

ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS)  
INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA (INCAP)  
COORDINACION DE FORMACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

"UN ENFOQUE DE LA FORMACION Y CAPACITACION DEL RECURSO  
HUMANO EN ALIMENTACION Y NUTRICION"†

MSc. María Ernestina Ardón Quezada

Presentado en:

IX Congreso Latinoamericano de Nutricionistas-Dietistas. La Paz, Bolivia, Septiembre 21-25, 1992

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 1992

Publicación INCAP CE/031

---

† Síntesis de la conferencia en la Mesa Redonda: Educación en Nutrición; tipo de recurso humano que se debe formar para combatir el problema nutricional en América Latina.

# UN ENFOQUE DE LA FORMACION Y CAPACITACION DEL RECURSO HUMANO EN ALIMENTACION Y NUTRICION\*\*

---

El presente trabajo es el resultado de la reflexión sobre el trabajo en educación en alimentación y nutrición a través de 22 años, en que se ha asumido que la práctica continúa siendo el criterio fundamental de la verdad.

Si la educación en general es el proceso de hacerse críticamente consciente de la propia realidad hasta el punto de ser capaz de actuar efectivamente sobre ella para producir cambios políticos, económicos, tecnológicos, morales e intelectuales en la vida social de una comunidad o país, la formación de recursos humanos en alimentación y nutrición aplica y recrea dicha concepción en el nivel particular que le compete.

Así, educar desde la perspectiva del rol de los que orientan la formación de los recursos humanos requiere pensar sobre otros evitando la fácil postura de emitir juicios por similitud con el "YO" y estereotipos sociales, dando paso a una verdadera sensibilidad y comprensión de las necesidades, características y evolución de los otros recursos que participan en los procesos de desarrollo humano a nivel de América Latina.

Repensar así la formación de recursos humanos y rehacerla en la práctica significa pasar de las categorías estrictamente cognoscitivas, a la esfera de las actitudes y las destrezas.

Así, al abordar el tema de la formación de recursos humanos para combatir el problema nutricional en América Latina surgen algunas consideraciones.

La primera, se refiere a las características requeridas por el recurso humano que contribuye al abordaje de la situación alimentaria y nutricional en América Latina; la segunda se relaciona con los aspectos analítico-críticos y el enfoque que se propone como marco de referencia para la formación y capacitación del recurso humano.

Es preciso señalar que desde la década del 70, diversos expertos en el campo de la alimentación y nutrición han señalado la necesidad imperativa de desarrollo del recurso humano especializado y no especializado. En este punto y a la luz de la experiencia en América Latina, se ha obtenido avances y se ha encontrado, por qué no decirlo, algunas limitaciones importantes.

La formación del especialista, cuyo desarrollo se ha dado como un proceso cuantitativamente creciente, amerita un esfuerzo particular, en el sentido de que requiere mejorar su capacidad de "lectura de situación" en relación con los

---

\*\* MSc. MARIA ERNESTINA ARDON QUEZADA.

distintos programas, proyectos, actividades y tareas en que participa, a la luz de las necesidades crónicas y emergentes. Dicha capacidad de "lectura de situación" es clave para el fortalecimiento del componente alimentario y nutricional en contextos específicos y tiene profunda vinculación con aspectos como el manejo del contexto al nivel regional, nacional e institucional, en cada caso, y el dominio de la base científico técnica requerida para incorporar los aspectos precisos. He allí un ejemplo de la complementariedad de lo metodológico de la planificación con el contenido del campo particular alimentario y/o nutricional.

Respecto al recurso humano no especializado, su participación en los programas y procesos institucionales ha adquirido, progresivamente, una vigencia extraordinaria en los países, independientemente de si se ubica en el nivel político o en el nivel técnico normativo, riesgo aun más grande si se considera que en el perfil de cada uno de estos recursos no necesariamente se ha trabajado el componente alimentario nutricional con suficiente profundidad.

A mi entender, existe un aspecto crítico que afecta seriamente el desempeño y la formación y actualización del recurso humano tanto especializado como no especializado, en relación con el abordaje del grave problema alimentario nutricional que atraviesan nuestros países.

La falta de solidez en el conocimiento de la realidad social, política y económica de la sociedad latinoamericana agudiza la contradicción actual respecto a ser o sentirse latinoamericano. La tentación de abandonar las raíces, enajenarse y apreciarse y apreciar a los otros por "lo que se tiene" y no por "lo que se es", presenta un reto para el recurso humano.

El punto es importante porque de él se desprende la falta de compromiso de gran parte de los recursos humanos actuales con los sujetos reales que demandan la atención alimentaria y nutricional y la adopción acrítica, mecánica e inefectiva de métodos, técnicas e instrumentos, todos vistos como fines en sí mismos y no como auxiliares críticamente seleccionados, adaptados e implementados en el proceso de formación del recurso humano.

Esa confusión entre "el medio y el fin", entre "el instrumento y el método", tan típica en el educador aficionado, ocasiona la elevación de los costos de la educación y la inutilización de recursos, tanto en horas hombre como en los recursos económicos dedicados a la formación en alimentación y nutrición. Con frecuencia, lo anterior desemboca en una clara incongruencia entre el contexto, las necesidades en alimentación y nutrición, la situación de aprendizaje y el enfoque de la enseñanza en la formación del recurso especializado y no especializado.

Y ahora: que podemos hacer para minimizar el problema antes expuesto?

Por un lado, la formulación y puesta en práctica de las políticas de recursos humanos, sean estas de carácter integral o relativas a la formación académica o a la capacitación del personal en servicio, crean un marco de referencia relativamente adecuado para el desarrollo de acciones concretas de formación y desarrollo del recurso humano. Asimismo, la organización y

desarrollo de la detección de necesidades vitales y de carácter educativo es clave para reorientar la formación con un enfoque realista, objetivo y pertinente.

Directamente en relación con los programas y posibilidades educativas en sí, basándose en la detección de necesidades de recursos humanos, la planificación estratégica puesta en práctica en programas académicos y de capacitación con enfoque permanente ha permitido rescatar el sentido común en algunas instancias donde la educación se ha convertido en un quehacer mecánico y, a veces, en un activismo sin mayor sentido.

El enfoque aplicado a aquellos casos que parecen estar logrando resultados relativamente positivos, se basa en un retorno a la consideración de la realidad de las personas y sus necesidades, sean estas crónicas o emergentes, en el contexto de la población de América Latina y el desempeño del recurso humano. En ese sentido, aprender a aprender, aprender haciendo y aprender en el trabajo recobran su fuerza original.

En ese enfoque, la actitud de aprender permanentemente contribuye al desarrollo del raciocinio, la gerencia, el trabajo colaborativo, la autocrítica y la crítica, unidos a la participación en sus distintos niveles de profundidad y significado. En la formación de los recursos humanos se propone una actualización basada en componentes fundamentales y la priorización, en los objetivos y contenidos, de los problemas y los factores de prevención, lo cual requiere la aplicación del enfoque epidemiológico y la caracterización de los problemas en función de su magnitud, vulnerabilidad y trascendencia.

A lo anterior se agrega la construcción de la metodología atendiendo a criterios tales como: posibilidad de transferencia, desarrollo de procesos cognoscitivos de carácter permanente, internalización y desarrollo sicomotriz avanzado y consciente. Apelar a los métodos conscientes en la educación alimentaria y nutricional puede representar una mayor inversión a corto plazo pero representa, asimismo, réditos altos a mediano y largo plazo, tanto en lo que se refiere a conocimientos, actitudes y prácticas alimentarias y nutricionales, como en la formación del carácter y la toma de decisiones, tan esenciales en el recurso humano que puede y debe enfrentar el problema de la creciente malnutrición en América Latina.

A la luz de la experiencia, la educación permanente es una estrategia que parece conducir a una mayor racionalidad en el desempeño en alimentación y nutrición.

En relación con lo anterior, la educación permanente presenta la posibilidad de enfocar la actualización del recurso humano bajo una óptica distinta, con un carácter habitual, profundamente dirigida al trabajo y encausada en la realidad objetiva del contexto de los participantes, lo cual implica el estudio individual, la lectura dirigida, la revisión de literatura ad-hoc, el desarrollo de sesiones de trabajo con énfasis en solución de problemas, las homologías, la supervisión educativa, la educación continua a través de seminarios, talleres, y otros y la educación a distancia en sus diversas acepciones, dejando el estudio académico a nivel de postgrado como una

alternativa importante pero no única o excluyente.

Respecto a la evaluación educativa, ella abarca tanto la diagnóstica, como la formativa y la sumativa. En relación con el programa, la evaluación de metas es tan importante como la de proceso y seguimiento, unida a la evaluación de los efectos de la educación alimentaria y nutricional, tanto en la esfera individual como en la colectiva.