el cual también se han especializado y se observa un buen número de profesionales en docencia en respuesta a la apertura reciente de la carrera en universidades dentro y fuera de la ciudad capital.

6. Condiciones laborales de los nutricionistas. A continuación se presentarán resultados acerca de la información sobre las instituciones donde laboran las profesionales, como el sector, el área y las características propias de sus empleos.

La tabla No. 41 muestra el tipo de organización en la cual laboran las profesionales ya sea que tengan uno o tres trabajos. Cabe mencionar que una institución puede pertenecer a varios sectores por esta razón se utilizaron varias opciones de respuesta. En total hay 120 nutricionistas con al menos un trabajo y de estas la mayoría o el 54.2% trabajan para empresas privadas, en estas empresas también se encuentran las que tienen un negocio propio las cuales son un total de 7 y pertenecen a la iniciativa privada y por esa razón se incluyó en esta clasificación. Las Organizaciones no Gubernamentales tienen un 12.5% de los empleos al igual que las Organizaciones Gubernamentales. Las instituciones autónomas, las cuales es el caso de la universidad estatal y confederaciones deportivas

tiene el 12% de los empleos en el primer trabajo y el 3.3% refirió otro tipo de institución o empresa la cual no fue especificada.

Tabla No. 41 Carácter de la institución en la que usted labora N=120

Carácter de la institución en la que usted labora*	Trabajo 1	Porcentaje trabajo 1	Trabajo 2	Porcentaje trabajo 2	Trabajo 3	Porcentaje trabajo 3
Organización gubernamental –OG-	15	12.5	4	11.4	0	0.0
Institución autónoma	12	10.0	6	17.1	0	0.0
Empresa privada	65	54.2	26	74.3	17	86.7
Organización no gubernamental –ONG-	15	12.5	9	25.7	0	0.0
Organismo internacional -OI-	9	7.5	2	5.7	0	0.0
Otro	4	3.3	2	5.7	0	0.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los nutricionistas podían responder más de una opción

En el trabajo No. 2, y 3 en su mayoría son las empresas privadas, OG y ONG. De una forma más general la iniciativa privada alberga la mayoría de empleos de nutricionistas, esto concuerda con que un buen número de ellas trabaja en clínicas propias, hospitales privados, empresas de mercadeo, ONG, OI, etc. En el caso de las ONG y OI se han incrementado los proyectos en alimentación y nutrición los cuales requieren de recursos profesionales en nutrición.

Tabla No. 42 Sector al que pertenece la institución en la que usted labora N=120

Sector de la Institución	Trabajo 1	Porcentaje trabajo 1	Trabajo 2	Porcentaje trabajo 2	Trabajo 3	Porcentaje trabajo 3
Salud	86	71.7	35	74.5	12	60
Educación	24	20.0	9	19.1	3	15
Industria (cualquiera)	17	14.2	7	14.9	0	0
Agencias de cooperación	5	4.2	1	2.1	2	10
Economía	1	0.8	3	6.4	0	0
Agricultura	0	0.0	1	2.1	2	10
Planificación	0	0.0	1	2.1	0	0
Otro	8	6.7	5	10.6	4	20

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

El tipo de empresas donde laboran las nutricionistas en general varía, si se ve la tabla No. 41 y 42 se puede decir que el campo de la nutrición se da en cualquier área, tanto en el sector público como privado. Las instituciones en su mayoría dedicadas a la salud, la educación, y la industria de alimentos saben la importancia de contratar a una nutricionista como parte integral de la atención o producción (en el caso de la industria), y de forma favorable hay nutricionistas que labora en campos no propios de la nutrición como la economía. Esto es positivo si se toma en cuenta que se necesitan más nutricionistas trabajando para mejorar la situación alimentaria del país. Si observamos la tabla y la comparamos con la tabla No. 40, se observa que hay un buen número de nutricionistas laborando en el sector industrial, debido a que una empresa dedicada a la producción puede ser catalogada como industria, pero el profesional puede no estar desempeñando puestos en producción o tecnología sino que más bien, administrando los servicios de alimentación del personal, o en programas de salud pública internos, mercadeo, entre otros.

Tabla No. 43 Jornada laboral semanal de los egresados en su trabajo No. 1, 2 y 3.

N=120.

Jornada laboral semanal	Trabajo 1	Porcentaje trabajo 1	Trabajo 2	Porcentaje trabajo 2	Trabajo 3	Porcentaje trabajo 3
1-10 horas	9	7.5	15	31.9	13	65
11-20 horas	7	5.8	7	14.9	1	5
21-30 horas	24	20.0	14	29.8	1	0
31-40 horas	52	43.3	0	0.0	0	0
41-50 horas	24	20.0	0	0.0	0	5
Otro	4	3.3	1	2.1	2	10

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla No. 43 muestra que para el primer trabajo, la mayoría de nutricionistas trabajan entre 31-40 horas a la semana, siguiéndole los rangos de 21-30 horas diarias y 41-50 horas con un 20% respectivamente, debido a que es el trabajo principal, las nutricionistas le dedican más tiempo a este trabajo, En el segundo trabajo la mayoría trabaja entre 1-10 horas con un 32% siguiéndole entre 21-30 horas con casi un 30% de los empleos. En el tercer trabajo, la mayoría laboran menos horas semanales con un 65% en el rango de 1-10 horas; de 11-20 y de 21-30 horas tienen un 5% de los casos cada uno.

Cuatro nutricionistas refirieron otro como rango semanal no especificado para el primer trabajo, una lo hizo para el segundo y dos nutricionistas para el tercero. Las jornadas laborales concuerdan con los tipos de trabajo expuestos anteriormente donde las nutricionistas han buscado más de un trabajo, al laborar menos horas a la semana les queda tiempo para tener dos, tres y hasta cuatro trabajos. La tabla muestra una tendencia marcada, entre más hora a la semana se trabaje en el trabajo No. 1 (principal) menos frecuencia de segundos y terceros trabajos hay, esto quiere decir que las nutricionistas que poseen más de un trabajo es porque están contratadas medio tiempo o en trabajos informales como trabajo principal, y han completado su jornada laboral en la mayoría de veces con la atención de clínicas privadas y docencia (Tabla No. 39 y 40)

Tabla No.44 Tiempo que lleva de laborar en la institución N=120

<b>Tiempo que lleva de laborar en la institución</b>	<b>Trabajo 1</b>	<b>Porcentaje trabajo 1</b>	<b>Trabajo 2</b>	<b>Porcentaje trabajo 2</b>	<b>Trabajo 3</b>	<b>Porcentaje trabajo 3</b>
Menos de 1 año	40	33.3	19	40.4	9	45
1 año - 5 años	46	38.3	12	25.5	5	25
5 – 10 años	20	16.7	5	10.6	3	15
10 – 15 años	6	5.0	1	2.1	0	0
Mas de 15 años	6	5.0	0	0	0	0
Otro	2	1.7	0	0	0	0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla anterior muestra la estabilidad laboral de las egresadas encuestadas reflejando en esta la cantidad de años que llevan trabajando en las instituciones. De las 120 profesionales, en su primer trabajo o trabajo principal tienen de 1-5 años de laborar el 38% de ellos, menos de un año el 33.3% de las nutricionistas. Las profesionales que tienen de laborar entre 5-10 años es un 16.7% y entre 10-15 años y más de 15 años tiene un 5% de los casos respectivamente. En su segundo trabajo, la mayoría tiene menos de un año en la institución con un 40%, le sigue de 1-5 años con un 25.5%, de 5-10 años un 10.6% y las nutricionistas que tienen de 10 a 15 años de laborar en la misma institución es sólo de un 2.1%. Los profesionales que tienen un tercer trabajo, la mayoría tiene menos de un año con el 45%, le sigue de 1-5 años con el 25% de los casos, y por último sólo el 15% tiene de 5-10 años en su tercer trabajo

Muchas profesionales tienen un trabajo estable ya que llevan laborando muchos años en la institución, otros llevan menos de un año por lo que son profesionales que se han cambiado de trabajo recientemente, o profesionales que comienzan a trabajar. Hay una tendencia marcada en la tabla anterior: entre mas tiempo tiene laborando en la institución hay menos frecuencia de segundos y terceros trabajos, por lo que de nuevo se reitera la importancia de la estabilidad laboral como un componente básico en la estabilidad económica y profesional de la nutricionista.

Tabla No. 45 Rango en que se encuentra su salario\*. Salario base sin prestaciones.

N=102.

Rango se encuentra su salario base	Trabajo 1	Porcentaje trabajo 1	Trabajo 2	Porcentaje trabajo 2	Trabajo 3	Porcentaje trabajo 3
Menos de Q1,000 (0.5)*	0	0	5	12.8	2	11.8
Q1,000- Q2,500 (1)	18	17.6	14	35.9	7	41.2
Q2,501- Q5,000 (1-3)	31	30.4	14	35.9	6	35.3
Q5,001- Q7,500 (3-5)	18	17.6	3	7.7	1	5.9
Q7,501- Q10,000 (5-6.5)	11	10.8	1	2.6	0	0.0
Q10,001 – Q12,000(6.5-7.5)	8	7.8	1	2.6	1	5.9
Q12,001 - Q15,000 (7.5-10)	7	6.9	0	0.0	0	0.0
Más de Q15,000 (más de 10)	9	8.8	1	2.6	0	0.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\* Números en Paréntesis En diciembre del 2006 el salario mínimo más bonificación es de Q1559.20,<sup>8</sup> los números dentro del paréntesis indican a cuántos salarios mínimos corresponde cada limite del rango.

Esta pregunta, solamente la respondieron 102 personas por razones personales. La estabilidad económica de los nutricionistas se puede reflejar en su salario mensual, el poseer más trabajos no es igual a mejor remuneración, ya que muchas nutricionistas que poseen dos o tres trabajos, no ganan mas de 7 veces el salario mínimo, algunas de ellas aún contando con tres trabajos, no superan en cinco veces el salario mínimo definido en la tabla No. 45, preocupante más aún, el hecho de que hay profesionales con salarios menores al salario mínimo, probablemente en economías más informales como subempleos, o trabajos de pocas horas. Más del 50% de los casos que respondieron, ganan entre 1-5 salarios mínimos, y si a eso le sumamos en que la una buena parte de las encuestadas tiene compromisos familiares, cinco salarios mínimos apenas bastan para una familia de 5 miembros. La minoría son los que devengan entre 5-10 salarios mínimos. De cualquier forma las nutricionistas ganan más por hora en el trabajo No.1.

Hay una relación directa entre estabilidad laboral (años en la institución) y el salario, ya que la tendencia de las tablas anteriores han mostrado menos frecuencias de segundos y terceros trabajos entre más tiempo tenga el profesional de laborar en la institución, de la misma forma, entre más estabilidad laboral hay, lo habrá

<sup>8</sup> “Instituto Nacional de Estadística de Guatemala”. <http://www.ine.gob.gt>

económicamente ya que también la frecuencia de segundos y terceros trabajos es la minoría en la tabla anterior para aquellos que devengan más de cinco salarios mínimos.

La tabla No. 46 muestra con qué tipo de prestaciones cuentan las nutricionistas en sus lugares de trabajo. Conforme a las prestaciones, el mercado laboral de las nutricionistas en Guatemala sí las ofrece, ya que las políticas y leyes del país que obliga a las empresas a prestar un mínimo como lo es la licencia pre y postnatal. En el caso de los profesionales que probablemente que tienen algún tipo de contrato definido, no importando por cuánto tiempos sea éste, las prestaciones de ley son el aguinaldo, bono 14, seguro de salud, indemnización, vacaciones y las licencias pre y pos natal en el caso de las mujeres<sup>9</sup>.

En el caso de las profesionales que laboran en el sector gubernamental en su mayoría tienen derecho a jubilación. El hecho de dar más prestaciones depende mucho del tipo de institución o empresa. La mayoría de profesionales refirió tener más prestaciones en el primer trabajo o trabajo “principal” y son aquellas profesionales que son empleadas de alguna empresa o institución, en el caso de los negocios propios o clínicas privadas los egresados no refirieron alguna, probablemente por ser ellos los dueños de su tiempo y de su trabajo.

---

<sup>9</sup> Lobos, A. Consultora Recursos Humanos, Saul E. Méndez, referencia personal, abril 2007.

Tabla No. 46 Prestaciones laborales de las que goza en la institución en que labora  
N=120\*

<b>Prestaciones laborales.</b>	<b>Trabajo 1</b>	<b>Porcentaje trabajo 1</b>	<b>Trabajo 2</b>	<b>Porcentaje trabajo 2</b>	<b>Trabajo 3</b>	<b>Porcentaje trabajo 3</b>
Seguro de salud	28	23.3	2	4.3	0	0
Seguro de vida	10	8.3	2	4.3	0	0
Seguro de vejez	8	6.7	2	4.3	0	0
Seguro de invalidez	10	8.3	3	6.4	0	0
Vacaciones	50	41.7	6	12.8	2	10
Derecho a jubilación	19	15.8	6	12.8	0	0
Derecho a indemnización universal	21	17.5	2	4.3	1	5
Gastos de representación	9	7.5	3	6.4	2	10
Bonificación profesional	28	23.3	4	8.5	2	10
Licencia pre y post natal	36	30.0	6	12.8	1	5
Ninguna	26	21.7	21	44.7	16	80
Otro	12	10.0	2	4.3	1	5

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los profesionales podían contestar más de una respuesta

Los primeros trabajos muestran la mayoría de prestaciones, y hay varias nutricionistas con prestaciones en los segundos trabajos. En los terceros trabajos, la mayoría se refiere a prestaciones dadas a profesionales que trabajan por su cuenta como es el caso de consultorías, asesorías y dueños de clínicas privadas.

Tabla No. 47 Número de trabajadores que tiene a su cargo\* N=120

<b>Número de trabajadores que tiene a su cargo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ninguno	60	50.0
Uno	17	14.2
Dos	12	10.0
Tres a cinco	13	10.8
Seis a 10	6	5.0
Más de 10	12	10.0
Total	120	100.0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*En el trabajo principal, para aquellos que tienen más de un trabajo

La tabla No. 47 muestra si las nutricionistas tienen trabajadores o empleados a su cargo, de la muestra de nutricionistas que trabajan, la mitad de ellas, es decir el 50% no tiene trabajadores a su cargo, el 14% tiene un trabajador, el casi 11% tiene de tres a cinco trabajadores a su cargo, el 10% tiene dos trabajadores, de la misma forma que las nutricionistas que tienen más de 10 trabajadores a su cargo. Solamente el 5% de los encuestados tiene entre seis y 10 trabajadores a su cargo.

Tener más de un trabajador a su cargo, refleja el grado de responsabilidad de los puestos de trabajo, muchas nutricionistas que laboran como jefes, directores, coordinadores de algún área (Tabla No. 39), tiene entre 5- 10 trabajadores a su cargo.

Sin subestimar otros puestos de trabajo, esto desafortunadamente no representa la mayoría, ya que probablemente se refieren a empleos donde las nutricionistas son parte del equipo de trabajo que es dirigido por un superior o coordinador. Además hay que considerar que hay un buen número de nutricionistas trabajando en clínicas privadas, la cual no requiere del manejo de mucho personal.

Tabla No. 48 Tipo de profesionales colaboran con usted en el desarrollo de su trabajo.

N=120\*

<b>Tipo de profesionales que colaboran con usted en su trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Médicos y otros profesionales de la salud	71	59.2
Personal técnico	43	35.8
Profesionales de las Ciencias Sociales (Psicólogos, Sociólogos, Antropólogos. Etc)	36	30.0
Químicos, Químicos Farmacéuticos , Químicos Biólogos	34	28.3
Administradores de Empresas	29	24.2
Ingenieros	18	15.0
Mercadológos	16	13.3
Entrenadores personales	2	1.6
Arquitecto	1	0.8
Cocineros o Chefs	1	0.8
Líderes comunitarios	1	0.8
Contadores y/o auditores	1	0.8
Economista	1	0.8

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\* Los profesionales podían responder más de una respuesta

La tabla No. 48 muestra con qué tipo de profesionales trabajan en conjunto para poder realizar sus funciones. La mayoría de ellas, trabajan con médicos, nutricionistas, enfermeras, y otros profesionales de la salud con un 59.2% de los casos, le sigue el caso los Profesionales de las Ciencias sociales con un 30%, los Químicos Farmacéuticos y Químicos Biólogos tienen 28%, el 35% de las nutricionistas trabajan con personal técnico, y el 24% trabajan junto con administradores de empresas. En el caso de las nutricionistas que trabajan con ingenieros o mercadólogos, estos ocupan el 18 y 16% respectivamente. La minoría representan los casos con 0.8%, de los cuales se encuentran personas no ligadas directamente a la profesión. En el caso de la nutricionista que labora con arquitectos, es debido a que trabaja en un negocio familiar enfocado a bienes raíces. El tipo de profesionales con los cuales trabajan, depende del carácter del puesto de

trabajo, es decir si el profesional trabaja para una empresa de mercadeo, su trabajo dependerá muchas veces de mercadólogos, administradores, etc. Si el profesional trabaja en un hospital, el trabajo estará ligado con la labor de médicos, enfermeras, químicos biólogos, etc, para brindar una atención integral al paciente. La tabla anterior muestra que el ejercicio de la nutrición, como parte de la atención primaria en salud requiere de un trabajo multidisciplinario y multisectorial y no solo en el sector salud, sino que también en las áreas administrativas, mercadeo, nutrición aplicada, los nutricionistas necesitan de la ayuda y el apoyo de otros profesionales y no profesionales.

Tabla No. 49 Áreas de demanda de educación continua (actualización) que considere importantes para mejorar su desempeño y fortalecer su participación en el mejoramiento de la situación alimentario y nutricional de país.

<b>Áreas de demanda de educación continua (actualización)</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nutrición y metabolismo	94	65.7
Educación alimentaria nutricional –EAN-	75	52.4
Seguridad alimentaria nutricional –SAN-	54	37.8
Mercadeo y administración de empresas	52	36.4
Administración de recursos humanos	35	24.5
Ciencia y tecnología de alimentos	33	23.1
Epidemiología	2	1.6
Desarrollo humano	2	1.6
Administración de servicios de alimentación	1	0.8
Evaluación de programas y proyectos	1	0.8
Economía alimentaria	1	0.8
Salud pública	1	0.8

Fuente: Muestra de egresados encuestados en Octubre y Noviembre del 2006

\* Los profesionales podían responder más de una respuesta

Las áreas de educación continua dependen del ejercicio actual profesional de las egresadas, anteriormente se mostró que muchas profesionales laboran en el área clínica, por lo que es la respuesta con mayor frecuencia, siguiéndole las áreas de EAN y SAN, las cuales en conjunto también tienen la mayoría de respuestas. Si estos resultados se

comparan con la tabla No. 23 que indica el área en el cual se desempeñan los nutricionistas se ve que estos refieren no sólo actualizarse en su área de trabajo sino que desean hacerlos en campos ajenos a su ejercicio actual, como lo muestra la alta frecuencia en áreas como mercadeo, administración, recursos humanos y tecnología de alimentos.

7. Satisfacción con la profesión. A continuación se presentan los resultados obtenidos sobre satisfacción con la profesión, desempeño y aceptación en su lugar de trabajo.

Tabla No. 50 En su caso, indique por lo menos tres razones por las que se encuentra satisfecho con su profesión. (N=143).

<b>Indique la(s) razones principales por la que se encuentra satisfecho con su profesión.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Realización personal	76	53.1
Estimación profesional	69	48.3
Poder de decision	53	37.1
Cumple con sus expectativas profesionales	49	34.3
Trabajo en equipo	42	29.4
Oportunidades de especialización	41	28.7
Servicio social	38	26.6
Relaciones públicas	38	26.6
Estabilidad en el cargo	32	22.4
Buenas oportunidades de trabajo	26	18.2
Bien remunerada	23	16.1
Prestaciones laborales	17	11.9
Integración familiar	1	0.7
Horario de trabajo	1	0.7

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

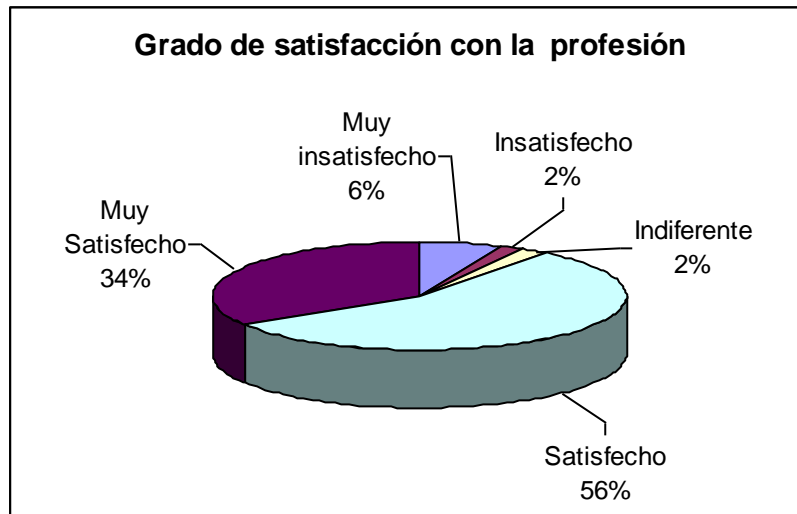
\* Los profesionales podían responder más de una respuesta.

La razón de mayor satisfacción con su profesión por parte de las profesionales se debe a la realización personal, con el 53%, le sigue estimación profesional con un 48.3% de los casos, otra de las razones más frecuentes por la que se sienten satisfechos es porque tienen poder de decisión -53%- y porque cumple con sus expectativas profesionales -34.3%-. Entre las razones menos expuestas se encuentran las oportunidades de especialización y porque realizan trabajo en equipo con un 28% y 29% respectivamente, además el hecho de que realizan relaciones públicas y servicio social representa por igual el 26% de los casos. La estabilidad en el cargo representa el 22% de los casos. Por último solamente un 18% dijo sentirse satisfecha por las buenas oportunidades de trabajo y un 16% por ser una profesión bien remunerada. Las prestaciones laborales también cuentan como una razón de satisfacción con el 11.9%. Una nutricionista indicó que la razón por la que se siente satisfecha es porque le permite una integración familiar, ya que tiene un negocio familiar y una nutricionista refirió que una de las razones por las que siente satisfecha es por su horario de trabajo

Los resultados de la tabla anterior podemos relacionarla con respuestas anteriormente conocidas como lo es la remuneración económica (tabla No. 45) donde en su mayoría se observó que las nutricionistas mejor remunerados son la minoría, por eso vemos la baja incidencia a esta respuesta. En el caso de la estabilidad laboral, se mostró anteriormente que la mayoría de respuestas están en los profesionales que tienen entre 1-5 años de laborar en la misma institución y aquellos que tienen más de cinco años no es la mayoría por lo que también se ve una baja incidencia a esta respuesta. ..

La siguiente pregunta fue contestada por las 143 nutricionistas. Como lo muestra la gráfica, la mayoría de nutricionistas se encuentra satisfecha con la profesión lo cual es un 55% (N=79), el 34% se encuentra muy satisfecho (N=49), el 6% se encuentra muy insatisfecho (N=9) y el 2% se encuentra insatisfecho o indiferente respectivamente.

Gráfica No. 10



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Si se compara esta respuesta con la tabla anterior, es importante mencionar que la nutrición es una ciencia humana, y por lo cual muchos de los trabajos son humanitarios y algunas profesionales se sienten realizadas o satisfechas prestando un servicio más bien humano y social. La satisfacción no proviene de la remuneración económica, si no más bien del tipo de decisiones que se toman diariamente en sus puestos de trabajo que contribuyen de una manera u otra a la mejora de la situación alimentaria en cualquier nivel. Las nutricionistas que se sienten muy insatisfechos son aquellas que probablemente ejercen otra profesión u ocupación o aquellas que todavía no se han establecido dentro del mercado laboral de una forma satisfactoria económicamente hablando.

Tabla No. 51 Indique por lo menos tres razones por las que está o podría estar insatisfecho con su profesión N=143

<b>Indique las razones principales por las que está o podría estar insatisfecho con su profesión.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Subestimación de la profesión	44	30.8
Bajos salarios	61	42.7
Falta de oportunidades de trabajo	44	30.8
Falta de poder de decisión	20	14.0
Asignación de actividades no propias a su puesto	24	16.8
No llena sus expectativas profesionales	19	13.3
Falta de oportunidades de especialización	36	25.2
Falta de prestaciones laborales	31	21.7
Inestabilidad en el cargo	31	21.7
Mal trabajo en equipo	1	0.7
No tiene razones de insatisfacción	1	0.7

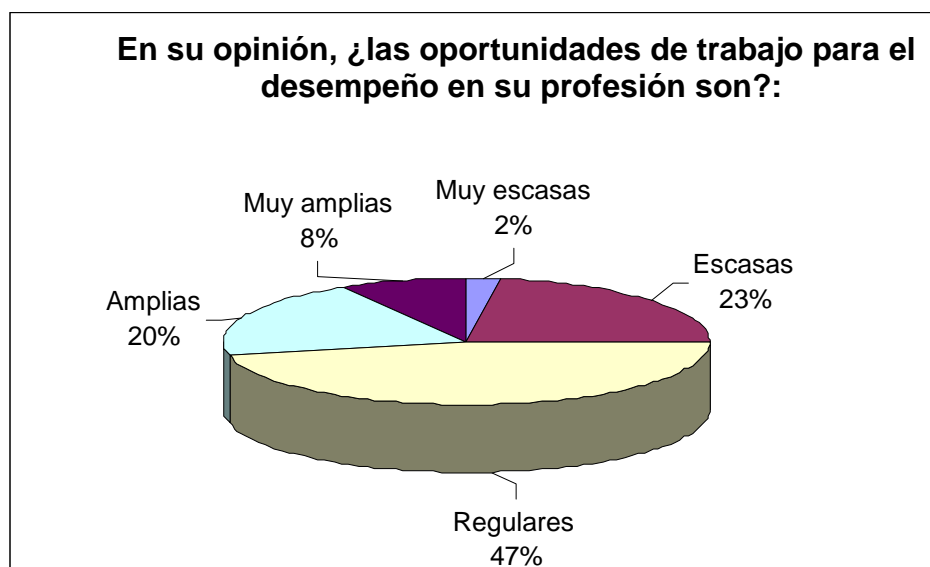
Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

La mayoría de profesionales comentó que una de las razones por la cual no está o podría estar insatisfecho con la profesión es por los bajos salarios, esto representa el 42% de la muestra. Es similar el número que respondió que la razón de insatisfacción se encuentra la subestimación de la profesión y la falta de oportunidades de trabajo con un 30.8% respectivamente. Un 25% respondió que la razón de insatisfacción con la profesión es por la falta de oportunidades de especialización; la falta de prestaciones laborales y la inestabilidad en el cargo son razones de insatisfacción que representa el 21.7% cada una.

Entre las razones de insatisfacción con menor frecuencia se encuentran: la asignación de actividades no propias a su puesto con un 16%, la falta de poder de decisión con un 14%. Solamente un 13% de profesionales refieren que la profesión podría no llenar sus expectativas profesionales, otra nutricionista refirió que podría estar insatisfecho por un mal trabajo en equipo, y otra nutricionista refirió que no tienen ninguna razón para sentirse insatisfecho. Con respecto a los bajos salarios, aunque no se analizó las

características de cada institución, se puede inferir que las nutricionistas que respondieron a esta pregunta es porque laboran en instituciones donde las jornadas laborales no son de tiempo completo, o son contrataciones a corto plazo, o no tienen ninguna contratación como proyectos y trabajos de poca duración como lo es el caso de aquellas nutricionistas que aún con tres empleos no ganaban más de cinco salarios mínimos. Con lo anterior también se explica la incidencia a respuestas como falta de prestaciones e inestabilidad en el cargo ya que las tendencias en las respuestas sobre estabilidad en el cargo tiene relación con el salario devengado y sus prestaciones. Si se observa la tabla No. 49 donde las nutricionistas opinaron sobre las necesidades de actualización vemos las oportunidades en Guatemala son escasas ya que hay pocos programas de postgrado para nutricionistas, sin embargo si las hay en el exterior, pero aún sí un cuarto de las egresadas refieren que las oportunidades son pocas. Las profesionales que ven como razón de insatisfacción la asignación de actividades no propias a su puesto han sido aquellos que deben manejar y administrar personal, y aquellos que se enfocan a las ventas y el mercadeo a través de clínicas nutricionales. Es necesario que en estudios posteriores se establezcan relaciones entre salario y edad, titulación, postgrado y tipo de institución en la que laboran para obtener conclusiones más acertadas acerca de la situación económica de las nutricionistas

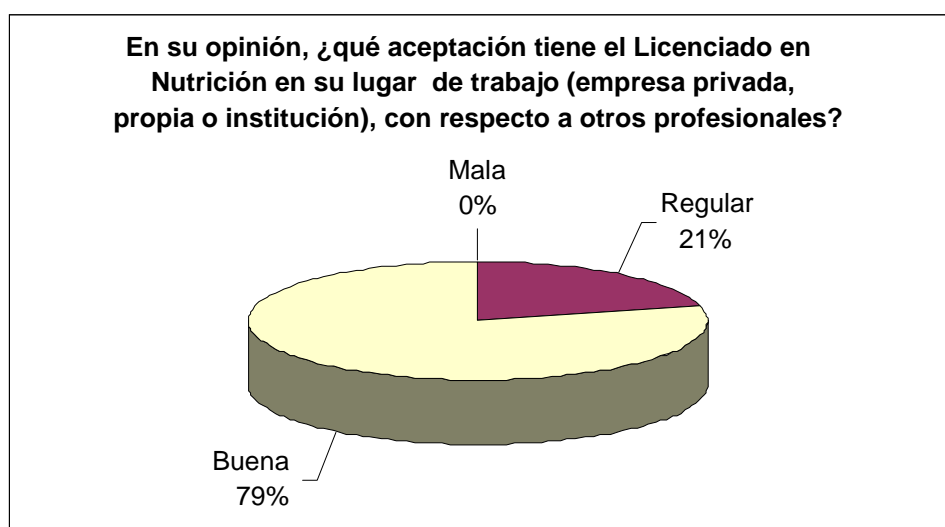
Gráfica No.11



Fuente: Muestra de egresados con el cuestionario No. 1 encuestados en Octubre y Noviembre del 2006

Esta pregunta fue contestada por los 143 nutricionistas. Las nutricionistas que opinan que las oportunidades de trabajo son muy amplias es de un 8% (N=12), el 20% cree que son amplias (N=29), el 47% cree que son regulares, respuesta que obtuvo el mayor número de respuestas (N=66); el 23% de las profesionales cree que son escasas (N=33), resultado que ocupa el segundo lugar, y por último tres nutricionistas o el 2% de la muestra opina que las oportunidades de trabajo son muy escasas. Se ve que la opinión de las nutricionistas con respecto a las oportunidades de trabajo no concuerdan con el hecho de que el 94% tiene trabajo (tasa de empleo), sin embargo las nutricionistas al contestar esta pregunta probablemente se refieren a empleos en los cuales se tenga una mayor estabilidad económica y profesional y que cumplan con sus expectativas profesionales, ya que como vimos anteriormente estas son razones de insatisfacción. Además el hecho de tener dos, tres y hasta cuatro trabajos no siempre representa mayor remuneración y no representa estabilidad. Las nutricionistas que con un solo trabajo obtienen la remuneración, estabilidad y realización que necesitan para satisfacer sus necesidades y expectativas profesionales probablemente fueron aquellas que respondieron que las oportunidades de empleo son amplias o muy amplias.

Gráfica No. 12



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Esta pregunta fue contestada por las 143 nutricionistas como lo indica la gráfica No.12, la mayoría de nutricionistas opina que son aceptados en los lugares de trabajo en comparación con otros profesionales, esto representa el 79% de las respuestas (N=113), la aceptación regular es una opinión del 21% de los profesionales (N=30). Ningún profesional respondió que hay o puede haber una mala aceptación del nutricionistas en el lugar de trabajo. Es importante mencionar que los nutricionistas que sienten que hay una subestimación de la profesión es un tercio de la población (Tabla No. 51), por lo que probablemente siente que la aceptación es regular aunque no mala. Esta respuesta va directamente relacionada con el tipo de institución en la cual labora el profesional, ya que si es una institución enfocada a la salud de la población en cualquier nivel probablemente los nutricionistas ocupen puestos importantes dentro de ella o laboren en programas donde se tome como prioridad el trabajo de los mismos, si son empresas enfocadas a la producción, ventas, mercadeo, consumo masivo, probablemente sea otro tipo de profesionales quienes tengan mejores estimaciones en su trabajo (según la opinión de las nutricionistas).

7. Opinión sobre la formación e institución académica. A continuación se presentarán resultados acerca de la formación de los profesionales, su plan de estudios y la satisfacción que tienen en cuanto a su formación académica.

La tabla muestra la calificación a distintos tipos de conocimientos adquiridos desde muy alto a muy bajo. De forma general la mayoría dio una calificación alta a los conocimientos y capacidades adquiridos, siguiéndole la opinión regular y luego la muy alta.

Las calificaciones más bajas son la minoría, destacando el trabajo en la comunidad y en los servicios de alimentación. Cada institución formadora de nutricionistas en nuestro país ha dado distintos enfoques a las licenciaturas, siendo principalmente clínica para la UFM, y se ha dado un enfoque generalista para la USAC y UVG.

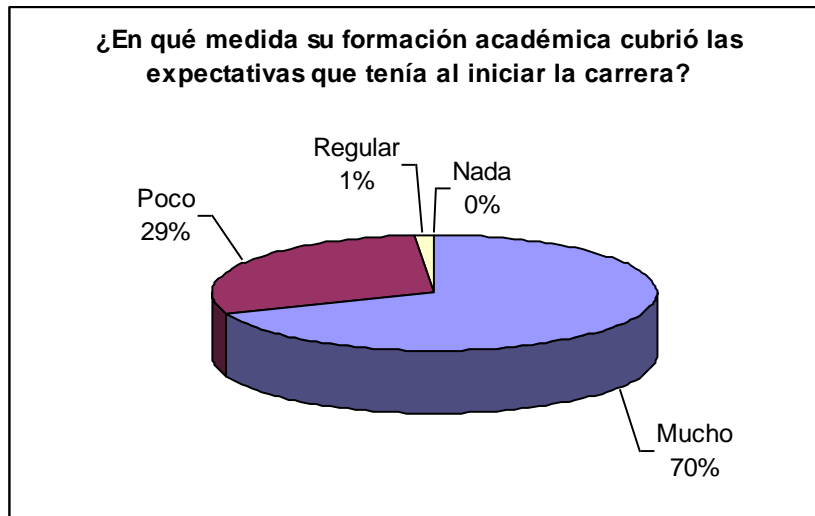
Tabla No. 52 Grado en el que considera haber adquirido los siguientes elementos durante su formación universitaria N=143

<b>Grado en el que considera haber adquirido los siguientes elementos durante su formación universitaria</b>	<b>Muy alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Regular</b>	<b>Bajo</b>	<b>Muy bajo</b>
Conocimientos teóricos	38	74	30	1	0
Conocimientos prácticos	38	70	29	6	0
Capacidad para la búsqueda de información	47	60	35	1	0
Capacidad de trabajo en clínica	20	63	55	4	1
Capacidad para el trabajo en la comunidad	30	44	51	17	1
Capacidad para el trabajo en servicios colectivos de alimentación	23	56	46	17	1
Integración de la ciencias de los alimentos a la teoría y la práctica	27	47	61	7	1
Capacidad de investigación	42	60	34	6	1
Integración a grupos de trabajo	48	69	24	2	0

Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

Los egresados tuvieron la oportunidad de calificar tanto los conocimientos adquiridos como aquellos puestos en práctica en su lugar de estudios. Aquellas nutricionistas que calificaron con la puntuación más baja aspectos de cada una de las áreas de la nutrición probablemente provienen de una universidad la cual no tenía un enfoque generalista, o porque al enfrentarse al mundo laboral se dieron cuenta que los conocimientos básicos proporcionados en la licenciatura muchas veces no son suficientes. De una manera satisfactoria muchas nutricionistas han calificado con los punteos más altos, el haber adquirido conocimientos y haberlos puestos en práctica durante sus estudios por lo que también se refleja en un buen grado la satisfacción hacia su casa de estudios.

Gráfica No. 13



Fuente: Muestra de egresados encuestados con el cuestionario No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 143 nutricionistas que conformaron la muestra, el 70% opina que sus expectativas con respecto a la formación académica fueron cubiertas (N=99), “Poco” fue una respuesta que dieron el 29% de las nutricionistas, y el 1% de las profesionales (N=2) opina que sus expectativas de formación académicas fueron cubiertas de forma regular. Si se observa la tabla No. 52, la mayoría de nutricionistas cree que los conocimientos y capacidades fueron altas, por lo que concuerda con una buena aceptación de su plan de estudios. En segundo lugar vemos que el haber cubierto poco las expectativas también es frecuente, probablemente para las nutricionistas que cubrieron pénsum de estudios con un enfoque especialista, de esta misma forma, las opiniones de los egresados de universidades con enfoque generalista probablemente son aquellas que muestran el mayor grado de satisfacción hacia su casa de estudios al haber adquirido conocimientos y habilidades de todas las áreas de las ciencias de la nutrición.

Tabla No. 53 En su opinión, el plan de estudios que cursó, enfatiza aspectos\*:

En su opinión, el plan de estudios que cursó enfatiza aspectos:	Frecuencia	Porcentaje
Equilibrio en todos los aspectos	75	52.4
Biológicos	56	39.2
Sociales	41	28.7
Tecnológicos	33	23.1
Administrativos	13	9.1

Fuente: muestra de egresados encuestados con el cuestionari No. 1 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Los egresados podían responder más de una opción

La mayoría de egresadas opinó que los planes de estudio enfatiza aspectos biológicos y sociales. En los aspectos biológicos vemos que tanto universidades generalistas como especialistas (nutrición clínica) tienen como base cursos relacionados ya que la nutrición es una ciencia humana. La aplicación de la nutrición en la práctica se relaciona con aspectos sociales por lo que también es una respuesta con alta frecuencia. Las universidades generalistas cubren aspectos relacionados con la tecnología de alimentos, por esta razón tiene una menor incidencia de respuesta, y por último los administrativos también se dan en las universidades generalistas, este último aspecto tiene relación con la administración de servicios de alimentación, área en la cual probablemente se cubre mejor en una (s) universidad (es) específica (s).

A pesar de haber universidades con distintos enfoques, la mayoría de nutricionistas han mencionado que su plan de estudios tuvo equilibrio en todos sus aspectos, rasgo positivo para el desempeño en el mercado laboral de futuras generaciones.

8. Cuestionario dirigido a expertos. En esta parte de los resultados, se muestran las respuestas de tres expertas en diferentes áreas de la nutrición como lo son la Nutrición Clínica y Deportiva, Docencia, Administración de Servicios de Alimentación, la Salud Pública, y la Seguridad Alimentaria y Nutricional. Las preguntas se enfocaron en la trayectoria de las expertas en las áreas profesionales y de investigaciones; y sus

opiniones acerca de los requerimientos educativos, laborales y futuros perfiles de formación en la Ciencia de la Nutrición. El cuestionario se muestra en el Anexo No. 1, cuestionario No. 2 “Cuestionario dirigido para nutricionistas expertos”. (Anexo al cuestionario No. 1)

Es importante mencionar que en realidad, el cuestionario dirigido a expertas es el mismo dirigido a egresadas con la variante del siguiente anexo que a continuación se presentará. Las respuestas a sus datos generales y condiciones laborales ya han sido incluidas en la sección anterior por lo que a a continuación sólo se presentarán los resultados a las preguntas que constituyeron dicho anexo al cuestionario No. 1

Como ya se mencionó anteriormente, en total se obtuvieron tres expertas, cada una ha desempeñado su ejercicio profesional en áreas específicas de las ciencias de la nutrición. Estas áreas son:

- a. Experto No. 2: Experto en Administración de Servicios de Alimentación, y Administración Educativa.
- b. Experto No. 1: Experto en Nutrición Clínica, Deportiva e Investigación
- c. Experto No. 3: Experto en Seguridad Alimentaria Nutricional Salud Pública y Sistemas Alimentarios

Tabla No. 54 Indique el o los nombres de su maestría, especialidad o doctorado.

<b>Grado</b>	<b>Maestría</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Doctorado</b>
Experto 1	Administración educativa		
Experto 2	Educación	Educación física y nutrición deportiva	1. Ciencias de la investigación 2. Ciencias aplicadas al deporte y la actividad física
Experto 3	Alimentación y nutrición	Sistemas alimentarios	

Fuente: Muestra de expertos encuestados con el cuestionario No. 2 en noviembre del 2006

Todas las expertas tienen algún grado de maestría, la cual se muestra en la tabla No. 54, solamente dos tienen un grado de especialidad cada uno en campos diferentes. La experta 1, es un profesional dedicado a la Administración Educativa y a la Asesoría en la Administración de Servicios de Alimentación que aunque no fue indicado en la tabla, su trayectoria en el campo mencionado es notable, la experta No. 2 posee dos doctorados y actualmente se dedica a la Nutrición Clínica del Deporte y a la Investigación. El experto No. 3 ha participado en numerosos campos, mayormente en la Nutrición Aplicada: Administración Educativa, Salud Pública y Seguridad Alimentaria Nutricional –SAN-, Tecnología de Alimentos y Administración de Servicios de Alimentación.

Las expertas encuestadas han participado en congresos, talleres y simposios ha nivel nacional e internacional desde que obtuvieron sus grados de maestría, especialidad o doctorado, en la mayoría de los casos como expositoras para las expertas No, 2 y 3. Así mismo las tres expertas han presentado investigaciones cada uno en diferentes ramas que guardan relación estrecha con su campo de trabajo.

A continuación se muestran las exposiciones o investigaciones presentadas por cada uno de los expertos, como muestra de su expertaje en cada rama mencionada anteriormente

Tabla No. 55 Mencione las exposiciones o investigaciones presentadas ya sea en los eventos mencionados anteriormente o en cualquier otro evento.

Exposición	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Exposición 1	Foro sobre seguridad de los alimentos	Uso de suplementos en ciclistas guatemaltecos	Diagnóstico rápidos sobre la situación alimentaria nutricional en centroamérica
Exposición 2		Efecto del ayuno de 24 horas en hombres físicamente activos	Situación alimentaria y nutricional de centroamérica
Exposición 3		Efecto de la Espirulina en la reducción de peso en mujeres universitarias	

Fuente: Muestra de expertos encuestados con el cuestionario No. 2 en noviembre del 2006

Todos las expertas han participado como expositores en investigaciones presentadas en al menos una ocasión en el área de desempeño en el cual se han especializado, cabe mencionar que 1 solamente contestaron tres respuestas ya que se les pidió este número en particular. En el caso de la experta No. 2 y 3 lo han hecho en más ocasiones sin embargo se les pidió que nombraran las más importantes. Con estas respuestas vemos que muestran una trayectoria notable, conocedoras de distintos campos de trabajo y por consiguiente profesionales con un amplio criterio de los requerimientos educativos y laborales que los profesionales nuevos en nutrición deben cubrir para enfrentarse al mercado laboral; razón principal por la cual se realizó este anexo específico, para conocer según éstos, qué deben cubrir los planes de estudio o qué habilidades o destrezas deben tener los profesionales para desempeñar bien su trabajo.

La experta No. 2 y 3 sí realizan investigaciones actualmente, el experto No. 1 no contestó un tema en especial, sin embargo también labora estrechamente con la investigación asesorando trabajos de de graduación o tesis.

Tabla No. 56 Si realiza investigación. Mencione en qué campo o área de la nutrición (y/o ciencias afines), y los temas de investigación que realiza ya sea como responsable, colaborador, asistente u otro tipo de participación.

<b>Expertos</b>	<b>Experto 2</b>	<b>Experto 3</b>
<b>Área</b>	Suplementación y entrenamiento de fuerza	Disponibilidad y consumo de alimentos
<b>Temas de investigación</b>	1. Uso de suplementos en atletas de alto rendimiento	1. Valor nutritivo de moringa
	3. - Plan de actividad física en estudiantes y personal administrativo	2. - Inocuidad de alimentos
	2. - Evaluación de fuerza en atletas competitivos	3. - Tecnologías de producción de alimentos
	4. - Suplementación con hierro en nadadores	4. - Evaluación de programas alimentario nutricionales
		5. - Evaluación del consumo de alimentos

Fuente: Muestra de expertos encuestados con el cuestionario No. 2 en noviembre del 2006

En el caso de la experto No. 1, la investigación la realiza mayormente en el área de la nutrición deportiva lo cual concuerda con su área de especialización El tercer experto realiza investigación en las áreas de disponibilidad, consumo alimentos, y tecnología de alimentos. Todos los expertos trabajan en investigación como colaboradores o responsables de la misma.

Estos profesionales le han dado especial énfasis a la investigación como herramienta primordial para el establecimiento de marcos teóricos de referencia, aplicación de nuevos tratamientos, determinación problemáticas sociales las cuales ayuden a un mejoramiento del estado nutricional de la población. La tabla No. 23 muestra las áreas en la cuales trabajan las nutricionistas y solamente 15 realizan o laboran en investigación, número que

no parece suficiente para tomar decisiones concretas en el campo de la nutrición, sin embargo si existen en Guatemala organizaciones y organismos que se dedican a la investigación en salud y nutrición como el INCAP, la cual su pilar fundamental es la investigación y lo hace de forma multidisciplinaria, por lo cual no solo la realizan nutricionistas si no que diversos profesionales de la salud.

Las tablas No. 57-60 muestran la opinión de los expertos acerca de los requerimientos académicos y laborales que hoy en día deben ser cubiertos por los profesionales en nutrición para llevar con éxito su desempeño profesional.

En la tabla No. 57, las expertas podían responder a más de una respuesta. En el caso de la experto No. 1, cree que todos los aspectos de la nutrición deber ser cubiertos en un equilibrio y que el área de especial interés o enfoque debe realizarse hacerse en el postgrado. Para las expertas No.2 y 3 en nutrición las áreas en las que los profesionales deben formarse, en su mayoría son áreas sociales, tecnológicos, nutrición clínica y los componentes de SAN como requerimiento educativo lo cual también indica que el equilibrio en todas la áreas podría ser la respuesta generalizada de las tres expertas. Con la anterior respuesta que puede generalizarse a un equilibrio de todas las áreas de nutrición como requerimiento educativo, las universidades con un enfoque generalista contemplan estas áreas como lo son la UVG, y la USAC, la UFM, se especializa en el área de la nutrición clínica por lo según las expertas no cubre aspectos importantes para el desempeño de los nutricionistas en el ámbito laboral.

De nuevo se reitera la necesidad de más oportunidades de especialización en el país en forma de maestrías y postgrados que permitan a los estudiantes especializarse en el área de interés, ya que la nutrición debe abarcan una formación general que sería muy difícil abarcarla por completa en un programa de licenciatura, a menos que la carrera fuera más larga con respecto a la cantidad de años o semestres impartidos; por todo esto una experta cree que el requerimiento actual educativo está en la realización de postgrados no en abarcar más aspectos en el grado de Licenciatura

Tabla No.57 Con base a su experiencia y formación, cuáles son los requerimientos actuales educativos en la formación de profesionales en nutrición (y ciencias afines).

Requerimientos actuales educativos	Frecuencia	Porcentaje
Formación de profesionales con énfasis en conocimientos sociales: Antropología, Sociología, Psicología, etc.	2	66.6
Formación de profesionales con énfasis en conocimientos tecnológicos-alimentarios.	2	66.6
Formación de profesionales altamente capacitados para la investigación (en cualquier área)	2	66.6
La formación de profesionales debe tener énfasis en nutrición clínica, hospitalaria, deportiva, obesidad y trastornos de la alimentación	2	66.6
La formación de profesionales debe tener énfasis en administración de servicios de colectividades. (Servicios de Alimentación).	2	66.6
La formación de profesionales debe tener equilibrio en todos los aspectos de la nutrición (Clínica, Hospitalaria, Administración de Servicios de Alimentación, Salud Pública, Tecnología de Alimentos, Nutrición Aplicada.)	1	33.3
La formación de profesionales debe tener énfasis en componentes de Seguridad Alimentaria Nutricional	1	33.3
Depende del área en el cual la persona se quiera especializar al hacer un postgrado ya que en una licenciatura sería muy difícil cumplir con todos los requerimientos educativos	1	33.3
Formación de profesionales con altos conocimientos en nutrición deportiva	1	33.3
La inocuidad de alimentos, gerencia y diseño de políticas públicas.	1	33.3

Fuente: Muestra de expertos en nutrición encuestados con el cuestionario No. 2 en noviembre del 2006

Tabla No. 58 Según su experiencia y conocimiento, hoy en día, cuáles son los requerimientos laborales actuales que debe tener un profesional en nutrición, para enfrentarse al mercado de trabajo.

<b>Requerimientos actuales laborales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Conocimientos básicos proporcionados en la licenciatura	3	100
Poseer un postgrado, especialidad, doctorado o diplomando	2	66.6
Habilidades y destrezas específicas para ciertos tipos de trabajo	2	66.6
Alto sentido de la organización, administración, manejo de recursos humanos y materiales.	2	66.6
Alta eficiencia para crear e implementar proyectos y planes de investigación.	2	66.6
Depende de la experiencia del egresado	1	33.3
Actitud, valores éticos y morales	1	33.3

Fuente: Muestra de expertos en nutrición encuestados con el cuestionario No. 2 en noviembre del 2006

Para todas las expertas, los requerimientos actuales que los profesionales deben cumplir para enfrentarse al mercado laboral, son los conocimientos básicos de la licenciatura, dos de ellas opinaron que además de esto los profesionales deben tener un postgrado, poseer habilidades y destrezas, alto sentido de la organización, administración, manejo de recursos humanos, eficiencia para desarrollar planes y proyectos. Con la pregunta anterior, se ve que las respuestas son muy variadas, las cuales en su mayoría recaen en experiencias propias de las expertas. Todas las habilidades, destrezas, eficiencia y capacidades (las cuales la mayoría de expertas coinciden) se dan con la experiencia laboral, por lo que podría decirse que la experiencia laboral y la preparación académica es lo que el mercado de trabajo necesita hoy en día. Para aquellas recién egresadas, esta situación no es favorecedora ya que no tiene la experiencia necesaria para ocupar la mayoría de puestos de trabajo, por lo que deben comenzar con trabajos para perfiles menos experimentados, probablemente esto es lo que ocurre a todos aquellos egresados que respondieron anteriormente que las oportunidades de trabajo no son tan

amplias como quisieran, o aquellos profesionales que piensan que la carrera es subestimada. Conforme la experiencia laboral que obtengan tendrán una mayor estabilidad laboral y mayores habilidades, capacidades y destrezas que no son proporcionadas en la universidad sino que se adquieren dentro del mercado laboral.

Tabla No. 59 Tomando en cuenta las respuestas anteriores, ¿cree usted que los planes de estudio actuales de las escuelas de nutrición que conoce, cubren todo lo que se necesita, tanto en el plano educativo como laboral?

<b>¿Los planes de estudio actuales de las escuelas de nutrición que conoce, cubren todo lo que se necesita, tanto en el plano educativo como laboral?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho	1	33.4
Poco	0	0
Regular	2	66.6
Total	3	100

Fuente: muestra de expertos en nutrición encuestados con el cuestionario No. 2 en noviembre del 2006

La mayoría de expertas, (N=2), 66.6, que tomando en cuenta su experiencia y las respuestas a las preguntas anteriores, los planes de estudio de las escuelas de nutrición no cubren todo lo que se necesita tanto en el plano educativo como laboral. Solamente una experta mencionó que los planes de estudio si lo cubren

Es importante mencionar que las expertas No. 2 y 3 no están dentro de una institución educativa específica, en el caso de la experta No.1 sí, por lo que conoce de cerca la planeación curricular de una escuela de nutrición en especial, razón por la cual opinó que este plan de estudios si cubre con los requerimientos educativos y laborales actuales. Para inferir en las respuestas de las expertas No 2 y 3 se tomaron en cuenta sus respuestas a tablas anteriores en donde opinaron que los requerimientos laborales son dados en su mayoría por la experiencia laboral, actitudes, destrezas y capacidades propios

de los egresados (determinado muchas veces también por la experiencia) por lo que un plan de estudios en determinada universidad no es suficiente. Si se relaciona esto con el hecho de que dos de ellos respondieron como “regular” a esta pregunta probablemente sea por que no todas las áreas son cubiertas en su totalidad en los planes de estudio, probablemente por la dificultad de incluirlo todo en un programa de cinco o seis años de licenciatura.

Tabla No.60 Con base a sus respuestas anteriores, y según su experiencia:¿Qué aspectos (cursos, diplomados, revisiones),etc., incluiría en un futuro perfil de formación?

<b>Con base a sus respuestas anteriores, y según su experiencia: ¿qué aspectos incluiría en un futuro perfil de formación?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Liderazgo, pensamiento crítico para la investigación y el desarrollo de servicios profesionales.	3	100
Más aspectos sociales (psicología, antropología, sociología, etc)	2	66.6
Más aspectos clínicos (medicina, obesidad y trastornos, clinica hospitalaria)	2	66.6
Más aspectos relacionados con la salud pública, seguridad alimentaria y/o epidemiología.	2	66.6
Más aspectos tecno-científicos aplicables a la ciencia de la nutrición y los alimentos	1	33.4
Más aspectos relacionados con la administración de servicios de alimentación	1	33.4
Nutrición deportiva y actividad física	1	33.3
Realidad nacional y de grupos de población	1	33.3

Fuente: Muestra de expertos en nutrición encuestados con el cuestionario No. 2 en noviembre del 2006

\* La primera experta mencionó que todos los aspectos los incluiría en forma de talleres, no como cursos adicionales.

El 100% de las expertas, incluiría en un futuro perfil de formación aspectos de liderazgo, pensamiento crítico para la investigación y el desarrollo de servicios profesionales ya sea en forma de cursos, o diplomados o revisión para el fortalecimiento de dicho plan de estudios. El 66.6% (N=2) de las expertas opina que incluiría más aspectos sociales, clínicos y aspectos relacionados con la salud pública.

El incluir en los perfiles más aspectos tecno-científicos para la industria de alimentos, y aspectos relacionados con la administración de servicios de alimentación solamente obtuvieron una respuesta (33.4%).

Anteriormente una experta en particular que trabajó dentro del ámbito de la administración educativa, opinó que todos los aspectos deben incluirse como un refuerzo (talleres, seminarios) no como cursos adicionales ya que no sería posible cubrirlo todo en un programa de licenciatura.

### C. Cuestionario dirigido a las instituciones empleadoras

Para completar el estudio sobre el mercado laboral del nutricionista en Guatemala fue necesario crear un cuestionario específico para aquellas instituciones en las cuales se encuentran trabajando.

Las empresas que calificaron para participar en el estudio fueron 32, cabe recalcar que en una empresa o institución podía haber más de una nutricionista laborando. En el cuestionario No 1. “Cuestionario dirigido a egresados nutricionistas” se pidió a las nutricionistas que proporcionaran datos de las instituciones o empresas donde laboran como nombre, dirección y teléfono. Las empresas de las cuales se obtuvo esta información fueron un total de 32, De ellas, ocho no accedieron a participar por lo que se recogieron datos en 24 empresas empleadoras de nutricionistas que respondieron el cuestionario No 3 “Cuestionario dirigido a empresas empleadoras de nutricionistas” Este cuestionario se muestra en el Anexo No. 1 inciso C.

Los datos como nombre de la empresa, teléfono, dirección, nombres y cargos de quienes proporcionan la información se consideraron confidenciales y no se incluyen en la investigación. Sin embargo en todas las empresas o instituciones los cuestionarios fueron respondidos por una persona, ya sea el jefe de recursos humanos, o el jefe inmediato de las nutricionistas evaluadas.

El número de nutricionistas evaluadas asciende a 75, es decir 75 puestos de trabajo y si tomamos en cuenta que son 24 empresas, quiere decir que cada empresa evaluada tiene un promedio de 3 nutricionistas por institución.

A continuación se presentan los resultados con las características organizacionales y tipo de institución o empresa así como el sector al que pertenecen.

### 1. Características de la empresa o institución

Tabla No. 61 Tipo de Institución a la cual representa. (N=24)

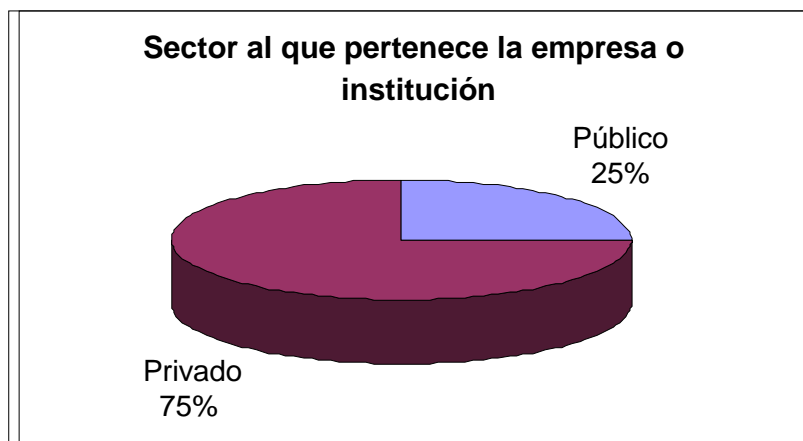
<b>Tipo de empresa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Empresa privada	11	45.8
Gubernamental –OG-	4	16.7
Organismo no gubernamental –ONG-	4	16.7
Autónoma	3	12.5
Organismo Internacional –OI-	1	4.2
Fundación	1	4.2
Total	24	100.0

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el Cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Las empresas encuestadas son un total de 24, de éstas el 45% pertenece a la iniciativa privada, las ONG's y las OG's representan el 16% de la muestra respectivamente, las instituciones autónomas ocupan el tercer lugar con el 12.5% de la muestra, y por último se encuentra un OI con el 4.2% de la muestra. Si se observa la tabla No. 44 se ve que concuerda con los tipos de institución donde laboran los egresados, al ser en su mayoría empresas privadas, y organizaciones gubernamentales, no

gubernamentales e internacionales. Los 75 puestos de trabajo evaluados a continuación son una muestra representativa de los 194 empleos de los cuales sus características se mostraron con anterioridad.

Gráfica No. 14



Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el Cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

De las 24 personas encuestadas, el 75% (N=18) pertenece al sector privado y el 25% (N=6) restante al sector público. Esto concuerda con la tabla anterior ya que las organizaciones autónomas, OI, y ONG, son considerados como iniciativa privada, por esta razón este sector representa la mayoría de las empresas evaluadas.

La siguiente tabla muestra el tipo de empresas a quienes se evaluó, la mayoría de ellas son hospitales públicos o privados, (29%), le siguen las empresas u organizaciones que tiene programas de nutrición aplicada y/o salud pública con un 22%, tres universidades (13%); le siguen aquellas empresas dedicadas a la industria de alimentos, mercadeo de alimentos, y ligas o patronatos con un 8%, y por último con un 4% de la muestra respectivamente, las empresas que se dedican al servicio de alimentación, la nutrición deportiva y gimnasios.

Tabla No. 62 Empresas e Instituciones evaluadas, divididas por áreas de desempeño del nutricionistas

<b>Áreas de desempeño profesional al cual se dedican las empresas evalaudas</b>	<b>Frecuencia*</b>	<b>Porcentaje</b>
Nutrición aplicada/salud pública	5	22.0
Nutricion clínica hospitalaria público	4	16.0
Nutrición clínica hospitalaria privada	3	12.5
Docencia a nivel superior (universidades)	3	13.0
Clínica familiar, ligas y patronatos	2	8.0
Industria de alimentos	2	8.0
Empresas de mercadeo de alimentos y productos para la salud.	2	8.0
Admón. de servicios de alimentación	1	4.0
Nutrición deportiva (instituciones autónomas dedicadas al deporte)	1	4.0
Gimnasio	1	4.0
Total	24	100

Fuente: Muestra de empresas encuestados con el Cuestionario No. 3 en Octubre Noviembre del 2006

Si se compara con la tabla No. 36 donde se describe la institución donde laboran 143 nutricionistas se ve que a través de 24 empresas contactadas se obtiene una muestra representativa de la mayoría de instituciones que contratan nutricionistas, de igual forma se ve que los hospitales ocupan el primer lugar, seguidos por las OG, OI y ONG con programas de Nutrición Aplicada y Salud Pública, Universidades, y las demás mencionadas anteriormente.

2. Vinculación del profesional con la empresa. La tabla No. 63 muestra cómo y cuál es el primer contacto entre la empresa o institución con los egresados nutricionistas, es decir la vinculación entre ellos.

Cuando la egresada se enfrenta al mercado de trabajo, la primera situación que debe solucionar es cómo hacer el contacto con la empresa, algunas egresadas lo han hecho a través de empresas reclutadoras que tienen como finalidad colocar a los profesionales en

empresas, en las que se tenga conocimiento previo que buscan un profesional en nutrición. Es importante que la estudiante durante su práctica profesional en el último año de ha conocerse mediante un trabajo eficiente, ya que como se muestran en los resultados, algunas estudiantes se han establecido ya en forma de empleo, en los lugares donde realizaron la práctica, ventaja que ofrece la Licenciatura en Nutrición al realizar de seis meses a un año la práctica profesional. Un resultado que vale la pena discutir, es la importancia de la titulación y el poseer un colegiado como posibilidad para conseguir un empleo, ya que al estar inscrito en la escuela de profesionales, es una oportunidad para ser contactado por alguna empresa o institución.

Tabla No. 63 La vinculación entre la organización y las Licenciadas en Nutrición se da a través de\*:

<b>La vinculación entre la empresa y los Licenciados en Nutrición se da a través de:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Visitas de alumnos y maestros	3	12.5
Alumnos con experiencia en el trabajo (alumnos en EPS** o EPP**)	4	16.7
Egresados que emplea	16	66.7
Egresados requeridos por su bolsa de trabajo	2	8.3
Convenio de la empresa con alguna universidad	2	8.3
Proyectos conjuntos entre las universidades y empresas.	3	12.5
Empresa reclutadora	1	4.1
Referencia de otras empresas	1	4.1
Referencias de nutricionistas dentro de la institución	1	4.1
Colegio de químicos y farmacéuticos	1	4.1

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las empresas podían contestar más de una respuesta

EPS: estudiante en práctica supervisada, EPP, estudiante en práctica profesional

Por otro lado, esto no ocurre en todos los casos, ya que las empresas pueden contactar a los egresados de manera independiente, como ocurre en la mayoría. En la tabla No. 31 se mostró el medio por el cual las egresadas llegaron a su lugar de trabajo, y la mayoría expresó la recomendación de un profesional, colega, amigo(a) o familiar como respuesta principal, por lo que las egresadas que emplean estas empresas probablemente sean recomendados por una persona cercana a ellas.

3. Demanda de profesionales en nutrición. Los resultados que se presentan a continuación reflejan cuántos nutricionistas laboran en las empresas, qué tipo de contratación o antigüedad tienen, cuáles son los requisitos que deben cumplir y la demanda de nutricionistas en un futuro.

Tabla No. 64 Número de Licenciados en Nutrición que tiene laborando en la Organización. N=24 empresas

<b>Número de Licenciados en Nutrición tiene laborando en la institución</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1 a 2	15	62.5
3 a 4	2	8.3
5	1	4.2
Más de 5	6	25.0
Total	24	100.0

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

La mayoría de empresas tienen de uno a dos nutricionistas trabajando con ellos, esto representa el 62% de la muestra, el 8% tiene de tres a cuatro nutricionistas, una empresa tiene cinco nutricionistas y el 25% restante tiene más de 5 nutricionistas laborando en la empresa o institución. El número de empleos o nutricionistas evaluados asciende a 75, es decir 75 puestos de trabajo y si tomamos en cuenta que son 24 empresas, quiere decir que cada empresa evaluada tiene un promedio de 3 nutricionistas por institución. En la

sección de egresadas se observó anteriormente que en promedio cada institución tiene 2 nutricionistas.

Los puestos de las nutricionistas, en su mayoría son vistos como profesionales líderes de departamentos específicos a la carrera por lo que son trabajos con un alto grado de responsabilidad, y aún los que no lo son, el trabajo está bien diferenciado a otro tipo de profesionales con campos similares. (Ver tabla No. 65)

Es importante mencionar que las nutricionistas están incursionando en campos administrativos ya que hay empresas que están contratando profesionales para que promuevan productos (mercadeo) administren ventas (gerencia), todos ellos relacionados con la nutrición y la salud.

Tabla No. 65 Puesto que ocupan los nutricionistas. N=75 puestos de trabajo

<b>Puestos que ocupan</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nutricionista (clínica de adultos, pediatría, deportes, nutricionista en general)	31	41.3
Catedrático o docente	17	22.7
Coordinadora de unidad (estudios sensoriales, programas de nutrición y salud, proyectos de investigación)	11	14.7
Jefe o directoras de departamento de nutrición, dietética o departamento afín.	8	10.7
Gerente (ejecutiva, monitoreo y evaluación, administrativo)	4	5.3
Asistente de programas en salud	2	2.7
Oficial de nutrición	1	1.3
Consultora	1	1.3
Total	75	100.0

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el formulario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Cuando se comparan con la tabla No. 39 vemos que la descripción de puestos son similares, siendo el puesto de “nutricionista” bien diferenciado tanto como por los

nutricionistas empleados como por sus empleadores, además de ser el mayoritario en ambos casos

La siguiente pregunta fue dirigida a las empresas con la finalidad de obtener respuestas certeras acerca del tipo de contrataciones que se están ofreciendo en el país para las nutricionistas que laboran como mínimo medio tiempo en su lugar de trabajo. Las nutricionistas que laboran menos tiempo en las empresas seguramente no tienen contrato alguno debido a la prevalencia de subempleo, trabajos de fines de semanas, clínicas propias privadas donde no existen contrataciones formales.

Tabla No. 66 Tipo de contratación de las Nutricionistas. N=75 puestos de trabajo.

<b>Tipo de contratación de cada uno de los profesionales que laboran en la institución.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Contrato anual	24	32.0
Contrato por tiempo indefinido	19	25.3
Contrato por tiempo parcial	14	18.7
Otro	8	10.7
Reglón 0-29	6	8.0
Contrato por mas de un año	2	2.7
No hay un contrato definido	1	1.3
Contrato por investigación	1	1.3
Total	75	100.0

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla No.66 muestra el tipo de contratación de los Licenciados en Nutrición, la mayoría tiene algún tipo de contrato siendo el más frecuente el contrato anual, el cual es el menos estable de todos ya que quiere decir que cada año es posible que se prescinda del servicio del profesional, esto constituye el 32% de los empleos, el contrato por tiempo indefinido ocurre en el 25% de los empleos, le sigue el contrato por tiempo parcial con un 18%; un 8% de los profesionales laboran bajo el renglón 0-29 el cual no tiene ningún tipo de prestaciones laborales, ni siquiera los de ley (Tabla No. 46) y en la

mayoría de los casos es un contrato que se renueva anualmente, dos profesionales tienen un contrato mayor a un año el cual representa el 2% de los puestos de trabajo. Un nutricionista tiene un contrato por investigación -1.3%, y 10% de los puestos tienen algún otro tipo de contrato no especificado en la respuesta.

En general se nota que todos los puestos de trabajo tienen por lo menos algún tipo de contrato esto es positivo, ya que las nutricionistas al poseer algún tipo de contratación, sienten que su trabajo es estable según las normas y leyes de cada empresa, ahora bien, hay que tomar en cuenta que en la muestra de empresas estas debían cumplir con el mínimo de horas establecidas en la metodología y probablemente es por esto que la mayoría tienen algún tipo de contrato, por lo que no se puede generalizar a todas las empresas que tienen nutricionistas laborando por menos horas a la semana. Probablemente para estos profesionales no existe ningún tipo de contrato. En la tabla anterior se observa que un cuarto de los profesionales evaluados por las empresas tienen un contrato más estable o “por tiempo indefinido” todos los demás son contratos con renovaciones a corto y mediano plazo, además de que las prestaciones varían según los contratos, situaciones que para muchos profesionales son razones de insatisfacción hacia la profesión (Tabla No. 55)

Tabla No. 67 Antigüedad de las nutricionistas en la institución

<b>Antigüedad de las Nutricionistas en la institución</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0 - 1 año	17	22.7
1 - 2 año	22	29.3
3-5 años	21	28.0
5-10 años	14	18.7
Más de 10 años	1	1.3
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

La mayoría de profesionales que laboran en las 24 empresas encuestadas, tienen de laborar de uno a dos años como ocurre en el 29% de los casos, le sigue el rango de tres a cinco años con un 28%, y el rango de cero a un año con un 22%. Las nutricionistas con cinco a diez años de laborar en la misma empresa es de 18% y solamente una nutricionista tiene laborando más de 10 años en la institución (1.3%).

Junto con el tipo de contratación la estabilidad laboral también se ve reflejado en el tiempo que la nutricionista tiene en la institución, ya que ha mayor tiempo laborando en la empresa, han alcanzado cierta estabilidad laboral y económica, situación que representa a la mayoría ya que han referido tener más de un año de trabajar en la empresa. Esta situación concuerda con la presentada en la tabla No 44 donde la mayoría de nutricionistas refirió tener más de un años trabajando en la empresa. La estabilidad laboral y económica también está ligada al grado de satisfacción que refieren las nutricionistas hacia la profesión que como se mostró anteriormente, es buena en su mayoría, pero no en su totalidad, probablemente por aquellas profesionales que no tienen contrataciones formales, están dentro de los renglones 0-29, o aquellos que no tienen estabilidad económica y laboral.

La o las funciones que se nombraron más son aquellas pertenecientes al área de la nutrición clínica con un 52% de los funciones, le sigue las funciones de docencia con un 26%, luego la investigación con un 21%, aplicar conocimientos en el área de la Nutrición Aplicada y la SAN también son funciones que sobresalen con un 17%, la EAN figura como una función frecuente con un 13%.

La Administración de Servicios de Alimentación o departamentos (educativos, dietética y alimentación ,etc) tienen un 9% y 13% respectivamente , las funciones propias de la tecnología de alimentos ocupación 2.7% y por último funciones relacionadas con el mercadeo representa el 2.6% de los casos Las funciones de cada nutricionista depende en su totalidad del tipo de puesto, si la profesional labora como director de un departamento administrativo o de alimentación, sus funciones será propias a éste (ver Anexo No. 2)

Tabla No. 68 Principales funciones\* que realiza el Licenciado en Nutrición .N=75  
empleos

<b>Principales funciones que realiza el Licenciado en Nutrición en la organización.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nutrición clínica	39	52.0
Docencia	20	26.7
Investigación	16	21.3
Nutrición aplicada	13	17.3
Administración empresas y/o servicios (educativos, de salud , etc,	10	13.0
Educación alimentaria nutricional –EAN-	10	13.3
Administración del servicio de alimentación	7	9.3
Tecnología de alimentos	2	2.7
Mercadeo	2	2.6

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\* Las funciones para cada área de la nutrición se especifican en el Anexo No. 2 funciones que los nutricionistas desempeñan.

Sin embargo, algunas personas respondieron que algunas nutricionistas realizan diversas funciones en un solo trabajo, cubriendo dos, tres hasta cuatro áreas principales como lo son la Nutrición Aplicada/Salud Pública, Nutrición Clínica, Tecnología de Alimentos y Administración de Servicios de Alimentación, esto es positivo ya que la nutricionista adquiere experiencia en muchos campos sin tener que laborar en más de un lugar.

Tabla No. 69 Antes que contratara Licenciados en Nutrición, ¿quién realizaba estas funciones?. (N=24 empresas)

Antes que contratara Licenciados en Nutrición, ¿quién realizaba estas funciones?	Frecuencia	Porcentaje
Estudiantes en práctica profesional	1	4.2
Médicos	3	12.5
Nadie. (La plaza no existía)	5	20.8
Agrónomos	1	4.2
Siempre ha sido un Licenciado(a) en Nutrición	7	29.2
Personal técnico u operativo	3	12.5
Chef o cocineros	2	8.3
Otros profesionales que laboran en la empresa (Mercadólogos y Administradores de Empresas)	2	8.3
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

La tabla No. 69 muestra quienes han realizado en un pasado las funciones que ahora las realiza una nutricionista. El 30% de las empresas respondió que nadie las ha realizado ya que siempre han sido nutricionistas, el 20% refirió que la plaza no existía por lo que son empleos nuevos solamente aptos para nutricionistas. El 50% restante se distribuye entre médicos y personal técnico, ambos con un 12.5%, chefs y cocineros también han realizado funciones de nutricionistas con un 8.3%, este mismo porcentaje es propio de otros profesionales que laboran en la empresa antes de que llegar la Licenciada en Nutrición. Por último en el 4.2% de los casos las funciones fueron desempeñadas por estudiantes nutricionistas en práctica profesional y un Ingeniero Agrónomo, el cual también representa el 4.2% de los casos.

Los resultados muestran cómo la nutrición se abrió campo en cada institución; al crear nuevas plazas de nutricionistas se formaron los departamentos ahora existentes, reemplazando así a profesionales como ingenieros, médicos, personal técnico, administradores, mercadólogos, por lo que la nutrición es una ciencia en crecimiento la

cual puede incursionar en campos aún no explorados y esto puede crear aún más puestos de trabajo.

Gráfica No. 15



Fuente: Muestra de empresas encuestadas en Octubre y Noviembre del 2006

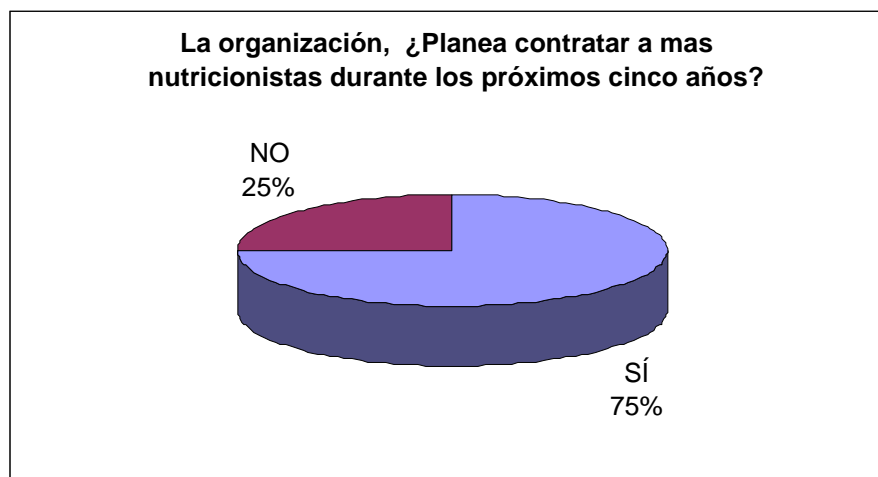
La creación de las nuevas plazas, el reemplazo de otro tipo profesionales por nutricionistas y por consiguiente la creación de los departamentos, o unidades dentro de la empresa han ayudado al crecimiento y enriquecimiento de la misma ya que todas las empresas recomiendan a organizaciones similares la contratación de las nutricionistas para laborar en diferentes campos de la misma. Las razones expuestas se muestran en la tabla No. 72 la cual solamente contestaron cuatro empresas. Como se dijo al principio las encuestas fueron respondidas por jefes de recursos humanos, jefes inmediatos y hasta directores generales por lo que la información mostrada anteriormente puede ser considerada confiable y verídica.

Tabla No. 70 Razón por la cual recomendaría a otras instituciones, la contratación de Nutricionistas. N=4

No. Empresa	Razón por la cual recomienda contratar nutricionistas
Empresa 1	Porque son profesionales que ayudan a mejorar la salud de las personas a quien atiende, además son personas altamente capacitadas en nutrición. Además tienen experiencia y una orientación a servicio al cliente.
Empresa 2	Sobre todo para hospitales, en donde el abordaje multidisciplinario favorece la atención de los niños, la Nutricionista desempeña un papel determinante, porque en nuestra Guatemala y en nuestro hospital, la mayoría de los niños tiene algún trastorno nutricional y porque ese estado nutricional delimitará la capacidad de sobreponerse a las enfermedades.
Empresa 3	Por que se ha llegado a la conclusión que en el interior del país se afrontan problemas de desnutrición crónica que requieren del apoyo de este tipo de profesionales.
Empresa 4	Por la capacidad y experiencia en el desarrollo de proyectos

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Gráfica No. 16



Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

La mayoría de empresas sí planean contratar más nutricionistas en los próximos cinco años, de las 24 empresas evaluadas, el 75% (N=16) lo planea, y el 25% (N=6) no, De las

16 empresas que respondieron positivamente, el porqué solo fue contestado por cuatro de ellas. Sin embargo estos resultados demuestran que la demanda de nutricionistas es creciente y los será más en los próximos cinco años ya que las empresas e instituciones para responder a su propio crecimiento y al tener que abarcar una mayor cantidad de población (ya sean en atención de salud, mercadeo, administración), deberán contratar a más profesionales.

Tabla No. 71 Indique los requisitos\* de mayor importancia que tienen que cubrir los profesionales para ser contratados por su organización. (N=24)

<b>Marque los requisitos de mayor importancia que tiene que cumplir los Licenciados en Nutrición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Relaciones personales	16	66.7
Estar titulado	16	66.7
Experiencia profesional	16	66.7
Especialidad en algún área	12	54.8
Presentación personal	11	45.8
Manejo de algún paquete de cómputo	10	41.7
Dominio de idioma extranjero	9	37.5
Recomendaciones	7	29.2
Examen teórico de conocimientos	5	20.8
Examen práctico de habilidades	5	20.8
Poseer estudios de post grado	4	16.7
Ser un buen expositor para el área de capacitaciones	1	6.2
Examen de oposición	1	6.2

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las empresas podían contestar más de una respuesta

Los requisitos de mayor importancia que una egresada debe cubrir para poder ser contratado en una empresa o institución son tres: las relaciones personales, estar graduado o tener su título y tener experiencia laboral, al ser contestado por el 66% de las empresas.

Anteriormente en la tabla No. 32 se discutió sobre los requisitos que las profesionales debían cubrir para ser contratados por una institución, esta misma pregunta se les formuló a las empresas, al contrario de lo que contestaron los egresados, la experiencia profesional es un aspecto muy importante que las empresas requieren de las egresadas, sin embargo han concordado en el hecho de poseer el título, situación que pone en desventaja a las que solamente han cerrado p $\acute$ ns $\acute$ sum, y otro aspecto en el cual se coincide es en las buenas relaciones personales. Las empresas est $\acute$ an demandando el tener una especialidad en alg $\acute$ un  $\acute$ rea (54%) m $\acute$ as a $\acute$ un en la educaci $\acute$ on y en la industria de alimentos, por lo que se reitera la importancia y necesidad de la actualizaci $\acute$ on continua ya sea mediante diplomados, especialidades, maestr $\acute$ as o doctorados. Tambi $\acute$ en se mencionaron la presentaci $\acute$ on personal, que ocupa el 45% de las respuestas. No menos importante es el manejar alg $\acute$ un paquete de c $\acute$ omputo con un 41%, el dominio de un idioma extranjero con el 37%, y las recomendaciones con un 30%. Con una menor frecuencia est $\acute$  el aprobar ex $\acute$ menes te $\acute$ ricos de conocimiento y ex $\acute$ menes pr $\acute$ cticos de habilidades ocupan cada uno el 20% de las respuestas. Los requisitos menos frecuencia, no as $\acute$  menos importante, es el tener un estudio de Postgrado con un 16%, aprobar un examen de oposici $\acute$ on, y ser un buena expositora para dar capacitaciones en su  $\acute$ rea de desempe $\acute$ o

Las empresas tiene altas expectativas de los profesionales, y los licenciados en nutrici $\acute$ on no son la excepci $\acute$ on, como se observa en la tabla No. 72. Los profesionales deben ser capaces de resolver problemas espec $\acute$ ficos en sus  $\acute$ reas de trabajo (70.8%), poseer liderazgo, eficiencia y organizaci $\acute$ on, (62%) habilidades que algunas veces son adquiridas por los profesionales cuando est $\acute$ an dentro del mercado laboral. De estos se infiere que los conocimientos b $\acute$ sicos proporcionados en la licenciatura no son suficientes para cubrir las expectativas laborales en una empresa, sino m $\acute$ as bien la experiencia en el cual los profesionales adquieren las destrezas y habilidades requeridas para ciertos tipos de trabajo y los estudios de especializaci $\acute$ on.

Tabla No. 72 Expectativas\* de la institución con respecto a la labor que el o la nutricionista desempeña dentro de la misma (N=24)

<b>Expectativas de la institución con respecto a la labor que el o la nutricionista desempeña dentro de la misma</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Capacidad para la resolución de problemas y/o actividades relacionados con su área de desempeño	17	70.8
Organización y liderazgo para llevar a cabo planes y proyectos de investigación	15	62.5
Asesoría tecno-científica en relación a los componentes de la Seguridad Alimentaria Nutricional –SAN-	13	54.2
Optimización de recursos	12	50.0
Manejo y administración de recursos humanos.	11	45.8
Cumplimiento de las metas propuestas (ventas, mercadeo, administración)	9	37.5
Conocimientos en nutrición deportiva	1	4.2
Habilidad para enseñar	1	4.2
Buena Atención al cliente	1	4.2

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\* Las empresas podían contestar más de una respuesta

Esta situación concuerda con la opinión de los expertos en la tabla No. 58 al opinar sobre los requerimientos académicos donde se reitera la importancia de los estudios de postgrado y la experiencia profesional.

Gráfica No 17



Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

El 100% de las empresas (N=24) cree indispensable la labor de la nutricionista en la institución, a ésta se les preguntó el por qué; respuestas que se muestran en la tabla No. 60. A esta última pregunta solamente contestaron tres empresas de las 24 encuestadas.

Tabla No. 73 Razón por la que cree es indispensable la labor de la nutricionista en la institución

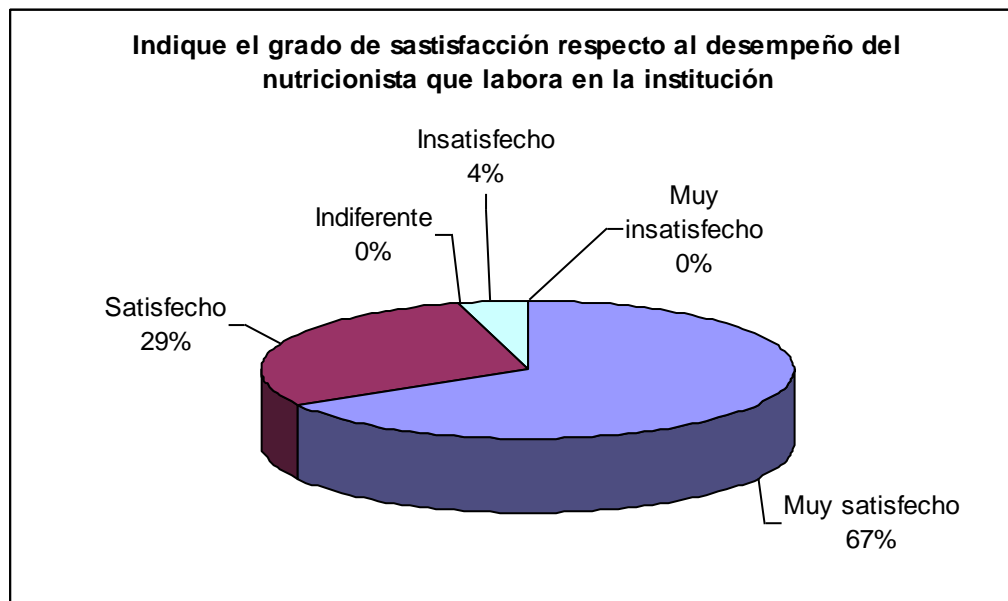
No. Empresa	Razón por la que es indispensable el nutricionista dentro de la institución
Empresa 1	Orienta y educa al personal que labora a tener y vivir con una nutrición sana
Empresa 2	Debido a la naturaleza de la empresa, vender productos para el bienestar, nos interesa que nuestros clientes mejoren su salud desde el punto de vista de nutrición, además de darles capacitación acerca de nuestros productos y aspectos nutricionales. Nadie mejor que un nutricionista para poder llevar a cabo estas funciones
Empresa 3	Para el tratamiento, evaluación y recuperación de la desnutrición crónica que sufre mayormente nuestra niñez indígena.

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el formulario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Las nutricionistas en las empresas dirigidas hacia la salud de la población han realizado funciones y tareas las cuales ya son indispensables para el funcionamiento de éstas ya que es en esta área donde la atención integral en salud ve como pieza fundamental la buena alimentación y la educación alimentaria para alcanzar un buen estado de salud en general. En el caso del desarrollo de proyectos en OG, ONG y OI, las nutricionistas son los pilares técnicos capaces de elaborar y llevar a cabo los proyectos. Es difícil determinar la razón por la cual solamente tres empresas han respondido a esta pregunta, se recomienda que en proyectos futuros se limite el uso de preguntas abiertas y en base a las respuestas dadas en este estudio, crear opciones de respuesta que puedan ser utilizadas por las empresas de manera que no se pierda información importante.

#### 4. Satisfacción con el profesional

Gráfica No. 18



Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

La gráfica No. 18 muestra la satisfacción de las empresas con respecto a la labor o desempeño del profesional. El grado de satisfacción de las empresas hacia los nutricionistas se ha medido mediante una escala que va desde muy satisfecho a muy insatisfecho. Como se mencionó anteriormente hay una satisfacción generalizada, (67%) muy satisfecho y 29% satisfecho, esto es positivo debido a que entre más satisfecho esté la institución con el profesional habrán más oportunidades de crecimiento y desarrollo para los egresados y la posible apertura de futuros puestos de trabajo.

A esto le siguen las empresas que se encuentran insatisfechas con un 4% lo cual representa una sola empresa. La insatisfacción se ha dado debido a conocimientos insuficientes de una egresada en particular, sin embargo, sólo se refirió un caso, el cual puede ser solucionado a través de capacitaciones y actualizaciones constantes, necesidad valiosa que se discutirá a continuación. Por último ninguna empresa reportó estar indiferente o muy insatisfecho con la labor de las nutricionistas.

Tabla No. 74

Si su respuesta fue muy satisfecho o satisfecho, indique la o las razones de dicho grado de

<b>Razón(es) de satisfacción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Capaz /buen desempeño/ conocimientos adecuados y responsabilidad	15	65.2
Participaciónb, relaciones personales, proactividad e iniciativa	10	43.5
Profesionalismo, puntualidad, organizados y eficientes	9	39.1
Resultados positivos y cumplimiento de metas propuestas	4	17.4
Alto sentido de superación personal y desarrollo profesional	2	8.7
Se identifica con la empresa y con su área de desempeño	1	4.3
Buena atención al cliente	1	4.3

satisfacción con respecto al desempeño de los nutricionistas. (N=23)

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

En la tabla No. 74, las opiniones dadas por las empresas se han agrupado para facilitar la interpretación y comprensión de las razones expuestas. Una gran mayoría, el 65% de las empresas expresó que ven en las profesionales una gran capacidad laboral y buen desempeño que se refleja en los conocimientos y en el sentido de la responsabilidad. En segundo lugar se encuentra, la participación, la proactividad o iniciativa y las buenas relaciones personales de las egresadas con un 43% de las respuestas. El profesionalismo, la buena organización y la eficiencia fueron respuestas frecuentes por parte de las empresas con un 39%. Con menor frecuencia, las razones expuestas fueron los resultados positivos y el cumplimiento de metas (17%), el alto sentido de la superación personal y desarrollo profesional con un 8.7%, y por último tanto la identificación con la empresa y el área de desempeño como la buena atención al cliente ocupa el 4.3% de las respuestas respectivamente. Una persona refirió estar insatisfecha con el desempeño de la profesional, razón que se expondrá a continuación.

La tabla anterior muestra que sea cual sea la razón hay una satisfacción generalizada por parte de casi todas las empresas, reconociendo en los egresados actitudes, valores, conocimientos, resultados, capacidades, y destrezas propias de un profesional que se desempeña con éxito en su área de trabajo.

Tabla No. 75 Si su respuesta fue indiferente, insatisfecho, o muy insatisfecho indique la o las razones de dicho grado de insatisfacción con respecto al desempeño de los nutricionistas. (N=1)

<b>Razón (es) de insatisfacción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No posee los conocimientos adecuados	1	100
No respeta jerarquías de autoridad como en la medicina	1	100

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Hubo una sola empresa la cual dice no estar satisfecho con el desempeño de una nutricionista, a el porqué de la pregunta respondió que la insatisfacción es por no poseer los conocimientos adecuados, y por no respetar la autoridad o jerarquías en el lugar de trabajo. En la tabla No. 76 se muestra la única sugerencia dada por una empresa para mejorar el desempeño del profesional evaluado.

Tabla No. 76 Si cree que el nutricionistas que labora en la institución desempeña su trabajo inadecuadamente, enumere sus sugerencias para mejorarlo. (N=1)

<b>Empresa</b>	<b>Sugerencia para mejorarlos</b>
Empresa No. 1	Mayor preparación en el campo de la educación ya que es donde más se ha encontrado debilidades

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Al analizar las tablas, 74, 75 y 76 vemos que hay una fuerte satisfacción con las profesionales en nutrición a excepción de un caso aislado el cual egresado no tiene suficientes conocimientos en el campo de la educación, área que no es propia a las de la formación universitaria por lo que en este caso en particular no se debe a una deficiencia en el sistema educativo o plan curricular ya que probablemente es una egresada

trabajando en la docencia que deberá someterse a capacitación y preparación para laborar en esta área en especial.

### 5. Capacitación del professional

Gráfica No. 19



Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

El 96% las empresas (N=23) tienen la política de capacitar o mantener actualizado a su personal, solamente una empresa (4%) refirió no tener dicha política. Las respuestas positivas a esta pregunta coinciden con la necesidad generalizada de las nutricionistas de mantenerse en educación continua mayormente en las áreas de la nutrición clínica, Seguridad Alimentaria y Educación Alimentaria y Nutricional, -EAN-(Tabla No. 51)

Aunque hubo una empresa que respondió que no posee la política de capacitar al nutricionista todas las empresas lo hacen de alguna forma. Las razones expuestas a continuación muestran que las empresas no consideran que las nutricionistas tengan una formación inadecuada sino que más bien los cambios constantes en la tecnología y en la ciencia (62%) son los que obligan a las empresas a capacitar, de igual forma la mayoría de empresas lo hacen por políticas propias (75%), una refiere que lo hace en el área de la educación y otra para estimular sus capacidades y habilidades.

Tabla No. 77 Razón\* por la que su Organización capacita al Licenciado en Nutrición.

(N=24)

<b>Razón por la que su Organización capacita al Licenciado en Nutrición.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Política de la organización de mantener actualizado al personal	18	75
Avances de la ciencia y la tecnología	15	62.5
Completar su formación en el campo de la educación	1	4.2
Estimular sus capacidades y habilidades.	1	4.2
Deficiente formación	0	0
No lo capacita	0	0

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\* Las empresas podían contestar más de una respuesta

Tabla No. 78 Mecanismo\* que utiliza para capacitar al Licenciado en Nutrición(N=24)

<b>Mecanismo que utiliza para capacitar al licenciado en Nutrición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Cursos organizados por la propia empresa	12	50.0
Cursos de Instituciones de Educación Superior -IES-	9	37.5
Cursos del colegio de profesionales	8	33.3
Cursos de empresas de capacitación	8	33.3
Cursos internacionales o en el extranjero	3	12.3
Cursos de instituciones médicas	1	4.1
Congresos, seminarios, y talleres	1	4.1

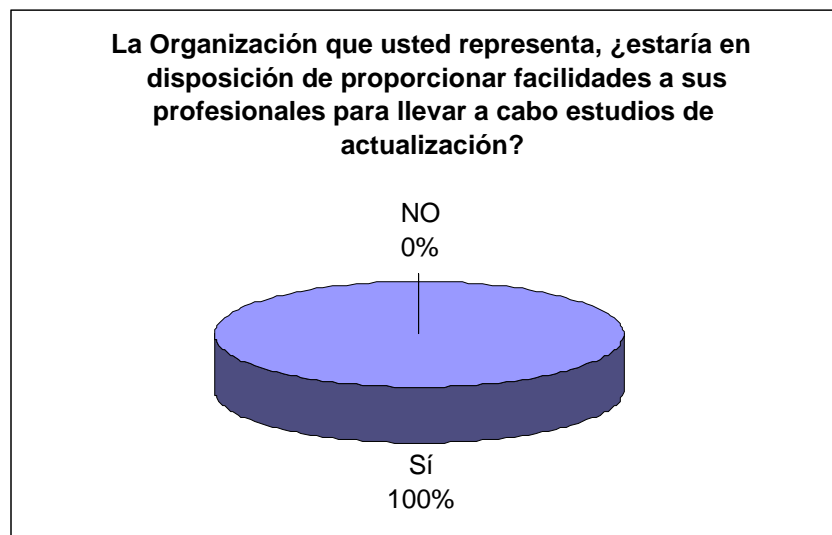
Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\* Las empresas podían contestar más de una respuesta

En su mayoría es la misma empresa la que reconoce la necesidad de capacitar y lo hace ella misma (50%), de cualquier forma casi el 100% de las empresas capacita de alguna forma, utilizando diferentes mecanismos, algunos hasta con oportunidades en el

extranjero, lo cual puede abrir campos y oportunidades para futuros estudios de postgrados. Anteriormente en la tabla No. 51 las 143 egresadas reconocieron la necesidad de la educación continua, situación que el mercado laboral actual si les provee de alguna forma.

Gráfica No. 20



Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

El 100% de las empresas encuestados (N=24) están en la disposición de dar facilidades a las nutricionistas para llevar a cabo estudios de actualización, el tipo de ayuda o facilidad se describe en la gráfica No. 21. Como ya se mencionó anteriormente, la necesidad de educación continua es bien vista tanto como por los empleados (nutricionistas) como por los empleadores (empresas) como una necesidad más que como una oportunidad, tanto así que prestarían cualquier tipo de ayuda para que los profesionales se superen.

Las empresas sí están en la disponibilidad de dar algún tipo de ayuda, en su mayoría con tiempo para estudiar, (91%) solamente unas pocas empresas, otorgarían una beca parcial, (29.55) y ninguna otorgaría una beca completa, situación un tanto desfavorable para aquellos profesionales que necesitaran alguna ayuda económica.

Tabla No. 79 Tipo de facilidad (es) \* que otorgaría a sus profesionales (N=24)

<b>Tipo de facilidad otorgaría a sus profesionales?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo para estudiar	22	91.7
Beca parcial	7	29.2
Beca completa	0	0

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

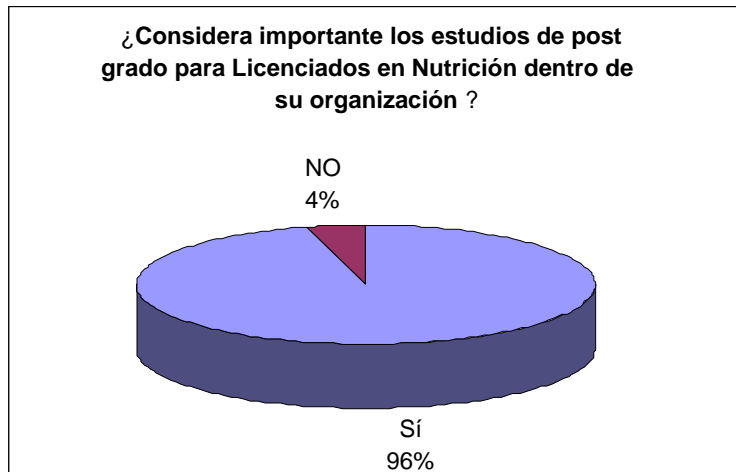
\* Las empresas podían contestar más de una respuesta

De cualquier manera el prestar cualquier tipo de ayuda es favorable para el futuro del mercado laboral de la nutricionista en el cual cada vez es mayor la demanda de profesionales especializados, situación en la que han concordado las egresados, las expertas y las empresas empleadoras.

A continuación se muestran los resultados obtenidos sobre la opinión de las empresas acerca de la formación profesional, dificultades encontradas, necesidad de estudios de especialización o postgrados y la calificación final del desempeño de los nutricionistas en cada institución.

6. Formación Profesional. Con respecto a los estudios de postgrado, las empresas ven un gran potencial en las profesionales y para que éstos se desarrollen en su más alto nivel, requieren ciertos tipos de post grado (96%) en áreas específicas para cada puesto de trabajo.

Gráfica No. 21



Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Una empresa refirió no requerir estudios de postgrado, esta respuesta no concuerda con lo establecido anteriormente, probablemente porque la egresada evaluada se desempeña bien en su campo de trabajo con sus estudios, conocimientos y habilidades adquiridas con la licenciatura y su propia experiencia laboral.

Tabla No. 80 Indique el nivel\* de los estudios de Postgrado importantes para los Licenciados en Nutrición dentro de su organización. (N=24)

Indique el nivel del postgrado	Frecuencia	Porcentaje
Especialidad	10	41.7
Maestría	12	50.0
Doctorado	5	20.8
Post Doctorado	3	12.5

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las empresas podían contestar más de una respuesta

La mitad de las empresas encuestadas (50%) considera importante la maestría como la opción de postgrado para sus profesionales, el 41% considera importante una especialidad, un 20% considera importante el doctorado y solamente un 12.5% un post

doctorado. Las respuestas dadas anteriormente es el grado de especialización que demanda las empresas, y si lo comparamos con los grados obtenidos por las 55 egresadas vemos que en su mayoría son maestrías y especialidades y solamente se encontró un doctorado, al contrario de lo que se demanda en las empresas las cuales necesitan profesionales con doctorados y hasta post doctorados en el 20.8% y 12.5% de los casos respectivamente. Esto quiere decir que la ciencia de la nutrición está en crecimiento y se necesitan profesionales más especializados aún y con las suficientes bases científicas para la investigación como lo es el caso de las personas con grados doctorales.

Tabla No.81 Áreas o disciplinas en las que requiere su organización que los Licenciados en Nutrición realicen estudios de postgrado? (N=24)

<b>¿Cuáles son las áreas o disciplinas en las que requiere su Organización que los Licenciados en Nutrición realicen estudios de postgrado?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nutrición clínica, metabolismo y/o manejo de pacientes críticos	11	45.8
Elaboración y evaluación de proyectos	8	33.3
Obesidad y Trastornos de la Alimentación	7	29.2
Salud Pública	7	29.2
Nutrición deportiva	6	25.0
Mercadeo y/o Administración de Empresas	5	20.8
Recursos Humanos	5	20.8
Ciencia y Tecnología de Alimentos	5	20.8
Administración de Servicios de Alimentación	1	4.2

Fuente: Muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las empresas podían contestar más de una respuesta

Las áreas en las que las profesionales deberían realizar un postgrado según las empresas encuestadas son entre otras, la Nutrición Clínica y el Metabolismo con 45% de las respuestas, le sigue la elaboración y evaluación de proyectos con un 33%. La obesidad y los Trastornos de la Alimentación; y la Salud Pública ocupan el tercer puesto como un área de postgrado importante con un 29.2% respectivamente, siguiéndole la nutrición

deportiva con un 25%. El mercadeo y la Administración de Empresas, los Recursos Humanos y la Tecnología de alimentos son áreas que muestran un 20% de la importancia para las empresas. En general, las respuestas concuerdan con las dadas por las egresadas en la tabla No. 49 donde la nutrición clínica, el mercadeo y la administración de empresas ocupan los primeros lugares. Cabe recalcar que la Salud pública solo fue mencionada por una egresada al contrario de la tabla anterior que fue mencionada por siete empresas, de igual forma la elaboración y evaluación de proyectos tiene una frecuencia que representa un tercio de la población en la tabla anterior, y solamente una respuesta en la tabla No. 49, sin embargo son especialidades propias para laborar en áreas de la nutrición aplicada y seguridad alimentaria que sí fue mencionada por la mayoría de egresadas. Las incongruencias entre lo que opinan las empresas y las egresadas puede deberse a las diferencias en funciones de los egresados evaluados por las empresas y por las aspiraciones personales de los egresados, las cuales muchas veces no concuerdan con lo que la empresa busca o necesita en ese momento.

La tabla No. 82 muestra que dificultades han encontrado en las profesionales en nutrición con respecto a su trabajo, vemos que en los primeros lugares se encuentra la falta de preparación administrativa, (41%) y manejo de personal (33.3%), áreas no propias de la formación académica que como ya se mencionó anteriormente las empresas requieren de capacitaciones y especializaciones para que los profesionales se desempeñen en estas áreas.

El 25% de ellas ha mencionado que las dificultades son por problemas específicos en el trabajo, situaciones que solamente la experiencia profesional podrá resolver y que pone en desventaja a egresadas que tienen poco tiempo en sus puestos de trabajo. Es importante recalcar que a pesar que las empresas encuentran dificultades, de igual forma están satisfechos con la labor y el trabajo que realizan, (Gráfica No. 19) además hay casi un tercio de ellas no encuentra ninguna dificultad alguna

Tabla No. 82 Principal (es) dificultad (es) encontradas en el trabajo desempeñado por los Licenciados en Nutrición en su empresa. (N=24)

<b>Principal (es) dificultad (es) encontradas en el trabajo desempeñado por los Licenciados en Nutrición en su empresa.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falta de preparación administrativa	10	41.7
Dificultad para el manejo de personal	8	33.3
No encuentro dificultades	7	29.2
Dificultad para aplicar conocimientos adquiridos a problemas específicos en el trabajo	6	25.0
Dificultad para las relaciones humanas	5	20.8
Deficiencia en su formación práctica	2	8.3
Dificultad para la toma de desiciones	2	8.3
Conocimientos obsoletos	1	4.2
Dificultad para comunicarse	1	4.2
Falta de creatividad	1	4.2
Pocas estrategias de optimización de recursos	1	4.2
Planeación inadecuada del trabajo	1	4.2
Falta de preparación en el área de la educación	1	4.2
Falta de recursos por parte de la empresa	1	4.2
Conocimientos básicos insuficientes	0	0.0
Deficiencia habilidad para el manejo de equipo, maquinaria, etc.	0	0.0

Fuente: Muestra de empresas encuestadas en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las empresas podían contestar más de una respuesta

En la tabla No. 51 las egresadas mostraron razones de insatisfacción hacia su profesión y un buen número de ellas refirió que las funciones ajenas a su formación o puesto les causa dicha insatisfacción, esto concuerda con los referido por las empresas ya que para ellas también es una dificultad que las nutricionistas desempeñen cargos administrativos y de manejo de personal cuando no se tiene la preparación previa para esto. Sin embargo hay nutricionistas preparadas en éstas áreas que seguramente no muestran las mismas dificultades.

Tabla No. 83 Formas en las que se han superado las limitaciones que enfrentan (N=17)

<b>Formas en las que se han superado las limitaciones que enfrentan</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Solicitan asesoría de expertos	9	37.5
Consultan bibliográfica sobre el tema	7	29.2
Ninguna	6	25.0
Toman cursos	5	20.8
Otro	2	8.3

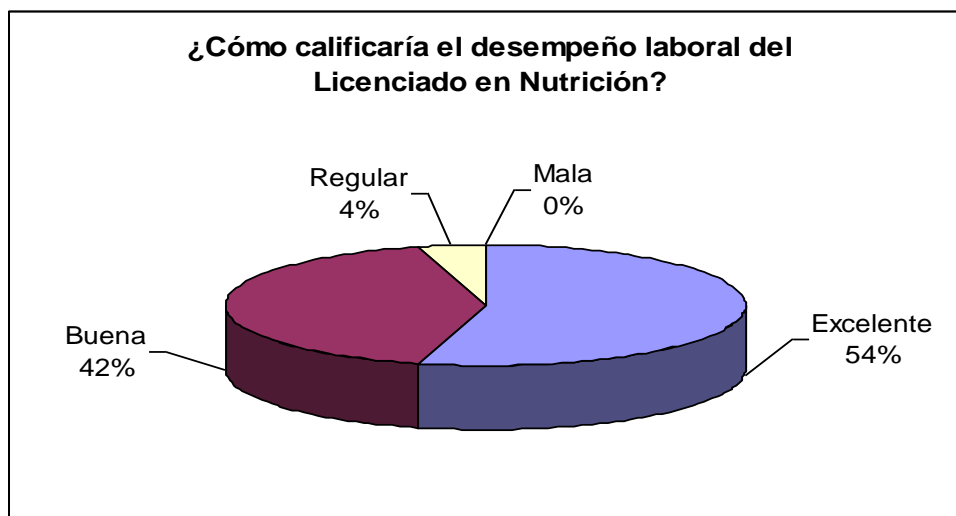
Fuente: muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

\*Las empresas podían contestar más de una respuesta

Las empresas que han encontrado dificultades son 17, de éstas El 37% han solicitado ayuda de expertos para superar las limitaciones de las nutricionistas, el 30% han consultado además bibliografía. El 20% de las empresas ha hecho que las profesionales tomen cursos. Es importante mencionar que seis de las empresas no han superado las limitaciones que enfrentan las profesionales en nutrición.

Con la tabla anterior se muestra que a pesar de las dificultades se han encontrado soluciones al respecto, aunque en lo personal creo que la solución más conveniente es la especialización del profesional en su campo de trabajo y que sea éste y no otros expertos (37%) los que superen las limitaciones. (Situación que solo el 20% de las empresas realiza). Hay otro 25% de las empresas que no toman cartas en el asunto probablemente por que las dificultades no representan situaciones urgentes.

Gráfica No.22



Fuente: muestra de empresas encuestadas con el cuestionario No. 3 en Octubre y Noviembre del 2006

Anteriormente se calificó la satisfacción de la empresa con respecto al trabajo del profesional, lo cual reflejó que la mayoría está muy satisfecho o satisfecho y solamente una empresa refirió estar insatisfecho. La pregunta anterior es un poco más específica y se preguntó después de haber mencionado las dificultades y limitaciones de los egresados por lo que razón principal fue encontrar diferencias entre las respuestas antes y después de haber mencionado dichas limitaciones. Esta vez la escala es de mala a excelente como distractor, sin embargo no hubo ninguna calificación de “mala” sino que el 4% mencionó el desempeño como “regular” probablemente la misma persona que se sentía insatisfecho con el desempeño en la gráfica No. 19, las calificaciones de excelente (54%) y buena (42%) concuerdan con las de satisfechos y muy satisfechos que anteriormente respondieron. Puede decirse que en general el desempeño de los profesionales en nutrición es bien visto por parte de las empresas.

## IX. DISCUSIÓN

En el desarrollo de la historia y más aún en nuestra cultura, la mujer ha jugado un papel importante en el cuidado de la familia siendo ella en su mayoría la encargada de velar por la alimentación de los suyos es por esto que la nutrición es ejercida mayormente por mujeres. Es importante aclarar, que las instituciones que ofrecen esta licenciatura, no restringen el acceso a los hombres y que los diferentes campos profesionales pueden ser desarrollados indistintamente con el mismo nivel de calidad.

Sobre el origen sociofamiliar, se puede decir que la mayoría de nutricionistas son hijos de padres profesionales o dueños de un negocio propio por lo que han tenido mejores oportunidades de estudio y profesionalización que muchos otros grupos de la población guatemalteca. Un dato interesante se ve en la ocupación de la madre, que al contrario del padre, un buen número de madres son amas de casa, o tienen alguna ocupación no profesional, de esto se puede decir que en Guatemala ha crecido la necesidad de independencia y profesionalización por parte de la mujer, ya que se ha incrementado el número de profesionales de sexo femenino, aún más en el caso de la Licenciatura en Nutrición.

Con respecto al trabajo de graduación o tesis lo cual ha sido un requisito de las universidades durante mucho tiempo, ha sido para muchos un “obstáculo” para poder graduarse, no es sino hasta el año 2005 que algunas universidades han optado por exámenes privados o con prácticas profesionales como opción a la titulación, como es el caso de la USAC y la UFM, solamente la UVG tiene como requisito formal el trabajo de Graduación. Es previsible que el porcentaje de titulación se incremente en el futuro tomando en cuenta que las instituciones educativas han dado apertura a diferentes opciones de titulación. En la pruebas de Ji cuadrado no se encontró una relación significativa entre poseer el título profesional y tener o no un empleo es decir muchos profesionales con pénsum cerrado, trabajan actualmente. En este sentido no se menosprecia la realización de la tesis ya que es un espacio privilegiado para formar profesionales en el campo de la investigación, y su importancia en la formación académica ha sido bien reconocida

No titularse se debe en su mayoría a compromisos laborales, esto por la necesidad inmediata de comenzar a trabajar, también refirieron que la titulación está en proceso, no obstante muchos de ellos al empezar a trabajar convierten la titulación en un compromiso secundario y esto no les permitiría optar a un postgrado, obtener un colegiado o aplicar a trabajos donde posiblemente estén mejor remunerados si tuviera el título profesional.

Los egresados que han realizado sus estudios de postgrado lo han hecho ya cuando se insertan en el mundo laboral conocen más el mercado de trabajo, otros han optado por irse al extranjero inmediatamente después de culminar su licenciatura en el área de su interés. Es probable que la elección del postgrado esté condicionada por la oferta de postgrados que existen en el país, es necesario que se creen postgrados dirigidos a profesionales en nutrición según las áreas que demanda las empresas empleadoras, situación que se comentará más adelante. El bajo porcentaje de egresados con estudios de doctorado se explica en la falta de oportunidades de este tipo de estudios en el país, si comparamos este resultados con las demandas educativas en las empresas vemos que hay un incremento en las necesidades de especialización en forma de doctorado y hasta post doctorados, situación que deben evaluar las universidades para promover estudios en el extranjero a través de programas de becas, o crear doctorados en el país.

Cuando se compara la situación laboral de los nutricionistas evaluados en este estudio, con el estudio realizado por Buonafina, I, hace 5 años, la situación del empleo es favorable, ya que ha habido un incremento de profesionales que laboran en el área de la nutrición. Esto es una situación que debe adquirir especial atención por parte de las instituciones educativas ya que en los próximos años se incrementará el número de egresados debido a la actual oferta educativa.

Hablando de los mercados de trabajo propiamente, el ejercicio en una clínica privada, les da a los nutricionistas autonomía e independencia en su trabajo la mayoría de veces, convirtiéndose en “patrones” en lugar de “empleados” y posibles generadores de empleo, esta es una ventaja de la carrera, ya que se puede incursionar en el ámbito privado mucho más rápido que otras profesiones. Es necesario que se realice una revisión de programas

de estudio para determinar si los conocimientos, habilidades y actitudes que se incluyen en la formación universitaria son suficientes para que los nutricionistas se desarrollen con el mayor éxito posible en el ejercicio profesional privado, o sin embargo se necesita un estudio específico para conocer con mayor detalle las características de este campo de trabajo y su relación con la formación universitaria y determinar las razones por las cuales en la mayoría de egresados no representa la mejor remuneración económica ni tampoco representa el trabajo principal.

Es importante que se comprenda que no todas las personas desempleados son inactivos en la profesión ya que aquellos nutricionistas que se encuentran en su trabajo de graduación o realizando un postgrado, o aquellos que están buscando empleo son profesionales que si incursionan en el ámbito, solamente que no se han insertado en el mundo laboral, a estos les llamaremos desempleados activos o desempleados dentro de la fuerza laboral; los “desempleados inactivos” si están fuera del mundo laboral en su mayoría por decisión propia, o porque se han dedicado a su hogar.

De forma general se puede decir que la demanda es mayor que la oferta (en la disponibilidad de nutricionistas con relación a la cantidad de puestos de trabajo) ya que hay un total de 194 empleos para 141 nutricionistas. Sin embargo, aunque no se determinó la cantidad de subempleo, una buena cantidad de nutricionistas laboran en proyectos de corta duración, fines de semana o clínicas que funciona pocas horas si tomamos como referencia un trabajo de 30-40 horas semanales, de esto se infiere que de los 194 empleos, una buena parte de ellos no son empleos, estables o con algún tipo de contratación por lo que el mercado laboral se inclina hacia la “Oferta es igual a la demanda”<sup>10</sup> al ver la tasa de empleo constante, el mercado laboral y de recursos humanos interactúan de forma positiva ya que la oferta de uno corresponde a la demanda del otro y viceversa (Casi el 100% de los nutricionistas activos poseen por lo menos un empleo).

---

<sup>10</sup> (Flores, M. 2003 pp web)

Para poder analizar de una forma más profunda la situación laboral de los egresados, se propuso cinco hipótesis acerca de la relación significativa entre el empleo con las siguientes variables: sexo, edad, titulación, estado civil y escolaridad de los egresados.

De todos ellos solamente se encontró una relación de dependencia, esta fue entre tener o no un empleo y la escolaridad de los egresados, todos los profesionales que han realizado un estudio de postgrado de una forma u otra es porque desean incursionar en áreas específicas de la nutrición y es por esto que se han abierto un campo considerable en el mercado de trabajo. Con respecto al sexo, no hay una diferencia significativa que sea desfavorable para el hombre o la mujer<sup>11</sup>, de la misma forma estar casado o soltero no afecta significativamente el tener o no un empleo, de la misma forma ocurre con la edad, y tener o no el título, tanto nutricionistas jóvenes recién graduados como aquellas que no lo son, poseen trabajo. Si bien es cierto estos resultados son positivos para aquellos egresados recién graduados, no obstante si comparamos estos resultados con lo descrito por la empresas, los requisitos de mayor importancia para varias de ellas son precisamente la titulación y la experiencia profesional, situación desfavorable para los nutricionistas menores de 35 años (a mayor edad, mayor experiencia profesional) y para todos aquellos que no se han titulado. Con respecto al sexo y el estado civil no hay una discriminación hacia el nutricionista en el mundo laboral. Con respecto al tener o no el título profesional, el resultado obtenido quiere decir que algunas empresas o instituciones no ven este requisito como prioridad, ya que contratan nutricionistas sin que posean el título, salvo aquellas que necesiten el colegiado activo. Esto es una situación que puede ser desfavorable ya que como se mencionó anteriormente, el poseer el título puede abrir posibilidades de especialización, y el obtener un colegiado obliga al profesional a mantenerse actualizado.

Con respecto al tiempo que les ha tomado insertarse al mundo laboral, muchos de ellos lo han hecho después de seis meses de haber culminado estudios, pero muchas veces los profesionales encuentran trabajos que pueden ser considerados como

---

<sup>11</sup> En la tabla No.36 se describen situaciones de rechazo a dos nutricionistas de sexo masculino por parte de empresas que requerían mujeres específicamente, sin embargo en el análisis comparativo, solo se tomó en cuenta si trabajaban o no, debido a que los hombres encuestados si trabajan, no se considera que el mercado de trabajo tenga preferencia por un sexo en específico.

“subempleos<sup>12</sup>” durante el año siguiente al haber egresado o mientras realizan su trabajo de graduación y esto no les proporciona estabilidad laboral, probablemente sea el caso de las personas que encontraron un empleo estable hasta después de un año de haber cerrado el plan de estudios. Aunque estos resultados son satisfactorios ya que un buen número refirió haber trabajado en menos de seis meses, es necesario comparar este resultado con análisis futuros para determinar si la oferta educativa concuerda con la oferta de trabajo.

El conocer los medios para conseguir un empleo es una situación importante que se debe conocer para determinar de qué forma un profesional puede conseguir un empleo. Las empresas al tener una recomendación se sienten más confiados acerca del profesional al cual evaluarán para un posible trabajo, cuando llegan a la empresa deben cumplir con otros requisitos como entrevista y el tener experiencia en un área específica.

Relacionado a esta pregunta se han obtenido respuestas que indican el papel fundamental que puede desempeñar la universidad en la integración de los egresados en el mundo laboral, por lo que existe la posibilidad de que las instituciones a través de la organización adecuada contribuyan de una forma más directa a la inserción de sus egresados en el mercado de trabajo.

A la pregunta “Empresas en las cuales fue rechazado o rechazó un empleo” , los resultados se muestran en la tabla No. 33 en la cual destaca dos situaciones en las cuales las empresas han rechazado a nutricionistas de sexo masculino ya que los trabajos son específicos para mujeres como lo es en el caso de empresas (mercadeo, ventas) que dirigen sus productos o programas para el consumo femenino y por esto desean que las personas que lo promuevan sean mujeres, o los lugares de trabajo como centros de reducción de peso y masajes o salones de belleza que son lugares donde mayormente son frecuentados por mujeres.

---

<sup>12</sup> Subempleo: empleo asalariado en el cual se desea trabajo adicional y están disponibles para el mismo durante el período de referencia.

Por otro lado, si la situación del mercado laboral fuera desfavorable (ofertas de trabajo menores a la oferta de profesionales) habría más rechazos de empleos que profesionales rechazando empleos, esto quiere decir que los nutricionistas pueden decidir si un trabajo les conviene o no y no tomarán un empleo sólo por “necesidad” y pueden optar por otro que consideren cubre mejor sus expectativas profesionales y laborales.

Hablando de los empleos propiamente se ve que hay un número considerable de nutricionistas con más de un empleo, esto quiere decir que probablemente un empleo no llena o no cubre las necesidades o expectativas económicas o profesionales y se necesitan más empleos para tener una menor remuneración. Se observa que las empresas donde laboran los nutricionistas son de todo tipo en el área de salud, mercadeo, farmacéutico, hospitales, universidades.

Algunos profesionales han alcanzado puestos altos como jefes, directores, gerentes, por lo que los profesionales tienen la capacidad no solo de velar por la situación alimentaria nutricional sino de dirigir, organizar, implementar, administrar y ser verdaderos líderes en sus lugares de trabajo. Actualmente en Guatemala se están abriendo nuevos campos en la industria de alimentos, en la investigación, y en la aplicación de proyectos de salud pública, y esto lo podemos ver en la creación de puestos como coordinadores o jefes de áreas específicas referentes a estas áreas.

Relacionando de una manera más profunda, las empresas donde labora las nutricionistas y sus funciones, podemos determinar el mercado laboral de los mismos.

El mercado laboral de la nutrición clínica, ya sea pública o privada, en instituciones públicas o privadas, es el área donde más nutricionistas laboran, posiblemente porque la enseñanza de la nutrición se originó en los hospitales, y la práctica profesional le da mucho énfasis a la labor clínica, además todas las universidades dentro de su plan de estudios contempla este mercado, aun más la UFM es una escuela que se ha especializado en esta área. Como se ha mencionado anteriormente, la nutrición clínica también le permite al egresado trabajar por su cuenta.

Con relación al campo de la Nutrición Aplicada, Salud Pública y/o desarrollo de proyectos es mucho menor en relación al campo de la clínica, la mayoría de nutricionistas que laboran en este campo dependen de la contratación por parte de OG`s, ONG´ y OI´s, que tienen proyectos dirigidos a nutrición, educación y salud, por lo que las oportunidades de empleo no son similares en número al de la nutrición clínica. Guatemala es un país con un alto índice de pobreza y desnutrición, en el cual si las instituciones comienzan a invertir más recursos en combatir la pobreza y la desnutrición con recursos humanos calificados, los nutricionistas tendrían mayores áreas de oportunidad para laborar en este campo. Conforme al crecimiento sociodemográfico del país, y conforme al crecimiento de la demanda de una atención integral en salud, se hace necesario el crecimiento y desarrollo de los nutricionistas en el interior de la república, mercado de trabajo que ofrece muchas oportunidades para mejorar la situación alimentaria y nutricional de la población.

En el campo de la administración de servicios de alimentación, es un mercado laboral en crecimiento, ya que las instituciones como hospitales, restaurantes, hotelería, entre otros, reconocen la contratación de un profesional en nutrición para el manejo eficiente de un servicio de alimentación. Para algunos nutricionistas, la administración de servicios de alimentación es un servicio de asesoría, lo que también permite al egresado trabajar por su cuenta.

En el campo de las ciencias de alimentos, solamente dos universidades lo incluyen en su plan de estudios, por lo que se espera que la cantidad de nutricionistas que laboran en este sector sea reducido, sin embargo, sí hay una demanda de nutricionistas, los cuales se están abriendo campo en las áreas de análisis sensorial y químico de alimentos, trabajando para empresas de talla multinacional. Por otro lado, las empresas del área de la industria de alimentos demandan profesionales con experiencia en esta área y con estudios de especialización. Para esto se recomienda hacer un análisis más profundo de las funciones y desempeño del nutricionista en esta área y la congruencia con el plan de estudios cursado.

Con respecto a la educación y la investigación, los nutricionistas han incrementado su mercado de trabajo, en el caso de la docencia, la apertura de nuevas escuelas de nutrición demanda mayor cantidad de profesionales en este sector. Por otro lado la investigación es un área en la cual laboran algunos nutricionistas sin embargo destaca como segundos o terceros empleos, probablemente con empleos de corta duración o medio tiempo, solamente un nutricionista con grado académico de doctorado reportó la investigación como una función principal.

Por último en el área del mercadeo y la administración de empresas (propia o no) se registró un buen número de egresados, el cual ha tenido que especializarse en estas áreas, ya que en los planes de estudio no se contemplan estas áreas, sin embargo las empresas farmacéuticas, y aquellas que se dedican al mercadeo de alimentos y productos para la salud, están demandando nutricionistas con conocimientos en áreas administrativas y de mercadeo y los egresados que laboran en este tipo de empresas han referido mejor remuneración que las áreas propias a la nutrición.

Con respecto a las jornadas representadas como horas de trabajo, las nutricionistas que laboran más horas a la semana en un solo trabajo son aquellas que poseen solamente un trabajo; aquellos que poseen dos, tres o cuatro trabajos laboran medio tiempo en cada uno de ellos, o le dedican pocas horas a la semana a los trabajos menores, como por ejemplo los que trabajan en docencia, trabajo que en algunas ocasiones no requiere de una presencia de ocho horas en el lugar de trabajo y esto les permite atender otras actividades y labores. De igual forma algunas clínicas privadas son atendidas en jornadas laborales pequeñas, o fines de semana. Con esto se puede inferir que las nutricionistas con tres o cuatro trabajos, dedican muchas horas a la semana a trabajar probablemente porque necesitan esa cantidad de trabajos para obtener una mejor remuneración y completar su jornada laboral ya que solamente con un trabajo no lo obtendrían.

Los nutricionistas que poseen un solo trabajo bien remunerado son aquellos que sobrepasan el salario mínimo hasta 10 veces. Pero aquellos peor remunerados son aquellos que poseen más trabajos. Podemos inferir la nutrición es una profesión con un

mercado de trabajo creciente y favorecedor, sin embargo los trabajos mejor remunerados no muestran este mismo crecimiento.

Tener más de un trabajador a su cargo, refleja el grado de responsabilidad de los puestos de trabajo, muchos nutricionistas que laboran como jefes, directores, coordinadores de algún área, son puestos de trabajo que requieren liderazgo y organización de su grupo de trabajo, y esto es positivo ya que el profesional desarrolla sus destrezas y habilidades como líder. Sin subestimar otros puestos de trabajo, esto desafortunadamente no representa la mayoría, además hay que considerar que hay un buen número de nutricionistas trabajando en clínicas privadas, la cual no requiere del manejo de mucho personal, pero a su vez requiere de una administración eficiente de los recursos materiales y económicos para permanecer dentro del mercado de trabajo de la clínica privada.

El desarrollo del trabajo de los profesionales, sea en una clínica privada o en una empresa o institución no puede llevarse a cabo si no es con el trabajo integral de varios equipos de trabajo, es por eso los egresados laboran con otro tipo de profesionales.

Para un profesional es muy importante el actualizarse en campos ajenos o no a su área de trabajo para poder desarrollarse a un máximo nivel en su puesto de trabajo, lo cual refleja la creciente necesidad de realizar estudios de postgrado, maestría o doctorado. El mercado laboral de los nutricionistas requiere especialización en diferentes áreas, ya que probablemente los conocimientos básicos proporcionados en la licenciatura y los adquiridos en la experiencia laboral no se hacen suficientes en un mundo con cambios constantes en la ciencia y la tecnología.

Si el profesional alcanza un buen desarrollo profesional, y se siente realizado en su lugar de trabajo, será un profesional con una alta estimación profesional y en este sentido la remuneración económica y las prestaciones laborales son importantes importante ya que vivimos en una sociedad en la cual la estabilidad financiera es importante para mejorar la calidad de vida, y esta es la razón principal por la cual muchos se encuentran

insatisfechos con la profesión, ya que sienten que la nutrición no les permite alcanzar la estabilidad económica que desearían.

Anteriormente se discutió, que el mercado laboral en Guatemala sí ofrece suficientes puestos de trabajo para la creciente oferta de recursos humanos, esto se observa también en el hecho de algunos nutricionistas han creado sus propios puestos de trabajo mediante la creación de clínicas privadas, sin embargo muchos de estos puestos de trabajo no son lo suficientemente bien remunerados ni tienen la estabilidad laboral para que los nutricionistas sólo opten por un trabajo y por eso la mayoría de ellos expresó que las oportunidades de trabajo son regulares, ya que no hay los suficientes trabajos que puedan satisfacer las necesidades económicas y profesionales de los profesionales y tampoco cumplen con sus expectativas profesionales, sino que más bien coexiste el subempleo, proyectos de corta duración, docencia, asesorías temporales, entre otros. En otras palabras, existe la oportunidad de empleo, pero algunos de éstos no satisfacen las necesidades personales, laborales y económicas del profesional.

Frente a las dificultades para encontrar empleo, resulta favorable que este campo profesional tenga capacidad para emplear a un porcentaje alto de egresados, sin embargo es necesario que el licenciado en nutrición tenga un reconocimiento semejante a otros profesionales de la salud, tanto en salario como en el nivel de responsabilidad de acuerdo a sus funciones.

La estabilidad laboral de los profesionales también se refleja en el grado de aceptación hacia su profesión, al sentirse aceptados, serán profesionales felices en sus puestos de trabajo, ya que se sentirán importantes, valorados y esto es importante para el crecimiento y desarrollo profesional dentro de una empresa. Aquellos que no se sienten aceptados, o han contestado “regular” probablemente ven en mejores condiciones a otro tipo de profesionales, o piensan que no son vistos como profesionales para la toma de decisiones, al final, esta es una opinión muy personal de cada uno de los profesionales, en el cual solamente se puede inferir.

En Guatemala, ninguna institución de educación superior ha realizado estudios para dar un seguimiento al empleo de sus egresados, y son pocas las instituciones que han creado un departamento de orientación vocacional, cuya finalidad tendría ayudar a los egresados a hacer una selección adecuada de su carrera profesional. Al crear este tipo de orientaciones se reduciría la insatisfacción de los profesionales al terminar su carrera y se evitaría el desempeño de otros tipos de trabajo no relacionados con la nutrición.

Siguiendo la metodología propuesta por la ANUIES<sup>13</sup> en su *Esquema Básico para Estudios de egresados en Educación Superior*, aquellas personas que tienen un amplio conocimiento y criterio sobre las actuales necesidades laborales, educativas y perfiles de formación son aquellos considerados como expertos y/o especialistas, es por esto que se contactó a tres profesionales de la nutrición, cada uno especializado en diferentes ramas, con una amplia trayectoria laboral y de investigación. La trayectoria de estos profesionales considerados como expertos se muestra en las tablas No.55-60. Para los expertos, los requerimientos educativos actuales no pueden ser específicos sino más bien se deben reforzar los planes de estudio en todas las áreas de la nutrición, no como cursos agregados ya que no sería un plan de estudios que puede cubrirse en cinco años, sino como talleres, investigaciones que permitan al estudiante cubrir temas que actualmente no son enseñados, o que no se imparten de una manera específica. En el tema sobre los requerimientos que demanda el mercado de trabajo, los expertos tienen opiniones variadas, aunque todos opinan que para conseguir un trabajo, los conocimientos básicos de la licenciatura, eso sí, para aquellos egresados que no tienen experiencia, porque será a través de ésta que el profesional conocerá su campo de trabajo y las empresas o instituciones reconocerán en él la capacidad para ciertos tipos de empleos.

Si se retoma el tema de los requerimientos educativos y laborales, en las universidades al tratar de proporcionar lo básico en conocimientos teóricos y prácticos, no ha quedado espacio para la reevaluación de los planes de estudio y compararlos con la

---

<sup>13</sup> Anuiés: Asociación nacional de Instituciones de Educación Superior, México, 1998 “*Esquema Básico Para Estudios de Egresados en Educación Superior*”

demanda laboral, por esto, los expertos han opinado en su mayoría, que en los planes de estudio no se están cubriendo todos los aspectos que han sugerido incluir, por otro lado, la importancia del postgrado para continuar reforzando conocimientos de licenciatura y conocimientos nuevos es indudable, como parte del requerimiento educativo y laboral.

También es indudable la conexión que existe entre el nivel académico de una universidad y la aceptación de sus egresados en el mundo laboral, por eso las casas de estudio no pueden desentenderse de la actualización y competencias de sus egresados. En Guatemala aún no se realizan seguimiento de egresados para cada universidad, trabajos que serían de mucha importancia para la reevaluación de los planes de estudio. Está claro que de la solvencia en la que se encuentren los egresados, dependerá la imagen de la universidad, sin embargo, el ser egresado de cierta universidad no asegura la entrada al mercado laboral, porque si tomamos en cuenta todos los resultados expuestos en este estudio, es el estudiante no la universidad quien tiene como referencia el mercado laboral, y son los estudiantes los que pueden contribuir a su mejora.

A manera de recordatorio, las empresas<sup>14</sup> contactadas fueron aquellas que emplean nutricionistas con un mínimo de 20 horas semanales, debido a que muchos profesionales están contratados medio tiempo en sus lugares de trabajo, y aún así reciben las prestaciones de ley.

Se especificó en la muestra el sector y el carácter de la institución, y de forma positiva se muestra que la participación de todo tipo de institución contribuye a proporcionar datos confiables para la interpretación de los resultados.

La demanda de nutricionistas es positiva ya que la mayoría de empresas encuestadas no tiene solamente un profesional, sino que han visto la necesidad de contratar varios, probablemente porque se atienden a grupos grandes de población los cuales serían difíciles de atender con un solo nutricionista. Los puestos de las nutricionistas, en su

---

<sup>14</sup> Las empresas al ser encuestadas, pidieron la confidencialidad del nombre de las empresas y sus datos generales por lo que se respetará esta petición

mayoría son vistos como profesionales líderes de departamentos específicos a la carrera por lo que son trabajos con un alto grado de responsabilidad, y aún los que no lo son, el trabajo está bien diferenciado a otro tipo de profesionales con campos similares. Es importante mencionar que los nutricionistas están incursionando en campos administrativos ya que hay empresas que están contratando profesionales para que promuevan productos (mercadeo) administren ventas (gerencia), todos ellos relacionados con la nutrición y la salud.

Como se mencionó anteriormente, la demanda de nutricionistas es buena por parte de las empresas por las siguientes razones a) vemos que el número de nutricionistas por institución es mayor a uno. b) las empresas han mostrado una satisfacción generalizada en relación al desempeño, c) las empresas consideran indispensable la labor del nutricionista y d) las empresas planean contratar más nutricionistas en los próximos cinco años como respuesta a la demanda de una atención integral en salud, asesoría en procesos de producción, desarrollo e implementación de proyectos, administración y optimización de recursos entre otros. Los nutricionistas han demostrado poseer las capacidades y habilidades necesarias para cada uno de los puestos de trabajo y por esta razón las empresas ven un potencial, el cual beneficiará a las generaciones futuras de profesionales.

En general las empresas reconocen la necesidad de capacitación y actualización de los profesionales no porque tengan conocimientos deficientes, sino por los constantes cambios en la ciencia y la tecnología que requieren que los profesionales estén al día, es por esto que las empresas se han dado la tarea de organizar ellos mismos las capacitaciones, en algunas ocasiones, en otras se ha pedido una ayuda externa, al final, todos reciben algún tipo de actualización el cual puede permitir un posterior estudio de postgrado y crecimiento profesional.

Anteriormente los profesionales han mencionado en qué tipos de áreas requieren especializarse para mejorar sus capacidades en su área de desempeño, aunque no han mencionado, qué tipo de actualización, las empresas lo demandan en forma de postgrados, maestrías, doctorados y hasta post doctorados, por lo que se confirma la

necesidad y la creciente especialización de la nutrición. También cabe mencionar que solamente una empresa no refirió requerir algún tipo de postgrado, pero sí el resto, situación que no concuerda con el número actual de profesionales con postgrados. Es necesario que se creen mayores oportunidades de especialización para los profesionales, creando postgrados, maestrías y doctorados en las áreas que las empresas demandan, como lo son estudios especializados en nutrición clínica, salud pública, mercadeo, postgrados que si se ofrecen las universidades del país, menos la nutrición clínica, la cual fue requerida por la mayoría de empresas o instituciones.

Los profesionales han tenido limitaciones y dificultades al desempeñar sus funciones en sus lugares de trabajo, las áreas con limitaciones son aquellas que no son propias a las áreas de formación en el plan de estudios, al referirse a conocimientos administrativos y manejo de personal en su mayoría. Para solventar estos problemas se ha pedido ayuda de expertos en algunos casos, y en otros son los mismos profesionales los que se actualizan, la primera situación es preocupante ya que son los profesionales los que deberían de solucionar los problemas. Sin embargo, algunos nutricionistas han desempeñado bien estas funciones conforme a la experiencia y la actualización educativa.

Por último la gráfica se califica de forma general al profesional en nutrición, siendo una minoría no significativa aquel o aquellos profesionales que no han llenado las expectativas de la empresa, en su mayoría tienen una opinión favorable, con respecto a su formación y desempeño, rasgos positivos que abrirá puertas para posibles promociones, aumentos, desarrollo personal y profesional.

## X. CONCLUSIONES

1. Durante los últimos cinco años, el mercado laboral del nutricionista en Guatemala, favorece a las generaciones futuras a abrirse nuevos campos o áreas de desempeño, ya que la tasa de participación está aumentando y la tasa de desempleo disminuyendo.
2. El mercado laboral del nutricionista presenta una situación de “Oferta de profesionales menor que la demanda de empleos” o “demanda de empleos mayor que la oferta de profesionales” al haber encontrado más empleos que profesionales, sin embargo una buena parte de segundos y terceros empleos no son trabajos estables, no poseen contratación y no son lo suficientemente bien remunerados.
3. Después de analizar los datos de Ji cuadrado, actualmente en Guatemala no existe una discriminación de sexo, edad, estado civil o poseer título profesional para que un profesional consiga un empleo, sin embargo se han dado casos aislados de discriminación en cualquiera de estos rubros que no representan una estadística significativa.
4. El que los egresados trabajen mayormente en áreas relacionadas con la nutrición y la alimentación, muestra que los planes y programas de estudio están de acuerdo con el campo de trabajo de sus egresados, sin embargo cabe mencionar que se supone que la respuestas a esta pregunta se basaron en el perfil particular de cada escuela o facultad de acuerdo con el plan de estudios vigente en el período en que los egresados cursaron la licenciatura.
5. Los nutricionistas, en su mayoría, realizan varios trabajos relacionados con la profesión ya que con uno sólo no han llenado sus expectativas mayormente de carácter económico.
6. El mercado de trabajo en la clínica privada, demuestra una ventaja para los profesionales en nutrición, ya que es una oportunidad de crear su propio empleo,

con autonomía e independencia laboral en la mayoría de los casos. En otros casos la clínica privada se ha convertido en una segunda opción para aquellos profesionales que con su primer trabajo no llenan sus expectativas económicas o realizan trabajos de medio tiempo.

7. Con relación al mercado de trabajo en la Salud Pública o Nutrición Comunitaria y en congruencia con la situación alimentaria del país el cual un gran porcentaje de la población padece desnutrición crónica, los profesionales en este mercado representan una minoría, y la demanda algunas veces requiere que los profesionales se trasladen al interior de la república los cuales representa una limitación ya que la mayoría de nutricionistas reside en la ciudad capital.
8. En relación con el mercado de trabajo en la Ciencia y Tecnología de Alimentos, se demostró que sí hay demanda de profesionales y que los nutricionistas son capaces de integrarse a la ciencia de los alimentos, sin embargo es un área en el cual la demanda requiere de profesionales con estudios de especialización.
9. En relación con el mercado de trabajo de la Administración de Servicios de Alimentación o Colectividades, la demanda es grande, y las funciones en algunas ocasiones son de carácter administrativo.
10. Con respecto a la docencia, es un campo de trabajo que se ha incrementado durante los últimos cinco años, debido a la apertura de nuevas escuelas de nutrición en el país. Además es un campo de trabajo que en su mayoría representa para los profesionales un trabajo adicional a su primer empleo, y por consiguiente una entrada adicional a su economía.
11. La investigación fue uno de los campos de trabajo en el que se informó el menor porcentaje de ocupación, esto es un tema de interés, ya que las instituciones educativas deben incrementar la formación de sus estudiantes en investigación para favorecer el desarrollo del campo profesional

12. El mercado laboral de nutricionista, aunque es una ciencia relacionada con la salud, no solamente se da en este sector, sino que se ha incrementado el desempeño de la profesión en áreas como el mercadeo, la administración, la economía y la agricultura, por lo que actualmente y más en un futuro habrán profesionales especializados en estas áreas lo cual contribuirá al esfuerzo multidisciplinario para mejorar la salud y la situación alimentaria y nutricional de la población guatemalteca.
13. El mercado laboral del nutricionista, no se caracteriza por una buena remuneración económica ya que es alto el número de profesionales que necesitan más de un trabajo para sentirse satisfechos en relación a su economía, además la cantidad de empleos estables no son las suficientes para alcanzar al cien por ciento de los egresados cada año.
14. Poseer el título profesional, es uno de los requisitos más importantes que las empresas toman en cuenta para la contratación de Licenciados en Nutrición, situación que pone en desventaja a los egresados que aún no lo tienen. Además se está demandando la realización de estudios de postgrado tanto a nivel de maestría como de doctorado.
15. Las empresas o instituciones que demandan nutricionistas en el área clínica, son: hospitales públicos, hospitales privados, ligas, patronatos, clínicas familiares, clínicas privadas y empresas que promocionan productos farmacéuticos o comerciales que requieren de algún tipo de monitoreo clínico para sus consumidores.
16. Las empresas las cuales demandan nutricionista en el área de la Nutrición Aplicada/Salud Pública son: Ministerios y Secretarías del Estado, Organizaciones Gubernamentales –OG's, No gubernamentales – ONG's, Organismos Internacionales –OI's, empresas dedicadas a programas de salud comunitaria en el

sector privado y empresas que posean programas internos de salud pública para sus empleados.

17. Las empresas que demandan nutricionistas en el área de la Industria de Alimentos son: Empresas de consumo masivo de alimentos (nacionales o internacionales), empresas dedicadas a la producción de alimentos en donde mayormente los nutricionistas están desempeñando funciones de analistas sensoriales y analistas químicos de productos para consumo masivo.
18. Las empresas que demanda nutricionistas en el área de servicio de alimentación son: hospitales públicos, privados, fábricas, farmacéuticas y cualquier empresa o institución que posea un servicio de alimentación para empleados o para la población que atiende, estos puestos en su mayoría son ocupados por profesionales que no solamente laboran en la administración del servicio sino que también realizan otras funciones relacionadas con la nutrición clínica o aplicada.
19. En el campo de la Educación Alimentaria, se da a todo nivel y en todas las áreas de la nutrición, las empresas que mayormente demandan el servicio de un profesional en nutrición son: universidades, colegios y empresas con programas de salud pública públicos o privados.
20. Las empresas dedicadas al mercadeo de productos farmacéuticos, nutricionales, o alimentos de consumo masivo demandan un buen número de nutricionistas, las cuales se han dedicado mayormente a la visita médica, a la administración, y mercadeo, realizando estudios de actualización y post grados ya que han sido áreas deficientes en la formación académica.
21. La formación académica de los profesionales es bien visto por parte de las empresas al reconocer la eficiencia y el buen desempeño, reflejándose en los altos grados de satisfacción referidos por las instituciones con respecto a los profesionales en nutrición.

## XI. RECOMENDACIONES

1. Un estudio de mercado laboral de egresados se debe considerar como parte del proceso de evaluación de la formación de profesionales, no sólo para conocer las características laborales y su ubicación en el mercado de trabajo, por esto es recomendable que cada universidad realice un estudio de mercado específico en relación al perfil de sus egresados y así determinar la congruencia entre la oferta educativa y la demanda laboral.
2. Es necesario que en las instituciones exista un departamento que proporcione ayuda a los egresados de licenciatura en el momento de su incorporación al mercado de trabajo ya que es indudable que este proceso entre la vida del estudiante y su integración al mundo laboral, representa un conflicto e incertidumbre en muchos casos.
3. Las escuelas de nutrición deben realizar campañas de difusión que permitan un mayor conocimiento del profesional, su perfil y sus áreas de desempeño.
4. En este estudio se han obtenido datos generales sobre el mercado laboral diferentes campos profesionales, sin embargo para emitir conclusiones mas acertadas es necesario que se realicen estudios específicos para cada área donde se analicen las funciones, desempeño, y campos de trabajo en la Nutrición Clínica (Privada y Hospitalaria), Ciencia y tecnología de alimentos, Nutrición Aplicada/Salud Pública, y Administración de Servicios de Alimentación, así como también en nuevas áreas en los cuales se han abierto puestos de trabajo (Mercadeo, Administración, Docencia e Investigación).
5. Es necesario que las escuelas de nutrición revisen las áreas en las cuales sus egresados se están desempeñando y reforzar las áreas con conocimientos deficientes con la finalidad de mejorar la calidad educativa de sus estudiantes y que estas características sean perceptibles por las empresas. Según el presente estudios las áreas

que presentaron debilidades que requieren de mayor especialización son la tecnología de alimentos, la educación, el mercadeo y la administración de empresas.

6. Que al crearse más estudios de mercado laboral de egresados de universidades específicas, se haga una evaluación para determinar posibles estudios de postgrado que permitan ampliar el campo de trabajo de los nutricionistas y ampliar así las posibilidades de empleo.
7. Es necesario que este tipo de estudios se realice una vez cada cierto tiempo, por lo menos cada cinco años para determinar si la situación socioeconómica y el crecimiento industrial del país permite que los profesionales se inserten al mercado laboral de una forma estable, de no ser así las escuelas de nutrición deber ser más estrictos con respecto al número de personas admitidas por año.
8. Para que un mercado laboral sea favorecedor, la oferta debe ser igual a la demanda, por lo que en estudios posteriores deben determinarse si la demanda laboral de nutricionistas sigue siendo favorecedora para la cantidad de nutricionistas que egresarán en los próximos años, tomando en cuenta las nuevas escuelas de nutrición que existen que no entraron en esta muestra por razones ya expuestas en la metodología.
9. Es necesario que en estudios posteriores se establezcan relaciones entre salario y edad, titulación, postgrado y tipo de institución en la que laboran para obtener conclusiones acertadas acerca de la situación económica de los nutricionistas
10. En estudios futuros completar la información de los cuestionarios con los siguientes aspectos.
  - a) Analizar especializaciones de clínicas privadas
  - b) Analizar especializaciones hechas como postgrados, maestría y doctorados
  - c) Determinar la prevalencia de subempleo de recién egresados y subempleo de egresados con más de tres años de haber culminado estudios.

d) Pedir las autorizaciones necesarias para crear un estudio de mercado laboral que permita hacer comparaciones entre universidades en temas tanto académicos como laborales y obtener el número exacto de egresados de cada universidad.

11. Con respecto a la creación y validación de los cuestionarios tomar en cuenta los siguientes aspectos.

a) Omitir datos personales de los egresados (dirección domiciliar, de trabajo, teléfonos domiciliarios), ya que basta con el correo electrónico, celular y teléfono del trabajo).

b) No incluir preguntas abiertas, incluir en la medida de lo posible preguntas que puedan ser contestadas como opción múltiple, especialmente cuando se requiere de razones u opiniones (en el caso del cuestionario dirigido a empresas en donde al pedir razones u opiniones la casilla no se contestó)

c) Limitar las respuestas múltiples a una sola respuesta como lo es en el caso de las preguntas dirigidas a los expertos y las preguntas a egresados, referentes a las tablas No. 31 y 32, 41, 50, 51,53, 57, 58, 60.

d) Ampliar rangos de horarios en la pregunta sobre Jornadas de Trabajo y rangos de salarios (añadir 15,000-20,000 y más de 20,000) y omitir en la medida de lo posible la opción Otros, tanto para horarios como para salarios.

e) Conforme a las prestaciones laborales, agregar aguinaldo y bono 14 como tipos de prestaciones laborales y omitir la opción Otros.

## XI. BIBLIOGRAFÍA

1. *Asociación de Estudiantes de Nutrición, Universidad del Valle de Guatemala*, 2005. texto disponible en <http://www.uvg.edu.gt/ae/asoden/>.
2. Alameda, J. *El mercado laboral en Puerto Rico: fundamentos básicos, análisis e interpretación, revista de economía de Puerto Rico*, Vol. 2, 2000., texto completo disponible en: [http://ceterisparibus.uprm.edu/articulos/vol2/mercado\\_laboral.htm](http://ceterisparibus.uprm.edu/articulos/vol2/mercado_laboral.htm)
3. Alens, A. *Estudio sobre la caracterización de necesidades prioritarios de Recursos Humanos calificados*". OIM, Guatemala, 1991.141pp.
4. American Dietetic Association, *Job descriptions: Models for the dietetics profession*. 2003.99pp
5. ANDEGUAT/ Ardón, M. E. *Perfil ocupacional del Nutricionista con grado de Licenciatura*, Guatemala mayo, 2002.
6. Anuies, *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior*. México 1998, texto completo disponible en <http://www.anuies.mx>
7. Asociación mexicana de miembros de facultades y escuelas de nutrición. *Los Nutriólogos en México, seguimiento de egresados*, Editorial Trillas.,México D.F.1996.80pp.
8. Bosley, B. Dra. *Los Recursos Humanos en Nutrición en América Latina y El Caribe*. Formación Académica de Nutricionistas-Dietistas en América Latina, Publicación Científica No. 340, OPS, 1977 118 pp.
9. Buonafina, Irene. Tesis. *Características del Nutricionista en Guatemala*. UVG. 2001.128pp

10. Campos, G. *El caso del mercado de trabajo en Puebla*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana, texto completo disponible en: <http://64.233.179.104/search?q=cache:DOLiKROovgcJ:www.eumed.net/tesis/gcr/intro.doc+definicion+mercado+laboral&hl=es&gl=gt&ct=clnk&cd=7>
11. CEPAL, *Situación laboral en América Latina*, 2003. texto disponible en: <http://www.ental.org/trabajo/7introd.htm>.
12. Estudios de empleadores. Licenciatura en Nutrición, Universidad Autónoma de Yucatán. Texto disponible en <http://www.uady.mx/sitios/cgd/emplenut.html>.
13. Flores, Mara. *El mercado de los Recursos Humanos como un aspecto social*, 2003 texto completo disponible en: <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpZkEulyAVfKqJEXck.php#mercado>
14. Gallardo, L. *Desarrollo de Recursos Humanos* publicación INCAP/OPS pp/NT/014 texto completo disponible en: [http://www.bvssan.incap.org.gt/bvs\\_incap/E/publica/notas/notatec14.pdf](http://www.bvssan.incap.org.gt/bvs_incap/E/publica/notas/notatec14.pdf)
15. Gestipolis, Universidad de Champagnat, Mendoza, Argentina., *La encuesta y tipos de encuestas.*, texto disponible en <http://www.gestipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/mar/tipencuch.htm>
16. Gobierno de la República de Guatemala., *Código de Trabajo y todas sus reformas incluidas*. Decreto No. 12-41, Guatemala, 1997,190pp.
17. Gómez, V. Tesis. *Funciones Del Nutricionistas en programas de nutrición aplicada en Centro América y Panamá*". USAC.Guatemala, 1976.

18. Harold, D. *La entrevista y la observación en Psicología Organizacional.*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), texto disponible en <http://www.monografias.com/trabajos14/entrevista-laboral/entrevista-laboral.shtml>
19. INE, Uruguay. Texto disponible en <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias/ech/Concepto%20de%20Subempleo.pdf>.
20. Icaza, Susana. *Situación de los Recursos Humanos en Nutrición en Centro América Y Panamá.*, Publicación INCAP CE/027, OPS/OMS
21. INCAP/OPS: *Cuantificación y perfil ocupacional del Nutricionista de El Salvador*". San Salvador, El Salvador. 1992, 65pp.
22. Index Mundial, CIA World Factbook. *Fuerza laboral y economía de Guatemala.*, 2005., texto disponible en [http://www.indexmundi.com/es/guatemala/fuerza\\_laboral.html](http://www.indexmundi.com/es/guatemala/fuerza_laboral.html)
23. INE, *Encuesta Nacional Sociodemográfica.*, 1989., texto disponible en <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/guatemala/trab-4.htm>
24. *Instituto Nacional de Estadística de Guatemala.* <http://www.ine.gob.gt>
25. International Labour Organization, KILM, *Indicadores del mercado Laboral*, 2004 texto disponible en <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>
26. Kate, Hovde, ed. *et all.*, *Los Recursos Humanos en América Latina y El Caribe.* Oficina regional de América Latina y el Caribe, Banco Mundial, Washinton, DC. USA.1994. 176pp

27. Lopera, C. *Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria.*, Seminario para Funcionarios Universitarios y Gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados, de la red graduados. Monterrey, México, 2005., texto completo disponible en:[http://www.gradua2.org.mx/docs/monterrey/Ponencia\\_U\\_Catolica\\_de\\_Col\\_GRADUA2\\_Mexico.doc](http://www.gradua2.org.mx/docs/monterrey/Ponencia_U_Catolica_de_Col_GRADUA2_Mexico.doc)
28. López-Carmona. J; Cuauhtémoc R., Rodríguez-Moctezuma, J; Munguía-Miranda C., SCIELO, Salud Pública., *Construcción y validación inicial de un instrumento para medir el estilo de vida en pacientes con Diabetes Mellitus tipo 2*, Julio/Agosto2003. texto disponible en [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S00363634200300040004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00363634200300040004&lng=es&nrm=iso)
29. Moya, M., Bauce, G., *Desempeño profesional de un grupo de egresados de la Escuela de Nutrición y Dietética, Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela. Período 1981-2001.*, Revista de la Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela, Vol 28., No. 1. 2005 Caracas, Venezuela, texto completo disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-04692005000100015&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-04692005000100015&script=sci_arttext) - 31k –
30. Muñiz, R. *La Investigación de Mercados. Principales técnicas de recogida de información.* Centro de Estudios Financieros. Texto disponible en <http://marketing-xxi.com/principales-tecnicas-de-recogida-de-informacion-27.htm>
31. *Nacional Statistics Online, Labour Market Trends*, United Kingdom, Junio 2006, texto disponible en: <http://www.statistics.gov.uk/statbase/Product.asp?vlnk=550>
32. Pita, S, Pértiga S., *Asociación de variables cualitativas: test de Chi-cuadrado.* Metodología de la Investigación, México 2007, texto disponible en <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/chi/chi.asp>

33. Ruiz, Tesis. *Análisis de oferta y demanda de Nutricionistas en Guatemala*, USAC, 1998.126pp.
34. *Red de Escuelas de Nutrición de Centroamérica*, publicación de la Universidad de Costa Rica, texto disponible en:  
<http://www.nutricion.ucr.ac.cr/rednutca/historia.html>
35. *Red de Escuelas de Nutrición de Centroamérica*, publicación de la Universidad de Costa Rica, texto disponible en:  
<http://www.nutricion.ucr.ac.cr/rednutca/integran.html>
36. Salazar, Rubí., Fidel Pacheco, *La oferta educativa de educación superior y su relación con el mercado de trabajo*, 2001., Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, texto completo disponible en:  
<http://web.upaep.mx/octavoencuentro/ponencias/3%20miercoles/RubiSalazarFidelPacheco.doc>
37. Sánchez, A. *Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral* Revista Investigación en Salud, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, 2002, texto completo disponible en:  
<http://www.cucs.udg.mx/invsalud/abril2002/art6.html>
38. The Caribbean Association of nutritionists and dietitians, Oficina Sanitaria Panamericana, *Job description for Nutrition and Dietetic Personnel*. The Caribbean food and nutrition Intitute.36pp
39. Vitores A., Iñiguez, L., UAB, *La Entrevista Individual*, Julio 2004, texto disponible en [http://antalya.uab.es/liniguez/Aula/ic\\_Entrevista\\_individual.pdf](http://antalya.uab.es/liniguez/Aula/ic_Entrevista_individual.pdf).

### XIII. ANEXOS

#### A. Anexo 1

#### 1. CUESTIONARIO No. 1 “CUESTIONARIO DIRIGIDO A EGRESADOS NUTRICIONISTAS”

Estimado nutricionista:

Este cuestionario fue diseñado para obtener la información necesaria para realizar el estudio “Mercado Laboral del Nutricionista en Guatemala”, con el fin de determinar la información general del desempeño de la nutricionista en tan prestigiosa institución. Le agradezco que responda las preguntas con la mayor veracidad y objetividad posible.

Muchas gracias.

#### A. DATOS GENERALES Y ORIGEN SOCIOFAMILIAR

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo M \_\_\_ F \_\_\_  
 Lugar de nacimiento \_\_\_\_\_  
 Estado civil Soltero (a) \_\_\_ Casado (a) \_\_\_ Divorciado \_\_\_ Unido \_\_\_ Otro \_\_\_  
 Lugar de nacimiento \_\_\_\_\_  
 Dirección \_\_\_\_\_  
 Celular \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_  
 Lugar de trabajo \_\_\_\_\_  
 Dirección trabajo \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 Ocupación padre \_\_\_\_\_ Ocupación madre \_\_\_\_\_  
 ¿Posee clínica privada? Sí \_\_\_ No \_\_\_ Teléfono clínica \_\_\_\_\_  
 Dirección clínica \_\_\_\_\_  
 Especialidad de la clínica \_\_\_\_\_

#### B. TRAYECTORIA EDUCATIVA

##### 1. Institución de formación académica

- a. INCAP/USAC
- b. USAC
- c. UVG
- d. UFM
- e. Otra (especificar país) \_\_\_\_\_

**2. ¿Cómo sustentó sus estudios universitarios?**

- a. Beca parcial
- b. Beca completo
- c. Préstamo
- d. Crédito
- e. Ayuda de los padres
- f. Ahorros
- g. Sustento propio
- h. Otros, favor especifique\_\_\_\_\_

**3. ¿Se encuentra titulado? Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_**

**4. Señale la opción de titulación que utilizó:** Tesis\_\_\_\_\_  
 Monografía\_\_\_\_\_ Cursos en opción a titulación\_\_\_\_\_ Examen  
 Privado\_\_\_\_\_ Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**5. Señale la razón por la que no se ha titulado:**

- Falta de interés\_\_\_\_\_
- Falta de recursos económicos\_\_\_\_\_
- Cambio de residencia\_\_\_\_\_
- Compromisos personales\_\_\_\_\_
- Las condiciones de la facultad no fueron favorables\_\_\_\_\_
- Compromisos laborales \_\_\_\_\_
- Está en proceso\_\_\_\_\_
- otro\_\_\_\_\_

**7. Año en el que cerro pénsun \_\_\_\_\_**

**8. Año en el que se graduó\_\_\_\_\_**

**9. ¿Posee postgrado? Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_**

**10. Si su respuesta anterior fue positiva, indique el grado académico, si no tiene postgrado pase a la pregunta 12.**

- Especialidad
- Maestría
- Doctorado
- Otro\_\_\_\_\_

**11. Indique la institución y el país en la que obtuvo el grado académico de postgrado** \_\_\_\_\_

**C. RITMO DE INCORPORACIÓN Y UBICACIÓN AL MERCADO LABORAL**

**12. ¿Trabaja actualmente? Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ Si no trabaja actualmente pase a la pregunta 14 y luego a la 35.**

**13. ¿El trabajo que realiza actualmente corresponde a su formación profesional terminal?**

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

**13. Si su respuesta anterior fue positiva, indique el área (s). Puede señalar más de una.**

- |  |                          |                            |                          |
|--|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| A. Nutrición clínica hospitalaria        | <input type="checkbox"/> | F. Industria d 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 nivel superior | <input type="checkbox"/> |
| e. Educación Alimentario-Nutricional     | <input type="checkbox"/> | j. Nutrición aplicada      | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | k. Otra _____              |                          |

**14. Si la respuesta a la pregunta 11 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. Declinación 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 _____                        | <input type="checkbox"/> |

**15. Si NO ejerce su profesión en su trabajo actual, indique su ocupación.**

- A. Salud (medicina, enfermería)
- B. Administración y mercadeo
- C. Ingeniería
- D. Recursos Humanos
- E. Ciencias Sociales (psicología, antropología, sociología)
- F. Otro, favor especifique \_\_\_\_\_

**16. Indique la o las razones por las que no ejerce la profesión.**

- a. Insatisfacción con la profesión
- b. Mejor remuneración en otros trabajos
- c. Falta de oportunidades de trabajo
- d. Posee otra profesión
- e. Posee negocio propio
- f. Otra \_\_\_\_\_

**17. Indique el tiempo que le llevó conseguir el primer empleo, una vez que concluyó sus estudios de licenciatura (cuya permanencia mínima haya sido de tres meses):**

- A. Menos de 6 meses \_\_\_\_\_
- B. De 6 meses a un año \_\_\_\_\_
- C. De un año un día a dos años \_\_\_\_\_
- D. Más de 2 años \_\_\_\_\_

**18. Señale el principal medio a través del cual encontró su primer trabajo relacionado con su preparación profesional (en el que haya permanecido al menos tres meses)**

- Bolsa de trabajo
- Anuncio en el periódico
- Invitación expresa de una empresa o institución
- Servicio social
- Recomendación de amigos de licenciatura
- Recomendación de un profesor
- Recomendaciones de amigos y familiares
- Relaciones hechas en empleos anteriores
- A través de las facultad
- Creación de un negocio propio

**19. En caso de haber sido otro el medio a través del cual encontró su primer empleo, especifique \_\_\_\_\_**

**20. Señale cuál fue el requisito formal de mayor peso para conseguir el trabajo, una vez que concluyó sus estudios**

- |                                   |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|
| Tener título de licenciatura      | <input type="checkbox"/> |
| Tener un postgrado                | <input type="checkbox"/> |
| Aprobar los exámenes de selección | <input type="checkbox"/> |
| Entrevista                        | <input type="checkbox"/> |
| Carta de Recomendación            | <input type="checkbox"/> |
| Relaciones Personales             | <input type="checkbox"/> |
| Experiencia profesional           | <input type="checkbox"/> |
| Apariencia Personal               | <input type="checkbox"/> |
| Otro                              | <input type="checkbox"/> |

**21. Mencione empresas o instituciones en las que has solicitado empleado y no lo has obtenido**

<b>Empresa aceptado</b>	<b>Motivos por lo que no aceptaste o no fuiste</b>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

**D. DESEMPEÑO PROFESIONAL**

**22. ¿Cuántos trabajos tiene actualmente relacionados con la Licenciatura en Nutrición?**

- A. Ninguno
- B. Uno
- C. Dos
- 3. Tres
- C. Más de tres

**23. Institución (es) en la (s) que se encuentra trabajando actualmente**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**26. Indique ¿cuáles son sus funciones en su trabajo principal? Indique por los menos tres.**

Función 1 \_\_\_\_\_

Función 2 \_\_\_\_\_

Función 3 \_\_\_\_\_

Función 4 \_\_\_\_\_

Función 5 \_\_\_\_\_

**¿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"/>

**28. 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"/>

**29. ¿Cuál es su jornada laboral semanal?**

	<b>Trabajo 1</b>	<b>Trabajo 2</b>	<b>Trabajo 3</b>
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. 41-50 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. 51-60 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	<b>Trabajo 1</b>	<b>Trabajo 2</b>	<b>Trabajo 3</b>
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"/>

**31. ¿En qué rango se encuentra su salario? Salario base sin prestaciones**

	<b>Trabajo 1</b>	<b>Trabajo 2</b>	<b>Trabajo 3</b>
a. Menos de Q1,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Q1,000-2,500	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Q2,500-5,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Q5,000-7,500	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Q7,500-10,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Q10,000-12,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Q12,500-15,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Más de Q15,000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	<b>Trabajo 1</b>	<b>Trabajo 2</b>	<b>Trabajo 3</b>
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. Ninguna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L. Otro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**33. ¿Cuántos trabajadores están a tu cargo?**

- A. Ninguno
- B. Uno
- C. Dos
- D. Tres a cinco
- E. Cinco a 10
- F. Más de 10

**34. Tipo de profesionales que colaboran contigo en el desarrollo de tu trabajo:**

- A. Médicos y otros profesionales de la salud
- B. Químicos, Farmacéuticos, Químicos Biólogos
- C. Ingenieros
- D. Mercadólogos
- C. Administradores de Empresas
- D. Profesionales de las Ciencias Sociales (Psicólogos, Sociólogos, Antropólogos,)
- E. Personal Técnico
- F. Otro, favor especifique\_\_\_\_\_

**35. 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. Educación alimentaria nutricional
- B. Nutrición y metabolismo
- C. Seguridad alimentaria nutricional
- D. Mercadeo y administración de empresas
- E. Administración de recursos humanos
- F. Ciencia y tecnología de alimentos
- G. Otro, especifique\_\_\_\_\_

#### **E. SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN**

**.36. En su caso, indique la o las 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

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

- a. Muy insatisfecho
- b. Insatisfecho
- c. Indiferente
- d. Satisfecho
- e. Muy satisfecho

**38. Indique la o las razones principales por las que está o podría estar insatisfecho con su profesión.**

- 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

**39. En tu opinión, las oportunidades de trabajo para el desempeño de tu profesión son:**

- A. Muy escasas
- B. Escasas
- C. Regulares
- D. Amplias
- E. Muy amplias

**40. En tu opinión qué aceptación tiene el licenciado en nutrición en el lugar de tu trabajo, con respecto a otros profesionales**

- a. Mala
- b. Regular
- C. Buena

## F. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN E INSTITUCIÓN ACADÉMICA

**41. De acuerdo con tu experiencia, señala el grado en que consideras haber adquirido los siguientes elementos durante tu formación universitaria**

Elementos	Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy Bajo
Conocimientos teóricos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos prácticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad para la búsqueda de información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de trabajo en clínica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad para el trabajo en la comunidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad para trabajo en servicios colectivos de alimentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integración de la ciencia de los alimentos a la teoría y la práctica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integración a grupos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**42. Indica en qué medida tu formación académica cubrió las expectativas que tenías al iniciar la carrera**

- a. Mucho
- b. Regular
- c. Poco
- d. Nada

**43. En tu opinión, el plan de estudios que cursaste enfatiza aspectos**

- a. Biológicos
- b. Sociales
- c. Tecnológicos
- d. Administrativos
- e. Equilibrio en todos los aspectos

## 2. Cuestionario No. 2 “ANEXO ESPECÍFICO PARA EXPERTOS “

### Desarrollo Profesional

**44. Indique los eventos académicos científicos MÁS IMPORTANTES en que ha participado después de haber concluido sus estudios de licenciatura, postgrado o doctorado.**

#### Congresos o Simposios

##### Nombre del evento

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

##### Institución organizadora (mencione el país)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

##### Año del evento

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

#### Ponencias o exposiciones presentadas

##### Nombre del evento

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

##### Institución organizadora (indicar país)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Año del evento**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**45. Si realiza investigación. Mencione**

a. En que campo: \_\_\_\_\_

b. Tema (s) de investigación:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**c. Nivel de participación**

- A. Responsable
- B. Colaborador
- C. Asistente
- D. Tesista o asesor de tesis
- E. Otro, especifique: \_\_\_\_\_

**46. Con base a su experiencia y formación, cuales son los requerimientos actuales educativos en la formación de profesionales en nutrición (y ciencias afines). Puede marcar más de una.**

- a. Formación de profesionales con conocimientos en Administración, Mercadeo y Ciencias Económicas
- b. Formación de profesionales con énfasis en conocimientos sociales: Antropología, Sociología, Psicología, etc.
- c. Formación de profesionales con énfasis en conocimientos tecnológico-alimentarios.
- d. Formación de profesionales capacitados para la investigación (en cualquier área).
- e. La formación de profesionales debe tener equilibrio en todos los aspectos de la nutrición (clínica, hospitalaria, Admón. de servicios de alimentación, salud pública, tecnología de alimentos y/o nutrición aplicada)
- f. La formación de profesionales debe tener énfasis en componentes de seguridad alimentaria nutricional y salud pública
- g. La formación de profesionales debe tener énfasis en nutrición clínica, hospitalaria, deportiva, obesidad y transtornos de la alimentación.
- h. La formación de profesionales debe tener énfasis en administración de servicios a colectividades. (Servicios de Alimentación)
- i. Otros, especifique: \_\_\_\_\_

**7. Según su experiencia y conocimiento, hoy en día, cuales son los requerimientos laborales actuales que debe tener un profesional en nutrición, para enfrentarse al mercado de trabajo. Puede marcar más de una.**

- a. Conocimientos básicos proporcionados en la licenciatura.
- b. Poseer un postgrado, especialidad, doctorado, diplomado, etc,
- c. Habilidades y destrezas específicas para ciertos tipos de trabajo.
- d. Alto sentido de la organización, administración, manejo de recursos humanos y materiales.
- e. Alta eficiencia para crear e implementar proyectos y planes de investigación.

**Otros: especifique**

---

**48. Tomando en cuenta las respuestas anteriores, cree usted que los planes de estudio actuales de las escuelas de nutrición que conoce, cubren todo lo que se necesita, tanto en el plano educativo como laboral.**

Mucho\_\_\_\_ Poco\_\_\_\_Regular\_\_\_\_

**49. En base a sus respuestas anteriores, y según su experiencia, ¿qué aspectos (cursos, diplomados, revisiones, etc) incluiría en un futuro perfil de formación?**

- a. Más aspectos tecno-científicos aplicables en las ciencias de nutrición y alimentos.
- b. Más aspectos sociales (psicología, antropología, sociología, etc)
- c. Más aspectos administrativos (recursos humanos, mercadeo, economía, administración)
- d. Más aspectos clínicos (medicina, obesidad y transtornos, clínica hospitalaria)
- e. Más aspectos relacionados con la administración de servicios de alimentación
- f. Más aspectos relacionados con la salud pública, seguridad alimentaria y/o epidemiología.
- f. Liderazgo, pensamiento autocrítico para la investigación y el desarrollo de servicios profesionales.
- g. No incluiría nada
- H.Otros:\_\_\_\_\_

---



---



---

### 3. Cuestionario No. 3 “CUESTIONARIO DIRIGIDO A LAS INSTITUCIONES EMPLEADORAS”

Estimado Señor Empleador de Nutricionistas:

Este cuestionario fue diseñado para obtener la información necesaria sobre las instituciones empleadoras de nutricionistas para complementar la elaboración del estudio "Mercado Laboral del Nutricionista en Guatemala", el cual me encuentro realizando como Trabajo de Graduación para optar al título de Licenciada en Nutrición.

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

Muchas gracias.

#### A. CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES

Nombre de la empresa \_\_\_\_\_  
Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

Tipo de empresa:

1. Gubernamental
2. Autónoma
3. Organización No Gubernamental –ONG-
4. Organismo Internacional – OI-
5. Empresa privada
6. Otro, especifique \_\_\_\_\_

Sector: Público \_\_\_\_\_ Privado: \_\_\_\_\_

Nombre del director o gerente \_\_\_\_\_

Nombre de quién proporciona la información \_\_\_\_\_

Cargo de quien proporciona la información \_\_\_\_\_

Horario \_\_\_\_\_

## B. VINCULACIÓN

### 1. La vinculación entre la organización y los licenciados en Nutrición se da a través

- Visitas de alumnos y maestros
- Alumnos con experiencia en el trabajo (alumnos en EPS)
- Servicio social
- Egresados que emplea
- Egresados requeridos por su bolsa de trabajo
- Convenio de la empresa con alguna universidad
- Proyectos conjuntos
- Otros

de:

En caso de haber elegido Otros, especifique \_\_\_\_\_

## C. DEMANDA DE PROFESIONALES EN NUTRICIÓN

### 2. ¿Cuántos Licenciados en Nutrición tiene laborando en la organización?

1. Ninguno
2. 1
3. 2
4. 3
5. 4
6. 5 ó más de cinco

### 3. Mencione el puesto que ocupan, el tipo de contratación y la antigüedad en la organización.

1. Nutricionista 1 \_\_\_\_\_
2. Nutricionista 2 \_\_\_\_\_
3. Nutricionista 3 \_\_\_\_\_
4. Nutricionista 4 \_\_\_\_\_
5. Nutricionista 5 \_\_\_\_\_
6. Nutricionista 6 \_\_\_\_\_
7. Nutricionista 7 \_\_\_\_\_
8. Nutricionista 8 \_\_\_\_\_
9. Nutricionista 9 \_\_\_\_\_
10. Nutricionista 10 \_\_\_\_\_

**4. Mencione el tipo de contratación que tiene cada uno de los profesionales en nutrición en laboran en su empresa**

<b>Contratación</b>	<b>Ncta1</b>	<b>Ncta 2</b>	<b>Ncta 3</b>	<b>Ncta 4</b>	<b>Ncta 5</b>	<b>Ncta 6</b>	<b>Ncta 7</b>	<b>Ncta 8</b>	<b>Ncta 9</b>
<b>Contrato anual</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Contrato por más de un año</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Contrato por tiempo indefinido</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Contrato por tiempo parcial</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>No hay un contrato definido</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Renglón 0-29</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Contrato por investigación</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Otro</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5. Antigüedad de los nutricionistas en la institución**

<b>Rango de tiempo</b>	<b>Ncta 1</b>	<b>Ncta 2</b>	<b>Ncta 3</b>	<b>Ncta 4</b>	<b>Ncta 5</b>	<b>Ncta 6</b>	<b>Ncta 7</b>	<b>Ncta 8</b>	<b>Ncta 9</b>
<b>0 - 6 meses</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6 meses – 1 año</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>1- 2 años</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3 -5 años</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5- 10 años</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Más de 10 años</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6.¿Cuáles son las principales funciones (mencione por lo menos 5) de los nutricionistas en la organización? :**

1. Nutricionista 1 \_\_\_\_\_
2. Nutricionista 2 \_\_\_\_\_
3. Nutricionista 3 \_\_\_\_\_
4. Nutricionista 4 \_\_\_\_\_
5. Nutricionista 5 \_\_\_\_\_
6. Nutricionista 6 \_\_\_\_\_
7. Nutricionista 7 \_\_\_\_\_
8. Nutricionista 8 \_\_\_\_\_
9. Nutricionista 9 \_\_\_\_\_
10. Nutricionista 10 \_\_\_\_\_

**7. Antes que contratara Licenciados en Nutrición, ¿quién realizaba estas funciones?**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

**8. ¿Qué características reconoce en los licenciados en nutrición en su organización que no tienen otros profesionales?**

1. Conocimientos en nutrición. (Nutrición Clínica, Administración de Servicios de Alimentación, tecnología de alimentos, nutrición pública).
2. Conocimientos en Seguridad Alimentaria Nutricional
3. Formulación y evaluación de proyectos orientados a Salud Pública y Seguridad Alimentaria Nutricional
4. Manejo eficiente de recursos destinados para el mercadeo o producción de productos nutricionales.
5. Organización y elaboración de investigaciones con alta eficiencia.
6. Capacidad para la resolución de problemas alimentario-nutricionales.
7. Otros, especifique.

**9. ¿Recomendaría a otras organizaciones la contratación se licenciados en nutrición?:**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**¿Por qué?** \_\_\_\_\_

**10. La organización, ¿planea contratar más nutricionistas en los próximos cinco años?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**11. Marque los tres requisitos de mayor importancia que tienen que cubrir los profesionales**

- \_\_\_\_\_ Examen teórico de conocimientos
- \_\_\_\_\_ Examen práctico de habilidades
- \_\_\_\_\_ Especialidad en algún área
- \_\_\_\_\_ Relaciones personales
- \_\_\_\_\_ Dominio de idioma extranjero
- \_\_\_\_\_ Manejo de algún paquete de cómputo
- \_\_\_\_\_ Estar titulado
- \_\_\_\_\_ Poseer estudios de postgrado
- \_\_\_\_\_ Experiencia profesional
- \_\_\_\_\_ Presentación personal
- \_\_\_\_\_ Recomendaciones

**Otros, especifique** \_\_\_\_\_

**12. ¿Cuál son las expectativas de la institución en la que usted labora respecto del desempeño de un nutricionista dentro de la institución?**

- a. Asesoría tecno-científica en relación a los componentes de la seguridad alimentaria nutricional
- b. Cumplimiento de las metas propuestas. (ventas, mercadeo, administración)
- c. Capacidad para la resolución de problemas y/o actividades relacionados con su área de desempeño
- d. Organización y liderazgo para llevar a cabo planes y proyectos de investigación.
- e. Manejo y administración de recursos humanos.
- f. Optimización de recursos.
- g. Otros, especifique \_\_\_\_\_

**13. ¿Cree que es indispensable la labor de un nutricionista en la institución?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

\_\_\_\_\_

**D. SATISFACCIÓN CON EL PROFESIONAL**

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

- a. Muy satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Indiferente
- d. Insatisfecho
- e. Muy insatisfecho

**15. Si su respuesta anterior fue cualquiera de las dos primeras, indique la o las razones de dicho grado de satisfacción.**

---

---

---

---

---

**16. Si su respuesta a la pregunta 14 fue cualquiera de las tres últimas, indique la o las razones de dicho grado de satisfacción.**

---

---

---

---

---

**17. Si cree que el nutricionista que labora en la institución desempeña su trabajo inadecuadamente, enumere sus sugerencias para mejorarlo.**

a. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## E. CAPACITACIÓN

18. ¿Existe en la organización la política de mantener actualizado a su personal?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

15. Señale la razón por la que su organización capacita al Licenciado en Nutrición

\_\_\_\_\_ Deficiente formación

\_\_\_\_\_ Política institucional de actualización profesional

\_\_\_\_\_ Avances de la ciencia y la tecnología

\_\_\_\_\_ No lo capacita

Otro, especifique\_\_\_\_\_

16. ¿Qué mecanismos utiliza?

Cursos Organizados por la propia empresa

Cursos del Colegio de Profesionales

Curso de Instituciones de Educación Superior

Cursos de Empresas de Capacitación

Otro, especifique

En caso de haber elegido otro, especifique\_\_\_\_\_

17. La organización que usted representa, ¿estaría en disposición de proporcionar facilidades a sus profesionales para llevar a cabo estudios de actualización?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

18. Indique, ¿qué tipo de facilidad otorgaría a sus profesionales?

Tiempo para estudiar\_\_\_\_\_ Beca parcial\_\_\_\_\_ Beca completa\_\_\_\_\_

## F. FORMACIÓN PROFESIONAL

19. ¿Considera importante los estudios de postgrado para Licenciados en Nutrición de su organización? Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

20. Indique el Nivel: Especialidad\_\_\_\_\_ Maestría\_\_\_\_\_  
 Doctorado\_\_\_\_\_ Postdoctorado\_\_\_\_\_

**21. ¿Cuáles son las áreas o disciplinas en las que requiere su organización que los Licenciados en Nutrición realicen estudios de postgrado? Mencione por lo menos tres áreas.**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**22. Señale las principales dificultades encontradas en el trabajo desempeñado por los Licenciados en Nutrición, en su empresa.**

Dificultad para aplicar conocimientos adquiridos a problemas específicos en el trabajo	
Conocimientos básicos insuficientes	<input type="checkbox"/>
Conocimientos obsoletos	<input type="checkbox"/>
Deficiencia en su formación práctica	<input type="checkbox"/>
Falta de preparación administrativa	<input type="checkbox"/>
Dificultad para comunicarse	<input type="checkbox"/>
Dificultad para el manejo de personal	<input type="checkbox"/>
Dificultad para la relaciones humanas	<input type="checkbox"/>
Falta de creatividad	<input type="checkbox"/>
Pocas estrategias de optimización de recursos	<input type="checkbox"/>
Deficiente habilidad para el manejo de equipo, maquinaria, etc.	<input type="checkbox"/>
Planeación inadecuada del trabajo	<input type="checkbox"/>
Dificultad para la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
Ninguna	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

**23. ¿Cómo se han superado las limitaciones que enfrentan?**

Solicitan asesoría de expertos	<input type="checkbox"/>
Consultan bibliográfica sobre el tema	<input type="checkbox"/>
Toman cursos	<input type="checkbox"/>
Recurren a profesores de la escuela donde egresaron	<input type="checkbox"/>
Ninguna	<input type="checkbox"/>

**24. ¿Cómo calificaría el desempeño laboral del Licenciado en Nutrición?**

Excelente \_\_\_\_\_ Buena \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mala \_\_\_\_\_

## **B. ANEXO NO. 2 FUNCIONES DE LAS NUTRICIONISTAS**

A continuación se presenta un resumen de las funciones más mencionadas tanto por las nutricionistas como por las empresas en el trabajo principal de los profesionales.

### **1. Funciones administrativas. Dirección de una clínica (pública o privada) y dirección de un departamento de dietética o alimentación en hospitales públicos o privados**

- Elabora un plan de trabajo
- Elabora normas
- Planifica y organiza los recursos para provee un cuidado nutricional efectivo
- Planifica la cita
- Planifica programas y/o actividades de capacitación o educación alimentario-nutricionales para personal y pacientes
- Planifica programas de educación alimentario nutricional para estudiantes
- Planifica proyectos de investigación
- Brinda capacitación en alimentación y nutrición
- Evalúa el cuidado nutricional y provee seguimiento para su cuidado
- Desarrolla el cuidado nutricional basado en la estimación de las necesidades nutricionales y su correlación con otros planes de cuidado de salud
- Desarrolla la consulta dietética
- Selección de alimentos y economía, adaptando, los planes al individuo
- Comunica la historia dietética adecuada e información del cuidado nutricional a través de registros
- Desarrolla y aplica protocolos de tratamiento nutricional
- Interpreta, evalúa y utiliza información y tecnología reciente con el cuidado nutricional
- Recopila y desarrolla el material educativo y lo utiliza como ayuda durante la educación nutricional

## **2. Funciones en el área de la Administración de Servicios de Alimentación**

- Elabora un diagnóstico del servicio
- Elabora un plan de trabajo
- Elabora normas
- Planifica menús
- Planifica la compra de alimentos
- Supervisa y elabora requisiciones de alimentos
- Planifica y participa en compra de equipo, mobiliario y utensilios
- Elabora cuadros de rotación de personal
- Participa en la selección de personal
- Toma decisiones
- Realiza reuniones administrativas
- Asesora al personal
- Establece objetivos, políticas y procedimientos de trabajo
- Desarrolla la organización del servicio
- Organiza los recursos físicos, materiales y humanos
- Desarrolla recetas estandarizadas
- Realiza evaluación sensorial de preparaciones
- Supervisa el servicio de preparaciones
- Supervisa la preparación y cumplimiento de dietas especiales
- Controla la higiene y limpieza de las áreas de trabajo
- Realiza control de costos
- Evalúa su plan de trabajo

## **3. Funciones en el área de la nutrición aplicada/salud pública**

- Participa en la elaboración de planes, programas y proyectos de alimentación, nutrición y desarrollo
- Participa en la definición de estrategias
- Realiza un diagnóstico de capacitación y/o educación de la población
- Planifica programas de capacitación y/o educación
- Define las normas generales para el desarrollo de los programas de nutrición
- Planifica proyectos de investigación
- Coordina con equipos multidisciplinarios para el desarrollo de programas de educación alimentario-nutricional
- Coordina o ejecuta programas de capacitación y/o educación
- Supervisa los programas de alimentación y nutrición
- Evalúa planes, programas o proyectos
- Participa en la dirección de programas
- Evalúa programas de capacitación y/o educación

#### **4. Funciones en el área de la industria de alimentos**

- Elabora presupuestos de compra de materia prima
- Elabora normas de calidad nutricional de alimentos
- Formula acciones o normas para la protección al consumidor
- Planifica programas de capacitación y/o educación
- Planifica proyectos de desarrollo de productos
- Organiza equipos de trabajo
- Organiza actividades de educación para la promoción de productos
- Organiza actividades de asesoría
- Supervisa el cumplimiento de normas
- Define y vigila la información para el etiquetado nutricional
- Evalúa actividades de asesoría
- Presenta informes semanales
- Ejecuta controles de calidad
- Organiza paneles sensoriales
- Evalúa y determina la composición de alimentos por métodos bioquímicos/ gravimétricos

#### **5. Funciones en la dirección de un departamento educativo, docencia e investigación**

- Planifica la revisión y actualización de programas educativos
- Selecciona y elabora el material de apoyo
- Planifica clases teóricas y prácticas
- Planifica evaluaciones
- Planifica proyectos de investigación
- Organiza el programa del curso que imparte
- Elabora instrumentos de evaluación educativa
- Imparte docencia directa
- Brinda asesoría a estudiantes y público
- Orienta a estudiantes en la práctica
- Coordina con otros docentes y unidades
- Asesora o revisa trabajos de graduación
- Participa en actividades de educación continua
- Ejecuta actividades de capacitación
- Supervisa las actividades prácticas
- Participa en la planificación curricular
- Asesora a estudiantes en investigaciones
- Evalúa el proceso de aprendizaje
- Reporta los resultados de las evaluaciones
- Participa en evaluaciones de proceso y finales con los estudiantes

## **6. Funciones en el área de administración y mercadeo de productos farmacéuticos, nutricionales y de alimentos de consumo masivo**

- Elabora planes y proyectos de ventas y mercadeo
- Comercializa marcas de productos nutricionales o alimentos
- Administra y optimiza recursos humanos y materiales
- Supervisa ventas
- Supervisa el cumplimiento de los planes y proyectos de ventas y mercadeo
- Supervisa el personal
- Desarrolla planes y proyectos a nivel centroamericano
- Asesora a empresas en la comercialización de alimentos de consumo masivo
- Administra y dirige la empresa

## C. ANEXO NO. 3 VALORES CRÍTICOS PARA LA DISTRIBUCIÓN JI CUADRADO Y DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

### 1. DISTRIBUCIÓN JI CUADRADO CON N GRADOS DE LIBERTAD

El valor resaltado indica el número crítico utilizando en investigación

Grados de libertad	Probabilidad de un valor superior				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,30
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25,00	27,49	30,58	32,80
16	23,54	26,30	28,85	32,00	34,27
17	24,77	27,59	30,19	33,41	35,72
18	25,99	28,87	31,53	34,81	37,16
19	27,20	30,14	32,85	36,19	38,58
20	28,41	31,41	34,17	37,57	40,00

### 2. VALOR Z PARA LA APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE MUESTREO ALEATORIA SIMPLE

El valor resaltado indica el número crítico utilizando en investigación

alfa	0'00	0'01	0'02	0'03	0'04	0'05	0'06	0'07	0'08	0'09
0.0	infinito	2.576	2.326	2.170	2.054	1.960	1.881	1.812	1.751	1.695
0.1	1.645	1.598	1.555	1.514	1.476	1.440	1.405	1.372	1.341	1.311
0.2	1.282	1.254	1.227	1.200	1.175	1.150	1.126	1.103	1.080	1.058
0.3	1.036	1.015	0.994	0.974	0.954	0.935	0.915	0.896	0.878	0.860
0.4	0.842	0.824	0.806	0.789	0.772	0.755	0.739	0.722	0.706	0.690
0.5	0.674	0.659	0.643	0.628	0.613	0.598	0.583	0.568	0.553	0.539
0.6	0.524	0.510	0.496	0.482	0.468	0.454	0.440	0.426	0.412	0.399
0.7	0.385	0.372	0.358	0.345	0.332	0.319	0.305	0.292	0.279	0.266
0.8	0.253	0.240	0.228	0.215	0.202	0.189	0.176	0.164	0.151	0.138
0.9	0.126	0.113	0.100	0.088	0.075	0.063	0.050	0.038	0.025	0.013

## D. ANEXO NO. 4

### 1. CARTAS A UNIVERSIDADES, ANDEGUAT Y COLEGIOS DE QUÍMICOS Y FARMACÉUTICOS



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA  
DEPARTAMENTO DE NUTRICIÓN

18 Avenida 11-95, Zona 15 V.H. III  
Apartado postal No. 82. 01901  
Guatemala, Guatemala, C.A.  
[www.uvg.edu.gt](http://www.uvg.edu.gt)

PBX: 2364-0336 al 40  
Ext. 561  
Fax: 2364-0212  
Línea Directa: 2368-8338

Correos Electrónicos:  
[lucastell@uvg.edu.gt](mailto:lucastell@uvg.edu.gt)  
[nutricion@uvg.edu.gt](mailto:nutricion@uvg.edu.gt)

Lcda. Rocío Urréjola de Sierra  
Directora  
Escuela de Nutrición  
Universidad Francisco Marroquín

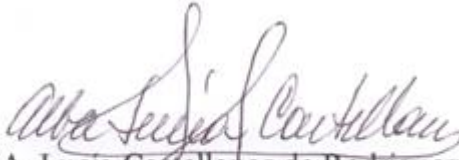
Estimada Lda. de Sierra

Atentamente le informo que la estudiante María Fernanda Kroker Lobos que se identifica con carné 01239 está realizando el trabajo de campo de su investigación titulado “Mercado laboral del Nutricionista en Guatemala” para lo cual necesita los nombres, teléfono y correos electrónicos de egresados nutricionistas con el objeto de pasarles una encuesta.

Debido a que comprendemos que la información que estamos solicitando es confidencial, usted puede referirla a quien suscribe con el propósito de enviársela a la estudiante luego de obtener su compromiso de que la utilizará únicamente en su investigación.

Agradeciendo de antemano su comprensión, suscribe la presente.

Atentamente,

  
MA. Lucia Castellanos de Rodríguez  
Directora  
Departamento de Nutrición  
Universidad del Valle de Guatemala



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA  
DEPARTAMENTO DE NUTRICIÓN

18 Avenida 11-95, Zona 15 V.H. III  
Apartado postal No. 82. 01901  
Guatemala, Guatemala, C.A.  
[www.uvg.edu.gt](http://www.uvg.edu.gt)

PBX: 2364-0336 al 40  
Ext. 561  
Fax: 2364-0212  
Línea Directa: 2368-8338

Correos Electrónicos:  
[lcastell@uvg.edu.gt](mailto:lcastell@uvg.edu.gt)  
[nutricion@uvg.edu.gt](mailto:nutricion@uvg.edu.gt)

Lcda. Mariela Jiménez  
Presidenta  
Asociación de Nutricionistas de Guatemala  
ANDEGUAT

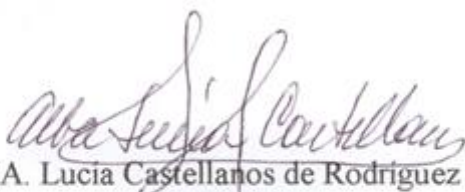
Estimada Lda. Jiménez.

Atentamente le informo que la estudiante María Fernanda Kroker Lobos que se identifica con carné 01239 está realizando el trabajo de campo de su investigación titulado “Mercado laboral del Nutricionista en Guatemala” para lo cual necesita los nombres, teléfono y correos electrónicos de egresados nutricionistas con el objeto de pasarles una encuesta.

Debido a que comprendemos que la información que estamos solicitando es confidencial, usted puede referirla a quien suscribe con el propósito de enviársela a la estudiante luego de obtener su compromiso de que la utilizará únicamente en su investigación.

Agradeciendo de antemano su comprensión, se suscribe la presente.

Atentamente,

  
MA. Lucia Castellanos de Rodriguez  
Directora  
Departamento de Nutrición  
Universidad del Valle de Guatemala



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA  
DEPARTAMENTO DE NUTRICIÓN

18 Avenida 11-95, Zona 15 V.H. III  
Apartado postal No. 82. 01901  
Guatemala, Guatemala, C.A.  
[www.uvg.edu.gt](http://www.uvg.edu.gt)

PBX: 2364-0336 al 40  
Ext. 561  
Fax: 2364-0212  
Línea Directa: 2368-8338

Correos Electrónicos:  
[lcastell@uvg.edu.gt](mailto:lcastell@uvg.edu.gt)  
[nutricion@uvg.edu.gt](mailto:nutricion@uvg.edu.gt)

Junta Directiva  
Colegio de Químicos y Farmacéuticos  
Guatemala

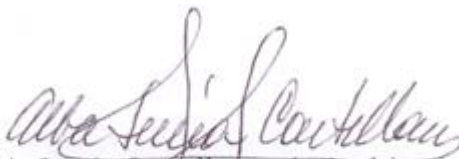
Estimados miembros de la Junta Directiva

Atentamente le informo que la estudiante María Fernanda Kroker Lobos que se indentifica con carnet 01239 está realizando el trabajo de campo de su investigación titulado “Mercado laboral del Nutricionista en Guatemala” para lo cual necesita los nombres, teléfono y correos electrónicos de egresados nutricionistas con el objeto de pasarles una encuesta.

Debido a que comprendemos que la información que estamos solicitando es confidencial, usted puede referirla a quien suscribe con el propósito de enviársela a la estudiante luego de obtener su compromiso de que la utilizará únicamente en su investigación.

Agradeciendo de antemano su comprensión, suscribe la presente.

Atentamente,



MA. Lucia Castellanos de Rodriguez  
Directora  
Departamento de Nutrición  
Universidad del Valle de Guatemala

