



Pautas para Planificar y Realizar Estudios sobre Formación y Desempeño del Nutricionista-Dietista en América Latina



**ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS)
PROGRAMA REGIONAL DE ALIMENTACION Y NUTRICION (HPN)**

**INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA (INCAP)
COORDINACION DE FORMACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

**PAUTAS PARA PLANIFICAR Y REALIZAR ESTUDIOS SOBRE
FORMACION Y DESEMPEÑO DEL NUTRICIONISTA-DIETISTA EN
AMERICA LATINA**

Preparado por:

Licda. Aura García Ulloa
Presidenta Ejecutiva de ACOFANUD
Consultora OPS

Licda. Myriam Ruiz Maldonado
Coordinación Formación y Desarrollo
de Recursos Humanos, INCAP/OPS

Revisado por:

Dr. Carlos Hernán Daza
Coordinador del Programa de
Alimentación y Nutrición, OPS/OMS

Licda. María Ernestina Ardón
Coordinación Formación y Desarrollo
de Recursos Humanos, INCAP/OPS

Licda. Hedi Deman
División de Planificación
Alimentaria y nutricional, INCAP/OPS

Licda. Carmen Morales
Coordinación Formación y Desarrollo
de Recursos Humanos, INCAP/OPS

C O N T E N I D O

	PAGINA
PROLOGO	
I. INTRODUCCION	1
II. JUSTIFICACION	5
III. PROPOSITO	8
IV. OBJETIVOS	9
V. ORGANIZACION TECNICO ADMINISTRATIVA	11
VI. PLANIFICACION Y DESARROLLO DE ESTUDIOS SOBRE FORMACION Y DESEMPEÑO DEL NUTRICIONISTA-DIETISTA	14
A. Análisis del contexto social, político y económico del país	17
B. Análisis de la situación alimentaria-nutricional	17
C. Análisis de políticas, planes y programas relacionados con el sistema alimentario nutricional	22
D. Orientaciones sobre la formación del nutricionista dietista en América Latina y el país.	23
E. Perfil ocupacional	24
F. Expectativas del desempeño	31
G. Perfil profesional	35
H. Perfil académico profesional	36
I. Conclusiones y recomendaciones	41
J. Plan de Acción	44
K. Evaluación	44

	PAGINA
VII. ANEXOS	46
ANEXO NO. 1: PERFILES	47
ANEXO NO. 2: SIGLAS	54
VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55

PROLOGO

Con satisfacción presentamos a consideración de los medios académicos y de salud pública, responsables del desarrollo de recursos humanos en alimentación y nutrición de la Región, las presentes orientaciones metodológicas para realizar diagnósticos rápidos sobre la formación del nutricionista-dietista en América Latina y su desempeño profesional, dentro de un enfoque estratégico de promoción de estilos de vida saludable, prevención de la malnutrición y manejo de las enfermedades relacionadas con la alimentación.

Como se indica en la introducción de este documento, desde hace más de cuatro décadas la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha venido promoviendo y apoyando la formación de recursos humanos en alimentación y nutrición, que satisfagan los requerimientos actuales y futuros en este campo, bajo la premisa de que se requiere actuar científica y técnicamente en la solución de los problemas alimentarios y nutricionales, para lograr una efectiva mejoría en las condiciones de salud y nutrición de toda la población.

El lector apreciará el inteligente esfuerzo realizado por los países de la Región para mejorar e incrementar sus recursos humanos en nutrición y dietética, al pasar revista a los informes y documentos publicados como resultado de reuniones técnicas convocadas por la OPS/OMS para planificar y evaluar la formación y capacitación de personal especializado en este campo.

Asimismo, se podrá observar el avance logrado al revisar los estudios sobre perfiles académicos y profesionales del nutricionista-dietista, para actuar con competencia en aquellos sectores relacionados con el bienestar alimentario y nutricional, tales como salud, seguridad social, educación, agricultura e industria de los alimentos.

Debe señalarse que estas pautas se basan en el Manual Metodológico para Estudios de los Perfiles Ocupacional, Profesional y Académico, elaborado por la Comisión del Estudio del Recurso Humano del nutricionista-dietista de la Asociación Colombiana de Dietistas y Nutricionistas (ACODIN) con el apoyo de la OPS/OMS.

Se reconoce la valiosa contribución de aquellas personas e instituciones vinculadas a la formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición de la Región, que participaron en el diseño y evaluación de la metodología propuesta. Especialmente se agradece la participación de las Carreras de Nutrición y Dietética de Costa Rica, El Salvador,

Guatemala, Nicaragua, Colombia y Chile en la evaluación y aplicación de estas pautas metodológicas en recientes estudios nacionales sobre el tema. Al Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP) por su colaboración técnica en la formulación y prueba de las pautas metodológicas y la preparación editorial de esta publicación.

La Organización Panamericana de la Salud ve con optimismo el futuro del nutricionista-dietista en la región al fortalecerse su formación académica y profesional, de manera que pueda participar activamente en todos aquellos programas nacionales dirigidos a mejorar el bienestar social y económico de la población.

Confiamos que la aplicación de estas pautas metodológicas para la planificación y desarrollo de estudios sobre la formación y desempeño profesional del nutricionista-dietista en América Latina contribuirán al logro de estos propósitos.

Carlos Hernán Daza
Coordinador
Programa de Alimentación y Nutrición
Organización Panamericana de Salud

I. INTRODUCCION

La formación del nutricionista-dietista en la América Latina ha contado desde la década del 50 con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS. El propósito de los esfuerzos iniciales estuvo dirigido a la definición del papel de este profesional, establecer elementos comunes en los currícula de los programas de formación e identificar las limitaciones existentes, a fin de apoyar el fortalecimiento de las Escuelas.

En el marco de la cooperación técnica de la OPS/OMS se realizaron dos conferencias internacionales sobre adiestramiento de nutricionistas y dietistas, la primera celebrada en Venezuela en 1966 y la segunda en Brasil en 1973, donde se aprobó la creación de la Comisión de Estudios sobre Programas Académicos en Nutrición y Dietética de América Latina (CEPANDAL). Posteriormente, la OPS/OMS auspició cuatro reuniones de la CEPANDAL, las cuales tuvieron lugar en Bogotá (1973), Washington (1974), Brasilia (1977), y Puerto Rico (1991).

En todas las conferencias y reuniones mencionadas han participado directores y coordinadores de Escuelas de Nutrición y Dietética de la región, quienes, de acuerdo con la experiencia de los países durante las décadas del 60 y 70, analizaron los perfiles académicos y profesionales del nutricionista- dietista y formularon recomendaciones para fortalecer los programas académicos de Nutrición y Dietética en Latinoamérica.

Como parte de los resultados de las conferencias y las tres primeras reuniones de CEPANDAL se hicieron dos publicaciones científicas (23,24) y un documento de trabajo (25) que apoyaron la reorganización curricular de las Escuelas de Nutrición y Dietética de América Latina. Como resultado de la IV Reunión de CEPANDAL, se recomendó la constitución de la Federación Latinoamericana de Asociaciones de Escuelas de Nutrición y Dietética (FELAFENYD), con el fin de que exista una instancia que promueva el intercambio de avances y experiencias en los campos de pedagogía, investigación y prestación de servicios de alimentación y nutrición, facilitar la comunicación entre escuelas, países y regiones para fortalecer la investigación, la capacitación y actualización de los profesionales, y servir de órgano coordinador entre instituciones nacionales, regionales e internacionales vinculadas con el desempeño y formación del nutricionista-dietista.

A su vez, el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP), en su calidad de centro especializado de la OPS y organismos de integración subregional ha venido realizando, en la década del 80, acciones tendientes a fomentar y apoyar la comunicación y el desarrollo de las Escuelas de Nutrición en Centroamérica.

Asimismo, en los países del grupo Andino, Cono Sur, Centroamérica y México se han realizado importantes esfuerzos, tanto por cada Escuela como por las asociaciones nacionales de dietistas-nutricionistas, con el propósito de articular y fortalecer la formación del profesional. Una de las más recientes experiencias es la realizada por la Asociación Colombiana de Dietistas y Nutricionistas (ACODIN), con el apoyo de OPS/OMS, sobre perfiles académicos y

competencias profesionales, la cual ha permitido preparar una guía metodológica que, analizada y adaptada a las condiciones de cada país y/o escuela, podría servir de apoyo para realizar estudios similares.

En tal sentido, las Escuelas de Nutrición de Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Nicaragua adaptaron y aplicaron la guía mencionada para llevar a cabo el estudio del perfil ocupacional del nutricionista-dietista, cuyos resultados fueron presentados en la IV Reunión de CEPANDAL (32).

En dicha reunión se reconoció la importancia y necesidad de realizar estudios sobre formación y desempeño del nutricionista-dietista, a fin de disponer de elementos válidos para identificar las necesidades prioritarias en la formación de este profesional, así como la conveniencia de incorporar dichos estudios en los planes de desarrollo de las escuelas, los cuales se presentarán en la I Reunión de la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Nutrición y Dietética con ocasión de la realización del IX Congreso Latinoamericano de Nutricionistas y Dietistas en la Paz, Bolivia, en septiembre del presente año.

Por esa razón se recomendó que, a través del apoyo OPS/INCAP, se elaboraran pautas generales para planificar y desarrollar dichos estudios. El presente documento se elaboró para dar cumplimiento a esa recomendación, de acuerdo con la experiencia de los países en la realización de los estudios; se espera que el mismo sea de utilidad para que la participación del

nutricionista-dietista contribuya más efectivamente al mejoramiento de la situación alimentaria nutricional de cada país y, por tanto, de América Latina.

El presente trabajo incluye pautas para realizar dichos estudios y fue elaborado sobre la base de los siguientes documentos:

- A. El Estudio del Recurso Humano del Nutricionista-Dietista en Colombia (3,4).**
- B. El Manual Metodológico para el estudio de perfiles ocupacional, profesional y académico basado en la experiencia de Colombia (5).**
- C. La adaptación y aplicación del Manual Metodológico citado, en los países de Colombia, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Nicaragua, (16,23,36,19,8,10).**
- D. Otros modelos y metodologías utilizados para evaluación de desempeño y diseño y evaluación curricular (37, 35).**

II. JUSTIFICACION

Durante las dos últimas décadas la situación alimentaria y nutricional en América Latina y el Caribe se ha caracterizado por evidentes desequilibrios en la distribución y consumo de alimentos básicos, especialmente en los grupos de población de más bajo ingreso. De igual manera, por la presencia de factores ambientales y socioculturales que afectan la adecuada utilización de los alimentos y sus nutrientes.

En este período se ha observado que a pesar de que América Latina ha registrado una disponibilidad de alimentos equivalente a 2600 calorías per capita por día, un 11% más que la media correspondiente a los países en desarrollo, la desnutrición proteico-energética afecta cerca del 61.5% de los niños menores de 5 años, de los cuales aproximadamente el 18.9% presenta desnutrición moderada y severa. El bocio endémico mantiene su prevalencia entre el 10 y el 60% del total de la población en diez países, a pesar de existir legislación sobre yodización de la sal para consumo humano. Las anemias por deficiencia de hierro afectan del 14 al 30% de las mujeres de todas las edades y entre el 29 y el 63% de las embarazadas. En las ciudades, la prevalencia de anemias es del 6 al 18% en los preescolares y escolares y del 7 al 20% en los mismos grupos en áreas rurales. Del 10 al 45% de la población padece avitaminosis A y en algunos países se observan trastornos oculares y xeroftalmia por esta deficiencia (33).

En la población de más altos recursos económicos empieza a presentarse un problema característico de los países desarrollados como es el sobrepeso, la obesidad y su asociación con enfermedades cardiovasculares e hipertensivas, debido, posiblemente, al cambio en la dieta ocurrido en los últimos 10 años, ocasionado por la reciente popularidad de los cereales, por el paso de una dieta de alimentos frescos, ricos en fibra y micronutrientes, a una dieta basada en arroz elaborado, harina refinada y azúcar blanca. En general, durante las dos últimas décadas la situación alimentaria y nutricional no se ha modificado notablemente en los países ya que la prevalencia de las deficiencias se ha mantenido sin mayor cambio, no obstante haberse disminuido la desnutrición protéico energética en varios países (33).

La situación alimentaria y nutricional está condicionada por múltiples factores como la disponibilidad, el consumo y el aprovechamiento biológico de los alimentos, los cuales se relacionan con diferentes sectores del desarrollo; por tanto los esfuerzos que los países realicen deben orientarse hacia soluciones intersectoriales del problema, incluyendo el mejoramiento del ingreso real de la población de más bajos recursos, la protección integral de su salud y la elevación de sus niveles sociales y educativos.

El futuro no es halagador para América Latina en relación con la situación alimentaria y nutricional hacia el año 2000 ya que casi 500 millones de personas del mundo en desarrollo se habrán trasladado de la zona rural a las ciudades, lo cual traerá consigo:

- A. Mayor pobreza y hacinamiento con el consiguiente bajo nivel de nutrición de la población.
- B. Menor fuerza de trabajo rural.
- C. Creciente demanda de alimentos en zonas urbanas.
- D. Inadecuados hábitos y comportamientos alimentarios como consecuencia de la urbanización acelerada.

En consecuencia, para lograr el mejoramiento de la situación alimentario nutricional de la población en los países de América Latina, es indispensable operacionalizar el carácter multisectorial de la alimentación y nutrición en términos de políticas de desarrollo que permitan modificar la estructura de la oferta de bienes y servicios de consumo, para adaptarla a las necesidades básicas de la población de bajos ingresos (33).

Por lo anterior, se requiere involucrar diferentes profesionales para trabajar en equipos interdisciplinarios que se responsabilicen de integrar el componente alimentario nutricional en políticas, planes y programas en diferentes niveles y sectores y, de esta forma, contribuir a mejorar la disponibilidad, consumo y utilización biológica de los alimentos.

Es por ello que en la planificación de recursos humanos se debe insistir en la articulación con la prestación de los servicios en todos los sectores y los programas de formación y capacitación existentes en los países para incorporar el componente de alimentación y nutrición en las diferentes disciplinas.

El nutricionista-dietista, por su formación especializada, es responsable de orientar, asesorar, formar y capacitar a los miembros del equipo interdisciplinario (profesionales, técnicos, auxiliares y organizaciones de la comunidad) para que desarrollen efectivamente las funciones en alimentación y nutrición, según su disciplina y desempeño.

De ahí la importancia y necesidad de que la formación del nutricionista-dietista se caracterice por un alto nivel científico-técnico que le permita apoyar los equipos interdisciplinarios, cumpliendo con excelencia sus funciones en investigación, gestión, educación y asistencia en diversos campos, de acuerdo con la realidad de cada país. Por tanto, la realización de estudios orientados a identificar los aspectos que se deben fortalecer en la formación y en el desempeño de este profesional son de gran utilidad.

III. PROPOSITO

Contribuir al fortalecimiento de la formación y el desempeño del nutricionista-dietista en América Latina.

IV. OBJETIVOS

A. General

Apoyar la planificación y desarrollo de estudios orientados a identificar el perfil ocupacional, profesional y académico del nutricionista-dietista de América Latina, para fortalecer la formación y desempeño del profesional, de acuerdo con la realidad de cada país.

B. Específicos

1. Analizar la situación alimentario nutricional y de salud y sus factores condicionantes en el país.
2. Analizar las políticas, planes y programas nacionales relacionados con los componentes del sistema alimentario nutricional.
3. Analizar las orientaciones y recomendaciones sobre formación y desempeño del nutricionista-dietista a nivel de América Latina y del país.
4. Describir el desempeño actual del profesional en nutrición y dietética en los diferentes sectores, niveles e instituciones del país.

5. **Identificar las expectativas de desempeño del nutricionista dietista que tienen: la comunidad en general, los programas de formación, los profesionales de otras disciplinas, los empleadores y los propios nutricionistas-dietistas.**
6. **Determinar el perfil profesional del nutricionista-dietista que necesita el país.**
7. **Determinar las características deseables del egresado de un programa académico de Nutrición y Dietética, que le permitan desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales se requiere su capacidad y habilidad profesional, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de cada país (perfil académico profesional).**
8. **Formular recomendaciones para cada uno de los sectores e instituciones involucrados en la formación y desempeño del nutricionista-dietista, en cada país.**
9. **Elaborar un plan de acción que garantice en cada país el cumplimiento de las recomendaciones generadas por el estudio.**

V. ORGANIZACION TECNICO ADMINISTRATIVA DEL ESTUDIO

La planificación y realización del estudio será responsabilidad de los programas académicos formadores del nutricionista-dietista, en coordinación con asociaciones o colegios de profesionales y con la participación de instituciones empleadoras y profesionales de otras disciplinas.

Es conveniente que la responsabilidad del estudio la asuma un grupo integrado por seis o siete miembros, residentes en la ciudad sede del estudio, cuya coordinación y secretaría se rotarán entre los diferentes miembros del grupo. Además, si es necesario, se pueden establecer grupos específicos integrados por dos a cinco miembros, en diferentes regiones, de acuerdo con la ubicación geográfica de los programas académicos.

A. Son funciones del grupo responsable del estudio:

Planificar, coordinar, organizar, desarrollar, analizar, publicar y difundir los resultados del estudio, para lo cual es pertinente:

1. Elaborar un plan del estudio que contemple los siguientes aspectos: antecedentes, justificación, propósito, objetivos, marco conceptual, metodología, organización administrativa, presupuesto y bibliografía.
2. Identificar y designar el recurso humano necesario para desarrollar el estudio.

3. Diseñar un cronograma de actividades, el cual indique la actividad o etapa del estudio, el tiempo de realización, fechas de iniciación y culminación, así como la persona o grupo responsable.
4. Solicitar a diferentes instituciones nacionales e internacionales apoyo técnico y financiero para la realización del estudio.
5. Realizar el estudio.
6. Elaborar informes técnico-administrativos del estudio.
7. Analizar, publicar y difundir los resultados y recomendaciones del estudio.
8. Elaborar el plan de acción para dar cumplimiento a las recomendaciones del estudio.
9. Realizar el seguimiento de las actividades incluídas en el plan de acción y verificar su cumplimiento.
10. Evaluar los resultados del plan de acción.

B. Son funciones de la coordinación:

- 1. Orientar el trabajo en los diferentes aspectos del estudio.**
- 2. Asignar responsabilidades a cada uno de los miembros.**
- 3. Presidir las reuniones del grupo.**
- 4. Establecer calendario de actividades.**
- 5. Establecer coordinación con instituciones docentes, de servicio y demás entidades nacionales e internacionales que apoyen la realización del estudio.**
- 6. Administrar los recursos del estudio.**
- 7. Vigilar el cumplimiento de las diferentes actividades según el cronograma.**
- 8. Presentar informes técnicos y administrativos.**

C. Son funciones de la secretaría

- 1. Organizar y convocar a las reuniones.**
- 2. Llevar actas de las reuniones del grupo.**

3. Organizar y llevar el archivo del estudio.
4. Recopilar y organizar los documentos de consulta.
5. Manejar la correspondencia.
6. Manejar los materiales y suministros.

VI. PLANIFICACION Y DESARROLLO DE ESTUDIOS SOBRE LA FORMACION Y DESEMPEÑO DEL NUTRICIONISTA-DIETISTA

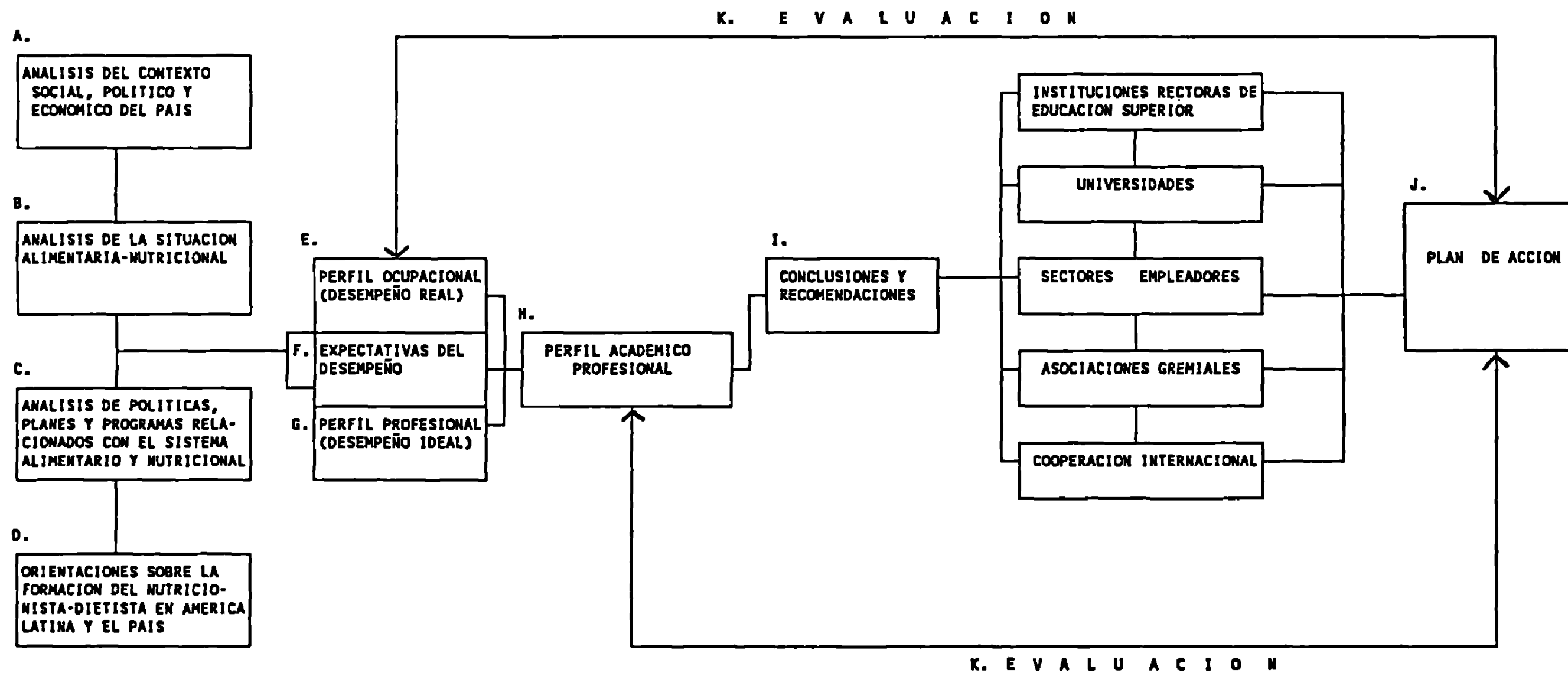
Los estudios sobre formación y desempeño del nutricionista-dietista pueden planificarse y realizarse de manera que permitan un conocimiento integral de la formación y capacitación de recursos humanos relacionada con la problemática alimentaria nutricional del país y sus factores condicionantes; el análisis de las políticas, planes y programas que se realizan para enfrentar la situación y el conocimiento de la evolución histórica de la formación y desempeño del profesional, para identificar las características de su desempeño actual y proyectar su ejercicio profesional.

El análisis interrelacionado de los aspectos mencionados anteriormente permite señalar los elementos que facilitan y dificultan el ejercicio del nutricionista-dietista, de acuerdo con el perfil profesional requerido para el país, según la situación alimentario nutricional y recursos disponibles.

La planificación y realización de este tipo de estudios tienen justificación si sus resultados van a ser utilizados por las instituciones, niveles y sectores que tienen compromiso en el fortalecimiento de la formación y desempeño del profesional.

El siguiente esquema indica cada una de las fases que conforman el proceso, su secuencia e interrelaciones.

ESQUEMA DEL PROCESO DE PLANIFICACION Y REALIZACION DE ESTUDIOS SOBRE LA FORMACION Y DESEMPEÑO DEL NUTRICIONISTA DIETISTA



A continuación se describen las pautas generales para desarrollar cada una de las etapas o fases del proceso para planificar y realizar estudios sobre formación y desempeño:

A. Análisis del contexto social, político y económico del país

Científicamente la realidad concreta del país debe constituir el "Marco de Referencia" para la formación del nutricionista-dietista; esto significa que la información sobre la situación social, política, económica y cultural debe ser sometida al análisis continuo y crítico, a fin de establecer las características reales del país. Sólo ello permitirá orientar la formación y analizar el desempeño del nutricionista-dietista acorde al contexto social, político y económico del país.

B. Análisis de la situación alimentaria y nutricional del país

Es indispensable llevar a cabo un análisis detallado y profundo de la situación para identificar los principales problemas de alimentación, nutrición y salud en los diferentes grupos de edad y en poblaciones de mayor riesgo por déficit o exceso de nutrientes.

A continuación se enuncian algunos indicadores de utilización frecuente para evaluar el estado de salud y nutrición y caracterizar los factores condicionantes de la situación alimentaria y nutricional (disponibilidad, consumo y utilización biológica de los alimentos):

1. Evaluación del estado de salud y nutrición (18,9,1)

a) Tasa de natalidad.

- b) Tasa de mortalidad general.
- c) Tasa de mortalidad por grupos de edad y estado fisiológico, especialmente: mortalidad neonatal, infantil, preescolar, mortalidad materna, mortalidad de 60 y más años.
- d) Mortalidad proporcional en mayores de 50 años (índice de Swaroop Uemura) y menores de 5 años.
- e) Diez primeras causas de mortalidad para los grupos de población neonatal, infantil, preescolar y mayor de 60 años.
- f) Diez primeras causas de morbilidad de pacientes atendidos en consulta externa y en hospitalización, por grupo de edad.
- g) Mortalidad por desnutrición en menores de 5 años.
- h) Relación entre mortalidad infantil y preescolar.
- i) Prevalencia de desnutrición proteico-energética en menores de 5 años: peso/edad, talla/edad, peso/talla y peso al nacer.

- j) **Prevalencia de enfermedades carenciales: hipovitaminosis A, anemia, bocio, deficiencia de complejo B y otras.**
- k) **Niveles de hemoglobina y hematocrito en mujeres embarazadas y lactantes.**
- l) **Prevalencia de enfermedades crónicas relacionadas con alimentación y nutrición.**
- m) **Prevalencia de sobrepeso y obesidad.**

2. Disponibilidad de alimentos (18,9)

- a) **Características de la producción de alimentos para el consumo (tenencia y calidad de la tierra, clima, tecnología y otros), por regiones del país.**
- b) **Características de la comercialización por grupos de alimentos (transporte, almacenamiento, conservación, centros de acopio, intermediarios, tecnología y otros).**
- c) **Características de la tecnología de alimentos (procesamiento e industria).**
- d) **Análisis de la disponibilidad de alimentos para el consumo y su relación con la estructura de la población y sus necesidades nutricionales.**

- e) **Análisis de las metas de producción de acuerdo con la disponibilidad actual de alimentos para el consumo y necesidades nutricionales de la población.**

3. Consumo de alimentos (18,9)

- a) **Consumo de alimentos y nutrientes percapita/día en grupos de población, según estratos económicos.**
- b) **Consumo de alimentos y nutrientes en los diferentes grupos de edad.**
- c) **Adecuación y brecha del consumo de energía y nutrientes percapita/día en grupos de población, de acuerdo a estratos económicos.**
- d) **Adecuación y brecha de consumo de energía y nutrientes percapita/ día en los diferentes grupos de edad.**
- e) **Hábitos y creencias sobre lactancia materna y consumo de alimentos, especialmente para menores de 5 años, mujeres gestantes y en período de lactancia y personas mayores de 60 años.**
- f) **Análisis de la evolución de la cultura alimentaria.**

- g) Proporción del ingreso familiar destinado a compra de alimentos.**
- h) Costo de la canasta familiar.**
- i) Análisis del empleo y salario.**
- j) Características de la educación (escolaridad, analfabetismo y otros).**

4. Utilización biológica (18,9,1)

- a) Prevalencia de:**
 - i. Enfermedades diarreicas a menores de 5 años.**
 - ii. Sarampión en menores de 5 años.**
 - iii. Enfermedades respiratorias en menores de 5 años.**
 - iv. Enfermedades cardiovasculares en adultos.**
 - v. Diabetes en diferentes grupos etarios.**
 - vi. Cáncer gastrointestinal en adultos.**

vii. Enfermedades óseas en adultos.

b) Disponibilidad de agua potable por regiones del país.

c) Disposición de excretas y basuras por regiones del país.

d) Control de alimentos.

e) Control de zoonosis

C. Análisis de políticas, planes y programas relacionados con el sistema alimentario y nutricional

1. Descripción y análisis del Plan Nacional de Desarrollo identificando prioridades, políticas y planes por sector e institución (agricultura, economía, educación, salud, comercio, industria y trabajo).
2. Identificación de políticas, planes y programas en cada sector e institución, relacionados con los componentes del sistema alimentario y nutricional.
3. Análisis del componente alimentario y nutricional en las políticas, planes y programas por sector identificados en el punto anterior.

4. **Revisión de las responsabilidades que en alimentación y nutrición tiene cada uno de los sectores y sus instituciones.**

D. Orientaciones sobre la formación del nutricionista-dietista

1. Para América Latina

- a) **Revisión de estudios y análisis de la formación de recursos humanos, como estrategia del desarrollo de América Latina y su responsabilidad social (documentos técnicos de UNESCO).**
- b) **Análisis de las conclusiones y recomendaciones generadas en las conferencias y reuniones que se realizan para fortalecer la formación y desempeño del nutricionista-dietista en América Latina (documentos OPS).**

2. Para el país

- a) **Descripción del enfoque de la educación superior en el país.**
- b) **Revisión y análisis de los estudios sobre recursos humanos realizados en el país.**
- c) **Legislación sobre requisitos para la formación del nutricionista-dietista en el país.**

- d) **Análisis de las políticas y de los planes de las universidades donde están ubicados los programas académicos de Nutrición y Dietética.**
- e) **Legislación sobre reglamentación del ejercicio profesional en el país.**
- f) **Objetivos y programas de las asociaciones gremiales y científicas de nutricionistas dietistas y su participación en la formación y desempeño del profesional.**
- g) **Antecedentes y lineamientos para la formación del nutricionista-dietista en cada Escuela o Carrera de Nutrición y Dietética.**

E. Identificación y análisis del desempeño profesional real: perfil ocupacional

1. Realización de un censo para:

- a) **Identificar el número total de nutricionistas dietistas, graduadas en las universidades del país y fuera de él.**
- b) **Cuantificar los nutricionistas-dietistas que están trabajando según área geográfica, sector, institución y programa y los que no ejercen en la actualidad.**

2. Realización de una encuesta para determinar las características del desempeño profesional real. Es conveniente la participación de un estadístico en este proceso, el cual incluye las siguientes fases:

a) Selección de una muestra de nutricionistas-dietistas, estratificada por regiones geográficas, sectores empleadores y programas formadores.

b) Diseño, elaboración, prueba, ajuste, codificación e impresión de un cuestionario que incluya:

i. Quién?

- Datos personales
- Educación (estudios de pre y postgrado, capacitación en servicio).

ii. Dónde?

- Area geográfica y sector.
- Institución
 - . Nombre
 - . Nivel (nacional, regional, local)
 - . Carácter (privado, oficial, mixto, internacional)
 - . Tipo de contrato (indefinido, término fijo, por servicios).
 - . Denominación del cargo
 - . Salario.

iii. Qué?

Descripción de las actividades realizadas por el nutricionista-dietista encuestado en el cargo actual, teniendo en cuenta las funciones básicas de toda institución y todo profesional: asistencial o de servicio, administrativa, educativa e investigativa.

Ejemplo:

- Cargo actual: Nutricionista-dietista, en el supuesto que se desempeñe en el nivel regional del sector educativo.

ACTIVIDAD	FUNCIONES			
	ASISTENCIAL	ADMINISTRATIVA	EDUCATIVA	INVESTIGATIVA
■ Participar en la incorporación del componente de alimentación y nutrición en cada uno de los niveles de la educación primaria.			X	X
■ Participar en la capacitación de maestros de enseñanza primaria para desarrollar los objetivos y contenidos de alimentación y nutrición.	X	X	X	
■ Participar en la evaluación del estado nutricional de escolares.		X	X	X
■ Participar en la formulación, desarrollo y evaluación de acciones que contribuyan a mejorar el estado nutricional del escolar.	X	X	X	X

iv. Cómo?

Identificación de las estrategias que el nutricionista dietista utiliza para realizar cada una de las actividades. Para cada una de las actividades que está realizando el nutricionista dietista, identificar cuál o cuáles de las siguientes estrategias aplica:

- Coordinación con otros servicios o programas dentro de la institución.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo interdisciplinario.
- Coordinación interinstitucional.
- Coordinación intersectorial.
- Utilización de recursos intra e interinstitucionales.
- Otros.

Además de las estrategias enunciadas, es conveniente analizar si el nutricionista dietista cuando planifica, organiza, desarrolla y evalúa cada una de sus actividades, tiene en cuenta:

- Las prioridades políticas del sector y de la institución.
- La capacidad operativa de la institución o programa.
- Los aspectos técnicos que garanticen el cumplimiento de los objetivos que se pretenden con la actividad o actividades.

v. Por qué?

Considerando la información sobre el análisis de políticas, planes y programas relacionados con alimentación y nutrición (punto B), y según el sector e institución donde labore el nutricionista-dietista, contrastar:

- Si las actividades realizadas son componentes de los programas de la institución.
- Si contribuyen al logro de los objetivos de la institución.
- Si forman parte de la atención directa que la institución ofrece a la comunidad.

vi. Para quién?

En cada actividad que esté realizando el nutricionista-dietista, identificar diferentes grupos:

- Profesionales nutricionistas dietistas.
- Equipos interdisciplinarios (profesionales, técnicos y auxiliares).

- Grupos organizados de la comunidad.
 - Grupos de población por edad, sexo, estado fisiológico y patológico.
 - Docentes de los diferentes niveles académicos (pre-escolar, escolar, primaria, secundaria, técnico, pregrado y postgrado).
 - Otros
- c) Elaboración de las instrucciones para revisión y codificación de la información recolectada.
- d) Recolección de la información, para lo cual se sugiere la utilización de estrategias sencillas, de bajo costo y que garanticen la confiabilidad del dato.

Según la experiencia de algunos países que han realizado estos estudios (Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Nicaragua) la forma más efectiva para diligenciar el cuestionario es aprovechar las reuniones científicas dirigidas a los nutricionistas-dietistas del país, en las cuales se incorporó un espacio para la recolección de la información.

e) Realizar, de preferencia con la colaboración del estadístico:

- i. Revisión de los datos recolectados y codificación de los mismos.
- ii. Elaboración del plan de análisis.
- iii. Tabulación y procesamiento de los datos, si es posible computarizado
- iv. Análisis e interpretación de los resultados.

F. Expectativas de desempeño

Además de identificar el perfil ocupacional, es necesario conocer las expectativas que sobre el desempeño de este profesional tienen la comunidad, los directivos de los servicios en los diferentes sectores empleadores, los programas de formación en Nutrición y Dietética, los profesionales de otras disciplinas y los propios nutricionistas-dietistas.

Para obtener información acerca de las expectativas relacionadas con el desempeño del nutricionista-dietista, es necesario conocer la opinión acerca de lo que esperan de este profesional, los siguientes grupos:

1. El personal directivo y técnico de las instituciones empleadoras actuales y potenciales según el análisis del punto B.
2. Profesionales de otras disciplinas que laboran en programas relacionados con alimentación y nutrición.
3. La comunidad que recibe la atención de la institución o programa.
4. Los directivos de la universidad donde está ubicada la Escuela o Carrera de Nutrición y Dietética y profesores de otras unidades docentes.
5. Los coordinadores y docentes de las Escuelas o Carreras de Nutrición y Dietética.
6. El mismo profesional nutricionista-dietista.

A continuación, se sugieren algunos aspectos para identificar las expectativas de los cuatro primeros grupos mencionados:

- a) Importancia del componente de alimentación y nutrición en la institución o programa.
- b) Necesidad de contar con nutricionista-dietista en la institución o programa.

- c) **Ubicación que podría tener el nutricionista-dietista en la institución o programa.**
- d) **Responsabilidades que se asignarían al nutricionista-dietista en la institución o programa.**
- e) **Razones por las cuales se considera que el nutricionista-dietista debe cumplir las responsabilidades anteriores.**
- f) **Beneficiarios de las acciones del nutricionista-dietista.**

Con relación a la Escuela o Carrera de Nutrición y Dietética, la información podrá ser sobre:

- a) **Ubicación descable para el nutricionista-dietista, de acuerdo con el análisis obtenido en el punto B.**
- b) **Responsabilidades de competencia del nutricionista-dietista, de acuerdo con el numeral anterior.**
- c) **Razones por las cuales considera que el nutricionista-dietista debe cumplir las responsabilidades mencionadas.**

- d) Beneficiarios de la acción del nutricionista-dietista.**

Para los nutricionistas-dietistas, además de la información anterior, es conveniente complementarla con la identificación de los siguientes aspectos:

- a) Satisfacción profesional relacionada con las actividades que está realizando.**
- b) Intereses sobre estudios de postgrado, educación continua y permanente.**
- c) Condiciones laborales.**
- d) Reconocimiento técnico-científico y social.**
- e) Oportunidades de trabajo.**

La información acerca de las expectativas del nutricionista-dietista, puede incorporarse en el cuestionario destinado a obtener las características del perfil ocupacional (desempeño real punto D).

G. Perfil profesional o desempeño profesional ideal

En esta fase es conveniente:

- 1. Contar con los resultados analizados de cada una de las cinco fases anteriores.**
- 2. Organizar un grupo de trabajo conformado por:**
 - a) Representantes de las Escuelas o Carreras de Nutrición y Dietética.**
 - b) Representante de la universidad donde está ubicado el programa académico de nutricionistas-dietistas.**
 - c) Representante de la entidad rectora de la educación superior en el país.**
 - d) Representante de las asociaciones u organizaciones de nutricionistas-dietistas.**
 - e) Representantes de profesionales de otras disciplinas que trabajen en programas relacionados con el sistema alimentario nutricional, en diferentes sectores e instituciones oficiales y privadas.**
 - f) Representante de la comunidad atendida por sectores e instituciones.**

- g) Un educador especialista para apoyar la elaboración del perfil profesional o desempeño ideal del nutricionista-dietista.**

Ese grupo orientado y apoyado por el educador, analiza y articula los resultados de cada una de las cinco primeras fases del estudio, identificando dónde debe ejercer el nutricionista-dietista, qué actividades debe realizar, teniendo en cuenta las funciones básicas de todo profesional, como son: asistencial o de servicio, administrativa, educativa e investigativa; por qué las debe ejecutar y a quién están dirigidas, a fin de llegar a determinar el perfil profesional (desempeño ideal del nutricionista-dietista).

II. Perfil academico profesional

Una de las formas más utilizadas para la determinación del perfil académico es la que se realiza con base en los perfiles profesional y ocupacional, en la cual se pueden llevar a cabo los siguientes pasos (37):

- 1. Tomar la lista de actividades que el nutricionista-dietista está desempeñando en la actualidad, de acuerdo con las funciones de asistencia o de servicio, administración, educación e investigación.**
- 2. Tomar la lista de actividades determinadas para el nutricionista-dietista o perfil profesional (desempeño ideal).**

- 3. Comparar las actividades de los perfiles profesional y ocupacional, analizarlas e identificar:**
- a) Actividades que no aparecen en el perfil profesional y que realizan en la actualidad.
 - b) Actividades que aparecen en la lista del perfil profesional, pero que no se desarrollan en el ocupacional, o sea, en el desempeño real.
 - c) Actividades que se encuentran en las listas de los dos perfiles, pero que no se están realizando teniendo en cuenta las cuatro funciones (asistencia, administración, educación e investigación).
 - d) Actividades que se encuentran en las listas de los dos perfiles y se ejerce en forma adecuada.
- 4. Identificar las causas de las discrepancias entre los dos perfiles, teniendo en cuenta elementos que inciden en la existencia de incongruencias entre lo ideal y lo real, tales como:**
- a) El dominio de los conocimientos requeridos para ejercer con seguridad la actividad.

- b) El dominio de las habilidades requeridas para ejercer adecuadamente la actividad.
- c) El demostrar actitudes que permitan el ajuste del desempeño nutricionista-dietista a las necesidades.
- d) La organización de recursos con que cuenta el medio ambiente en que desarrolla la actividad.

Utilizando las listas de actividades en el punto 3, a, b y c, se hace la clasificación de las discrepancias en función de los criterios mencionados en el punto D. Al analizar cada una de las actividades y definir la causa de la discrepancia, ésta puede obedecer, en una misma actividad, a varias causas. En este caso es necesario establecer prioridades.

5. Analizar las discrepancias identificadas en el punto anterior y decidir sobre:

- a) Si las actividades que no se habían incluido en el desempeño ideal y que ejercen en la realidad, se deben agregar a la lista.
- b) Si se deben descartar algunas actividades incluidas en el perfil profesional pero que no tienen correspondencia con el perfil ocupacional.

- c) Si se requiere hacer modificaciones al desempeño real en los sitios de trabajo a través de la integración docente-asistencial.
 - d) Si se hace necesario modificar los métodos de enseñanza a fin de suplir las deficiencias en conocimiento, habilidad y actitud identificadas como discrepancias.
- 6. Utilizando la información registrada sobre actividades en el numeral 3 y de acuerdo con las decisiones del punto anterior, elaborar una lista final de actividades para las cuales se formará el profesional, indicando en cuáles se encontró discrepancia.**
- 7. Revisar la lista anterior de actividades, teniendo en cuenta la descripción de las características del perfil profesional (Fase F), en términos de:**
- a) Nivel de formación, o sea, el nivel académico que debe tener el profesional (universitario) Quién?.
 - b) Límites en la capacidad de actuar, es decir, qué cosas puede hacer, qué problemas puede resolver dentro del marco de su habilidad. Qué?

- c) **Elementos que usa para actuar como profesional, o sea, qué instrumentos y métodos de carácter general utiliza para el ejercicio profesional. Cómo?**
- d) **Tipo de usuario que atiende, es decir, quiénes se espera que acudan a él en busca de servicios. Para quién?**
- e) **Medio ambiente en el cual se espera que ejerza su capacidad de actuar. Se refiere a la ubicación ecológica del profesional, que incluye consideraciones de carácter socio-cultural, geográfico y económico. Dónde?**
- f) **Razones por las cuales se determinó ese perfil profesional. Para qué?**

Con estas características la lista final de actividades puede considerarse como perfil **académico-profesional**, ya que debe existir una congruencia lógica entre la descripción del perfil profesional y la descripción de los resultados esperados con la formación del nutricionista-dietista.

I. Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

Es importante elaborar conclusiones del estudio en cada una de las fases además de las conclusiones generales en las que se evidencie el análisis y la articulación de las diferentes fases del proceso.

2. Recomendaciones

La planificación y realización de estudios sobre formación y desempeño del nutricionista-dietista sólo se justifica en la medida en que los resultados sean utilizados, efectivamente, para fortalecer el ejercicio profesional, y de esta forma contribuir a mejorar realmente la situación alimentario nutricional de la población.

En vista de que son muy variadas las instancias que participan en la formación y desarrollo de los recursos humanos relacionados con la problemática y con las intervenciones tendientes a mejorar la situación alimentario nutricional de la población, se considera deseable se formulen recomendaciones pertinentes a cada una de esas instancias y su interrelación. Además, es necesario considerar que las recomendaciones que se formulen sean factibles de cumplir a corto, mediano o largo plazo, de acuerdo con las condiciones, características y recursos de cada una de las siguientes instancias:

- a) Para las instituciones rectoras de la educación superior en el país.**
- Las recomendaciones estarán dirigidas a facilitar, en el futuro, la aprobación de las modificaciones y adecuaciones curriculares que se generen como resultado del estudio, de acuerdo con el perfil académico-profesional que se haya establecido en la fase G.
- b) Para las universidades.**
- i. A nivel de directivos académicos y administrativos de la universidad donde esté ubicada la Escuela o Carrera de Nutrición y Dietética, a fin de lograr la aprobación de las modificaciones del currículo, recomendadas según los resultados del estudio; así como también para obtener el apoyo técnico y financiero necesario para el desarrollo del programa académico.**
 - ii. A nivel de las Escuelas o Carreras de Nutrición y Dietética, para lograr modificar y adecuar el currículo de acuerdo con los resultados del estudio, utilizando estrategias y recursos disponibles que garanticen el cumplimiento de las recomendaciones para fortalecer la formación del profesional.**

- c) Para los sectores e instituciones empleadores actuales y potenciales.**
Las recomendaciones en esta instancia estarán encaminadas a que identifiquen su responsabilidad en alimentación y nutrición, cómo incorporarlas en sus políticas, planes y programas y a que conozcan las características y perfil del nutricionista-dietista como profesional de apoyo para el desarrollo de las funciones institucionales en el componente alimentario y nutricional.
- d) Para las asociaciones u organizaciones de nutricionistas dietistas.**
Las recomendaciones estarán orientadas a resaltar su compromiso de participar efectivamente en la formación del futuro profesional y en la actualización del nutricionista-dietista; además, continuar con la tarea de velar por el cumplimiento de las normas técnicas y éticas que fortalezca la proyección de la imagen científico-técnica del profesional y, por lo tanto, su reconocimiento.
- e) Para la cooperación internacional.**
Las recomendaciones en esta instancia se relacionan con las acciones que las Escuelas o Carreras de Nutrición y Dietética y las asociaciones llevarán a cabo para promover la planificación y realización de proyectos encaminados a fortalecer la formación y desempeño del nutricionista-dietista (investigación aplicada, educación permanente, integración

docente asistencial). Dichos proyectos deberán ser prioridad para la cooperación internacional que tenga como uno de sus propósitos fortalecer la formación de recursos humanos, la investigación y la asistencia en alimentación, nutrición y salud (FAO, OPS/OMS, UNESCO, UNICEF, ACDI y otros).

J. Plan de acción

Para cumplir con las recomendaciones es fundamental elaborar un plan de acción que incluya: las actividades que se pretende realizar, la instancia o instancias responsables por su realización, el tiempo requerido y los recursos necesarios para las mismas.

Es conveniente que el grupo interdisciplinario, interinstitucional e intersectorial responsable de la planificación, organización y desarrollo del estudio sea el mismo que apoye la elaboración del plan y dé seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas.

K. Evaluación:

Es fundamental que el plan de acción incorpore acciones de evaluación relacionadas con:

1. Las características y desarrollo del proceso como pauta general para realizar estudios sobre formación y desempeño del nutricionista-dietista; así como el logro de los objetivos en cada una de las fases.

2. La utilización de los resultados del estudio por cada uno de los sectores e instituciones involucrados.
3. El cumplimiento del plan de acción elaborado con base en las recomendaciones del estudio.
4. La comprobación de los cambios logrados en la formación y desempeño del nutricionista-dietista como resultado del plan de acción.
5. Un enfoque de proceso continuo, sistemático y formativo que permita realizar oportunamente los ajustes necesarios.

VII. ANEXOS

PERFILES

En la última década se ha venido insistiendo en la necesidad de identificar los perfiles como elemento del currículo de los programas de educación superior, a fin de orientar la planeación académica en la definición de objetivos y componentes y en la selección de estrategias metodológicas, que garanticen la formación de un recurso humano acorde con las necesidades de la sociedad y posibilite la ubicación adecuada del egresado y su satisfacción en el desempeño profesional. Así, se mencionan perfil académico, profesional, estudiantil y ocupacional, además de perfil epidemiológico e institucional.

1. Perfil

Es una expresión de las características relevantes, más o menos estables, de un individuo o un grupo de individuos, necesarias para cumplir con las exigencias individuales, sociales, psicológicas y académicas. El perfil engloba la identificación, la definición y la descripción de las capacidades que debe tener un individuo para cumplir su misión (13).

2. Perfil académico

Representa los rasgos, particularidades, conocimientos y expectativas que califican a un individuo para recibir una credencial académica. Define, por tanto, las áreas de información, formación y sensibilización que se pretenden desde el punto de vista del sistema formal educativo; señala las características deseables y las condiciones factibles que se esperan de la formación impartida a través de la escolaridad (15). El perfil académico representa las características deseables del egresado, para desempeñar la responsabilidad que le compete por el hecho de pertenecer a determinada profesión.

La elaboración del perfil académico es una etapa muy importante del diseño curricular. Por consiguiente, antes de iniciar su elaboración es necesario tener en cuenta la sociedad en que el futuro egresado va a desempeñarse, la filosofía de la educación del país y de la institución formadora. El perfil engloba un conjunto de características que se espera del egresado como persona y profesional, en términos de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y características personales como individuo, ser social y ciudadano de un mundo en permanente cambio (13).

En general, el perfil académico debe responder a: lo que la sociedad espera del nutricionista-dietista, en término de servicios; a las necesidades y expectativas de los sectores e instituciones empleadoras actuales y potenciales; a las expectativas del profesional en ejercicio y del futuro egresado; y a los avances y nuevas tendencias científicas. Todo esto, dentro de un marco de valores, socio-político y administrativo del país.

3. Perfil profesional

Puede definirse como el conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se consideran deseables y factibles para ejercer funciones ocupacionales en una determinada profesión (13).

El perfil profesional se presenta en forma de una lista de exigencias requeridas para una ocupación formulada en frases sencillas, en donde el verbo determina la naturaleza del área y el grado de profundidad e importancia de la labor frente al contexto general de la ocupación (34).

4. Perfil académico-profesional

En educación superior la expresión "Perfil Académico-Profesional" incluye los aspectos inherentes a las exigencias académicas y laborales, lo cual permite establecer relaciones entre educación y sociedad, es decir entre lo formativo y el

quehacer social. La educación no debe limitar su labor a producir recursos humanos para el simple crecimiento de la economía sino que debe ejercer una responsabilidad de transformación social (13).

El perfil académico profesional refleja el hombre y el ciudadano al que aspira en un momento dado. Se basa en la formación de individuo eficiente, racional, crítico y ético, integrando en un marco histórico social al hombre, al ciudadano y al profesional, de tal manera que permita establecer un equilibrio entre el egresado de la educación y su desempeño y realización personal.

5. Perfil ocupacional

Constituye la descripción del trabajo realizado en una ocupación y de las exigencias que éste impone al trabajador, obtenida de la valoración de sus factores característicos y la elaboración de un diagrama que refleja su nivel de complejidad. El perfil ocupacional representa el resultado inicial del análisis ocupacional, en el cual es necesario identificar lo que el nutricionista-dietista hace, cómo lo hace, por qué lo hace, y las habilidades necesarias para hacerlo. El qué, cómo y por qué permiten conocer la naturaleza, el alcance y el grado de dificultad de las actividades del profesional, y definir las destrezas requeridas según su complejidad. Todo perfil ocupacional reúne, por un lado las exigencias del mercado laboral y, por otro, los deseos y aptitudes del trabajador.

Puede considerarse también como perfil ocupacional la lista de habilidades prácticas y conocimientos que, como requerimientos mínimos, se miden y/o proporcionan para el desempeño de una ocupación determinada (34).

En resumen, el perfil académico o de formación apunta a la preparación; el perfil profesional lo hace al óptimo ejercicio de la profesión, es decir a las características pretendidas por los empleadores; y el perfil ocupacional constituye el desempeño real de la profesión.

El divorcio entre los perfiles refleja desajustes que generalmente se producen en sociedades poco planificadas; al presentarse un desequilibrio, podría suceder que el perfil académico no sea aceptado por el empleador o que éste sobreestime unas características del perfil y subestime las restantes. Es muy común la tendencia al credencialismo, "poseer título", independiente de la formación que se imparte y de las necesidades de la sociedad, razón por la cual es indispensable armonizar lo educativo, lo social, lo académico y las exigencias profesionales y ocupacionales, a partir de las necesidades de la comunidad en aspectos específicos de la profesión en estudio, de aquellos otros factores que los condicionan y de las políticas, planes y programas existentes en el país, para así formar profesionales que contribuyan a la solución de esas necesidades (13).

6. Perfil epidemiológico, alimentario nutricional

Comprende la descripción y análisis del estado de alimentación, nutrición y salud de una población, de acuerdo con sus características demográficas, sociales, geográficas y ecológicas, mediante la distribución de frecuencias de las enfermedades, carencias, eventos y fenómenos de la alimentación, nutrición y salud

en grupos poblacionales y los factores que influyen sobre la ocurrencia y variabilidad de esta distribución (20).

7. Perfil Institucional

Está constituido por las políticas, planes y programas, existentes para atender las necesidades de alimentación, nutrición y salud; involucra la descripción de la estructura, objetivos, políticas, planes, programas y recursos de cada sector e institución (20).

8. Relación entre formación académica y desempeño profesional

Los diferentes perfiles están estrechamente relacionados y sus características se modifican en la medida en que ocurren cambios en cualquiera de ellas.

El proceso educativo se ha desarrollado, por lo general, bajo el supuesto de que los objetivos y contenidos de la formación ofrecida por las instituciones académicas tienen una correspondencia con las calificaciones demandadas por los empleadores.

La calificación es el resultado de aquello que el individuo ha aprendido en su formación inicial o complementaria y de la experiencia profesional adquirida en el proceso productivo, en el cual se establece la relación del hombre con los medios de producción y con las otras personas en la división del trabajo. En estas condiciones la calificación individual se presenta como la resultante del proceso educativo y también del productivo. El educativo proporciona formación inicial y en algunos casos complementaria; en el productivo la calificación se adquiere mediante la aplicación de conocimientos y destrezas para la ejecución de actividades y tareas. Así se genera, entre educación y empleo, un conjunto de relaciones que no se puede expresar de manera simple ni mecánica, por la variedad de ocupaciones que presenta el mercado, la forma de incorporarse a ellas y la diversidad de combinaciones que se generan entre la tecnología y la organización del trabajo (35).

La calificación individual implica cierta aptitud para poner en práctica determinados conocimientos teóricos y prácticos. Estas aptitudes se adquieren en el sistema educativo, pero cuando el modelo de formación-empleo se cuestiona, por desequilibrios, surgen interrogantes que deben ser resueltos mediante el concepto de calificación que contemple los dos sistemas y que replantee el modelo en términos de egresados con perfiles que se inserten al desempeño en áreas específicas de la profesión (35).

Por esta razón, la formación de recursos humanos debe responder a las necesidades de la comunidad y a las políticas, planes y programas existentes en el país para atender esas necesidades. Esta correspondencia se refleja en el

conjunto de conocimientos, habilidades, y actitudes indispensables para el ejercicio de la profesión, el cual, a su vez, se relaciona con el perfil ocupacional o sea, con las condicionantes y campos de desempeño del profesional en un momento determinado.

En consecuencia, la formación y capacitación del nutricionista-dietista, en cantidad y calidad, estará dada por el análisis de las necesidades de alimentación, nutrición y salud de la comunidad, de las cuales dependerá la determinación de políticas, objetivos, planes y programas que contribuya a su solución.

9. Métodos para identificar el desempeño profesional

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

A continuación se describen los métodos más comunes que permiten acercarse a la identificación del desempeño profesional (37):

- a) Cuestionario. Serie de preguntas que piden información por escrito a quien ejerce las funciones y actividades.**
- b) Incidente crítico. Información grupal basada en la descripción que hace el profesional en ejercicio, sobre las experiencias más importantes en su práctica profesional.**
- c) Diario. Descripción diaria de las actividades realizadas por el profesional en períodos específicos de tiempo.**

- d) **Lista de comprobación.** Enumeración exhaustiva de todas las tareas que puede realizar el profesional a fin de identificar aquellas que son propias de su trabajo.
- e) **Observación directa.** Recolección de información sobre la actividad desempeñada en el sitio mismo de trabajo, por parte de un agente externo.
- f) **Participación en el trabajo.** Investigar, a través de participación directa en las labores propias del profesional, las características del desempeño.
- g) **Entrevista individual.** Entrevista a una serie de profesionales acerca de las tareas que deben realizar.
- h) **Mesa Redonda.** Intercambio con un grupo de profesionales expertos en el campo que se analiza, para recoger sus opiniones sobre las funciones y actividades que desarrolla el nutricionista.
- i) **Conferencia técnica.** Un grupo de expertos llega a un consenso sobre las responsabilidades reales de un profesional determinado.

Generalmente es necesario utilizar una combinación de métodos. Además, para la identificación de las funciones y actividades, es importante tener en cuenta las leyes y reglamentaciones de la profesión existentes en el país, las normas o disposiciones de la entidad rectora de la educación superior sobre requisitos mínimos para la apertura y funcionamiento de los programas formadores de nutricionistas dietistas, los manuales de funciones que algunas instituciones poseen para sus empleados y estudios realizados por instituciones empleadoras y formadoras.

A N E X O NO. 2

SIGLAS

OMS:	Organización Mundial de la Salud.
OPS:	Organización Panamericana de la Salud.
FAO:	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.
UNICEF:	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para Educación, la Ciencia y la Cultura.
ACDI:	Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional.
INCAP:	Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá.
CEPANDAL:	Comisión de Estudio de Programas Académicos de Nutrición y Dietética de América Latina.
CONFELANYD:	Confederación Latinoamericana de Nutricionistas y Dietistas.
ACODIN:	Asociación Colombiana de Dietistas y Nutricionistas.
ACOFANUD:	Asociación Colombiana de Facultades de Nutrición y Dietética.
FELANYD:	Federación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Nutrición y Dietética

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ABAD GOMEZ, H. Teoría y práctica de salud pública. Universidad de Antioquia. Medellín, 1987.
2. ARANGO MONTOYA, M., et al. Módulo integrado en diseño y planificación del currículo para el sistema de educación abierta y a distancia. PNUD-UNESCO. ICFES. Bogotá, 1982.
3. ASOCIACION COLOMBIANA DE DIETISTAS Y NUTRICIONISTAS. Cuantificación, características y perfil profesional del nutricionista-dietista en Colombia. OPS/OMS. Ed. Gente Nueva. Bogotá, 1988.
4. ----. Análisis de la oferta nutricionista-dietistas en Colombia 1980-1985. OPS/OMS. Ed. Gente Nueva. Bogotá, 1988. 40 p.
5. ----. Estudio del recurso humano del nutricionista-dietista en Colombia: Análisis de la oferta de nutricionistas dietistas en Colombia 1980-1985. OPS/OMS. Ed. Gente Nueva. Bogotá, 1988.
6. ----. Estudio del recurso humano del nutricionista-dietista en Colombia: Cuantificación y características del perfil profesional del nutricionista-dietista en Colombia. OPS/OMS. Ed. Gente Nueva. Bogotá, 1988.
7. ----. Manual metodológico para el estudio de los perfiles ocupacional, profesional y académico del nutricionista-dietista. OPS/OMS, Bogotá, 1991. 103 p.
8. BARRANTES, L., et al. Características de la formación del nutricionista en Guatemala. En Memorias de la IV Reunión CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.
9. BEGHIN, I., et al. Guía para evaluar el estado de nutrición. OPS/OMS. Publicación científica No. 515. Washington, 1989.
10. CARVAJAL, V. y MASSIS, C. Estudio del perfil ocupacional del nutricionista en Nicaragua. En Memorias de la IV Reunión CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.
11. DAZA, C.H. Estrategias para el mejoramiento alimentario y nutricional en Latinoamérica y el Caribe. Resúmenes II Congreso Colombiano de Nutrición y Dietética. ACODIN, 1983.
12. GALAN M, R. Orientaciones políticas y directrices en la investigación de salud. Ministerio de Salud. Bogotá, 1986.

13. GARCIA ULLOA, A. Comentarios sobre perfil académico profesional. Mimeografiado. Bogotá, 1985.
14. ----. Importancia de identificar las características del perfil ocupacional del nutricionista-dietista para evaluar su formación y proyectar su desempeño. En Memorias de la IV Reunión CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.
15. GUEDEZ, V. Lineamientos académicos para la definición de perfiles profesionales. Investigaciones educativas. Bogotá, 1980.
16. GUZMAN DE ARISTIZABAL, E. Características de la formación del nutricionista-dietista en Colombia. En Memorias de la IV Reunión CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.
17. INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA. El quehacer del INCAP en la formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición. Guatemala, 1990.
18. JELLIFFE, D. Evaluación del estado de nutrición de la comunidad. OMS. Ginebra, 1968.
19. JIMENEZ, S., et al. Estudio de la cuantificación y perfil ocupacional del nutricionista del Salvador. En Memorias de la IV reunión CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.
20. MINISTERIO DE SALUD DE COLOMBIA. Seminario taller sobre perfil académico y competencia profesional del nutricionista-dietista en Colombia. Informe final. Bogotá, 1986.
21. MINISTERIO DE SALUD DE COLOMBIA, OPS/OMS. Orientaciones políticas y directrices en investigación de salud. Bogotá, 1986.
22. MINISTERIO DE SALUD DE COLOMBIA, ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES DE MEDICINA, OPS/OMS. Modelo de integración docente asistencial: Modelo de evaluación Ricardo Galán Morera. Bogotá, 1986.
23. OLIVARES, S., et al. Estudio del perfil profesional del nutricionista en Chile. En Memorias de la IV Reunión CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.
24. ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD/ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD. Estudio sobre programas de formación de enfermeras profesionales en América Latina 1984. Serie de desarrollo de recursos humanos No. 61. Washington, 1985.

25. -----. Formación académica de nutricionistas dietistas en América Latina. Publicación científica No. 340. Washington, 1977.
26. -----. Formación académica de nutricionistas dietistas en América Latina. Informe final. III reunión de la comisión de estudios sobre programas académicos en nutrición y dietética en América Latina (CEPANDAL). Publicación científica No. 340A. Washington, 1979.
27. -----. Escuelas de nutrición de América Latina: su situación general y sus necesidades de asesoría y asistencia. Documento de trabajo. Nutrición, División de salud de la familia. F.N.U./18/1976. Washington, 1976.
28. -----. Salud para todos en el año 2000. Estrategias. Documento oficial NO. 173. 1980.
29. -----. Análisis prospectivo de la educación de enfermería. Programa de desarrollo de recursos humanos de salud. Washington, 1987.
30. -----. Las condiciones de la salud en las Américas. Situación alimentaria y nutricional. p. 1-13. 1990.
31. ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD/INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA. IV Encuentro Subregional de Escuelas de Nutrición de Centro América y Panamá. Informe. Guatemala, 1991.
32. -----. V Reunión Subregional de Escuelas de Nutrición. Primer Curso de Planificación Estratégica Aplicada a la Formación de Recursos Humanos en Alimentación y Nutrición. San José, Costa Rica, 1991.
33. -----. La formación actual del nutricionista-dietista en América Latina y su proyección hacia el año 2000. IV Reunión de CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.
34. PANQUERA OSMA, J. Algunas anotaciones sobre los perfiles ocupacionales en los currícula de la educación superior. Seminario sobre Tecnología Especializada. ICFES-ACIET. Bogotá, 1982.
35. TRUJILLO, B., et al. Propuesta para la prestación de servicios en año social obligatorio y de modelos curriculares para los profesionales de terapia física, ocupacional y nutrición y dietética, basada en los perfiles académicos y ocupacional de los mismos. Tesis de grado. Universidad Javeriana, Facultad de Estudios Interdisciplinarios. Bogotá, 1984.

36. **ULATE CASTRO, E., et al. Análisis y proyección de la formación del nutricionista-dietista en Costa Rica. En Memorias de la IV Reunión CEPANDAL. Puerto Rico, 1991.**
37. **ZAPATA, V. Métodos para el diseño y evaluación curricular en ciencias de la salud. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior. Bogotá, 1981.**