

Relación entre las competencias y el desempeño laboral de los pasantes de nutrición

Resumen

Ana Gabriela Galicia Rodríguez,
Maureen Patricia Castro Lugo,
Susana Alejandra Herrera Gutiérrez,
Rosaura Olivia Medina Larios,
Lourdes Lizbeth Rocha Aguirre,
Elda Araceli García Mayorga.

Universidad Autónoma de Zacatecas
Programa Académico de la
Licenciatura en Nutrición

Correo electrónico:
gabrielagr_26@hotmail.com



Palabras clave: Competencias
profesionales, desempeño laboral,
Licenciados en Nutrición.

La misión de las Instituciones de Educación Superior (IES) es formar egresados con competencias profesionales que aseguren la capacidad para resolver complejidades del mundo real. Sin embargo, se muestra la existencia de una brecha entre la educación recibida y las exigencias de las empresas. El objetivo de la investigación es analizar de qué manera inciden las competencias profesionales en el desempeño laboral de los pasantes de nutrición de la UAZ.

Se utilizó el método de encuesta basado en una escala sumativa, mediante la aplicación dos instrumentos, el de competencias profesionales se aplicó a 120 pasantes de nutrición, y el segundo sobre desempeño laboral en 60 empleadores. El análisis de correlación de r Pearson, refleja una correlación positiva débil de 0.28. Las competencias deberían mostrar una correlación fuerte sobre el desempeño, esto demuestra una inadecuada aplicación del enfoque por competencias por tanto se sugiere una revisión del modelo educativo y asegurar la formación y familiarización con los fundamentos pedagógicos del modelo académico UAZ siglo XXI.

Relationship between competences and job performance of nutrition interns

Summary

The mission of Higher Education Institutions (IES) is to train graduates with professional skills that ensure the ability to solve real-world complexities. However, it shows the existence of a gap between the education received and the demands of the companies. The objective of the research is to analyze how professional competences affect the work performance of nutrition interns at UAZ.

The survey method was used based on a summative scale, through the application of two instruments, the one of professional competences was applied to 120 interns of nutrition, and the second one on labor performance in 60 employers. The Pearson correlation analysis reflects a Weak positive correlation of 0.28. The competences should show a strong correlation on performance, this demonstrates an inadequate application of the competency approach, therefore a revision of the educational model is suggested and the training and familiarization with the pedagogical foundations of the UAZ 21st century academic model is suggested.

Keywords: Professional competences, work performance, Nutrition graduates.

Introducción

La educación en México afronta un cambio en cuanto a las formas de enseñanza, las cuales se ajustan en el desarrollo de competencias de los alumnos, con el fin de satisfacer las demandas laborales las cuales requieren que el egresado cuente con un conjunto de saberes; saber pensar, saber desempeñar, saber actuar en diferentes escenarios con la finalidad de que el estudiante no solamente posea los conocimientos teóricos, sino que sepa aplicarlos en diversas situaciones, generando un desempeño eficaz y eficiente.

Aguilar (2010), menciona que existe una relación muy estrecha entre la educación y trabajo, siendo un vínculo directo al mercado profesional. La educación enseña habilidades y conocimientos a los estudiantes, quienes en un futuro inmediato pasarán a formar parte de la población económicamente activa.

Los programas académicos de nutrición buscan preparar a un profesional capaz de trabajar y enfrentar los retos de la sociedad, se postula un perfil de egreso para el nutriólogo que incluya poseer ciertas competencias profesionales como saber evaluar, diagnosticar, planear, orientar, administrar e innovar, y al egresar brindar atención nutricional a individuos y colectividades sanos y en riesgo, así como a grupos de diferentes sectores de la sociedad, para emprender proyectos y programas nutricionales (AMMFEN, s.f.).

La aplicación de las competencias garantiza un desempeño laboral eficiente manifestado y evaluado mediante las dimensiones que incluye comportamientos de liderazgo como: cooperación, interacción, análisis, conceptualización, organización, emprendimiento y adaptabilidad dentro de

cualquier contexto. (Bartram, 2005 citado por Teran, 2011).

La inserción del alumno al servicio social supone y exige que el egresado sea competente y pueda enfrentarse a los retos que se le presenten cotidianamente. Sin embargo, puede ser que en ocasiones el pasante de nutrición posea y aplique este conjunto de saberes o por el contrario no tenga estas habilidades traduciéndose en un desempeño laboral eficiente o deficiente.

A partir de estos elementos, se formula la siguiente pregunta de investigación ¿De qué manera inciden las competencias en el desempeño laboral de los pasantes de nutrición de la Universidad Autónoma de Zacatecas?

Objetivo General: Analizar la incidencia las competencias en el desempeño laboral de los pasantes de nutrición de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Hipotesis:

Las competencias inciden de forma significativa en el desempeño laboral de los pasantes de nutrición de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Fundamentos teóricos

Los principales paradigmas educativos para abordar y sustentar la aplicación del enfoque por competencias son el constructivismo, humanismo y el aprendizaje significativo. Según Díaz Barriga (2002) el constructivismo sostiene que el conocimiento no es un simple producto del ambiente o de disposiciones internas, sino se origina por una construcción individual, diaria que resulta de la interacción de estos dos factores.

La teoría humanística en el campo educativo considera el dominio socio-afectivo y las relaciones interpersonales y el de los valores en los escenarios educativos (Hernández, 2006).

La utilización de la teoría humanística en el modelo por competencias ha sido fundamental para entender lo axiológico del estudiante, los valores morales y éticos en la práctica educativa. La educación se debe centrar en auxiliar a los alumnos para que decidan lo que son y lo que quieren llegar a ser.

Otra de las teorías es el aprendizaje significativo, ha sido una respuesta de oposición y crítica a las prácticas educativas triviales en las que sólo se enseñan conceptos descontextualizados, descontextualizados, obsoletos sin utilidad y relevancia social (Díaz Barriga, 2003).

El proyecto Tuning de América Latina (2007) define a la competencia profesional como competencias compartidas que puede generarse en cualquier titulación siendo transversales y las específicas para cada profesión, las cuales se clasifican en: saber (cognitivas), hacer (procedimental), ser (axiológicas), (Tobón, 2015).

Las competencias profesionales significan el eje epistemológico donde se parte la acción de formación, incorporando conocimientos, valores, destrezas y las habilidades para desempeñarse de forma adecuada referente al logro y acreditación del profesional en el área laboral (Reyes, 2013).

El Programa Académico de la Licenciatura en Nutrición correspondiente a la Unidad Académica de Enfermería se rige por el modelo académico UAZ Siglo XXI, que contempla el trabajo con enfoque humanista y constructivista por tanto se debe garantizar una adecuada formación en competen-

cias para que sean aplicadas, desde la inserción al servicio social como parte primordial a la integración dentro del ambiente laboral.

Diseño metodológico

El estudio está basado en enfoque cuantitativo con un diseño no experimental tipo transversal y un alcance explicativo, se utilizó el método de encuesta basado en una escala sumativa.

Para la definición conceptual de las variables se basó en la variable independiente (Competencias profesionales) en la clasificación de las competencias según Tobón (2015), a la educación superior le corresponden las competencias profesionales categorizadas como genéricas o transversales y específicas. En cuanto a la variable dependiente (desempeño laboral) se fundamentó en el modelo de ocho factores de Bartram.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de medición para competencias y desempeño laboral utilizados se obtuvieron mediante la elaboración propia, basados en la revisión, análisis y juicio de algunos docentes con perfil de Licenciatura en Nutrición del Programa Académico de Nutrición UAZ, certificados y expertos en el diseño de programas por competencias quienes emitieron sus opiniones y correcciones en la redacción y eliminación de algunos de los ítems formulados, con ello se determinó cuáles eran los ítems más aptos para los instrumentos de medición.

Inicialmente se efectuó una prueba piloto en 2015 aplicándose a 40 pasantes y 20 empleadores. Para el análisis por confiabilidad de los dos instrumentos (Competencias profesionales y desempeño laboral) se

determinó el grado de fiabilidad final de los instrumentos y se encontró que los valores del alfa de Cronbach de los instrumentos fueron de 0.913 y 0.906; valores que muestran una consistencia interna de los ítems e instrumentos confiables para su aplicación.

Población y muestra

La población se conformó por 4 grupos (A, B, C y D) siendo un total de 120 pasantes de nutrición que durante el 2016-2017 realizaban su servicio social bajo la dirección de 60 empleadores. Se consideró a todo el tamaño del universo debido al tamaño del mismo, con ello se esperó obtener resultados significativos y evitar generalización de los datos de una muestra a toda la población.

Procedimiento de aplicación de los instrumentos

La aplicación de los instrumentos finales, se realizó en la ciudad de Zacatecas, durante los meses de noviembre y diciembre del 2016. Los resultados se concentraron en una base de datos, se analizaron mediante el paquete estadístico IBM SPSS 25 y se incluyó un análisis descriptivo de comparación múltiple y de correlación de r de Pearson.

Resultados

El análisis de correlación de r Pearson entre la (VI) competencias profesionales y desempeño laboral, refleja una correlación positiva débil de 0.28. Esto demuestra que las competencias profesionales inciden de forma positiva en un 28%, sin embargo, otros factores del entorno influyen en un 72 %. En la siguiente tabla se describe el análisis de correlación:

Tabla I. Análisis de correlación de r Pearson entre (VI) y (VD)

Variable Competencias Profesionales (A)	Variable Desempeño Laboral (B)	Resultado de r Pearson	Significancia	Observaciones
Variable Competencias Profesionales en TODAS SUS DIMENSIONES (Items 1 a 65)	Desempeño Laboral en TODAS SUS DIMENSIONES (Items 1 a 36)	0.28	0.004	Existe una Correlación Positiva débil

(Fuente: elaboración propia)

Con base a la prueba de correlación de variables numéricas con el coeficiente de r de Pearson, se obtuvo en su mayoría una correlación positiva de débil a media de las competencias profesionales sobre el desempeño laboral de los pasantes de nutrición durante su servicio social. Sin embargo, en algunas de las dimensiones no se encontró ninguna correlación, de acuerdo al orden de mayor correlación la competencia en la dimensión conocimiento presentó más correspondencia con el desempeño de interactuar y persuadir (0.32), en menor rango no presentó correlación con organizar y ejecutar (0.12).

La competencia en la dimensión habilidades resultó con una correlación principalmente sobre el desempeño laboral en la dimensión liderar y dirigir (0.24), y sin ninguna correlación con analizar e interpretar (0.1). En cuanto a la dimensión actitudes sobre el desempeño laboral en cuanto a liderar y dirigir (0.25) y sin ninguna correlación la adaptabilidad (0.13). En la siguiente tabla presenta la correlación entre dimensiones de las variables:

Relación entre las competencias y el desempeño laboral de los pasantes de nutrición
 Vol. 9 No. 18, agosto-diciembre 2019
 Contacto Científico

Variable Competencias Profesionales (X)	Variable Desempeño Laboral (Y)	Resultado de r Pearson	Significancia	Observaciones
Competencia en la Dimensión Conocimiento (ítems 1-18)	Desempeño Laboral en la dimensión liderar y dirigir (ítems 1-7)	0.3	0.002	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión ayudar y cooperar (ítems 8-21)	0.2	0.041	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión interactuar y persuadir (ítems 22-29)	0.32	0.001	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión analizar e interpretar (ítems 30-37)	0.17	0.82	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión crear y conceptualizar (ítems 38-50)	0.14	0.143	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión organizar y ejecutar (ítems 51-58)	0.12	0.189	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión adaptabilidad (ítems 59-67)	0.21	0.029	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión emprender e implementar (ítems 68-76)	0.21	0.029	Existe una correlación positiva de débil a media
Competencia en el indicador procedimental y en la dimensión habilidades (ítems 19-43)	Desempeño Laboral en la dimensión liderar y dirigir (ítems 1-7)	0.24	0.012	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión ayudar y cooperar (ítems 8-21)	0.21	0.027	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión interactuar y persuadir (ítems 22-29)	0.21	0.031	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión analizar e interpretar (ítems 30-37)	0.10	0.276	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión crear y conceptualizar (ítems 38-50)	0.11	0.226	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión organizar y ejecutar (ítems 51-58)	0.18	0.54	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión adaptabilidad (ítems 59-67)	0.19	0.045	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión emprender e implementar (ítems 68-76)	0.12	0.217	No hay correlación entre las dimensiones
Competencia en el indicador axiológica y en la dimensión actitudes (ítems 44-65)	Desempeño Laboral en la dimensión liderar y dirigir (ítems 1-7)	0.25	0.008	Existe una correlación positiva considerable a fuerte
	Desempeño Laboral en la dimensión ayudar y cooperar (ítems 8-21)	0.16	0.87	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión interactuar y persuadir (ítems 22-29)	0.24	0.011	Existe una correlación positiva de débil a media
	Desempeño Laboral en la dimensión analizar e interpretar (ítems 30-37)	0.14	0.149	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión crear y conceptualizar (ítems 38-50)	0.20	0.034	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión organizar y ejecutar (ítems 51-58)	0.18	0.64	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión adaptabilidad (ítems 59-67)	0.13	0.162	No hay correlación entre las dimensiones
	Desempeño Laboral en la dimensión emprender e implementar (ítems 68-76)	0.24	0.011	Existe una correlación positiva de débil a media

(Fuente: Elaboración propia)

Las competencias actitudinales, son las que más se fomentan con un (33.2%) a comparación las actitudinales (25.6%) y las procedimentales (25.6%). La competencia axiológica con más grado de acuerdo entre los pasantes con un 58.5% es el saber ser un modelo de conducta mostrando un estilo de vida saludable. En la dimensión cognitiva y procedimental las competencias más sobresalientes fueron sobre saberes teóricos de los diferentes campos profesionales del nutriólogo (51.6%) y el saber orientar (52.4%).

Entre las competencias que resultaron indiferentes para los pasantes de nutrición fueron el saber ser líder y autónomo (30.9%), el saber utilizar las TIC (26.7%) el manejo de un segundo idioma como el inglés (37.1%) y el saber emprender (33.6%) e investigar (26.6%). Los empleadores calificaron el desempeño del pasante de regular a bien sin llegar a ser excelente en la mayoría de las dimensiones (Liderazgo, ayudar, trabajo eficiente, interactuar y persuadir, analizar, conocimientos, organización, adaptación y emprender). Un 57% de los empleadores considera que el pasante de nutrición muestra un buen desempeño en cuanto ayudar, trabajar en equipo Sin embargo un 34.3% califico de forma regular la dimensión emprender.

En el análisis de comparación múltiple en cuanto las diferencias de medias de las competencias entre los cuatro grupos de pasantes de nutrición se encontraron entre los grupos A y B de (0.44) sobre el C y D de 0.60 puntos, evidenciado por una significancia (Sig) menor a 0.05.

Discusión

Con base a la prueba de correlación de variables numéricas con el coeficiente de r de Pearson, se obtuvo en su mayoría una correlación positiva de débil a media de las

competencias profesionales sobre el desempeño laboral de los pasantes de nutrición durante su servicio social. La competencia en la dimensión cognitiva que presento mayor correlación con el desempeño fue en la dimensión del desempeño laboral en cuanto a interactuar y persuadir relacionado a que el dominio de información y el conocimiento permite una mejor interacción con el equipo de trabajo, así como el convencer e incidir positivamente en la población.

Sin embargo, en las dimensiones de competencias cognitivas y procedimentales no se obtuvo correspondencia con el desempeño laboral en las dimensiones analizar, crear y organizar. Debería existir una relación directa tomando en cuenta que el ser analítico, creativo y la organización debe predominar en el pasante de la Licenciatura en Nutrición, estas habilidades permite interpretare integrar los factores que determinan situaciones y problemas nutricionales y así proponer soluciones.

Con respeto a la dimensión de competencias actitudinales no presentó ninguna correlación con el desempeño laboral en cuanto a la adaptabilidad, el adaptarse es una conducta pro social que debe cimentar con valores como la empatía y solidaridad, tolerancia, resiliencia y flexibilidad, dichas competencias actitudinales deben ser fomentadas.

Se supone que toda competencia debería tener correspondencia directa y fuerte sobre la ejecución de diversas actividades que integran el desempeño, basado en que las competencias son desempeños porque implican siempre una actuación en actividades y/o problemas plenamente identificables, con base en el proceso meta cognitivo. Sí en las competencias no hay aplicación, no se puede hablar de competencias, sino que es más pertinente emplear otros con-

ceptos tales como capacidades, habilidades, saberes (Tobón, 2007).

El análisis de correlación de r Pearson entre la (VI) competencias profesionales y desempeño laboral en su conjunto, refleja una correlación positiva débil. Esto se relaciona a que también influyen otros factores, como los estilos de aprendizaje, una incorrecta aplicación del enfoque de competencias, el que se plasmen las competencias en un programa académico es más que una correcta redacción, sino que además se debe centrar en el ejercicio. La implementación real e incorrecta del enfoque por competencias le corresponde al docente, ya que en la mayoría su perfil corresponde a las profesiones de nutriólogos, médicos, enfermeras, odontólogos, químicos, gastrónomos, sin alguna preparación pedagógica, desconociendo el modelo educativo de la universidad, a pesar de que se les ofertan cursos de verano e invierno a los docentes para formación en esta área, no se ve reflejado en su práctica docente, manifestando un desinterés y solo enfocándose en la capacitación disciplinar, por tanto la enseñanza que realice el docente es el primer filtro para el desarrollo de las competencias.

No existe uniformidad en la enseñanza de competencias entre los grupos, manifestándose un mayor predominio de competencias y mejor desempeño en los pasantes pertenecientes al grupo A y B sobre el C y D a pesar de que cada una de las UDIs, son impartidas para los cuatro grupos por los mismos docentes con el mismo programa, mediante un enfoque por competencias, en el que se establecen las competencias a trabajar, temas, actividades y herramientas didácticas. Esto puede ser consecuencia de que al momento de conformar los grupos se considera el puntaje que obtuvieron en el CENEVAL, integrándose en los grupos A, B y C los de mayor y mediano puntaje y el

grupo D se agrupa por aquellos que alcanzaron resultado menor y aquellos seleccionados en el curso de nivelación impartidos al ingreso de la Licenciatura.

Repercutiendo desde un inicio en una clasificación de aquellos alumnos con mayores y menores capacidades y habilidades sin permitir la diversidad entre los alumnos para convivir y combinar estilos de aprendizaje. Es fundamental reconocer que cada alumno es un individuo con capacidades, actitudes, aptitudes y con diferentes formas de aprender, desarrollar o mejorar sus competencias.

Conclusiones y recomendaciones

Las competencias deberían mostrar una correlación fuerte sobre el desempeño, sin embargo, existe correlación positiva de débil a media de las competencias profesionales sobre el desempeño laboral de los pasantes de nutrición durante su servicio social, esto demuestra una inadecuada utilización y aplicación del enfoque por competencias dentro de cada una de las UDIs.

La hipótesis "Las competencias inciden de forma significativa en el desempeño laboral de los pasantes de nutrición de la UAZ", no se rechaza puesto que cada competencia influye en cada una de las dimensiones que integran el desempeño. Sin embargo, no inciden fuertemente como debería de presentarse manifestando en un menor predominio de competencias por ende un desempeño bien a regular.

Los resultados expuestos contribuyen en el área de trayectoria estudiantil mediante un seguimiento de egresados con la finalidad de tener conocimiento sobre la actuación de los egresados en el inicio de su incorporación al mercado laboral. Es pertinente el fomentar la realización de otros estudios

que complementaran esta investigación, relacionados con el grado de inserción de los egresados al mercado laboral, demandas de los empleadores en cuanto a las competencias profesionales, grado de satisfacción y perspectiva de los estudiantes con respecto a su educación y actitud de los docentes respecto al enfoque por competencias, se recomienda revisar el plan de estudios, para verificar debilidades, fortalezas, relación con el perfil de egreso y resultados obtenidos de las competencias que más o menos predominan y la calificación del desempeño laboral.

Con respecto a lo obtenido es primordial seguir impulsando una educación integral mediante UDIS como cultura física y deporte el saber ser un modelo y estilo de vida saludable y promover valores de conducta en todas las unidades didácticas como competencias transversales, así como también el manejo de un segundo idioma, el manejo de las TIC y la incorporación de temas o unidades de emprender e investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Competencias Profesionales

Apreciable pasante de nutrición, con el propósito de conocer sus competencias laborales en el servicio social amablemente le pido que los reactivos mostrados y de acuerdo a su percepción, colocar una X la columna correspondiente a su respuesta, y serán tratada con toda confidencialidad.

Nombre _____ Institución (servicio social) _____ Grupo _____

DIMENSIÓN: Conocimiento					
Indicador 1: Cognitiva					
Subindicador 1: Saberes de nutrición clínica, poblacional, servicios de alimentación y campos transversales					
I t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
1.- Nutrición es una ciencia que se encarga de estudiar los nutrientes que constituyen los alimentos su interacción en la salud y enfermedad.	5	4	3	2	1
2.- Dietoterapia es la ciencia que aplica los conocimientos en nutrición para el diseño y estudios de regímenes alimenticios en la salud y enfermedad.	5	4	3	2	1
3.- Nutrición clínica se encarga de la evaluación y atención nutricional de individuos sanos, en riesgo o enfermos a través del cuidado nutricional, en la promoción, prevención, tratamiento, y control del sector público y privado.	5	4	3	2	1
4.- Administrar un servicio de alimentación es un proceso sistemático destinado a cubrir las necesidades alimentarias de un grupo de personas basado en las leyes de la alimentación proporcionando un servicio de calidad de acuerdo al presupuesto.	5	4	3	2	1
5- Un nutriólogo puede desempeñarse exclusivamente en el campo transversal de la investigación.	1	2	3	4	5

Subindicador 2: Saber evaluar el estado nutricional individual y colectivo					
Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
6.- Evalúo el estado nutricional incluyendo únicamente tres indicadores (Antropométrico, clínicos y dietéticos).	1	2	3	4	5
7.- Evalúo el estado nutricional realizando las mediciones antropométricas (peso, estatura, cintura, cadera) en cualquier tipo grupo de edad y pacientes ambulatorio u hospitalizado.	1	2	3	4	5
8.- Evalúo el estado nutricional para conocer su nivel de colesterol sérico incluyendo únicamente química sanguínea.	1	2	3	4	5
9.- Evalúo el estado nutricional para conocer si existe deficiencia de hierro mediante la exploración física en cabello dientes y uñas	1	2	3	4	5
10.- Evalúo el estado nutricional aplicando únicamente el recordatorio de 24 hrs para conocer sus hábitos alimentarios	1	2	3	4	5
Subindicador 3: Saber interpretar los indicadores directos e indirectos del estado nutricional					
Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
11.- Interpreto todos los indicadores (antropométricos, bioquímicos, clínicos, dietéticos) cuando evalúo el estado nutricional para la elaboración final de diagnóstico nutricional.	5	4	3	2	1
12.- Interpreto la fórmula % AMBr para conocer la musculatura promedio de individuo.	5	4	3	2	1
13.- Interpreto el significado de la albumina y transferrina para determinar el nivel de hidratación y desnutrición.	5	4	3	2	5
Subindicador 4: Saber utilizar las TIC (Tecnología de información y comunicación)					
Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
14.- Utilizo únicamente software para cálculo y diseños planes dietéticos.	1	2	3	4	5
15.- Utilizo únicamente las tecnologías de información (computadora, cañón, internet) para poder realizar una orientación y educación nutricional	1	2	3	4	5
Subindicador 5: saber utilizar las herramientas tecnológicas y didácticas para la orientación y educación nutricional.					
16.- Utilizo de forma correcta Prezi para la elaboración de material didáctico.	5	4	3	2	1
17.- Utilizo de forma correcta herramientas didáctica (rotafolio, cartales, franulografos, trípticos, diatmicas grupales) para poder realizar una orientación y educación nutricional.	5	4	3	2	1

18.- Utilizo un segundo idioma, preferentemente el inglés, con claridad para comunicarse en contextos cotidianos, académicos, profesionales y científicos.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: Habilidades					
Indicador2: procedimental					
Subindicador 1: Saber planear programas de nutrición					
Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
19.- Planeo únicamente programas de nutrición dirigidos para educación nutricional	1	2	3	4	5
20.- Planeo un programa de nutrición comunitaria con base a un diagnóstico nutricional poblacional	5	4	3	2	1
21.- Planeo un programa de nutrición con base a las políticas de alimentarias	5	4	3	2	1
22.- Planeo un programa de nutrición en salud pública conociendo datos estadísticos mundiales, nacionales, estatales y comunitarios.	5	4	3	2	1
Subindicador 2: Saber diseñar plan de cuidado nutricional					
Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
23.-Diseño un plan de cuidado nutricional estableciendo objetivos, metas y acciones	5	4	3	2	1
24.-Diseño un plan de cuidado nutricional incluyendo únicamente la dieta y las recomendaciones nutricionales	1	2	3	4	5
25.- Diseño un plan de cuidado nutricional conociendo únicamente el IMC y antecedentes dietéticos del individuo.	1	2	3	4	5
26.- Diseño un plan de cuidado nutricional identificando tipo de dieta sugerida, requerimientos nutricionales, composición y variedad de los grupos de alimentos y distribución de equivalentes	5	4	3	2	1
27.- Diseño un plan de cuidado nutricional omitiendo el cálculo dietético basándome en menús estandarizados	1	2	3	4	5

Subindicador 3: Saber orientar de forma individual y colectiva en materia de nutrición					
I t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
28.-Oriento sobre la adecuada alimentación, para modificar y/o reforzar los hábitos alimentarios mediante el establecimiento de objetivos y metas del tratamiento y evaluación.	5	4	3	2	1
29.-Oriento con facilidad y manejo de expresión oral y escrita adaptando el mensaje de acuerdo al contexto y etapa de la vida	5	4	3	2	1
Subindicador 4:Saber emprender negocios de servicios y productos alimentarios					
I t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
30.-Emprendo negocios relacionado con servicios y productos alimentarios basados únicamente en un área de oportunidad económica.	1	2	3	4	5
31.- Emprendo negocios relacionado con servicios y productos alimentarios sin visión de autoemplearse y crear fuentes de trabajo.	5	4	3	2	1
32.- Emprendo negocios relacionado con servicios y productos alimentarios basados únicamente en las normas oficiales mexicanas.	1	2	3	4	5
Subindicador 5:Saber innovar servicios y productos alimentarios					
33.- Inovo productos y servicios de alimentación con base a las tecnologías alimentarias y comprensión holística.	5	4	3	2	1
34.- Inovo productos y servicios productos y servicios relacionados con la alimentación y nutrición, con la finalidad de cubrir necesidades específicas de la comunidad	5	4	3	2	1

Subindicador 6: Saber administrar los recursos humanos y materiales					
Í t e m	May de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	May en Desacuerdo
35.-Administro un servicio de alimentación de alimentación para satisfacer únicamente las necesidades de gustos y hábitos alimentarios de los usuarios.	1	2	3	4	5
36.-Administro de la misma manera un servicio de alimentación lucrativo o no lucrativo.	5	4	3	2	1
Subindicador 7: saber organizar y controlar recursos humanos y materiales					
37.-Organizo un servicio de alimentación de acuerdo a nivel gerencial (Jefe del servicio, nutriólogos), nivel técnico (almacenista, jefe de producción, cocineros,) nivel operativo (auxiliares de cocina, de almacén, intendencia).	1	2	3	4	5
38.- Controlo la calidad sanitaria, nutritiva y sensorial de los alimentos procesados en los servicios de alimentación, mediante la observancia de la normatividad nacional e internacional vigente (Nom 093, 251, 026, DH, ISO 9000)	5	4	3	2	1
39.- Controlo los recursos materiales empleando el método PEPS.	5	4	3	2	1
Subindicador 8: Saber investigar temas relacionado con salud y nutrición					
Í t e m	May de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	May en Desacuerdo
40.-Realizo investigaciones relacionados con nutrición sin aplicar el método científico	1	2	3	4	5
41.-Investigo temas relacionado con nutrición únicamente para el cumplimiento de un trabajo.	1	2	3	4	5
42.-Redacto temas relacionados con nutrición citando y elaborando referencias bibliográficas basados en un modelo internacional como APA	5	4	3	2	1
43.-Redacto informes técnicos y de investigación que puedan publicarse en la literatura científica y congresos académicos especializados	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: Actitudes					
Indicador 3: Axiológica					
Subindicador 1: Saber integrarse a trabajos en equipos multidisciplinarios					

Relación entre las competencias y el desempeño laboral de los pasantes de nutrición
 Vol. 9 No. 18, agosto-diciembre 2019
 Contexto Odontológico

Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
44.-El trabajar en equipo es productivo	5	4	3	2	1
45.-Trabajo en equipos multidisciplinario (Nutriólogos, médicos, enfermeras, chef cocineros, Gerentes, trabajadoras sociales, químicos en alimentos) de forma eficiente	5	4	3	2	1
46.-El Trabajar en equipo es agradable	5	4	3	2	1
47.- El trabajar en individual es mejor que trabajar en equipo	1	2	3	4	5
Subindicador 2: saber cooperar y participar activamente					
Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
48.-Participo voluntariamente en diversas actividades en los diferentes campos del nutriólogo	5	4	3	2	1
49.-Participar en diferentes actividades es agradable	5	4	3	2	1
50.-Tengo iniciativa para cooperar y participar aunque no se me indique o sea obligatorio	5	4	3	2	1
51.-Participo en las diversas actividades únicamente por el incentivo de obtener algún beneficio como mejorar mi calificación	1	2	3	4	5
52.-Participo y colaboro exclusivamente en las funciones asignadas	1	2	3	4	5
Subindicador 3: Saber ser líder y autónomo.					
Í t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
53.-Me agrada tener el rol de jefe en lo grupos de trabajo	5	4	3	2	1
54.-Me agrada guiar e inspirar a trabajar a mis compañeros de trabajo	5	4	3	2	1
55.-Me gusta ser líder en cualquier área de trabajo del nutriólogo	5	4	3	2	1
56.-No me agrada delegar responsabilidades a mis otros compañeros de trabajo	1	2	3	4	5

Subindicador 4: Saber ser respetuoso, responsable, confiable, honesto con su trabajo					
I t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
57.-Mantengo una actitud de respeto hacia la diversidad de prácticas relacionada la alimentación según el contexto y cultura	5	4	3	2	1
58.-Proporciono información sin importar fundamento científico y ético, con el fin de generar más ingresos económicos	1	2	3	4	5
59.-Me gusta involucrarme en proyectos que tengan un fin no lucrativos	5	4	3	2	1
60.-Continuo actualizándome en temas de vanguardias para mejorar mi ejercicio profesional como nutriólogo	5	4	3	2	1
61.-Manejo responsablemente el uso de fármacos para reducción de peso dentro de planes de cuidado nutricional.	1	2	3	4	5
Subindicador 5: Saber mostrar un estilo de vida saludable que pueda ser considerado como modelo de conducta.					
I t e m	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
62.-Tengo un estilo de vida saludable (llevo una dieta saludable).	5	4	3	2	1
63.-Muestro con mi ejemplo el llevar un estilo de vida saludable.	5	4	3	2	1
64.-Soy un modelo de conducta como nutriólogo para la sociedad.	5	4	3	2	1
65.- Tengo un estilo de vida saludable (practico algún tipo de ejercicio).	5	4	3	2	1

Instrumentos de recolección de datos

Desempeño Laboral

Apreciable empleador con el propósito de conocer el desempeño laboral del pasante de Nutrición de la UAZ amablemente le pido que lea los reactivos mostrados y de acuerdo a su percepción, colocar una X, la columna correspondiente a su respuesta, la cual será tratada con toda confidencialidad.

Nombre del Pasante de Nutrición _____ Institución de servicio social _____ Firma del Empleador _____

DIMENSIÓN 1: Liderar y dirigir					
Indicador 1: Liderazgo, control, responsabilidad					
í t e m	Exce lente	Bueno	Regular	Casi Malo	Mal o
1.-Muestra liderazgo en su trabajo	5	4	3	2	1
2.-Plantea soluciones para controlar alguna situación inesperada sin que se le pida	5	4	3	2	1
3.-Muestra iniciativa para ejecutar alguna actividad o proponer alguna solución	5	4	3	2	1
4.-Guía a sus compañeros de trabajo para realizar alguna actividad	5	4	3	2	1
5.-Expresa claramente sus ideas y logra que la gente lo entienda	5	4	3	2	1
6.-Sabe escuchar instrucciones	5	4	3	2	1
7.-Muestra carisma y empatía con la gente	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: Ayudar y cooperar					
Indicador 1: Ayuda en medida de las posibilidades					
í t e m	Exce lente	Bueno	Regular	Casi Malo	Mal o
8.-Comprende las necesidades de sus compañeros y demás personas.	5	4	3	2	1
9.-Colabora en equipo para lograr objetivos y metas colectivas.	5	4	3	2	1
10.-Ayuda a las personas de su alrededor en alguna situación que se le solicite	5	4	3	2	1
11.-Muestra agradecimiento en situaciones sociales.	5	4	3	2	1
12.-Muestra solidaridad en cualquier tipo situación.	5	4	3	2	1
13.-Muestra respeto con sus compañeros y demás personas	5	4	3	2	1
14.-Coopera y colabora por iniciativa propia sin necesidad de que se le solicite	5	4	3	2	1

Indicador 2: Trabajo eficiente					
Í t e m	Excelente	Bien	Regular	Casi Nulo	Nulo
15. Trabaja en equipo cumpliendo con las actividades designadas en el tiempo solicitado	5	4	3	2	1
16.- Se adapta con facilidad a trabajar en diferentes contextos y compañeros de trabajo (Nutriólogos, médicos, enfermeras, chef, cocineros, gerentes, trabajadoras sociales, químicos en alimentos, profesores).	5	4	3	2	1
17.-Muestra puntualidad en su horario de entrada y ejecución actividades solicitadas	5	4	3	2	1
18.-Tiene una actitud positiva a la hora de que se le solicita trabajar en equipo	5	4	3	2	1
19.-Tiene organizado su área de trabajo.	5	4	3	2	1
20.-Tiene organizado sus horarios y actividades a realizar por día	5	4	3	2	1
21.-Resuelve conflictos grupales	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: Interactuar y persuadir					
Indicador 1: comunicación eficiente					
Í t e m	Excelente	Bien	Regular	Casi Nulo	Nulo
22.-Posee facilidad y manejo de expresión oral.	5	4	3	2	1
23.-Posee facilidad y manejo de expresión escrita.	5	4	3	2	1
24.-Adapta el mensaje o la información que proporciona de acuerdo al contexto.	5	4	3	2	1
25.-Utiliza correctamente tecnicismos de nutrición y generales.	5	4	3	2	1
26.-Muestra aptitud para motivar.	5	4	3	2	1
27.-Muestra aptitud para convencer.	5	4	3	2	1
28.-Se vincula con otros eficientemente.	5	4	3	2	1
29.-Orienta con facilidad en cualquier contexto.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: Analizar e interpretar					
Indicador 1: Pensamientos analíticos					
Í t e m	Excelente	Bien	Regular	Casi Nulo	Nulo
30.-Muestra pensamientos analíticos en situaciones de trabajo.	5	4	3	2	1
31.-Reflexiona sobre temas o sucesos antes de actuar.	5	4	3	2	1
32.-Aplica sus experiencias con sentido común.	5	4	3	2	1

33.-Propone soluciones.	5	4	3	2	1
34.-Resuelve problemas de trabajo.	5	4	3	2	1
35.-Tiene comentarios asertivos.	5	4	3	2	1
36.-Resuelve dudas de otros.	5	4	3	2	1
37.-Explica con facilidad.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 5: Crear y conceptualizar					
Indicador 1: creatividad					
Í t e m	Excelente	Bien	Regular	Casi Nulo	Nulo
38.-Trabaja bien en situaciones que requieran estar abiertos a nuevas ideas y experiencias.	5	4	3	2	1
39.-Es creativo en la elaboración de material de trabajo.	5	4	3	2	1
40.-Muestra interés por la creación de nuevos proyectos relacionados con nutrición.	5	4	3	2	1
41.-Muestra interés por la creación de nuevos productos relacionados con nutrición.	5	4	3	2	1
42.-Planifica y piensa sus actividades anticipadamente antes de realizarla.	5	4	3	2	1
Indicador 2: Conocimiento					
Í t e m	Excelente	Bien	Regular	Casi Nulo	Nulo
43.-Aplica sus conocimientos de forma eficiente en la práctica diaria.	5	4	3	2	1
44.-Domina cualquier tema relacionado con nutrición.	5	4	3	2	1
45.-Maneja de forma correcta en su vocabulario conceptos básicos de nutrición.	5	4	3	2	1
46.-Posee los conocimientos necesarios para la ejecución de sus actividades.	5	4	3	2	1
47.-Tiene el hábito de investigar y documentarse para mejorar su práctica diaria.	5	4	3	2	1
48.-Se interesa por seguir preparándose en temas relevantes en nutrición.	5	4	3	2	1
49.-Muestra interés a nuevas oportunidades de aprendizaje.	5	4	3	2	1
50.-Tiene los conocimientos teóricos de nutrición fundamentales para su campo de trabajo.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 6: Organizar y ejecutar.					
Indicador 1: Organización					
Í t e m	Excelente	Bien	Regular	Casi Nulo	Nulo
51.-Planifica anticipadamente sus actividades.	5	4	3	2	1

52.-Lleva un orden en su trabajo.	5	4	3	2	1
53.-Establece un horario y tiempo estimado para cada una de las actividades.	5	4	3	2	1
54.-Prevé obstáculos o situaciones inesperadas en forma sistematizada y ordenada.	5	4	3	2	1
55.- Obedece las indicaciones que se le ordenan.	5	4	3	2	1
56.-Respeto las reglas y normas establecidas en su trabajo.	5	4	3	2	1
57.-Sigue puntualmente los procedimientos ya establecidos en su área de trabajo.	5	4	3	2	1
58.-Siempre cumple a tiempo con las actividades solicitadas.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 7: Adaptabilidad					
Indicador 1: Flexibilidad					
Í t e m	Excelente	Bien	Regular	Casi Nulo	Nulo
59.-Tiene una actitud positiva ante situaciones de cambio en el área de trabajo, funciones, u horarios.	5	4	3	2	1
60.-Cumple con sus trabajo ante situaciones de presión.	5	4	3	2	1
61.-Maneja adecuadamente el estrés.	5	4	3	2	1
62.- Cumple eficazmente con su trabajo sin importar que se presente situaciones de cambio.	5	4	3	2	1
63.-Reacciona de manera flexible ante las exigencias.	5	4	3	2	1
64.-Mantiene una relación cordial con sus compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
65.-Respeto las ideas o acciones de otros compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
66.-Sabe controlar sus emociones que puedan afectar su rendimiento de trabajo.	5	4	3	2	1
67.-Es tolerante con sus compañeros.	5	4	3	2	1

Referencias bibliográficas

Aguilar Aguilar Miguel Ángel, (2010). [El impacto de la carrera de economía de la BUAP en el mercado laboral]. Puebla, México: Edumed; [consultado 03 de diciembre de 2016]. Disponible en www.edumed.net/libros/2009b/559/

Asociación Mexicana de Miembros de Facultades y Escuelas en Nutrición, A.C. Perfil profesional [internet]: México: AMMFEN, (s.f.) [consultado 03 de noviembre de 2015]. Disponible en: <http://www.ammfen.mx/>

Beneitone Pablo, Esquetini César, González Julia, Maletá Marty Maida, Siufi Gabriela, Wagenaar Robert. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina [internet]. S/l. Universidad de Deusto, 2007 [consultado el 10 diciembre de 2016]. Disponible en: http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf

Díaz Barriga Arceo Frida/ Hernández Rojas. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista. Tercera Edición*. México: MC Graw Hill.

Díaz Barriga Arceo Frida. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo [Internet]. Redie. 5(2) [consultado 10 de Julio 2016]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/155/15550207.pdf>

Hernández Rojas Gerardo. (2006). Paradigmas en Psicología de la Educación [Internet]. Barcelona, España: Paidós [Consultado 20 julio de 2016]. Disponible en <https://escueladenegocioscui.files.wordpress.com/2013/08/paradigmas-en-psicologia-de-la-educacion.pdf>

Reyes S. Luz Maritza, Méndez de G Negda, Zambrano G, Raquel. Competencias profesionales y demandas del nutricionista dietista. [Internet]. Caracas, Venezuela *CICAG*: 2013 [01 de Noviembre 2015]. Disponible en: https://biblioguias.uam.es/citar/estilo_vancouver

Terán Varela Omar Ernesto. Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. Redalyc [Internet]. 2011[consultado el 01 de noviembre del 2016]; 17(1) 96-110. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>

Tobón Sergio. (2007) El enfoque completo de las competencias y diseño curricular, acción pedagógica. [Internet].[consultado 05 noviembre 2016]; 16(1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968540.pdf>

Tobón Sergio. (2015) Metodología de la gestión curricular: Una perspectiva socio informativa. [Internet].México: Trillas, [consultado 10 noviembre de 2016]. Disponible en: https://issuu.com/cife/docs/e-book_gestion_curricular_y_sociofo