

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA**



Ana Cecilia Colón Gaspar

Nutricionista

Guatemala, enero de 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA**

Desempeño Profesional de Nutricionistas Egresados de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Informe de tesis

Presentado por

**ANA CECILIA COLÓN GASPAR**

Para optar al título de

**NUTRICIONISTA**

Guatemala, enero de 2013

**INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS Y FARMACIA**

<b>Oscar Manuel Cobar Pinto, Ph.D.</b>	<b>Decano</b>
<b>Lic. Pablo Ernesto Oliva Soto, M.A.</b>	<b>Secretario</b>
<b>Licda. Liliana Vides de Urizar</b>	<b>Vocal I</b>
<b>Dr. Sergio Alejandro Melgar Valladares</b>	<b>Vocal II</b>
<b>Lic. Luis Antonio Gálvez Sanchinelli</b>	<b>Vocal III</b>
<b>Br. Fayver Manuel De León Mayorga</b>	<b>Vocal IV</b>
<b>Br. Maily Graciela Córdova Audón</b>	<b>Vocal V</b>

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS:**

Por ser el centro de mi vida y dador de sabiduría, fortaleza y entendimiento durante cada etapa de mi vida.

### **A MI MADRE:**

Ana Gaspar Vda. de Colón, por su incondicional apoyo, amor y comprensión, todo mi amor y gratitud.

### **AL PUEBLO DE GUATEMALA:**

Porque a través de su esfuerzo durante tantas generaciones se pudo costear mi educación recibida en la tricentenaria universidad.

### **A MI NOVIO:**

Gilberto Vicente por sus ánimos, apoyo, comprensión y ayuda en el transcurso de la carrera y durante la elaboración de esta tesis.

## AGRADECIMIENTOS

Infinitas gracias a Dios, dador de vida y todos los dones que en su inmensa misericordia ha querido darme para el cumplimiento de mis metas y anhelos.

Agradezco grandemente a mi madre Ana Gaspar Vda. de Colón por su esfuerzo, paciencia y dedicación en cada etapa y momento de mi vida y por el apoyo brindado durante la realización de esta tesis.

Un agradecimiento muy especial a mis asesoras Ninfa Méndez y Jannette Sandoval de Cardona por su tiempo, dedicación y asesoría en cada etapa de la elaboración de esta tesis.

A mis amigos y compañeros de estudio, especialmente a Dabny, Jessy, Luis y Paola por su apoyo, sus ánimos y su dedicación durante toda la carrera.

Un agradecimiento a la Asociación de Nutricionistas de Guatemala y al Colegio de Farmacéuticos y Químicos por el apoyo y la información brindada para la realización de esta investigación.

A la Escuela de Nutrición de la Universidad de San Carlos de Guatemala por todas las facilidades en las etapas de elaboración de esta tesis.

A los participantes de este estudio y todos los que con su colaboración hicieron posible este trabajo.

**ÍNDICE**

	<b>Pg.</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I. INTRODUCCION</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO II. ANTECEDENTES</b>	<b>4</b>
2.1 Universidad	4
2.2 Perfiles profesionales	12
2.3 Estudio de seguimiento de graduados	15
2.4 Estudio de empleadores	21
2.5 Estudios de seguimiento de graduados en Guatemala	23
<b>CAPITULO III. JUSTIFICACION</b>	<b>28</b>
<b>CAPITULO IV. OBJETIVOS</b>	<b>30</b>
3.1 General	30
3.2 Específicos	30
<b>CAPITULO V. MATERIALES Y METODOS</b>	<b>31</b>
<b>CAPITULO VI. RESULTADOS</b>	<b>36</b>
<b>CAPITULO VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>52</b>
<b>CAPITULO VIII. CONCLUSIONES</b>	<b>60</b>
<b>CAPITULO IX. RECOMENDACIONES</b>	<b>62</b>
<b>CAPITULO X. REFERENCIAS</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>	

## INDICE DE CUADROS

<b>Cuadro</b>	<b>Pg.</b>
Cuadro 1. Indicadores objetivos del éxito profesional	20
Cuadro 2. Indicadores subjetivos del éxito profesional	21

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla</b>	<b>Pg.</b>
Tabla 1. Año de ingreso a la USAC de nutricionistas participantes.	36
Tabla 2. Año de graduación de los nutricionistas.	37
Tabla 3. Datos generales de las instituciones empleadoras.	38
Tabla 4. Áreas de desempeño profesional de nutricionistas.	39
Tabla 5. Áreas de desempeño en las que laboran los nutricionistas, según opinión de participantes y opinión de empleadores.	40
Tabla 6. Medida en la que fueron contemplados los elementos del perfil de egreso durante la formación académica de los nutricionistas participantes según plan de estudios.	42
Tabla 7. Utilidad de los aspectos del perfil de egreso en el empleo actual, según opinión de egresados y empleadores.	43
Tabla 8. Elementos que no contempla el perfil de egreso según la opinión de nutricionistas participantes.	44
Tabla 9. Propuestas de mejoras en las distintas áreas de formación académica según opinión de nutricionistas participantes.	45
Tabla 10. Propuestas de mejora en las distintas áreas de formación según opinión de empleadores.	46
Tabla 11. Sugerencias de mejora al programa de estudios de los nutricionistas participantes según plan de estudios.	47

Tabla 12. Preparación académica recibida durante la formación en la Escuela de Nutrición. 48

Tabla 13. Motivos para estudiar la carrera de Nutrición en la USAC. 49

Tabla 14. Condiciones y servicios educativos prestados por la Escuela de Nutrición durante la formación profesional. 50

## RESUMEN

Se realizó un estudio de seguimiento de nutricionistas egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) entre los años 2005 a 2011 con el fin de identificar la relación del desempeño profesional con el perfil de egreso, así como las áreas de desempeño actuales de los profesionales. El estudio incluyó la opinión de egresados y empleadores acerca de los elementos del perfil de egreso que se utilizan para el buen desarrollo de las funciones del nutricionista y los elementos que no contempla el perfil de egreso pero que son indispensables para su desempeño. Además se identificó la opinión de los egresados acerca de los servicios educativos prestados durante su formación profesional por la Escuela de Nutrición y la Universidad.

Para obtener la información se contactó vía electrónica a egresados y empleadores, también se asistió a reuniones de educación continua de la Asociación de Nutricionistas de Guatemala (ANDEGUAT). Se enviaron dos cuestionarios a través de correo electrónico, a 65 egresados y 13 empleadores; los cuales fueron adaptados del Manual de Estudio de Seguimiento de Graduados Universitarios elaborado por el Centro para la Investigación sobre la Educación Superior y el Trabajo de la Universidad de Kassel, Alemania. El análisis de resultados se realizó utilizando análisis de frecuencias y estadística descriptiva.

Se determinó que en su mayoría los egresados se desempeñan en las áreas de nutrición aplicada, nutrición clínica y educación; primordialmente en el sector público y los principales elementos del perfil de egreso que utilizan son aquellos relacionados con evaluación alimentaria y nutricional a nivel individual y de población, así como la planificación de intervenciones para dar solución a los problemas identificados en la evaluación. Resalta la opinión de los egresados con el plan 2000 modificado que el elemento que no se contempla en el perfil de egreso es el desarrollo de habilidades de mercadeo y comercio de productos nutricionales.

Los egresados y empleadores brindaron sugerencias a mejorar en la preparación académica como la actualización del pensum de estudios en función de la realidad nacional, las nuevas oportunidades profesionales que se presentan y las metodologías de enseñanza aprendizaje. Específicamente para el pensum 2000 modificó las propuestas de los nutricionistas fueron incluir o mejorar: mercadeo y promoción de productos alimenticios, administración de empresas, técnicas culinarias, propiedades curativas de los alimentos, etiquetado nutricional, creación de nuevos productos, mayor tiempo de prácticas, dietoterapia, control de calidad de alimentos, salud pública, nutrición deportiva, farmacología, agricultura; los empleadores propusieron mejorar lo relativo a sistemas de información y difusión de resultados de investigaciones llevadas a cabo por los nutricionistas, planificación y ejecución de sistemas de monitoreo y evaluación de proyectos, dominio de cultura y sociedad guatemalteca, dominio de idiomas mayas y especializar a los estudiantes en los últimos años de su formación.

Los servicios educativos fueron considerados como buenos, especialmente los relacionados al trabajo de campo debido a la reputación de la universidad. Fueron calificados como regulares la infraestructura y el equipo con el que se cuenta en las instalaciones de la Escuela de Nutrición. Necesario mejorar lo referente a disponibilidad de computadoras (hardware), servicios de laboratorio y el espacio en las aulas.

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

El nutricionista es un profesional capacitado de forma técnica, científica y tecnológica para resolver problemas concernientes a la nutrición humana, es por ello que debe contar con una formación sólida adaptada a las necesidades de la población con la que se desenvuelve.

La actualización constante de los programas curriculares permite el egreso de profesionales con conocimientos, habilidades y destrezas para desenvolverse de una manera socialmente útil en las distintas áreas de trabajo, adaptándose a los cambios que se van produciendo en el entorno; también brinda la oportunidad de optar a mejores empleos.

Una estrategia para conocer la situación laboral y profesional de los egresados para adecuar los planes de estudios consiste en un Estudio de Seguimiento de Graduados, a través de él se puede vincular la formación académica con los requerimientos del ámbito laboral de los egresados de una institución académica. También se pueden vincular las opiniones de las personas o instituciones empleadoras con el fin de conocer el grado de satisfacción respecto al desempeño laboral de sus empleados.

Se utilizó un Estudio de Seguimiento de Graduados con el fin de responder a la pregunta ¿Cuál es la relación entre el perfil de egreso y el desempeño actual de nutricionistas egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala?, así mismo se registró la opinión de empleadores y egresados de la Escuela de Nutrición de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, respecto a los elementos del perfil de egreso que son puestos en práctica en el área de desempeño del profesional, así como los elementos que no son contemplados en el perfil de egreso y que sin embargo son útiles en el área de desempeño laboral.

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES**

#### **2.1 Universidad**

La universidad es el lugar donde el pensamiento se vuelve crítico y permite al hombre decidir consciente, libre y cabalmente. Es el lugar donde se forma al hombre auténtico, de esta manera, el ser de la Universidad se encuentra estrechamente vinculado con el ser del hombre, con su formación integral y con su misión en la sociedad.

Corral Bausto, (1999) dice: “la universidad la configuran los docentes, los estudiantes, los administrativos y el lugar donde se agrupan. Pero así como identificar y agrupar una serie de proposiciones, no constituye con ello una argumentación; sino que éstos deben interrelacionarse de tal manera que una de ellas se derive de las otras. Así, los elementos de una universidad no constituyen por sí mismos la universidad, sino que ésta llega a ser en el momento en que se interrelacionan de tal forma que, la producción de los saberes, la expresión y confrontación de los mismos se presenta como resultado de esta interrelación y que la misma se lleve a cabo bajo un clima de libertad y de búsqueda.” (p.4).

Del párrafo anterior se entiende que la universidad no es simplemente una estructura o un conjunto de personas sino una integración de diferentes actores y actividades; únicamente se puede hacer una verdadera universidad cuando se aplican plenamente los conocimientos adquiridos en todas las áreas de las ciencias y el arte y se continúa en la búsqueda de nuevos conocimientos para el engrandecimiento de la sociedad.

### 2.1.1 Fines de la Educación Superior

La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, celebrada en París en 1998 puso de manifiesto el acuerdo de todas las regiones sobre los cambios acelerados que se están dando en el mundo. Esto lleva a un convenio para iniciar un proceso de transformación universitaria adaptada a las necesidades actuales de la sociedad, así como a los cambios acelerados que se dan a nivel mundial. Para enfrentar estos cambios fue necesario redefinir y rediseñar los fundamentos que rigen a la educación superior, haciendo énfasis especial en el concepto de calidad, la cual ha llevado a desarrollar procesos de evaluación y acreditación de las instituciones. También el tema de la pertinencia y la urgencia de mejorar los procesos de gestión y administración fueron aspectos que todas las regiones apoyaron; la preocupación por introducir el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la conveniencia de revisar el concepto mismo de la cooperación internacional y fortalecer la dimensión internacional de enseñanza superior también fueron tratados durante la conferencia.

Entre las acciones implementadas para dar vida a esta transformación se incluye la redefinición de las funciones y acciones de la educación superior y se inicia con la reafirmación de la necesidad de preservar, reforzar y fomentar aún más sus misiones y valores fundamentales, en particular la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad, mediante:

- La formación de profesionales altamente calificados, "ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles calificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la capacitación profesional, en las que se combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel mediante cursos y

programas que estén constantemente adaptados a las necesidades de la sociedad.

- La constitución de un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y que estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la democracia y la paz.

- La promoción, generación y difusión de conocimientos por medio de la investigación y, como parte de los servicios que ha de prestar a la comunidad, proporcionar las competencias técnicas adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades, fomentando y desarrollando la investigación científica y tecnológica a la par que la investigación en el campo de las ciencias sociales, las humanidades y las artes creativas.

- Contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural.

- Contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas con el fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas.

- Contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente". (Tünnermman, 2003, p. 91)

## **2.1.2 Retos de la Universidad en el Siglo XXI**

Como resultado de la Conferencia Mundial de Educación Superior, se habla ahora del surgimiento de la cultura de calidad y evaluación; de la cultura de la pertinencia, de la cultura informática, de la cultura de gestión eficaz y de la cultura de apertura internacional. Estos se han convertido en los grandes retos del siglo XXI hacia los cuales van enfocados los esfuerzos de la educación superior.

**2.1.2.1 El reto de la Pertinencia.** Frecuentemente se tiende a reducir la pertinencia o relevancia de la educación superior como una respuesta que debe dar a la economía o al mercado laboral. Sin embargo, ésta trasciende aún más. Debe analizarse desde una perspectiva más amplia, que tenga en cuenta los desafíos, los retos y demandas que al sistema de educación superior y a cada una de las instituciones que lo integran, impone la sociedad en su conjunto. El concepto de pertinencia comprende así el papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de ella.

Tünnermann (2003) indica que la educación superior es un fenómeno complejo cuyo análisis debe encontrar puntos de equilibrio entre las necesidades del sector productivo y de la economía, las necesidades de la sociedad en su conjunto y las no menos importantes necesidades del individuo como ser humano. Todo dentro de un determinado contexto histórico, social y cultural. Por estas razones la valoración de la pertinencia no es una tarea fácil, en especial si se pretende hablar de una pertinencia social en la que no solo debe tomarse en cuenta el trabajo académico sino también los objetivos y la misión que la educación superior debe cumplir en el seno de la sociedad contemporánea y en el actual contexto internacional. Hoy día la pertinencia exige flexibilidad curricular y desplazar el énfasis de los procesos de enseñanza a los de aprendizaje, centrándolos en el estudiante.

Carlos Tünnermann (2003) explica: “la relación con el mundo del trabajo se halla hoy día signada por la naturaleza cambiante de los empleos, que demandan conocimientos y destrezas en constante renovación y evolución. Además, el graduado universitario cada vez más debe estar preparado para integrarse a equipos multi e interdisciplinarios de trabajo. Únicamente un sistema de educación superior, suficientemente flexible, puede enfrentar adecuadamente los retos de un mercado de trabajo que cambia tan rápidamente”. (p.93)

**2.1.2.2 El reto de la Calidad.** En América Latina y el Caribe la preocupación por la calidad surgió a partir de la crisis económica generalizada en la década pasada y las restricciones que sufrió el financiamiento de la educación superior pública, estuvieron asociadas a su baja calidad y pertinencia. Actualmente los fenómenos de globalización y competitividad internacional hacen que se realicen varios esfuerzos por mejorar las políticas educativas. Los países latinoamericanos no son la excepción, sin embargo esto demanda recursos humanos de más alta calidad.

El documento Políticas de la UNESCO (1998) brinda una explicación sobre el concepto de la calidad en la educación superior que dice lo siguiente: "es un concepto multidimensional, que depende en gran medida del marco contextual de un sistema determinado, de la misión institucional o de las condiciones o normas dentro de una disciplina dada". ..."La calidad abarca todas sus funciones y actividades principales como calidad de enseñanza, de formación e investigación, entre otros; lo que significa calidad de su personal docente y de los programas, calidad de aprendizaje como corolario de la enseñanza y la investigación. Sin embargo, hay que aceptar que la búsqueda de la 'calidad' tiene muchas facetas y va más allá de una interpretación estrecha del rol académico de los diferentes programas. Por lo tanto, también implica

prestarle atención a cuestiones que vinculadas con la calidad de los estudiantes y de la infraestructura, así como del entorno académico.

Cuando se habla de calidad, evaluación y acreditación, se habla de conceptos que se encuentran interrelacionados; sin embargo, en América Latina estos procesos no son tan comunes como en los países desarrollados y hay poca experiencia en políticas de evaluación. En América Latina se encuentran algunos sistemas de acreditación entre los que se pueden mencionar: Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) en Argentina; Consejo Federal de Educación, al cual están sujetas las instituciones privadas en Brasil; Consejo Nacional de Acreditación en Colombia; Sistema Nacional de Acreditación (SINAES) en Costa Rica; Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES), que abarca las universidades estatales asociadas al Consejo Superior Universitario de Centro América.

**2.1.2.3 Los retos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.** Dentro del contexto de la globalización la introducción de nuevas tecnologías de información y comunicación y particularmente la tecnología de las redes se han convertido en un desafío para la educación superior de América Latina en el siglo XXI, con un conjunto de modernas tecnologías que permiten la distribución electrónica de texto, video, datos y voz, a través de numerosas y gigantescas redes de telecomunicaciones. Internet, bitnet, hipertexto, hipermedios, páginas web, correo electrónico, foros, etcétera, donde fronteras y distancias ya no representan limitaciones para la información, la comunicación, la cultura, el entretenimiento y especialmente para la educación. Estas nuevas posibilidades, que ya están implantadas en casi todos los países del mundo, rompen dramáticamente con el aislamiento característico de los tradicionales campus universitarios y cambian la naturaleza fundamental de la educación superior.

Las nuevas tecnologías pueden ser usadas para preparar mejor a la gente para la era de la información, a través del desarrollo de un currículum que no solamente se refiere a aspectos que surgen de la sociedad informatizada, sino que también se pueden emplear esas tecnologías de tal manera que los usuarios desarrollen y obtengan las destrezas necesarias dentro de esta nueva sociedad. De esta forma, los cursos pueden ser construidos usando diferentes especialistas y materiales, provenientes de todo el país, la región o el mundo, pudiendo utilizarlos para informaciones, discusiones y cuestionamientos. Por su parte, también los alumnos podrán provenir de amplias áreas geográficas, todo lo cual ratifica lo dicho anteriormente en relación a la globalización del conocimiento y de la educación.

Las nuevas tecnologías hacen innecesario que la instrucción sólo ocurra en un recinto determinado, como un salón de clases o un campus universitario y permiten que un alumno, usando los medios tecno-comunicacionales, pueda individualizar su aprendizaje, lograr un alto grado de interacción y superar las dimensiones y rigideces de tiempo y espacio, todo lo cual representa una realidad virtual, que transforma de raíz la educación universitaria.

**2.1.2.4 El reto de la generación de Ciencia y Tecnología.** Para convertirse en una sociedad generadora de ciencia y tecnología es necesario elevar el nivel del recurso humano, como menciona Tünnermann (2003): "se requiere incrementar la inteligencia social, de lograr la formación de una alta inteligencia para la ciencia y la tecnología y de disponer de nuevos liderazgos que puedan orientar y ejercer protagonismos afianzados en el conocimiento y en una ética de la inteligencia" (p 110). Pero, para incrementar esa inteligencia es necesario aumentar la capacidad social y cultural de los pueblos, para asegurar un flujo adecuado entre los mecanismos de producción, de asimilación y consumo de los productos del conocimiento. Es evidente que lo que distinguirá a las sociedades será su actitud y el acceso que tengan al conocimiento. Las sociedades necesitan de las universidades para asegurarse este acceso a los

conocimientos y éstas a la vez deberán reinventarse para asegurar a las personas un futuro con mejores oportunidades.

### **2.1.3 Universidad y Empleo**

En el documento elaborado por el Consejo Superior Universitario Centroamericano (2003), “la educación superior, que había cumplido tradicionalmente la función de preparar a los futuros profesionales para escenarios ocupacionales relativamente uniformes y estables, se ve enfrentada a la necesidad de preparar para un mundo que experimenta profundos cambios en el mercado laboral. Existen modificaciones en ciertos patrones de organización y funcionamiento de la estructura ocupacional debido a que un creciente número de personas se emplean en el sector servicios, razón por la cual requieren del desarrollo de destrezas interpersonales. Así mismo, el vínculo entre la economía y el desarrollo tecnológico provoca cambios estructurales que obligan a la preparación de técnicos de alta calidad con nuevas competencias para manejar el acelerado desarrollo del conocimiento. Se habla también de la necesidad de preparar analistas simbólicos capaces de insertarse en un mercado laboral de estructuras globalizadas” (p.16).

Dado lo anterior, hay una fuerte necesidad de orientar la formación profesional en relación con una serie de competencias más que en la instrucción de conocimientos considerados como estables y acabados. Las competencias representan una combinación dinámica de atributos (con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades) que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo.

De tal manera que el creciente interés sobre el análisis de las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo, ha convertido dicha relación

en uno de los temas fundamentales en la agenda de las instituciones de educación superior en las últimas décadas. En efecto, los esfuerzos por comprender esta relación han llevado a adoptar mecanismos por los cuales una institución de educación superior comprueba la calidad de su quehacer educativo a través del desempeño de sus egresados. Entre estos mecanismos de seguimiento ocupan un papel fundamental los estudios de seguimiento de graduados. Este tipo de estudios, efectivamente, son considerados el medio apropiado para tal propósito.

## **2.2 Perfiles Profesionales**

Los perfiles profesionales son un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. A nivel de la educación superior los perfiles profesionales ofrecen un detalle de las habilidades y capacidades que el profesional ha desarrollado durante su formación y que lo capacitan para realizar determinadas actividades. Este perfil es muy importante para los profesionales al momento de optar a un puesto de trabajo o al momento de desarrollar un proyecto de su propia iniciativa.

Los perfiles profesionales pueden ser mejorados y cambiar según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios.

La primera tarea del diseño de las futuras titulaciones consiste en definir el perfil profesional del egresado y determinar las competencias que dicho perfil integra. Una vez fijadas las competencias del perfil profesional se elabora el

plan de estudios con las asignaturas que comprende y el reparto de los créditos totales entre las asignaturas que integran el plan de estudios. Los contenidos de los programas tienen que estar orientados a garantizar el desarrollo de las competencias propias de un primer nivel de profesionalización a nivel de grado. El postgrado permitirá un nivel mayor de profundización, especialización y dominio de las competencias profesionales exigidas por los perfiles académicos y profesionales de los egresados universitarios. Las competencias pertinentes al perfil profesional se determinarán según los criterios de los académicos, los empleadores y los graduados.

### **2.2.1 Áreas de desempeño profesional**

Estas son agrupaciones generales de ocupaciones afines que comparten los principios científicos o los ámbitos sectoriales en los que se realiza el trabajo.

El factor común de tales áreas es su representatividad sobre un grupo de ocupaciones afines que implican el desempeño en ámbitos, con materiales, relaciones y conocimientos, de base similar.

De acuerdo al documento “Perfil Ocupacional del Nutricionista con Grado de Licenciatura” (Ardón, 2002), el o la nutricionista brinda atención profesional en instituciones privadas, públicas y semi -autónomas, en los campos de: dietoterapia o clínica nutricional; nutrición aplicada; educación alimentaria nutricional; alimentación y nutrición en: salud, educación, agricultura, deportes, bienestar social, planificación, industria, comercio y otras.

Brinda atención profesional de calidad en instituciones, organizaciones, asociaciones y empresas vinculadas con las siguientes ramas de actividad económica en el país: servicios; industria, tanto específica de la industria de alimentos como en la industria en general, de acuerdo a su perfil profesional y

comercio, incluyendo todo lo relativo a mercadeo de productos, expendio de alimentos, y otros afines.

Conduce y ejerce la gerencia de instituciones, organizaciones, programas, proyectos, departamentos, unidades o secciones de carácter alimentario nutricional (p. 4,5).

De acuerdo al Proyecto Curricular Actualizado de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia (2008) la carrera de Nutrición contempla líneas curriculares, que describen de forma general las áreas en las que puede desempeñarse el nutricionista egresado de la Universidad de San Carlos:

“El profesional del área de la Nutrición, adquiere competencias para atender procesos biológicos de la alimentación y nutrición, tanto en salud como en enfermedad, a nivel individual y colectivo en personas. Adquiere las habilidades que le permiten manejar las características físico- químicas de los alimentos para consumo humano y la aplicación de los procedimientos adecuados de producción, conservación y control de alimentos. Comprende, además, los contenidos de pedagogía y didáctica que, como parte del área social humanística, contribuyen a la formación de profesionales, brindándole herramientas para la búsqueda de alternativas de solución al problema alimentario nutricional, a través de la educación de la población”. (p. 101)

### **2.2.2 Perfil de egreso del Nutricionista de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Documento elaborado por la Comisión de Readecuación Curricular de la Escuela de Nutrición (2008), incluye el perfil de egreso de la carrera de Nutricionista aprobado por el Consejo Superior Universitario el 10 de noviembre de 1999, en el punto DECIMO, Acta No. 36-99 en el proyecto de Rediseño Curricular presentado a este organismo. De acuerdo a dicho documento, “el Nutricionista en el grado de Licenciado será un profesional científica y

técnicamente capacitado para la: evaluación de la situación alimentaria nutricional de individuos y grupos, sanos o enfermos; determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos; planificación, ejecución y evaluación de intervenciones alimentario nutricionales; realización de investigaciones en alimentación y nutrición; adaptación de las características físicas y químicas de los alimentos a las necesidades biológicas, socioeconómicas y culturales de individuos o grupos sanos o enfermos; formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición; participación en el desarrollo de sistemas de vigilancia alimentaria nutricional; planificación, ejecución y evaluación del plan de atención nutricional; un recurso humano con habilidades de liderazgo y capacidad de desempeño en equipos multidisciplinarios en las diferentes áreas de su formación profesional; un facilitador de procesos de desarrollo humano a través de acciones en alimentación y nutrición; un profesional capaz de aplicar el método científico para identificar alternativas de intervención en la solución de la problemática de su competencia. Es un profesional con ética, conciencia social y espíritu de servicio en el desempeño de las funciones propias de su carrera”. (p. 101)

### **2.3 Estudio de Seguimiento de Graduados**

Los estudios de seguimiento de graduados constituyen una forma de estudio empírico que puede proveer información valiosa para evaluar los resultados de la educación y entrenamiento de una institución de educación superior específica. Esta información puede ser utilizada para un mayor desarrollo de la institución en el contexto de una garantía de calidad. El grupo meta del estudio son los egresados de una institución de educación superior graduados algunos meses o años atrás. A través de la información obtenida también se pueden indicar posibles deficiencias en un programa educativo dado, servir de base para futuras actividades de planificación.

### **2.3.1 Cómo medir los resultados de la Educación superior**

Schomburg (2004) indica que al analizar los resultados de las universidades, predominan cuatro métodos de recolección de información: mediciones directas, indicadores en base a información existente, estudios de participantes y evaluaciones de expertos. Sin embargo, esto no provee una lista completa de los posibles procedimientos para medir los resultados de la educación, pues esta evaluación requiere un proceso integral en el que entran en juego gran número de factores; por ejemplo, también debe considerarse las observaciones in situ de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, los cuatro métodos de recolección de información mencionados antes, son los más comúnmente utilizados.

**2.3.1.1 Mediciones directas.** Entre las mediciones directas Schomburg (2003) propone: pruebas del desempeño y competencias adquiridas, observación del comportamiento en el trabajo, valoración de los resultados del trabajo. Como ejemplo de lo anterior se conocen pruebas para estudiantes, para aplicantes a la universidad, como las pruebas realizadas a los estudiantes de primer ingreso en la Universidad de San Carlos de Guatemala y también para la admisión a ciertas profesiones en algunos países o de algunos estudios internacionales comparados, pero difícilmente se encuentran mediciones de resultados de los estudios universitarios.

La mejor solución metodológica, en principio, es la medición directa de los resultados de los estudios universitarios. En vista de la variedad de expectativas que están puestas sobre la universidad y en vista de las dificultades para medir la creatividad y el complejo campo de la habilidad de resolución de problemas, los intentos para desarrollar métodos que midan los resultados de los estudios universitarios han tenido, en general, poca oportunidad de ser aceptados como válidos por los expertos u otros que

trabajen en este campo. Además, es necesario un gran esfuerzo para desarrollar tales mediciones.

**2.3.1.2 Indicadores en base a información existente.** Los indicadores son mediciones disponibles, relativamente fáciles de obtener de los fenómenos conectados con los resultados de los estudios universitarios, pero que en muchos casos no los representan directamente. En relación a los indicadores, es bueno señalar que en general, los procesos y el resultado no son medidos directamente, sino en forma indirecta. Se ofrece información adicional puntual y frecuentemente resumida. En muchos casos, aunque no siempre, la base la forman datos “objetivos” y esto corresponde principalmente a datos que de son dados y no deben ser evaluados de nuevo, sino simplemente editados. La ventaja de una disponibilidad libre, de la objetividad y la posibilidad incluida a menudo de comparar diferentes universidades, contrasta frecuentemente con el hecho de que los datos permanecen superficiales e indefinidos, en consideración a la construcción de que se trata. A pesar de esto, es posible que el resultado de los estudios de graduados y de empleadores provea las bases para indicadores de construcción.

**2.3.1.3 Declaraciones de los participantes.** Se refiere a la valoración del resultado del estudio por parte de los estudiantes y graduados o también por el personal docente y los empleadores. Como regla, estos estudios pueden enfocarse en los problemas principales con más determinación que los indicadores y son menos sugestionables en relación a las opiniones individuales y las experiencias especiales de lo que son los juicios de los expertos. Sin embargo también es importante, para la concepción de tales estudios y para el análisis e interpretación de los resultados, no esperar mucho de los participantes.

**2.3.1.4 Declaraciones de los expertos.** Pares académicos pueden hacer una evaluación de los procesos de enseñanza y su resultado. Aquí, el

procedimiento predominante es pedirle a personas o grupos de personas respetables e independientes, que analicen el área en cuestión y que, además, provean información escrita. De acuerdo a Schomburg (2004), las fortalezas de este método se verán en el hecho de que:

- Se puede encontrar y analizar un amplio abanico de características;
- La estructura del análisis puede adaptarse de acuerdo a las experiencias ganadas durante el estudio;
- En principio, pueden hacerse juicios más “profundos” del tema, dado el amplio abanico de factores que se incluyen en el estudio;

Entre las debilidades debe mencionarse que una parte de los aspectos que se manejan permanecerá superficial y que los elementos subjetivos de la valoración juegan un papel importante.

### **2.3.2 Contenido de los Estudios de Graduados**

“Algunas valoraciones de los resultados del estudio no necesariamente tienen que ser realizadas con ayuda de los graduados. Sin embargo, los datos y los registros del estudio y los exámenes generados en las universidades que forman la base de las estadísticas también pueden ser de ayuda. Además, los archivos personales requeridos por las organizaciones empleadoras o en las entrevistas con los administradores de personal o los superiores, también proveen información que es muy importante para la evaluación de los resultados de las universidades” (Schomburg, 2004, p. 31).

Los estudios de seguimiento de graduados ofrecen una vista atrás de todos los campos involucrados en la formación de los profesionales antes y durante el proceso de formación que reciben. Sin embargo, esta retrospectiva limita la profundidad y confiabilidad de la información por el largo período de tiempo que puede durar el proceso de formación, lo que llevaría a olvidar algunos detalles que pueden ser importantes para la evaluación. Las preguntas

relacionadas con la satisfacción por los estudios no pueden ser asignadas completamente a aspectos relacionados con el proceso u orientadas hacia los resultados sino deben permitir examinar el grado de satisfacción que los egresados tienen con sus estudios y en qué medida son exitosos en sus trabajos.

Puede juzgarse a las universidades de subordinarse solamente a los requisitos del sistema de empleo, describiendo solo las mediciones del éxito profesional de acuerdo al campo de estudio, la universidad atendida, el principal énfasis profesional, etc. Esto sólo reflejaría un grado de éxito o fracaso de la propia universidad. Sin embargo es importante que las universidades no ignoren el destino de sus egresados. Deben saber acerca de los campos de tensión que existen entre los resultados de los estudios y su recompensa profesional. Esto presupone mediciones separadas de los resultados de los estudios y del éxito profesional dentro de los estudios de graduados.

Solo entonces puede investigarse si ciertos resultados valorados por las universidades son recompensados por el sistema de empleo o puede analizarse hasta qué punto el éxito profesional depende de los resultados de los estudios. Con la ayuda de este doble análisis, puede investigarse si ciertos estudios son tan importantes como usualmente se cree para el éxito profesional.

Al analizar los estudios de graduados que se han desarrollado, se vuelve visible un amplio espectro de temas que deben ser considerados como mediciones para el éxito profesional de los estudios. Estas mediciones han sido clasificadas por Schomburg (2004) en cuatro grupos:

**2.3.2.1 Mediciones objetivas en el período de transición entre el período de estudio y el empleo.** A este tipo pertenecen, por ejemplo, el tiempo de búsqueda de trabajo, incluyendo el tiempo que pasa entre la graduación y el primer trabajo regular, el número de aplicaciones exitosas o no exitosas, el período de búsqueda de trabajo y un desempleo de larga duración, así como el estatus y las características del primer empleo.

Al inicio del empleo, se pueden obtener las medidas más puras acerca del resultado profesional adquirido durante los estudios, pues el proceso de “entrega” es de gran importancia para las universidades. Sin embargo, para algunos graduados que trabajan en empleos que no llenan sus expectativas, los primeros años pueden ser atípicos, en el sentido de que el inicio del empleo no es siempre indicativo del uso de las capacidades que adquirieron durante los estudios y solo posteriormente pueden redirigir su carrera. Otros pueden verse obligados a dejar sus lugares de trabajo, aún cuando fueron capaces de encontrarlo desde el principio. El valor real de estas mediciones puede ser revisado únicamente al analizar la correlación entre el éxito al inicio del empleo y el éxito profesional posterior.

**2.3.2.2 Mediciones objetivas del éxito profesional.** Este incluye el salario, la posición dentro de la compañía, etc. como se muestra en el cuadro 1.

**Cuadro 1. Indicadores objetivos del éxito profesional**

<b>Indicadores Objetivos del Éxito Profesional</b>	
Transición	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración de la búsqueda de trabajo/ obtención del primer trabajo regular después de la graduación</li> </ul>
Calidad del primer trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupación/título del empleo/ posición</li> <li>• Tiempo completo/ tiempo parcial</li> <li>• Temporal/ permanente</li> </ul>
Calidad del trabajo actual (3- 4 años después de la graduación)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupación/título del trabajo/ posición</li> <li>• Tiempo completo/ tiempo parcial</li> <li>• Temporal/ permanente</li> <li>• Sector económico</li> <li>• Actividad principal/ funciones del trabajo</li> <li>• Ingreso</li> </ul>

Fuente: (Schomburg, 2004, p. 33)

**2.3.2.3 Mediciones subjetivas del éxito profesional y para la situación profesional.** Incluye declaraciones concernientes a la satisfacción profesional, el estatus, la reputación y las características generales de la profesión que son influenciadas por la idea de lo que es deseable para esa profesión, por ejemplo, la oportunidad de utilizar las calificaciones adquiridas, la independencia en la toma de decisiones en el trabajo, las posibilidades de mayor formación profesional, buena cooperación entre los colegas y la seguridad del lugar de trabajo como lo muestra el cuadro 2.

**Cuadro 2. Indicadores subjetivos del éxito profesional**

<b>Indicadores Subjetivos del Éxito Profesional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Satisfacción general</b> con la situación profesional</li> <li>• <b>Satisfacción</b> con las diferentes características del empleo y trabajo (po ejemplo autonomía/ satisfacción del trabajo, salario y oportunidades de hacer carrera)</li> <li>• Una posición <b>apropiada</b> al nivel de educación</li> <li>• Amplitud en el <b>uso del conocimiento y las destrezas adquiridas</b></li> </ul>

Fuente: (Schomburg, 2004)

Lo anterior permite establecer la relación o discrepancia de los estudios con el área laboral y también puede determinarse la opinión de los egresados sobre qué áreas del conocimiento ampliar o reducir. Sin embargo, este tipo de procedimiento no ha sido aceptado ya que ciertamente no ayuda a estructurar las capacidades adquiridas.

Cabe enfatizar que, mientras mayor sea la correspondencia entre el conocimiento adquirido y el trabajo profesional, mayor será la capacidad de los graduados para valorar el uso de las capacidades (conocimientos, habilidades y destrezas) adquiridas durante sus estudios académicos.

## 2.4 Estudios de Empleadores

Los estudios de empleadores son menos frecuentes, sin embargo, a través de ellos se puede obtener gran cantidad de información que los propios graduados no pueden proporcionar, como, determinar la cantidad de graduados académicos que se necesitan, los criterios y procedimientos de reclutamiento, la popularidad de ciertas universidades entre las organizaciones empleadoras y las solicitudes en relación a la estructura de los cursos de estudio.

De acuerdo a los objetivos del estudio, participan los representantes de la administración, los responsables de los graduados o los representantes de los departamentos de personal.

Los estudios de empleadores vienen a ser un complemento a los estudios de seguimiento de graduados, aportando valiosa información. Entre los complementos más importantes que se pueden obtener de acuerdo a Schomburg (2004) están los siguientes:

- Los empleadores pueden dar información sobre temas que difícilmente están disponibles a los graduados, como las necesidades cuantitativas y cualitativas que deben poseer los graduados, así como los procedimientos de reclutamiento ya que cada empresa o cada empleador utiliza métodos diferentes para la contratación o posee perfiles diferentes del personal que desean contratar.
  
- Alguna información, de hecho, puede obtenerse de los graduados, pero puede obtenerse una mejor de los empleadores. Esto se relaciona, por ejemplo, con la información acerca de la estructura salarial y de personal, pues en las instituciones se maneja con mejor detalle y puede ser desglosada de una mejor manera.
  
- Los representantes de los empleadores y de los graduados pueden tener diferentes experiencias en relación a los mismos asuntos, pero cada uno puede

dar la mejor información desde su propio punto de vista. Por ejemplo, los empleadores conocen mejor como deben tratar al personal a su cargo y cómo los tratan realmente. Por otra parte, los graduados que poseen ciertas capacidades, proveen la mejor información acerca de cómo ellos son tratados por sus superiores.

– Cuando se intenta una revisión recíproca, puede hacerse el mismo tipo de preguntas a los representantes de los empleadores y de los graduados. En este caso, se supone que la percepción de ambos grupos es solamente parcialmente válida y que la validez, como un todo, puede ser valorada a un nivel más alto si ambas esferas se corresponden una a la otra. Esto, por ejemplo, aplica para preguntas acerca del tipo de calificación que es necesaria para administrar ciertas tareas profesionales.

– Finalmente, las declaraciones de cada grupo pueden ser, ambas, válidas y complementarias. Así, se puede preguntar a ambos para comparar la evaluación de los representantes de los empleadores con la de los empleados en relación a las metas de las políticas de desarrollo de la producción o de los servicios de la organización. Esto puede cimentarse en la suposición de que un alto nivel de correspondencia lleva a un mejor desempeño así como de que la responsabilidad de los graduados es especialmente alta, en caso de que tales acuerdos existan.

## **2.5 Estudios de seguimiento de graduados y empleadores en Guatemala**

En Guatemala se han realizado varios estudios para conocer la opinión de graduados y empleadores acerca de diversos temas de interés para las universidades y facultades. En los años 1993 y 1994 la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, elaboró un diagnóstico de su actividad académica; este proceso fue patrocinado y asesorado por profesionales de la Oficina Sanitaria

Panamericana, OPS. El producto de este diagnóstico fue la identificación y priorización de los problemas existentes en las diferentes Escuelas, Departamentos, Programas, Institutos, Áreas, que conforman la estructura académica de la Facultad. Este análisis se realizó por medio de un estudio Prospectivo, por lo tanto se hizo una investigación de tendencias, se evaluó aspectos del contexto en el cual la Facultad y sus egresados se desarrollan, entre ellos: situación socioeconómica, características demográficas, situación de salud, políticas de desarrollo de recursos humanos, aspectos estructurales de la Universidad y la Facultad.

Los principales resultados del estudio son: currículo desfasado; alto número de años en que un estudiante se gradúa; insuficiente apoyo administrativo. En función de las causas, que en su momento fueron identificadas, se plantearon alternativas de solución para cada uno de los problemas. Una de las alternativas que se planteó fue la consolidación del Centro de Desarrollo Educativo, con el propósito de que las Direcciones de Escuelas, Programas e Instituto de Investigaciones, fundamenten su hacer académico en el resultado de investigaciones, planificación, coordinación, control, evaluación y divulgación de los distintos elementos curriculares.

Se evidenció la necesidad de establecer un programa permanente de capacitación docente, con el fin de realizar eficientemente procesos tales como planificación y evaluación educativa. Para dar respuesta al primer problema identificado, las autoridades de la Facultad, apoyaron a las Escuelas y Centro de Desarrollo Educativo para evaluar el plan de estudios denominado Plan 1979. Esta evaluación se realizó por medio de talleres, discusiones, sesiones de trabajo, conferencias, encuestas, consulta a expertos, otros.

Otro de los estudios se realizó en agosto del año 2009 como trabajo de tesis con el título de “Seguimiento de Graduados de la carrera de Biología de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de

Guatemala” elaborada por Salazar (2009). Se evaluó una muestra de 33 profesionales graduados entre los años 2003 y 2007 y a sus empleadores para determinar el grado de cumplimiento del perfil profesional propuesto por la escuela de Biología, para el desarrollo de las competencias necesarias para el desempeño eficiente en el ámbito laboral. Los resultados muestran grandes variaciones en el grado de satisfacción de los aspectos evaluados. Los servicios educativos y condiciones de la institución; preparación académica ofrecida por la Escuela de Biología; preparación académica en relación al perfil profesional del biólogo y las competencias del profesional al momento de la graduación fueron evaluados como insatisfactorios. La utilidad de los estudios adquiridos en la Escuela de Biología para la inserción laboral; las competencias en relación al perfil profesional del biólogo; las competencias del profesional al momento actual; las competencias para desarrollar satisfactoriamente sus actividades laborales, fueron evaluados de manera satisfactoria por los profesionales.

Del mismo modo fue tomada en cuenta la opinión del 100 por ciento de los empleadores de los participantes. Ellos consideraron insatisfactorio la capacidad de los biólogos contratados para realizar las funciones relacionadas con el perfil profesional y evaluaron como satisfactorias las competencias de los profesionales para desarrollar adecuadamente su trabajo.

En el año 2007 se realizó como trabajo de tesis “Desempeño del profesional de la Nutrición en Guatemala” elaborado por De León (2007) se estableció una muestra de 466 profesionales egresados de tres universidades del país, con el objetivo de describir las áreas de desempeño del profesional de la nutrición en distintos ámbitos de la sociedad, así también describir la situación laboral, carácter y sector de la institución empleadora de los profesionales de nutrición; identificar las funciones que desempeñan los profesionales en diferentes campos de acción y describir el perfil profesional de las instituciones empleadoras e identificar cuáles son las áreas de educación continua para mejorar el desempeño laboral

En dicho estudio se determinó que los planes y programas de estudio están acordes con el campo de trabajo de los egresados, sin embargo, el mercado laboral ofrece a futuros profesionales abrir nuevos campos o áreas de desempeño; también se determinó que el área profesional en la que se desempeñan los egresados es la clínica privada y que el trabajo de campo en las áreas de salud pública y nutrición comunitaria representan una minoría, así mismo se requieren estudios de especialización para que los profesionales se desempeñen en el área de ciencia y tecnología de alimentos.

Por parte de los empleadores se determinó que los profesionales de la nutrición son bien vistos, aunque la carrera de nutrición no se caracteriza por una alta remuneración económica.

Con respecto al uso de competencias planteadas en el perfil de egreso del nutricionista, en el año 2000 se realizó el estudio “Relación entre los requerimientos formativos sobre evaluación del estado nutricional y la formación actual del nutricionista de la USAC” De acuerdo a las conclusiones elaboradas por Méndez (2000) Se determinó que “los contenidos sobre indicadores bioquímicos y antropométricos y otros aspectos considerados importantes para evaluar el estado nutricional impartidos en la Escuela de Nutrición de la USAC superan en cantidad a los que utilizan los nutricionistas en su práctica profesional” de la misma forma, el uso de indicadores bioquímicos por los profesionales dependía de los recursos con los que se contara; tanto los programas del pensum 79 como el pensum 2000 no detallaban información sobre los temas impartidos en cada curso lo que limita profundizar en estos aspectos. Se recomendó elaborar programas del nuevo pensum que especificaran mejor lo que se deseaba impartir, también continuar brindando información actualizada sobre los temas de estudio aunque no se utilicen por los profesionales, ya que estos conocimientos podrán ser útiles al momento de ampliarse los campos de acción.

En el año 2003 se realizó el estudio “Relación entre los requerimientos formativos sobre pedagogía y didáctica y formación actual del nutricionista de la Universidad de San Carlos de Guatemala” elaborado por García (2003). En este se determinó que solo el 50% de los participantes utilizaba el conocimiento de pedagogía y didáctica adquirido en su formación académica, que los nutricionistas participantes practicaban más el tipo de educación tradicional y de acuerdo a resultados contradictorios sobre el uso las fases operativas de la planeación se puede determinar que los participantes no tenían conocimientos claros sobre esta área. Entre las recomendaciones se incluyeron revisar los contenidos programáticos de los cursos afines a la educación especialmente los relacionados a las fases y procedimientos para realizar el planeamiento didáctico; enfatizar la importancia que tienen los aspectos de la fase de diagnóstico para diseñar objetivos y controlar el tiempo en la planificación.

## **CAPÍTULO III**

### **JUSTIFICACIÓN**

A través del Estudio de Seguimiento de Graduados, se puede conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados de una carrera; además, éste posibilita el análisis del grado de relación o desacuerdo entre la formación recibida y el área de desempeño laboral.

Los resultados de un Estudio de Seguimiento de Graduados aportan información significativa para la toma de decisiones a nivel curricular. El monitoreo constante permite mantener actualizado el plan de estudios para que éste sea funcional y se adapte a las demandas de la sociedad.

En una institución educativa es importante evaluar periódicamente el currículum de estudios, enfatizando el pensum de estudios y el perfil de egreso en relación a los requerimientos del mercado laboral para mantener o re direccionar las actividades académicas a modo de brindar más oportunidades de posicionarse en los puestos de empleo a sus estudiantes.

En ésta evaluación juegan un papel importante los mismos egresados, así como sus empleadores, ya que la información que brindan refleja su opinión sobre la utilidad de los conocimientos adquiridos. Los beneficios de una formación actualizada favorecen al egresado pues le permiten tener mejores oportunidades de empleo, disminuyen el tiempo de búsqueda del mismo y permiten optar a mejores puestos y mejores salarios.

Por parte de la empresa, sea ésta del sector público o privado, se obtienen beneficios como el menor tiempo en la búsqueda de personal, ahorro de recursos que se invierten en la capacitación de nuevo personal y mayor productividad. La institución académica también obtiene beneficios con el seguimiento de graduados pues permite evaluar el logro de objetivos y metas

propuestas y proponer estrategias para la mejora continua y lograr así una mayor competitividad de sus egresados en el mercado laboral.

El pensum actual de la Escuela de Nutrición es resultado del análisis de pensum anteriores, los cuales fueron modificados para mejorar la formación brindada a los estudiantes, proponiendo un perfil de egreso que permita a los profesionales desempeñarse en el mayor número de áreas posibles acordes a la realidad del país.

## **CAPÍTULO IV**

### **OBJETIVOS**

#### **4.1 General**

4.1.1 Identificar la relación entre las áreas de desempeño profesional y los elementos del perfil de egreso de Nutricionistas egresados de la USAC entre enero de 2005 a diciembre de 2011.

#### **4.2 Específicos**

4.2.1 Identificar las áreas de desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC entre enero de 2005 a diciembre 2011.

4.2.2 Identificar, la opinión de egresados y empleadores sobre los elementos del perfil de egreso del nutricionista que se aplican en su área de desempeño profesional.

4.2.3 Identificar, la opinión de egresados y empleadores sobre los elementos que no contempla el perfil de egreso del nutricionista que son necesarios para el adecuado desempeño profesional.

4.2.4 Obtener la opinión de egresados sobre la preparación académica recibida durante su formación en la Escuela de Nutrición de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia.

4.2.5 Obtener la opinión de egresados acerca de los servicios educativos y condiciones de la institución durante su formación académica.

## **CAPÍTULO V MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1 Universo**

#### **5.1.1 Nutricionistas egresados de la USAC**

200 nutricionistas egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, socios de ANDEGUAT y/o colegiados entre los años 2005 a 2011.

#### **5.1.2 Empleadores de nutricionistas de la USAC**

13 empresas empleadoras de nutricionistas egresados de la USAC

### **5.2 Muestra**

#### **5.2.1 Nutricionistas egresados de la USAC**

65 nutricionistas egresados de la USAC, socios de ANDEGUAT y/o colegiados entre los años 2005 a 2011.

#### **5.2.2 Empleadores de nutricionistas de la USAC**

13 empresas empleadoras de nutricionistas egresados de la USAC graduados entre 2005 y 2011

### **5.3 Tipo de estudio**

Descriptivo transversal no experimental

### **5.4 Materiales**

#### **5.4.1 Instrumentos**

Para recolección de datos se utilizó un cuestionario de seguimiento de graduados (Ver anexo 1) y cuestionario para empleadores de nutricionistas graduados en la USAC (Ver anexo 2).

#### **5.4.2 Recursos**

Se utilizaron materiales y equipo de oficina, equipo de computación, teléfono y equipo de impresión.

#### **5.4.3 Humanos**

- Una investigadora
- Dos asesoras
- 65 nutricionistas egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, graduados entre el año 2005 a 2011
- 13 empresas empleadoras de nutricionistas egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, graduados entre el año 2005 a 2011

#### **5.4.4 Institucionales**

- Universidad de San Carlos de Guatemala
- Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, USAC.
- Biblioteca Central, USAC.
- Biblioteca CEDOBF, Facultad de CC QQ y Farmacia, USAC
- Colegio de Farmacéuticos y Químicos
- Instituciones laborales
- Asociación de Nutricionistas de Guatemala

### **5.5 Metodología**

#### **5.5.1 Para selección de la población y muestra**

Se seleccionaron todos los nutricionistas socios de ANDEGUAT y/o colegiados entre enero de 2005 y diciembre de 2011 egresados de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

**5.5.1.1 Criterios de inclusión.** Se incluyeron en el estudio únicamente profesionales socios de ANDEGUAT y/o colegiados, egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala con un tiempo mínimo de graduación de un año y un tiempo máximo de cinco años.

**5.5.1.2 Criterios de exclusión.** No se tomaron en cuenta para el estudio profesionales egresados de otras universidades diferentes a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

No se incluyeron en el estudio profesionales socios de ANDEGUAT y/o colegiados egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala sin experiencia laboral, tampoco se incluyeron profesionales con tiempo de graduación mayor a cinco años, ni menor a un año.

Del total de los contactados 65 respondieron el cuestionario enviado.

### **5.5.2 Para la elaboración del instrumento de recolección de datos**

Se modificó el cuestionario para egresados y el cuestionario para empleadores sugerido por el Manual de Estudio de Seguimiento de Graduados Universitarios elaborado por el Centro para la Investigación sobre la Educación Superior y el Trabajo de la Universidad de Kassel, Alemania, Schomburg (2004), utilizando únicamente las preguntas que eran aplicables a la investigación y modificándolas al contexto de la población en estudio.

Para la selección de opciones se utilizó una escala categorizada con cinco rangos. Los cuestionarios fueron codificados en el programa Microsoft Excel. Ambos cuestionarios contaron con preguntas de selección y preguntas de valoración.

### **5.5.3 Para la recolección de datos**

Se solicitó al Colegio de Farmacéuticos y Químicos y a la Asociación de Nutricionistas de Guatemala un listado de los profesionales colegiados e inscritos a partir del año 2005 hasta el año 2011, los participantes fueron contactados vía electrónica.

Luego de realizados los contactos, la carta de presentación del estudio y los cuestionarios (ver anexo 3) fueron enviados vía correo electrónico a profesionales, los cuales respondieron marcando una X en las opciones que consideraron adecuadas o llenando los espacios con números, según les fue solicitado en cada pregunta, se requirió también, información acerca del empleador del graduado y se enviaron los cuestionarios respectivos vía electrónica, debido a que no todos los egresados brindaron información de su lugar de trabajo se contactaron otros empleadores que se conocía, empleaban nutricionistas egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los cuestionarios fueron enviados tres veces, con quince días de diferencia entre el primero y el segundo y quince días entre el segundo y el tercero con la aclaración de que quienes ya hubieran respondido debían hacer caso omiso a los que se enviaran posteriormente. Se asistió a 2 reuniones mensuales de educación continua de ANDEGUAT y los cuestionarios también fueron enviados a través del correo de ésta asociación.

#### 5.5.4 Para tabulación, análisis e interpretación de datos

Los datos de ambos cuestionarios fueron procesados construyendo una base de datos con el programa Microsoft Excel. Para el análisis de los datos de las preguntas de selección se utilizaron frecuencias y porcentajes.

Para las preguntas de valoración se utilizó la metodología planteada por Salazar (2009) el cual elaboró un índice de frecuencia para determinar la tendencia de la distribución de las respuestas. Este método asigna un valor numérico entre 1 y 5 a la escala de la encuesta, siendo 1 el rango más bajo y 5 el rango más alto:

<b>Muy importante A</b>	<b>Importante B</b>	<b>Mas o menos importante C</b>	<b>Poca importancia D</b>	<b>Ninguna importancia E</b>
5.0 – 4.1	4.0 – 3.1	3.0 – 2.1	2.0 – 1.1	1.0 – 0

<b>En muy alto grado A</b>	<b>En alto grado B</b>	<b>En mediano grado C</b>	<b>En bajo grado D</b>	<b>En muy bajo grado E</b>
5.0 – 4.1	4.0 – 3.1	3.0 – 2.1	2.0 – 1.1	1.0 – 0

<b>Muy bueno A</b>	<b>Bueno B</b>	<b>Regular C</b>	<b>Malo D</b>	<b>Muy malo E</b>
5.0 – 4.1	4.0 – 3.1	3.0 – 2.1	2.0 – 1.1	1.0 – 0

Para calcular los rangos en los que se encontraban las respuestas se obtuvieron las frecuencias absolutas ( $n_i$ ) sumando las frecuencias de cada rango y relativas ( $N_i$ ) con la fórmula:

$$N_i = n_i / \sum n_i$$

Por último se calculó el índice de frecuencia utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de frecuencia} = (N_i A) * 5 + (N_i B) * 4 + (N_i C) * 3 + (N_i D) * 2 + ((N_i E) * 1$$

El índice de frecuencia calculado fue comparado con la escala asignada para determinar la tendencia que tiene la respuesta analizada, por ejemplo, si el índice de frecuencia fue de 4.2, la tendencia de la pregunta fue hacia el rango “Muy Importante” de acuerdo a la numeración asignada a los rangos de la escala. De acuerdo a Salazar (2009) la pregunta sería clasificada como aceptable si el índice de frecuencia es superior a 3; si la pregunta posee un índice de frecuencia inferior a tres se consideraría como no aceptable.

## CAPÍTULO VI RESULTADOS

### 6.1 Características generales de los participantes

Las características generales de la población se resumen en los siguientes párrafos.

#### 6.1.1 Nutricionistas participantes en la investigación

Los participantes iniciaron sus estudios en la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) en los años que van desde 1985 hasta el año 2005 (Ver Tabla 1).

**Tabla 1. Año de ingreso a la USAC de nutricionistas. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>Año de graduación</b>	<b>n*</b>
1985	1
1994	1
1995	2
1996	1
1997	4
1998	5
1999	2
2000	8
2001	5
2002	15
2003	8
2004	7
2005	6

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

\*n= Frecuencia

Los participantes cerraron pensum entre los años 1993 y 2010, el 2008 fue el año en el que cerró pensum la mayoría de nutricionistas participantes, mientras que 1993 y 1999 fueron los años con menos cierres de pensum.

Respecto al año de graduación de los participantes, la tabla 2 muestra los porcentajes y frecuencias de cada año de graduación desde el 2005 hasta el 2011. En el año 2009 se presentó el mayor número de graduandos.

**Tabla 2. Año de graduación de los nutricionistas. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>Año</b>	<b>n*</b>	<b>Porcentaje</b>
2005	6	9
2006	3	5
2007	13	20
2008	8	12
2009	14	22
2010	11	17
2011	10	15
Total	65	100

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

\*n= frecuencia

El 51 por ciento (33 participantes) estudiaron con el plan 2000, el 34 por ciento (22 participantes) con el plan 2000 modificado y el 15 por ciento (10 participantes) con el plan 79.

### **6.1.2 De las instituciones empleadoras**

Participaron en el estudio 13 instituciones empleadoras, de las cuales 3 pertenecen al sector público, 5 pertenecen al sector privado, 3 son organizaciones no gubernamentales (ONG) y dos instituciones de carácter mixto (reciben fondos públicos y privados). El área a la que pertenece la institución, el número de nutricionistas contratados y el número de nutricionistas contratados egresados de la USAC se resumen en la Tabla 3.

**Tabla 3. Datos generales de las instituciones empleadoras.  
Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC.  
Guatemala 2012**

<b>Variable</b>	<b>Característica</b>	<b>n*</b>
No. De nutricionistas empleados	1 – 10	10
	11 – 20	2
	21 – 30	1
No. De nutricionistas egresados de la USAC	1 – 10	12
	11 – 20	1
Área de la institución	Nutrición clínica	5
	Nutrición aplicada	4
	Educación	1
	Deportes	1
	Investigación	1
	Industria	1

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

\*n= Frecuencia

## **6.2 Inserción laboral**

A la interrogante de si los participantes buscaron empleo en algún momento después de la graduación se determinó que el 78% buscó trabajo en algún momento cercano a su graduación, 6% encontró trabajo sin buscarlo, 4% continuó con el trabajo que tenía antes de graduarse, 3% inició un negocio propio y el 1% continuó estudiando.

Sobre el momento en el que los participantes comenzaron a buscar empleo se determinó que el 52% de los participantes comenzó a buscar trabajo antes de la graduación, el 24% cerca de la graduación y el 24% lo hizo después de la graduación.

Respecto al modo en el que los participantes buscaron empleo el 36% aplicó a un aviso, el 18% utilizó otras conexiones, el 10% contactó empleadores sin saber si había plazas disponibles, el 9% fue abordado por un empleador, el 5% utilizó ayuda del personal de la Escuela de Nutrición e igual porcentaje se publicitó a sí mismo, el 4% contactó una empresa de empleo y el mismo porcentaje de participantes inició su propio negocio.

### **6.3 Áreas de desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC**

Del total de participantes 32 laboran en el sector público (49%), 18 en el sector privado (28%) y 11 en ONG's (17%), 4 no respondieron a la pregunta (6%).

El total de los participantes indicó que la compañía u organización donde laboran se ubica en la rama de servicios. Respecto al área de desempeño en la que prestan servicios las respuestas de los participantes se resumen en la Tabla 4, los participantes tuvieron la opción de marcar varias respuestas.

**Tabla 4. Áreas de desempeño profesional de nutricionistas. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>Área de desempeño</b>	<b>Número de respuestas</b>
Nutrición aplicada	50
Dietoterapia	27
Educación	12
Deportes	5
Comercio	2
Industria	1

Fuente: Construcción propia

En otras respuestas un participante dijo laborar en el área de investigación y uno más en salud pública en el área de VIH e infecciones de transmisión sexual.

Las respuestas de egresados y empleadores sobre las áreas de desempeño profesional de los nutricionistas fueron similares en cuanto a porcentajes, la comparación de ambas respuestas se resume en la Tabla 5.

**Tabla 5. Áreas de desempeño en las que laboran los nutricionistas, según opinión de participantes y opinión de empleadores. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>*n respuestas de EGRESADOS</b>	<b>Áreas de desempeño profesional</b>	<b>n respuestas de EMPLEADORES</b>
32	Nutrición aplicada	5
17	Dietoterapia	4
8	Educación	2
3	Deportes	1
1	Industria	1
2	Comercio	0

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

\*n= frecuencia

### **6.3.1 Elementos del perfil de egreso del nutricionista que fueron contemplados durante el período de formación profesional**

En la Tabla 6 se presentan los resultados acerca de la opinión de los nutricionistas participantes sobre la medida en la que fueron contemplados los aspectos del perfil de egreso durante su formación profesional en la Escuela de Nutrición, se hizo una división por plan de estudios.

Se pudo observar que los aspectos del perfil de egreso del nutricionista en general fueron contemplados en alto grado (3.1 – 4) durante la formación académica de los participantes sin importar el plan con el que realizaron sus estudios, sin embargo hubo diferencias a nivel individual de los distintos aspectos, variando la interpretación entre “alto grado” (3.1 – 4) y “muy alto grado” (4.1 – 5), a excepción del aspecto de formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición en la que se observa una variación en los participantes con plan de estudios 79, en la que indican que este aspecto fue contemplado en mediano grado durante su formación.

**Tabla 6. Medida en la que fueron contemplados los elementos del perfil de egreso durante la formación académica de los nutricionistas participantes según plan de estudios. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>ASPECTOS</b>	<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA PLAN 79</b>	<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA PLAN 2000</b>	<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA PLAN 2000 MODIFICADO</b>
Evaluación de la situación alimentaria nutricional de individuos y grupos, sanos o enfermos.	3.5	4.2	4.2
Determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos.	3.6	4	4.3
Planificación, ejecución y evaluación de intervenciones alimentario nutricionales.	3.5	4.1	4
Planificación, ejecución y evaluación del plan de atención nutricional.	4	3.6	3.6
Realización de investigaciones en alimentación y nutrición.	3.6	3.3	3.8
Adaptación de las características físicas y químicas de los alimentos a las necesidades biológicas, socioeconómicas y culturales de individuos o grupos sanos o enfermos.	3.3	3.3	3.9
Formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición.	2.5	3.4	3.5
Participación en el desarrollo de sistemas de vigilancia alimentaria nutricional.	4	3.8	4.1
<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA TOTAL</b>	<b>3.5</b>	<b>3.7</b>	<b>3.9</b>

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

La utilización de los aspectos del perfil de egreso en el empleo actual fue calificada tanto por la opinión de los nutricionistas participantes como por la opinión de las instituciones empleadoras, en la Tabla 7 se resume la respuesta de ambos grupos.

**Tabla 7. Utilidad de los aspectos del perfil de egreso en el empleo actual, según opinión de egresados y empleadores. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA NUTRICIONISTAS</b>	<b>ASPECTOS</b>	<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA EMPLEADORES</b>
4.31	Evaluación de la situación alimentaria nutricional de individuos y grupos, sanos o enfermos.	4.08
4.24	Determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos.	4.16
4.30	Planificación, ejecución y evaluación de intervenciones alimentario nutricionales.	4.18
3.26	Realización de investigaciones en alimentación y nutrición.	3.64
3.43	Adaptación de las características físicas y químicas de los alimentos a las necesidades biológicas, socioeconómicas y culturales de individuos o grupos sanos o enfermos.	4
3.89	Formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición.	3.92
3.23	Participación en el desarrollo de sistemas de vigilancia alimentaria nutricional.	3.62
3.74	Planificación, ejecución y evaluación del plan de atención nutricional.	4.2
3.8	ÍNDICE DE FRECUENCIA TOTAL	3.97

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

Nutricionistas participantes y empleadores consideraron que los aspectos del perfil de egreso se utilizan en alto grado (3.1 – 4.0).

### 6.3.2 Elementos que no contempla el perfil de egreso del nutricionista que son necesarios para el adecuado desempeño profesional

Tanto egresados como empleadores dieron su opinión acerca de aspectos que deben ser contemplados dentro del perfil de egreso del nutricionista.

**Tabla 8. Elementos que no contempla el perfil de egreso según la opinión de nutricionistas participantes. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>Plan de estudios</b>	<b>Elementos del perfil de egreso</b>
Plan 79	Gerencia y desarrollo de recursos humanos  Evaluación de situación de emergencia nutricional
Plan 2000	Desarrollo de competencias de planificación y visión estratégica en el planteamiento, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos de Salud y/o Nutrición.  Desarrollo de competencias en temas presupuestarios y/o financieros en todas las áreas de desempeño de la carrera.  Desarrollo de competencias para el monitoreo y evaluación de las intervenciones de salud y/o nutrición
Plan 2000 modificado	Desarrollo de habilidades de mercadeo y comercio de productos nutricionales.

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

La Tabla 8 muestra la opinión de los nutricionistas participantes acerca de los elementos que no se contemplan en el perfil de egreso del nutricionista,

las opiniones variaron según el plan de estudio. Los empleadores participantes no emitieron opinión acerca de este tema.

**Tabla 9. Propuestas de mejoras en las distintas áreas de formación académica según opinión de nutricionistas participantes. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

Plan de estudios	Propuesta de mejora
Plan 79	Soporte nutricional. Administración de empresas. Uso de paquetes informáticos. Planificación territorial. Conocimiento del contexto comunitario. Antropología nutricional, métodos de investigación y medición. Relaciones, acuerdos y convenciones internacionales sobre nutrición o salud pública, leyes, políticas, acuerdos de SAN*. Epidemiología nutricional, investigación social. Elaboración de ensayos, informes ejecutivos, informes técnicos de intervenciones.
Plan 2000	Dietoterapia de adultos y niños, nutrición deportiva. Nutrición enteral y parenteral en el paciente crítico, farmacología. Tecnología de alimentos y control de calidad. Composición y propiedades de los alimentos, creación de nuevos productos. Planificación y programación de intervenciones a nivel comunitario. Sistema de SAN del Ministerio de Salud Pública. Formulación, ejecución y evaluación de proyectos de SAN. Investigación social, políticas públicas. Administración de recursos humanos. Metodologías actuales para trabajar en grupos de área urbana, marginal y rural. Informática y sistemas de computación.
Plan 2000 modificado	Mercadeo y promoción de productos alimenticios. Administración de empresas. Técnicas culinarias, creación de nuevos productos, etiquetado nutricional, control de calidad de alimentos, propiedades curativas de los alimentos, farmacología, dietoterapia, nutrición deportiva. Salud pública, agricultura. Actualización de cursos de la carrera, mayor tiempo de prácticas en las distintas áreas.

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

\*SAN: Seguridad Alimentaria y Nutricional

Las propuestas de mejora en las distintas áreas de formación académica son varias según las opiniones resumidas en la tabla 9, estas propuestas plantean nuevos temas para incluir en el pensum de estudios y otros que ya son incluidos pero deben ser reforzados.

**Tabla 10. Propuestas de mejora en las distintas áreas de formación según opinión de empleadores. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>Propuestas de empleadores</b>
<p>Especializar a los estudiantes en los últimos años de su formación.</p> <p>Sistemas de información y difusión de resultados.</p> <p>Planificación y ejecución de sistemas de monitoreo y evaluación de proyectos y/o programas.</p> <p>Dominio de cultura y sociedad guatemalteca.</p> <p>Dominio de idiomas mayas.</p>

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

En la tabla 10 se muestran las propuestas de mejora según la opinión de empleadores en base a su experiencia de trabajo con los nutricionistas egresados de la USAC.

Los cambios que los participantes sugieren para mejorar el programa de estudios del nutricionista a nivel general se resumen en la Tabla 11, el análisis se realizó en base a la frecuencia de las respuestas ya que los participantes podían marcar varias opciones, también se hizo la división por plan de estudios.

**Tabla 11. Sugerencias de mejora al programa de estudios de los nutricionistas participantes según plan de estudios. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC.**

**Guatemala, 2012**

<b>Opciones</b>	<b>n Plan 79</b>	<b>Porcentaje Plan 79</b>	<b>n Plan 2000</b>	<b>Porcentaje Plan 2000</b>	<b>n Plan 2000 modificado</b>	<b>Porcentaje Plan 2000 modificado</b>
Trabajo práctico	4	6	13	8	5	5
Metodología de enseñanza	1	1	10	6	9	9
Otros idiomas	3	4	19	11	8	8
Investigación	2	3	9	5	6	6
Biblioteca de facultad	5	7	14	8	8	8
Software	5	7	16	9	8	8
Hardware	8	12	25	15	15	15
Asesoría	7	10	19	11	7	7
Servicios de la Escuela	4	6	11	6	11	11
Servicios de laboratorio	7	10	15	9	15	15
Espacio en aulas	13	19	19	11	11	11
Ninguna respuesta	10	14	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100</b>	<b>171</b>	<b>100</b>	<b>103</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos obtenidos durante la investigación

\*n= Frecuencia

#### **6.4 Preparación académica recibida durante la formación en la Escuela de Nutrición**

La evaluación sobre la preparación académica recibida durante la formación profesional se resume en la tabla 12.

**Tabla 12. Preparación académica recibida durante la formación en la Escuela de Nutrición. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>ASPECTOS</b>	<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA</b>
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)	4.25
Capacitación para trabajar de manera multidisciplinaria	4.22
Perfil profesional del nutricionista acorde a las necesidades socioculturales de Guatemala.	4.14
En general: preparación académica que le proporcionó la escuela de nutrición	3.98
Contenido básico de la carrera acorde al perfil profesional del nutricionista	3.92
Asignaturas ofrecidas en la carrera relacionadas con el perfil profesional del nutricionista	3.92
Fomento de habilidades para la comunicación oral	3.92
Preparación académica estimula el desarrollo de una actitud crítico – constructiva	3.91
Práctica supervisada	3.8
Preparación académica en relación a las necesidades del mercado laboral nacional	3.75
Fomento de habilidades para la comunicación escrita	3.72
Énfasis que se le prestaba a la investigación	3.62
Aplicación de lo aprendido en la elaboración y desarrollo de la tesis	3.61
Contenido de los cursos recibidos en el área de formación profesional	3.55
Contenido práctico de los cursos	3.51
Contenido de los cursos relacionando la teoría con la práctica	3.51
Oportunidad de especialización en el área de interés	3.34
Oportunidad para participar en proyectos de investigación	3.15
<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA TOTAL</b>	<b>3.77</b>

Fuente: Datos obtenidos en la investigación

La preparación académica ofrecida en la Escuela de Nutrición es considerada por los participantes como buena (3.1 – 4).

Los aspectos de Perfil profesional del nutricionista acorde a las necesidades socioculturales de Guatemala; Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) y Capacitación para trabajar de manera multidisciplinaria fueron considerados dentro del rango de muy bueno (4.1 – 5). Entre otras opiniones se dijo que hay deficiencias en la actualización de cursos y en elaboración de proyectos, estas sugerencias las hizo un participante que estudió con el plan de estudios 79; también se sugirió retirar del Ejercicio Profesional Supervisado a estudiantes que no demostraran capacidad en sus labores, sugerencia realizada por participante con plan de estudios 2000 modificado.

#### **6.4.1 Servicios educativos y condiciones de la institución durante la formación**

La Tabla 13 presenta los motivos de los estudiantes para escoger la carrera de nutrición en la USAC.

**Tabla 13. Motivos para estudiar la carrera de Nutrición en la USAC.  
Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC.  
Guatemala, 2012**

<b>ASPECTO</b>	<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA</b>
Oportunidad de elegir un área de formación profesional	4.42
Educación orientada hacia la práctica en el campo de la nutrición	4.30
Reputación de la universidad entre los empleadores	4.09
Costo de inscripción y matrícula al alcance de sus posibilidades	3.71
Cercanía al lugar de residencia	2.34
Beca universitaria	1.26
<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA TOTAL</b>	<b>3.35</b>

Fuente: Datos obtenidos durante la investigación

El índice de frecuencia total de 3.35 indica que las razones planteadas para escoger la carrera de Nutrición se pueden clasificar como importantes, sin embargo, la educación orientada hacia la práctica en el campo de la nutrición y la oportunidad de elegir un área de formación profesional fueron clasificadas dentro del rango de muy importantes (4.1 – 5), mientras que la beca universitaria fue clasificada como de poca importancia (1.1 -2). En otras opiniones los participantes expresaron que la recomendación de personas conocidas y la visión social de la Universidad también fueron razones para elegir estudiar en la USAC.

Los servicios educativos y las condiciones de estudio en base a la experiencia vivida durante la formación profesional fueron calificados por los nutricionistas participantes, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 14. Condiciones y servicios educativos prestados por la Escuela de Nutrición durante la formación profesional. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

<b>ASPECTO</b>	<b>ÍNDICE DE FRECUENCIA</b>
Asesoría académica en general	3.76
Énfasis que se le prestaba a la investigación en el proceso de enseñanza y aprendizaje	3.72
Énfasis en la enseñanza y el aprendizaje práctico	3.57
Sistema de evaluación de la carrera	3.53
Materiales y equipo para la realización de prácticas de laboratorio	3.47
Apoyo institucional necesario para completar debidamente sus estudios	3.36
Equipamiento y disponibilidad de recursos bibliográficos en las bibliotecas	3.1
Disponibilidad de material didáctico y equipo audiovisual adecuado para la enseñanza	2.86
Calidad general de los servicios (Limpieza, servicios sanitarios, parqueos, instalaciones deportivas)	2.60
<b>INDICE DE FRECUENCIA TOTAL</b>	<b>3.33</b>

Fuente: Datos obtenidos durante la investigación

El índice de frecuencia total ubica a los servicios educativos y condiciones de estudio como buenos (3.1 – 4), a excepción de la disponibilidad de material didáctico y equipo audiovisual adecuado para la enseñanza y la calidad general de los servicios (Limpieza, servicios sanitarios, parqueos, instalaciones deportivas) estuvieron incluidos dentro de los rangos de regular (2.1 – 3.0). En otras opiniones también calificaron como malos los servicios sanitarios, la actualización de los docentes y la duración de las distintas prácticas que se realizan durante la carrera.

## **CAPÍTULO VII**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Al relacionar el año de ingreso con mayor frecuencia con el año de graduación con mayor frecuencia de egresados se puede determinar que existe un lapso de 7 años, que probablemente fue el tiempo de formación profesional de la mayoría de participantes a pesar que se estipulan desde el inicio hasta la graduación 6 años, diversos motivos hacen que los nutricionistas atrasen su proceso de formación.

Durante los años en los que ingresaron los participantes hubo cambios importantes en el pensum de la carrera, desde el año 1979 hasta el año 2000 se utilizó el plan de estudios llamado plan 79, a partir del año 2000 entró en vigencia el nuevo pensum de estudios llamado plan 2000, este tardó 5 años en incorporarse, sin embargo, como parte de la evaluación del pensum se detectaron algunas necesidades de realizar cambios intra-cursos, dando paso al plan 2000 modificado. Es importante conocer este aspecto porque probablemente las respuestas se vean influenciadas por el pensum con el que estudiaron los participantes en este estudio, en su mayoría los egresados estudiaron con el plan 2000.

Las instituciones empleadoras de nutricionistas en Guatemala son determinantes pues el área a la que se dediquen indicará el perfil que necesitan para que el nutricionista cumpla con las expectativas de las empresas. En esta investigación prevalecen las empresas de carácter privado, sin embargo, el 60 por ciento de las empresas privadas son de carácter social pues atienden a la población ofreciendo análisis y servicios con precios inferiores a los que las personas pagarían en clínicas y laboratorios privados y el 40 por ciento son privadas lucrativas; seguido de las empresas de carácter público; la creciente cultura de cuidado del cuerpo y la salud, así como el aumento de las enfermedades relacionadas con el metabolismo pueden ser uno de los motivos

por los que cada vez más la iniciativa privada priorice la labor del nutricionista. A nivel institucional las estrategias gubernamentales de lucha contra la desnutrición también pueden ser motivos para que la contratación de nutricionistas se vuelva cada vez más importante.

Los participantes en su mayoría comenzaron a buscar trabajo antes de la graduación y utilizaron métodos convencionales para obtenerlo. Fueron de gran importancia las conexiones que los graduados tenían con otras personas y los avisos de oportunidad laboral de las empresas empleadoras. Se pudo determinar que en su mayoría los graduados optan por trabajar en empresas, antes de tomar la decisión de iniciar un negocio propio.

El área de desempeño profesional en la que labora la mayoría de nutricionistas es el área de nutrición aplicada, esto se puede relacionar con el sector de las empresas donde laboran pues la mayoría de empresas del sector público y ONG's se dedican al trabajo en nutrición aplicada, mientras que gran número de empresas del sector privado se dedican a la nutrición clínica; un porcentaje de nutricionistas está también dedicándose a la educación y no solo para formar más nutricionistas sino también en facultades y carreras diferentes a la de nutrición.

A diferencia de los resultados obtenidos por De León en el 2007, donde el 16 por ciento de los participantes respondió que no trabajaba por distintos motivos, en esta investigación el 100 por ciento de los participantes hombres y mujeres dijeron estar laborando, probablemente porque la mayoría de graduados en los últimos seis años aun pertenecen al grupo de adultos y adultos jóvenes, por lo que son más productivos y debido a la relativa poca experiencia aún no han optado por abandonar la profesión para dedicarse a otras actividades diferentes a la nutrición.

Las empresas empleadoras también tienen a los nutricionistas contratados laborando principalmente en el área de nutrición aplicada, nutrición clínica y educación (docencia) por lo que hay congruencia entre ambos grupos. Esto

también indica que la oferta y la demanda se encuentran satisfechas, sin embargo, están surgiendo nuevas áreas de desempeño como la industria de alimentos y el área de comercio en la que están incursionando varios nutricionistas. Vale la pena comentar que el perfil de egreso está redactado de tal forma que no permite identificar concretamente la inclusión de estas áreas, sería importante considerar la revisión del mismo y analizar la conveniencia de incorporarlas y presentarlas en el perfil de forma detallada, además, quizá las empresas aun no identifiquen en su totalidad la importancia que tienen los nutricionistas para el desarrollo de estas áreas, prefiriendo contratar a otro tipo de profesionales.

El proceso de formación profesional es una etapa fundamental para obtener las competencias necesarias para desarrollarse en las distintas áreas de la nutrición. Estas competencias determinarán el desempeño, especialmente en los primeros años en los que el profesional no ha adquirido la experiencia suficiente y debe valerse de los conocimientos adquiridos en el período de formación.

En general todos los participantes, sin importar el plan de estudios consideran haber obtenido los elementos del perfil de egreso en alto grado, existiendo diferencias mínimas en cuanto al índice de frecuencia entre un plan de estudios y otro. Es de especial importancia el aspecto de formación y capacitación de recurso humano en nutrición en el que los participantes con plan de estudios 79 consideraron haber obtenido esta competencia en mediano grado, mientras que los planes 2000 y 2000 modificado dicen haberlo obtenido en alto grado; la formación de recurso humano en nutrición es una actividad fundamental en muchas de las empresas que contratan nutricionistas por lo que no contar con esa competencia en un mayor grado puede disminuir la calidad del personal al que va dirigida la capacitación o disminuir la competitividad de los nutricionistas egresados con plan de estudios 79, dificultando así la obtención de empleo en esa área. El elemento de determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos,

también tuvo variaciones considerables pues los participantes con plan de estudios 2000 modificado indicaron haber obtenido esta competencia en muy alto grado, esto puede significar una mejora considerable en los cursos encaminados a desarrollar esta habilidad en los estudiantes, representando una mejor atención para las personas individuales y colectivas y para el desarrollo de intervenciones eficaces que solucionen los problemas planteados.

Es importante resaltar que lo relacionado a la elaboración ejecución y evaluación del plan de atención nutricional el índice de frecuencia bajó en el plan 2000 y en el plan 2000 modificado a pesar de que aumentó el número de cursos dedicados a formar en este tema. Siendo un área tan importante en el desempeño de los profesionales de la nutrición valdría la pena profundizar las razones de dicho descenso.

Comparando los índices de frecuencia del plan de estudios 2000 y 2000 modificado respecto al grado en el que adquirieron los elementos del perfil de egreso del nutricionista, se puede observar un aumento en el plan 2000 modificado, por lo que quienes estudiaron con este plan consideran que adquirieron en mayor grado los elementos del perfil de egreso, sin embargo este aumento no es considerable para aumentar de rango las respuestas, en general, las respuestas de los participantes fueron aceptables.

La opinión de egresados y empleadores respecto a la utilización de los aspectos del perfil de egreso en el empleo actual fue muy similar, ambos consideran que se utiliza en alto grado, sin embargo, hay varios aspectos cuya utilidad fue clasificada como en muy alto grado: La evaluación de la situación alimentaria nutricional de individuos y grupos, sanos o enfermos; la determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos y la planificación, ejecución y evaluación de intervenciones alimentario nutricionales fueron los aspectos mejor puntuados por nutricionistas y empleadores. Esto puede ser un indicativo de las principales actividades a las que se dedican los nutricionistas de la USAC en Guatemala, también se puede relacionar con las áreas de desempeño pues las competencias que se señalan

con mayor utilidad son las que se relacionan con el área de nutrición aplicada y nutrición clínica.

En base a la experiencia de egresados y empleadores se sugirieron distintas propuestas de elementos necesarios para enriquecer el perfil de egreso de los nutricionistas, se clasificaron las propuestas de los egresados por plan de estudio. Hubo variación en los intereses de los distintos grupos ya que quienes estudiaron con el plan 79 se inclinan por temas de dirección y evaluación, mientras que quienes estudiaron con el plan 2000 tienen mayor interés por el tema de proyectos y quienes se formaron con el plan 2000 modificado se interesan por el marketing y comercio, esto puede deberse a las nuevas áreas en las que laboran las nutricionistas actualmente o una nueva ventana de oportunidades.

Tanto egresados como empleadores dieron sus opiniones acerca de mejoras para las distintas áreas de formación académica. Las propuestas de los nutricionistas participantes fueron clasificadas de acuerdo al plan de estudio pero tuvieron propuestas en común, principalmente en los aspectos de administración de empresas, dietoterapia, salud pública, planificación, ejecución y evaluación de proyectos, sin embargo, se puede observar en los egresados con el plan 79 un mayor interés por el área de nutrición aplicada, mientras que los egresados con el plan 2000 inclinan varias de sus propuestas hacia el área de nutrición clínica y salud pública; y los egresados con el plan 2000 modificado proponen varias modificaciones enfocadas en el área de ciencias de alimentos, una vez más estas tendencias pueden deberse a las áreas en las que laboran los nutricionistas y a las nuevas fuentes de empleo en las que se desarrollan los participantes.

Es posible que las respuestas brindadas en cuanto a propuestas de mejora se vean influenciadas por el área de trabajo en el que los profesionales que respondieron al estudio se desenvuelven y por contar con pocos profesionales trabajando en áreas de servicios de alimentación, investigación e industria no se obtuvieron sugerencias al respecto.

Las reformas en el proceso de formación de nutricionistas también incluyen mejoras en el lugar de estudios, ya que el espacio físico, los recursos disponibles y el ambiente en general pueden ser factores que propicien un mejor aprendizaje. En general, todos los aspectos propuestos fueron elegidos por los participantes de los distintos planes de estudio en porcentajes similares, sin embargo, fue el espacio en las aulas el más seleccionado por quienes estudiaron con el plan 79, seguido del uso de hardware. El hardware fue la opción más seleccionada por los que estudiaron con el plan 2000, también fueron sobresalientes el espacio en las aulas, el uso de otros idiomas y la asesoría por parte de los catedráticos. Por su parte los participantes que estudiaron con el plan 2000 modificado marcaron el hardware y los servicios de laboratorio como los más sobresalientes. Se puede observar la importancia que juega la tecnología como facilitadora durante el proceso educativo ya que es indispensable con fines de investigación, elaboración de informes y otros documentos así como medio de comunicación entre estudiantes, catedráticos y la casa de estudios. El espacio en las aulas también fue de especial interés por los participantes, ya que el hacinamiento puede provocar dificultad para el aprendizaje pues afecta tanto la concentración como la visibilidad y también puede dificultar la participación a nivel individual y la asesoría por parte de los docentes.

El uso de otros idiomas también fue elegido en alto porcentaje, especialmente el inglés; éste ha sido siempre una exigencia pero no era obligatorio el dominio para continuar con la carrera, actualmente es necesario presentar constancia de idioma inglés con nivel técnico como mínimo para poder continuar con los trámites de graduación dentro de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia. Dentro de los programas de curso se sugieren bibliografías en otros idiomas pero éstas no son de carácter obligatorio por lo que para los participantes aún no se contempló como un aspecto a corregir.

La asesoría por parte de los catedráticos de la Escuela de Nutrición puede ser mejorada de acuerdo a la opinión de los participantes, en parte esta

necesidad puede deberse al alto número de estudiantes asignados en cada curso y al espacio insuficiente en las aulas, lo que disminuye la capacidad del docente de brindarles tiempo extra para resolver todas sus inquietudes.

La preparación académica dentro de la Escuela de Nutrición fue considerada como buena, excepto lo referente al ejercicio profesional supervisado y capacitación para trabajar de manera multidisciplinaria, los cuales fueron calificados como muy buenos, en ambos se puede observar la importancia que los egresados le dan al trabajo práctico y al desarrollo de habilidades que les permitan desarrollarse aplicando la teoría a la realidad nacional guatemalteca y que de acuerdo a su experiencia les ha dejado satisfacciones.

A partir del año 2006 las autoridades universitarias ampliaron las opciones de graduación, permitiendo que los estudiantes decidan si elaboran o no tesis, esta es una de las razones por las que el aspecto aplicación de lo aprendido en la elaboración y desarrollo de la tesis, no fue respondido por varios participantes.

Entre las observaciones realizadas se hizo énfasis en la desactualización de contenidos o la necesidad de ampliar algunos temas como la formulación de proyectos, esto puede ser indicador de los intereses de los participantes o de las principales actividades en las que laboran actualmente o en el pasado, una vez más se hace énfasis en el trabajo de campo en el que se desempeñan gran cantidad de nutricionistas tanto del sector público como privado.

Los servicios educativos y las condiciones que se brindan a los estudiantes son fundamentales tanto para seleccionar la carrera como la universidad donde se realizarán los estudios. Entre las razones para decidir estudiar en la USAC, sobresalió la reputación que tiene la Universidad y el enfoque orientado al campo de la nutrición, así como la oportunidad de escoger un área de formación profesional. La trayectoria de la Universidad y la

incidencia que ha tenido a través de los años en la sociedad guatemalteca, son factores que motivan a los estudiantes. Se encontró que factores como la distancia no influye en la decisión si estudiar o no la carrera, incluso algunos viajan del interior del país para formar parte de esta casa de estudios.

En el estudio se calificaron como regulares los servicios generales que se prestan en la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, así como la disponibilidad de material didáctico y audiovisual, el cual después de determinado tiempo se daña o se deteriora y sin un adecuado presupuesto para mantenimiento, el equipo se vuelve obsoleto. El resto de los aspectos evaluados fueron clasificados como buenos entre estos está la asesoría académica en general; énfasis en la enseñanza y aprendizaje práctico; énfasis que se le prestaba a la investigación en el proceso de enseñanza aprendizaje; equipamiento y disponibilidad de recursos bibliográficos en las bibliotecas; materiales y equipo para la realización de prácticas de laboratorio y apoyo institucional para completar debidamente sus estudios. De acuerdo al análisis realizado el aspecto de asesoría académica en general fue la mejor puntuada, pero, también se dijo que era importante la actualización de los catedráticos en los temas que imparten, existiendo incongruencia entre estas dos respuestas.

## **CAPÍTULO VIII**

### **CONCLUSIONES**

8.1 Actualmente las actividades que realizan nutricionistas egresados de la USAC tienen alta relación con los elementos del perfil de egreso de la carrera.

8.2 Las principales áreas de desempeño del nutricionista egresado de la USAC en la actualidad se relacionan con la nutrición aplicada, la nutrición clínica y la educación (docencia).

8.3 Los elementos del perfil de egreso del nutricionista de la USAC que más se utilizan son los relacionados a la evaluación alimentaria y nutricional a nivel individual y de poblaciones y la planificación de intervenciones para dar solución a los problemas hallados en la evaluación.

8.4 Las opiniones sobre los principales elementos que no se contemplan en el perfil de egreso del nutricionista variaron de acuerdo al plan de estudio 79 y 2000, en el plan 2000 modificado se enfatizó en el mercadeo y comercio de productos nutricionales.

8.5 La planificación, ejecución y evaluación del plan de atención nutricional fue el único elemento que bajó en el índice de frecuencia, sin embargo, se mantuvo en el rango de alto grado.

8.6 La preparación académica en la Escuela de Nutrición de la USAC es considerada como buena, especialmente por la preparación para el trabajo en equipo y las prácticas de trabajo comunitario.

8.7 Entre las sugerencias más mencionadas en preparación académica está la actualización del pensum de estudios en función de la realidad nacional, las nuevas oportunidades profesionales que se presentan y actualizar las metodologías de enseñanza aprendizaje.

8.8 Entre los aspectos más relevantes a mejorar sobre equipamiento e infraestructura fueron los servicios de laboratorio, uso de hardware y el espacio en las aulas.

## **CAPÍTULO IX**

### **RECOMENDACIONES**

A la Escuela de Nutrición se recomienda:

- 5.1** Crear un registro de nutricionistas egresados y de instituciones empleadoras para facilitar su localización y dar seguimiento a las promociones de graduados para mantener actualizados los requerimientos de desempeño profesional para la mejora constante de la carrera de nutrición.
  
- 5.2** Hacer evaluación constante con los estudiantes de nutrición para conocer los problemas que enfrentan y tomar en cuenta sus sugerencias de mejora.
  
- 5.3** Realizar una revisión del perfil de egreso del nutricionista para analizar si se incluyen las nuevas áreas de desempeño en las que están insertándose actualmente algunos profesionales.
  
- 5.4** Investigar las posibles causas de la poca contratación de nutricionistas dentro de la industria alimentaria y los servicios de alimentación.
  
- 5.5** Investigar las metodologías didácticas utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Escuela de Nutrición con el objetivo de proponer cambios que mejoren la formación académica del nutricionista.

## CAPÍTULO X

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 10.1 Agencia Centroamericana de Acreditación de la Educación Superior en el Sector Agroalimentario y de Recursos Naturales. (2006). Guía de Evaluación con Fines de Acreditación de Programas Académicos en la Educación Superior para el Sector Agroalimentario y de Recursos Naturales. Guatemala: Autor.
- 10.2 Ardón, M. (2002). Perfil Ocupacional del Nutricionista con Grado de Licenciatura. Guatemala: (s.e.).
- 10.3 Comisión de Readecuación Curricular de la Escuela de Nutrición. (2008). Propuesta de Pénsum modificado Carrera de Nutrición. Guatemala: Autor
- 10.4 Consejo Superior Universitario Centroamericano. (2003). Estudio de Seguimiento de Egresados de Programas de Posgrado Regionales Centroamericanos. Guatemala: Autor
- 10.5 Corral, G. (1999). ¿Qué es Universidad? Centro de Estudios de la Universidad. México: (s.e.).
- 10.6 Cortés, E. y Constantino, M. (2006). Primera Aproximación. Licenciatura en Comunicación. Seguimiento de egresados: Educación – Empleo. Espacios Públicos, 9(17), 495 – 514. Extraído el 15 de noviembre de 2010 desde <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=676017>

- 10.7 De León, A. (2007). Desempeño del profesional de la nutrición en Guatemala. Trabajo de grado de Licenciatura no publicado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 85 p.
- 10.8 García, A. (2003). Relación entre los requerimientos formativos sobre pedagogía y didáctica y formación actual del nutricionista de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 60 p.
- 10.9 Méndez, N. (2000) Relación entre los requerimientos formativos sobre evaluación del estado nutricional y la formación actual del nutricionista de la USAC. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 65 p.
- 10.10 Organización de las Naciones Unidas para la Educación. (1998). La educación superior en el siglo XXI Visión y acción. Paris: Autor.
- 10.11 Ribeiro, D. (2006). La Universidad Nueva: Un Proyecto. Venezuela: Fundación Biblioteca Ayacucho. 45 p.
- 10.12 Salazar, C. (2009). Seguimiento de Graduados de la Escuela de Biología de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. 110 p.
- 10.13 Sandoval, J. (2008). Proyecto Curricular Actualizado de las Licenciaturas de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia. Guatemala: (s.e.).

- 10.14 Schomburg, H. (2004). Manual de Estudios de Seguimiento de Graduados. Alemania: Universidad de Kassel, Universitarios. Centro para la Investigación sobre la Educación Superior y el Trabajo. 460 p.
- 10.15 Tünnermann, C. (2003<sup>a</sup>). La Universidad Ante los Retos del Siglo XXI. México: Ediciones de la universidad Autónoma de Yucatán. 135 p.
- 10.16 Tünnermann, C. (2008<sup>b</sup>). La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. 98 p.
- 10.17 Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2005). Estudio de Mercado Ocupacional "Opinión de Empleadores". Hidalgo, México: Autor. Extraído el 14 de noviembre de 2010 desde <http://intranet.uaeh.edu.mx/DGP/pdf/empleadores.pdf>
- 10.18 Universidad del Caribe. (2007). Estudio de Seguimiento de Egresados. Cancún, Quintana Roo, México: Autor. Extraído el 15 de noviembre de 2010 desde <http://www.unicaribe.edu.mx/pdf/egresados.pdf>
- 10.19 Universidad del Caribe. (2010). Informe del Estudio de Seguimiento de Graduados y Opinión de Empleadores. Cancún, Quintana Roo, México: Autor. Extraído el 28 de agosto de 2011 desde <http://www.unicaribe.edu.mx/pdf/empleadores.pdf>
- 10.20 Vargas Zúniga, F. (2004). Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Organización Internacional del Trabajo.

Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR).  
Extraído el 29 de marzo de 2011 desde  
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm>

## CAPÍTULO XI ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionario para graduados

**Cuestionario de seguimiento de graduados de la carrera de nutrición.  
Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala,  
2012**

#### Datos Generales

**1. Año de inicio de sus estudios en la USAC**

**Año de cierre de pensum**

**Año de graduación**

**Plan de estudios con que realizó sus estudios**

79

2000

2000 modificado

#### Condiciones de Estudio que proporciona la Universidad

**2. En qué medida fueron importantes las siguientes razones para elegir la carrera de nutrición en la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Muy importante	Importante	Mas o menos importante	Poca importancia	Ninguna importancia
1	2	3	4	5

Cercanía al lugar de residencia	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Beca universitaria	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Reputación de la universidad entre los empleadores	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Educación orientada hacia la práctica en el campo de la nutrición	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Costo de inscripción y matrícula al alcance de sus posibilidades	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Oportunidad de elegir un área de formación profesional	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
Otro, especifique	

**¿Cómo califica los servicios educativos y las condiciones de acuerdo a la experiencia durante los años de estudio que realizó en la Escuela de Nutrición?**

<b>Muy bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>	<b>Muy malo</b>
1	2	3	4	5

Asesoría académica en general	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Sistema de evaluación de la carrera	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Énfasis en la enseñanza y el aprendizaje práctico	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Énfasis que se le prestaba a la investigación en el proceso de enseñanza y aprendizaje	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Equipamiento y disponibilidad de recursos bibliográficos en las bibliotecas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Disponibilidad de material didáctico y equipo audiovisual adecuado para la enseñanza	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Calidad general de los servicios (Limpieza, servicios sanitarios, parqueos, instalaciones deportivas)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Materiales y equipo para la realización de prácticas de laboratorio	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Apoyo institucional necesario para completar debidamente sus estudios	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Otro, especifique					

## Preparación académica

Con respecto a los siguientes aspectos ¿Cómo calificaría la preparación académica recibida en la Escuela de nutrición desde el inicio de su carrera hasta su graduación?

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
1	2	3	4	5

Perfil profesional del nutricionista acorde a las necesidades socioculturales de Guatemala.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Contenido básico de la carrera acorde al perfil profesional del nutricionista	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Asignaturas ofrecidas en la carrera relacionadas con el perfil profesional del nutricionista	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Oportunidad de especialización en el área de interés	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Contenido de los cursos recibidos en el área de formación profesional	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Contenido práctico de los cursos	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Contenido de los cursos relacionando la teoría con la práctica	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Énfasis que se le prestaba a la investigación	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Fomento de habilidades para la comunicación oral	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Fomento de habilidades para la comunicación escrita	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Oportunidad para participar en proyectos de investigación	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Práctica supervisada	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Ejercicio Profesional Supervisado (EPS)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Aplicación de lo aprendido en la elaboración y desarrollo de la tesis	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Preparación académica en relación a las necesidades del mercado laboral nacional	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Preparación académica estimula el desarrollo de una actitud crítico – constructiva	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Capacitación para trabajar de manera multidisciplinaria	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
En general: preparación académica que le proporcionó la escuela de nutrición	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Otro, especifique					

## Inserción laboral

**En general cómo valora la utilidad de sus estudios en la Escuela de Nutrición**

<b>Muy útiles</b>	<b>Útiles</b>	<b>Algo útiles</b>	<b>Poco útiles</b>	<b>Nada útiles</b>
1	2	3	4	5

Para encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Para cumplir satisfactoriamente sus tareas profesionales presentes	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Para su futura carrera/ desarrollo profesional	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Encontrar un trabajo adecuado relacionado con áreas del perfil profesional del nutricionista	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Otro, especifique					

**3. Ha buscado trabajo en algún momento después de su graduación (excluya trabajos casuales o de vacaciones). Marque los cuadros de la izquierda, puede marcar varias opciones.**

- Si, (Por favor vaya a la pregunta 10)
- No, inicié mi propio negocio/ autoempleo (vaya a la pregunta 12)
- No, continué en el trabajo que tenía antes de la graduación
- No, continué estudiando (o en entrenamiento profesional)
- No, obtuve trabajo sin necesidad de buscarlo (vaya a la pregunta 12)
- Otro (por favor, especifique): \_\_\_\_\_

**Cuándo empezó a buscar trabajo. Marque los cuadros de la izquierda y llene los espacios que se le soliciten, debe omitir trabajos casuales o de vacaciones.**

- Antes de la graduación      meses antes
- Cerca del tiempo de la graduación
- Después de la graduación      meses antes de la graduación

**¿Cómo trató de encontrar su primer trabajo después de la graduación?  
Puede marcar más de una opción. Marque los cuadros de la izquierda,  
puede marcar más de una opción**

- 1. apliqué para un aviso de oferta de empleo
- 2. contacté a empleadores sin saber si tenían vacantes
- 3. me publicité a mi mismo(a)
- 4. fui abordado por un empleador
- 5. contacté una agencia pública de empleo
- 6. utilicé la ayuda del personal docente de mi institución de educación superior
- 7. establecí contactos mientras trabajaba durante mis estudios
- 8. utilicé otras conexiones/ contactos personales (ej. padres, parientes, amigos)
- 9. inicié mi propio negocio/ autoempleo
- 10. No he encontrado trabajo después de mi graduación
- 11. Otros. Especifique \_\_\_\_\_

**En su opinión, ¿qué tan importantes fueron los siguientes aspectos para su colocación en su primer empleo o para iniciar su propio negocio?**

<b>Muy importantes</b>	<b>Importantes</b>	<b>Poco importantes</b>	<b>Sin importancia</b>	<b>De ninguna importancia</b>
1	2	3	4	5

Campo de estudio	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Promedio general de notas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Experiencia laboral/ práctica adquirida durante sus estudios	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Experiencia laboral/ práctica adquirida antes de sus estudios	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Reputación de la USAC	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Reputación de la Escuela de Nutrición de la USAC	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Experiencias en el extranjero	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Recomendaciones/ referencias de terceras personas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Personalidad	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Otro, especifique					

## **Actualización Profesional**

**¿Cómo describiría el período de entrenamiento de su primer trabajo después de su graduación? Marque con una x las casillas de la izquierda, puede marcar varias opciones.**

- 1. No tuve un período de entrenamiento, empecé inmediatamente con tareas del trabajo
- 2. La formación de la Escuela de Nutrición fue suficiente para enfrentar los problemas del trabajo
- 3. Consejo o ayuda de colegas con más experiencia
- 4. Consejo y ayuda de los superiores
- 5. Consejo y ayuda de los catedráticos de la Escuela de Nutrición
- 6. Participé en un extenso programa de capacitación o cursos de entrenamiento
- 7. He tenido que continuar con estudios de post grado por razones de actualización profesional
- 8. Otros, especifique

**Si usted participó en un programa de entrenamiento (curso, entrenamiento, programa) por favor indique su duración completa**

Duración del programa de entrenamiento formal (semanas)

Temática del programa de entrenamiento

## **Empleo Actual**

**¿En qué sector económico trabaja actualmente? Por favor, marque solamente una opción.**

- 1. Sector público
- 2. Sector privado
- 3. Organización no gubernamental

**¿En cuál de las siguientes ramas de la industria clasificaría a su compañía u organización? Por favor, marque solamente una opción. La respuesta debe señalar solamente el área principal de ocupación**

- Rama de servicios (Salud, Educación, Agricultura, Cultura y Deportes, Bienestar Social, Planificación y otros)
- Rama de Industria (tanto específica de la Industria de Alimentos como en la Industria en General)
- Rama de Comercio (incluyendo todo lo relativo a Mercadeo de productos, Expendio de Alimentos, y otros afines)

**En qué área de desempeño presta atención profesional**

- Dieta - terapia o Clínica Nutricional
- Nutrición Aplicada (Promoción y desarrollo de la SAN)
- Educación Alimentaria Nutricional

Alimentación y Nutrición en:

- Salud
- Educación
- Agricultura
- Deportes
- Bienestar Social
- Planificación
- Industria
- Comercio
- Otras, especifique

**¿Cuál es su ocupación principal en la actualidad?**

- Planificación
- Organización
- Normativa
- Educación
- Dieto-terapia
- Supervisión
- Comunicación e Información
- Evaluación; Investigación
- Asesoría
- Dirección
- Otro, especifique

**¿Cuáles son actualmente las actividades adicionales a su ocupación principal?**

- Planificación
- Organización
- Normativa
- Educación
- Dieto-terapia
- Supervisión
- Comunicación e Información
- Evaluación; Investigación
- Asesoría
- Dirección
- Otro, especifique

**¿Es usted un empleado de tiempo completo?**

- Si
- No, soy un empleado de medio tiempo
- No es aplicable, Tengo mi propio negocio/ soy auto-empleado

**¿Por cuánto tiempo ha estado trabajando en su posición actual?**

Período de tiempo trabajado en la posición actual (meses)

**¿De cuánto es su ingreso mensual en bruto? Por favor, tome en cuenta solamente el ingreso por su actividad principal y si es necesario, toma el índice promedio.**

Q            cantidad en números

**¿Recibe usted beneficios sociales de su empleador? Puede marcar más de una opción.**

- Carro, subvención para carro, u otro pago adicional para el uso del transporte público
- Hospedaje o subvención para el pago de la renta
- IGSS
- Seguro médico privado
- IRTRA
- Bonificaciones de ley
- Subvención adicional para jubilación
- No tengo beneficios adicionales

## Perfil del Nutricionista

¿En qué medida fueron contemplados los siguientes aspectos del perfil de egreso del nutricionista durante su formación académica?

En un muy alto grado	En un alto grado	En un mediano grado	En un bajo grado	En ningún grado
1	2	3	4	5

Evaluación de la situación alimentaria nutricional de individuos y grupos, sanos o enfermos.	1	2	3	4	5
Determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos.	1	2	3	4	5
Planificación, ejecución y evaluación de intervenciones alimentario nutricionales.	1	2	3	4	5
Realización de investigaciones en alimentación y nutrición.	1	2	3	4	5
Adaptación de las características físicas y químicas de los alimentos a las necesidades biológicas, socioeconómicas y culturales de individuos o grupos sanos o enfermos.	1	2	3	4	5
Formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición.	1	2	3	4	5
Participación en el desarrollo de sistemas de vigilancia alimentaria nutricional.	1	2	3	4	5
Planificación, ejecución y evaluación del plan de atención nutricional.	1	2	3	4	5

**¿En qué medida utiliza, en su trabajo actual, los aspectos del perfil de egreso del nutricionista?**

<b>En un muy alto grado</b>	<b>En un alto grado</b>	<b>En un mediano grado</b>	<b>En un bajo grado</b>	<b>En ningún grado</b>
1	2	3	4	5

Evaluación de la situación alimentaria nutricional de individuos y grupos, sanos o enfermos.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Planificación, ejecución y evaluación de intervenciones alimentario nutricionales.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Realización de investigaciones en alimentación y nutrición.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Adaptación de las características físicas y químicas de los alimentos a las necesidades biológicas, socioeconómicas y culturales de individuos o grupos sanos o enfermos.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Participación en el desarrollo de sistemas de vigilancia alimentaria nutricional.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Planificación, ejecución y evaluación del plan de atención nutricional.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

**En su opinión, qué aspectos no son contemplados dentro del perfil de egreso del nutricionista y son útiles para su desempeño profesional. (Añada más incisos si es necesario)**

<b>Aspectos</b>	<b>Área de desempeño (Ver pregunta 17)</b>

**Considerando su situación profesional actual, ¿qué cambios sugeriría para mejorar el programa de estudios del nutricionista?**

- Los servicios prestados por la Escuela de Nutrición
- Servicios de laboratorio
- Biblioteca de la Facultad
- Espacio en las aulas
- Disponibilidad de computadoras (hardware)
- Disponibilidad de computadoras (software)
- Trabajo práctico
- Investigación
- Asesoría
- Metodología de enseñanza
- Utilización de otros idiomas
- Ninguna respuesta
- Otro, especifique

**¡Gracias por su colaboración!**

## **Anexo 2. Cuestionario de Empleadores**

### **Cuestionario para empleadores de nutricionistas graduados en la USAC. Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala, 2012**

**1. ¿A cuál de los siguientes sectores pertenece la Compañía/ Organización?  
Marque solamente una alternativa.**

- 1. Sector público
- 2. Sector privado
- 3. Organización no gubernamental

**¿Cuántos nutricionistas están empleados en la compañía/ organización?**

Número de nutricionistas

**De la pregunta anterior, ¿Cuántos nutricionistas son egresados de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala?**

Número de nutricionistas

**¿En qué área de desempeño se encuentran ubicados los nutricionistas contratados por su empresa?**

- Dieta - terapia o Clínica Nutricional
- Nutrición Aplicada (Promoción y desarrollo de la SAN)
- Educación Alimentaria Nutricional

Alimentación y Nutrición en:

- Salud
- Educación
- Agricultura
- Deportes
- Bienestar Social
- Planificación
- Industria
- Comercio
- Otras, especifique

**En su opinión qué tan importantes son los siguientes aspectos para contratar nutricionistas en la empresa que dirige**

<b>Muy importantes</b>	<b>Importantes</b>	<b>Poco importantes</b>	<b>Sin importancia</b>	<b>De ninguna importancia</b>
1	2	3	4	5

Área de formación profesional	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Calificación promedio en la universidad	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Experiencia laboral previa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Experiencias en el extranjero	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Conocimientos de idiomas extranjeros	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Conocimientos de otros idiomas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Personalidad	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Recomendaciones/ referencias de terceras personas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Presentación personal	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Otro, especifique					

**¿Qué tipo de procedimientos utiliza la compañía/ organización para la contratación de los nutricionistas? Puede marcar más de una opción**

- Anuncios de vacantes en los medios de comunicación
- Anuncios en internet
- Anuncios internos de vacantes
- Aplicaciones directas de graduados
- Contactos en la Escuela de Nutrición de la USAC
  
- Contactos personales con los graduados
- Agencias privadas de empleo
- Comprometiendo estudiantes mediante becas
- Otros, especifique

**2. ¿Cómo describiría el período de entrenamiento de los nutricionistas que ha contratado en su institución**

- No hay período de entrenamiento. El contrato empieza directamente con tareas del trabajo
- La formación de los contratados es suficiente para que enfrenten los problemas de trabajo sin dificultades.
- Deben participar en un extenso programa de capacitación o cursos de entrenamiento
- Deben participar en un moderado programa de capacitación o cursos de entrenamiento
- Deben participar en un corto programa de capacitación o cursos de entrenamiento
- Los egresados deben continuar estudios de post grado por razón de actualización profesional

3. **Cómo calificaría la capacidad de los nutricionistas que ha contratado en relación a los siguientes aspectos del perfil de egreso de los profesionales. Marque las opciones de la escala o la opción de la siguiente columna si no tiene evidencias sobre el aspecto evaluado.**

<b>Excelente</b>	<b>Muy buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>	<b>Muy mala</b>
1	2	3	4	5

Evaluación de la situación alimentaria nutricional de individuos y grupos, sanos o enfermos.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>
Determinación de los requerimientos y necesidades alimentario nutricionales de individuos y grupos.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>
Planificación, ejecución y evaluación de intervenciones alimentario nutricionales.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>
Realización de investigaciones en alimentación y nutrición.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>
Adaptación de las características físicas y químicas de los alimentos a las necesidades biológicas, socioeconómicas y culturales de individuos o grupos sanos o enfermos.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>
Formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>
Participación en el desarrollo de sistemas de vigilancia alimentaria nutricional.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>
Planificación, ejecución y evaluación del plan de atención nutricional.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	No tengo evidencia <input type="checkbox"/>

4. De los aspectos anteriores, cuales considera que no están incluidas dentro del perfil de egreso del nutricionista y son importantes para el desempeño dentro de su institución. (Añada más incisos si es necesario)

Aspectos	Área de desempeño (Ver pregunta 4)

**¡Gracias por su colaboración!**

**Anexo 3. Carta dirigida a los graduados participantes en el estudio.  
Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala,  
2012**

Guatemala, noviembre de 2011

Estimados graduados:

Les pedimos muy atentamente participar en un estudio dirigido a todos los graduados de la Escuela de Nutrición de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala egresados entre el año 2005 y 2010 con el objetivo de tener una visión amplia acerca del programa de estudio, la situación del empleo y la carrera profesional de los graduados de nuestra escuela.

Como usted podrá notar, en el cuestionario se le hacen preguntas sobre las experiencias durante sus estudios así como durante su vida profesional. Estamos muy interesados en su percepción y sus experiencias para obtener una visión más clara de las fortalezas y debilidades del programa de estudio y de las condiciones de estudio de la Escuela de Nutrición. Podemos asegurarle que sus respuestas serán utilizadas solamente con propósitos científicos en el marco de este estudio. En la descripción de resultados no será posible la identificación de ninguna persona.

**SU INFORMACIÓN SERÁ TRATADA CON ABSOLUTA  
CONFIDENCIALIDAD.**

Los resultados de este estudio serán publicados. Si usted desea, le enviaremos un resumen de los más importantes. Por favor, devuelva el cuestionario completado tan pronto como sea posible a esta dirección de correo electrónico.

Muchas gracias por su amable apoyo.

Atentamente

---

Licda. Ninfa Aldina Méndez

Asesora de tesis

---

Ana Cecilia Colón Gaspar

Responsable del estudio

---

Vo. Bo. Licda. Silvia Rodríguez de Quintana

Directora de la Escuela de Nutrición

**Anexo 4. Carta dirigida a los empleadores participantes en el estudio.  
Desempeño profesional de nutricionistas egresados de la USAC. Guatemala,  
2012**

Guatemala, noviembre de 2011

Estimados empleadores:

Les pedimos muy atentamente participar en un estudio dirigido a todos los empleadores de nutricionistas egresados de la Escuela de Nutrición de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala egresados entre el año 2005 y 2010 con el objetivo de tener una visión amplia acerca del programa de estudio, la situación del empleo y la carrera profesional de los graduados de nuestra escuela.

Como usted podrá notar, en el cuestionario se le hacen preguntas sobre las experiencias durante sus estudios así como durante su vida profesional. Estamos muy interesados en su percepción y sus experiencias como empleador de nuestros egresados para obtener una visión más clara de las fortalezas y debilidades del programa de estudio y de las condiciones de estudio de la Escuela de Nutrición Podemos asegurarle que sus respuestas serán utilizadas solamente con propósitos científicos en el marco de este estudio. En la descripción de resultados no será posible la identificación de ninguna persona.

**SU INFORMACIÓN SERÁ TRATADA CON ABSOLUTA  
CONFIDENCIALIDAD.**

Los resultados de este estudio serán publicados. Si usted desea, le enviaremos un resumen de los más importantes. Por favor, devuelva el cuestionario completado tan pronto como sea posible a esta dirección de correo electrónico.

Muchas gracias por su amable apoyo.

Atentamente

---

Licda. Ninfa Aldina Méndez  
Asesora de tesis

---

Ana Cecilia Colón Gaspar  
Responsable del estudio

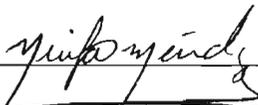
---

Vo. Bo. Licda. Silvia Rodríguez de Quintana  
Directora de la Escuela de Nutrición



Br. Ana Cecilia Colón Gaspar

Estudiante



Licenciada Ninfa Méndez Navas M.A.

Asesora



Licenciada Jannette Sandoval de Cardona M.A.

Asesora



Dra. María Isabel de Mazariegos

Directora de Escuela de Nutrición



Doctor Oscar Manuel Cobar Pinto

Decano de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia