



ISSN: 2789-0309

Vol. 6 Núm. 15 - 2026

Journal homepage: <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/index>

Estándares de competencia para la inserción laboral de profesionales en nutrición en México

Competency standards for the labor market integration of nutrition professionals in Mexico

Ángel Esteban Torres Zapata ^{a*} , Teresa del Jesús Brito Cruz ^b , Juan Eduardo Moguel Ceballos ^c , Addy Leticia Zarza García ^d , Juan Pablo Sánchez Dominguez ^e 

^{a b c d} Universidad Autónoma del Carmen, Ciudad del Carmen, México

ARTÍCULO DE REVISIÓN

PALABRAS CLAVE	RESUMEN
Competencias laborales Empleabilidad Inserción laboral Certificación profesional	<p>La transformación tecnológica y productiva exige formación continua y desarrollo permanente de competencias para una inserción laboral exitosa. El objetivo del estudio fue analizar los estándares de competencia requeridos para favorecer la inserción laboral de los profesionales en nutrición en México. Se realizó una revisión cualitativa con enfoque descriptivo, organizada en tres fases: primero, se describió el perfil profesional del nutriólogo y sus campos laborales con base en los lineamientos de la AMMFEN; posteriormente, se identificaron y analizaron los Estándares de Competencia del RENECONOCER vinculados con dichos campos; finalmente, se efectuó una búsqueda sistemática de literatura publicada entre 2015 y 2026. Los resultados evidencian una evolución significativa del perfil profesional del Licenciado en Nutrición desde 2015, con mayor énfasis a partir de 2021 en la ética, la calidad y la educación continua. Se identificaron seis campos laborales que abarcan desde la nutrición en salud y enfermedad hasta la innovación y el emprendimiento. De aproximadamente 1 500 Estándares de Competencia analizados, se seleccionaron 53 directamente relacionados con el perfil profesional, principalmente en salud, orientación alimentaria y comunicación. Se concluye que es necesario articular la formación universitaria con la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad profesional.</p>

* Autor para correspondencia: macronutriente@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.53595/rlo.v6.i15.147>

Recibido el 23 de enero del 2026, aceptado el 27 de febrero del 2026
 En línea el 30 de marzo del 2026

Publicado por IDICAP Pacífico. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC
<http://creativecommons.org/licencias/by-nc/4.0/>

Abstract

Technological and productive transformation demands continuous training and ongoing skills development for successful job placement. The objective of this study was to analyze the competency standards required to facilitate the job placement of nutrition professionals in Mexico. A qualitative review with a descriptive approach was conducted, organized in three phases: first, the professional profile of nutritionists and their career fields were described based on the guidelines of the Mexican Association of Nutritionists (AMMFEN); second, the RENECONOCER Competency Standards related to these fields were identified and analyzed; and finally, a systematic search of literature published between 2015 and 2026 was carried out. The results show a significant evolution in the professional profile of nutritionists since 2015, with greater emphasis from 2021 onward on ethics, quality, and continuing education. Six career fields were identified, ranging from nutrition in health and disease to innovation and entrepreneurship. Of the approximately 1,500 Competency Standards analyzed, 53 were selected as directly related to the professional profile, primarily in health, nutrition guidance, and communication. It is concluded that university education needs to be linked with competency certification to strengthen professional employability.

Keywords: job skills, employability, job placement, professional certification.

1. Introducción

En el contexto actual, la concepción de que la formación universitaria es suficiente para sostener toda la trayectoria laboral ha sido progresivamente cuestionada, principalmente debido a la acelerada transformación tecnológica, productiva y organizacional que caracteriza al siglo XXI (Solé-Moro et al., 2018). El conocimiento profesional se encuentra en constante actualización, lo que exige que las personas desarrollen nuevas habilidades y competencias a lo largo de su vida laboral para mantenerse vigentes en el mercado de trabajo (Infante y Breijo, 2017). Este escenario se ve reforzado por la proyección de que múltiples ocupaciones tradicionales se transformarán o desaparecerán, obligando a los trabajadores a reconfigurar su perfil profesional mediante la adquisición de competencias emergentes (Tamayo y Tamayo, 2018). En este marco, el aprendizaje permanente deja de ser una opción para convertirse en un requisito estructural de la empleabilidad contemporánea.

Ante estos cambios, las certificaciones profesionales han adquirido un papel relevante como mecanismos formales para demostrar competencias, conocimientos y habilidades específicas, complementando la formación universitaria tradicional (Fierro, 2017). Estas certificaciones permiten estandarizar la evaluación del desempeño profesional y ofrecer garantías objetivas sobre el nivel de competencia alcanzado, independientemente del contexto en el que dichas habilidades hayan sido adquiridas. Un ejemplo de este proceso es la certificación del dominio del idioma inglés, donde se han consolidado instrumentos estandarizados que permiten evaluar niveles específicos de competencia lingüística y que funcionan como referentes ampliamente aceptados en América Latina (Torres-Zapata et al., 2021). Este tipo de prácticas refleja una transición hacia modelos de validación profesional centrados en resultados y desempeño, coherentes con las exigencias del mercado laboral actual (Solé-Moro et al., 2018).

En el caso de México, esta transformación se inscribe en un contexto caracterizado por una creciente demanda de competencias laborales en diversos sectores productivos y organizacionales (Castillo y Villalpando, 2019). Las políticas públicas han reconocido la necesidad de fortalecer el capital humano como una vía para impulsar la productividad, la competitividad y el desarrollo económico del país. El Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024 establece como prioridad la reactivación económica mediante la generación de empleos productivos y bien remunerados, mientras que el Programa Sectorial de Educación 2020–2024 subraya la importancia de una mayor vinculación entre el sistema educativo y el sector productivo, promoviendo un equilibrio entre la formación teórica y la práctica profesional. En este marco institucional, el Consejo Nacional de Normalización y

Certificación de Competencias Laborales impulsa la certificación de competencias laborales como una estrategia para reconocer formalmente las habilidades, conocimientos y destrezas de los trabajadores, con independencia de la vía de adquisición de estas (CONOCER, 2022).

Diversos estudios han señalado que la certificación de competencias se asocia con mejores condiciones laborales, mayor estabilidad en el empleo y una mayor inserción en la economía formal, lo que refuerza su relevancia como herramienta para el fortalecimiento del capital humano (CONOCER, 2022). No obstante, el mercado laboral mexicano enfrenta limitaciones estructurales persistentes, como altos niveles de informalidad, desigualdades de género, baja productividad y una inversión insuficiente en educación y capacitación. Estas problemáticas han afectado particularmente a mujeres y jóvenes, reduciendo la rentabilidad social de la inversión educativa y limitando las oportunidades de desarrollo profesional (Carnes y Valenciano, 2022). Asimismo, la elevada proporción de empleo informal continúa impactando negativamente en las condiciones de trabajo, el acceso a servicios de salud y las trayectorias laborales de amplios sectores de la población (Reyes et al., 2020).

Desde una perspectiva económica y social, el capital humano se concibe como el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias acumuladas por las personas, que contribuyen directamente a la productividad y al crecimiento económico (Solé-Moro et al., 2018). La formación continua del personal resulta fundamental para optimizar el desempeño laboral, fortalecer la motivación y mejorar el bienestar en el trabajo (Córdova et al., 2025). Sin embargo, en México persisten desafíos relevantes relacionados con la cobertura y calidad de la educación superior, así como con el desarrollo de habilidades técnicas, empresariales y digitales, factores que inciden de manera directa en la competitividad profesional (Orozco-Alvarado et al., 2019). A ello se suman problemáticas de salud pública, como la obesidad, que también influyen en la productividad laboral y requieren atención desde enfoques interdisciplinarios, donde la nutrición desempeña un papel central (CONOCER, 2022).

En este escenario, los profesionales de la nutrición enfrentan un mercado laboral cada vez más diversificado y competitivo. La creciente conciencia social sobre la importancia de la alimentación saludable ha ampliado los campos de intervención del nutriólogo, tanto en el ámbito clínico como en la salud pública, la industria alimentaria, la educación nutricional y la gestión de servicios de alimentación (Gobierno de México, 2023). No obstante, esta diversificación también implica mayores exigencias en términos de competencias profesionales, éticas y comunicativas, así como la necesidad de diferenciarse en un entorno laboral saturado. En este contexto, la certificación de competencias se ha identificado como un factor clave para fortalecer la empleabilidad de los nutriólogos, mejorar su posicionamiento profesional y generar confianza en empleadores y usuarios sobre la calidad de los servicios prestados (Nava-González et al., 2021).

A pesar de la relevancia de estos procesos, aún existe una brecha entre la formación académica universitaria y las competencias específicas que demanda el mercado laboral para los profesionales de la nutrición. Esto hace necesario analizar de manera sistemática los estándares de competencia vigentes y su correspondencia con los campos profesionales del nutriólogo. En este sentido, el objetivo del presente estudio es analizar y describir los estándares de competencia necesarios para favorecer la inserción laboral exitosa de los profesionales de la nutrición en México, con el fin de aportar evidencia que contribuya al fortalecimiento de la formación académica, la certificación profesional y el desempeño laboral en este campo disciplinar.

2. Metodología

Se realizó una revisión cualitativa con enfoque descriptivo, elegida por su pertinencia para analizar, integrar e interpretar información normativa, documental y científica relacionada con los estándares de competencia profesional y su vinculación con la inserción laboral de los nutriólogos en México. Este enfoque permite examinar en profundidad marcos conceptuales, perfiles profesionales y

criterios de competencia, sin pretender estimar efectos cuantitativos, sino comprender su coherencia, alcance y relevancia en el contexto formativo y laboral. El estudio se desarrolló en tres fases secuenciales.

2.1. Fase 1. Análisis del perfil profesional del nutriólogo

Se identificó y describió el perfil profesional del Licenciado en Nutrición y sus campos de ejercicio laboral en México, con base en los lineamientos establecidos por la Asociación Mexicana de Miembros de Facultades y Escuelas de Nutrición A.C. (AMMFEN A.C.). En esta fase se analizaron las competencias generales y específicas asociadas a la formación académica del nutriólogo, así como los ámbitos de desempeño profesional reconocidos institucionalmente.

2.2. Fase 2. Identificación y selección de Estándares de Competencia

A partir del perfil profesional previamente analizado, se realizó una revisión del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Se identificaron los Estándares de Competencia Laboral (ECL) vinculados con los campos profesionales del nutriólogo. La selección se basó en la correspondencia entre los elementos de competencia descritos en cada estándar y las funciones profesionales propias del ejercicio de la nutrición. Se excluyeron aquellos estándares sin relación directa con la formación o práctica profesional del nutriólogo.

2.3. Fase 3. Revisión sistemática de literatura científica

Se llevó a cabo una búsqueda sistemática en cuatro bases de datos: Scopus, PubMed, Web of Science y Google Académico. Los criterios de inclusión fueron:

- a) estudios relacionados con competencias laborales, certificación profesional o formación universitaria;
- b) publicaciones en idioma español;
- c) diseños metodológicos cuantitativos, cualitativos o mixtos;
- d) periodo de publicación comprendido entre enero de 2015 y enero de 2026.

Se excluyeron documentos duplicados, trabajos no relacionados con el objetivo del estudio y artículos de acceso restringido. La selección inicial se realizó mediante la revisión de títulos, resúmenes y palabras clave, priorizando estudios publicados en revistas arbitradas e indexadas.

2.4. Análisis cualitativo y validación

La información obtenida en las fases dos y tres fue sistematizada en una matriz de análisis elaborada en Microsoft Excel. Se aplicó un análisis cualitativo de tipo temático, mediante un proceso de codificación abierta, en el que se identificaron categorías y subcategorías relacionadas con tipos de competencias, campos profesionales y áreas de desempeño del nutriólogo. Posteriormente, se realizó una comparación transversal de los datos para identificar patrones, convergencias y vacíos entre la formación académica, los estándares de competencia y la evidencia científica.

Para asegurar la confiabilidad y validez del análisis, se emplearon procedimientos de triangulación de fuentes (documentos normativos, estándares de competencia y literatura científica) y revisión entre autores, en la que los criterios de selección, categorización e interpretación fueron discutidos y consensuados. Estos procedimientos fortalecen la consistencia metodológica y reducen sesgos en la interpretación de los resultados.

3. Resultados y discusión

Durante la primera fase de este estudio, se pudo constatar que se han producido cambios significativos en el perfil del nutriólogo, especialmente a partir del año 2021. Este nuevo perfil enfatiza la práctica ética y se fundamenta en estándares de calidad y educación continua. En este sentido, se identificaron seis campos laborales que abarcan diversas áreas: 1) Alimentación y nutrición en la salud y enfermedad, 2) Alimentos e industria alimentaria, 3) Docencia e investigación en alimentación y nutrición, 4) Información y comunicación en alimentación y nutrición, 5) Industria culinaria y farmacéutica relacionada con la alimentación y nutrición, y 6) Innovación y emprendimiento en alimentación y nutrición (Tabla 1).

Tabla 1

Perfil profesional y campos laborales del nutriólogo en México

Perfil profesional	El Licenciado en Nutrición es un profesional que promueve una alimentación saludable y mejora la salud mediante la ciencia de los alimentos y la nutrición. Su enfoque ético y de alta calidad busca prevenir y tratar enfermedades, optimizando el estado nutricional de individuos, grupos y comunidades. Reconoce la importancia de la colaboración y la responsabilidad social para abordar las necesidades de alimentación y nutrición en la sociedad.
Campo Profesional 1) Alimentación y nutrición en la salud y enfermedad	El campo de la nutrición incluye áreas profesionales como la nutrición clínica, poblacional, en el curso de vida y en el deporte. Se atienden individuos y comunidades según sus condiciones de salud, contexto socio ecológico y edad. Los nutriólogos se integran con otros profesionales para colaborar en rehabilitación y control de peso. Tienen oportunidades laborales en instituciones públicas y privadas como hospitales, empresas, clínicas y escuelas.
Campo Profesional 2) Alimentos e industria alimentaria	El campo de la nutrición abarca áreas como servicios de alimentación, producción, regulación, calidad e inocuidad, para garantizar la seguridad alimentaria. El nutriólogo dirige servicios de alimentación, controla calidad y propone alimentos adecuados. Mejora la nutrición en la producción y aplica normas en la industria alimentaria. Oportunidades laborales en instituciones públicas y privadas, hospitales e industria de alimentos. Promover alimentos tradicionales y optimizar recursos es esencial.
Campo Profesional 3) Docencia e investigación en alimentación y nutrición	El campo de la nutrición abarca la formación de recursos humanos en niveles técnico, superior y posgrado, así como la investigación y gestión educativa. El nutriólogo emplea diversas técnicas didácticas y tecnologías para desarrollar profesionales en nutrición. También planea y ejecuta proyectos de investigación para generar evidencia científica en áreas como nutrición clínica y tecnología de alimentos. Oportunidades laborales en universidades, institutos de investigación, instituciones de salud, industria farmacéutica, entre otros.
Campo Profesional 4) Información y comunicación en alimentación y nutrición	Este campo profesional comprende la orientación alimentaria, aplicación de tecnologías de la información y utilización de diversos medios de comunicación. El mercado laboral para estas áreas comprende instituciones públicas y privadas como: educativas a todos los niveles, de salud, industria alimentaria, farmacéutica, industria de la comunicación e información y centros de atención.
Campo Profesional 5) Industria culinaria y farmacéutica relacionada a la alimentación y nutrición	Este campo profesional comprende la asesoría, consultoría y supervisión del consumo de insumos para la salud de usos especiales: suplementos alimenticios, fórmulas de alimentación enterales especializadas, mezclas estériles, así mismo participa en el desarrollo y formulación de productos nutricios combinando el arte culinario con la cocina científica. El mercado laboral para estas áreas comprende diversas compañías farmacéuticas, instituciones de salud, laboratorios de alimentos, industria de alimentos y bebidas, centros de investigación y desarrollo.
Campo Profesional 6) Innovación y emprendimiento en alimentación y nutrición	En este campo los nutriólogos aplican conocimiento para la generación de productos y servicios innovadores, mediante modelos de negocios sostenibles para satisfacer necesidades y atender problemáticas de salud relacionadas con la alimentación y nutrición. El espacio laboral es tan variado dependiendo de los productos y servicios que se proveen a los consumidores, industria, medios de comunicación, así como en otros negocios en cada uno de los campos profesionales descritos

Fuente: AMMFEN, 2024; Torres et al., 2021; Torres-Zapata, A., y Sánchez-Domínguez, 2023.

En relación con la Fase 2 del estudio, durante el año 2025 se identificaron aproximadamente 1 500 estándares de competencia (EC) vigentes en México a través del RENEK del CONOCER. A partir de un proceso de filtrado y análisis de pertinencia, se identificaron inicialmente 115 EC vinculados con sectores relacionados con la alimentación, la salud y los servicios. De estos, se seleccionaron 53

EC por su pertinencia directa con el perfil profesional y los campos laborales del Licenciado en Nutrición en México. Los estándares seleccionados se agruparon en seis campos profesionales, observándose una mayor concentración en los ámbitos de la salud, la orientación alimentaria y la comunicación, seguidos por la industria alimentaria, así como por la docencia y la investigación (Tabla 2).

Tabla 2

Distribución de EC por campo profesional del Nutriólogo

Campo profesional	f	%
CP1. Alimentación y nutrición en la salud y la enfermedad	10	18,9 %
CP2. Alimentos e industria alimentaria	9	17,0 %
CP3. Docencia e investigación en alimentación y nutrición	9	17,0 %
CP4. Información y comunicación en alimentación y nutrición	10	18,9 %
CP5. Industria culinaria y farmacéutica relacionada con la alimentación y nutrición	8	15,1 %
CP6. Innovación y emprendimiento en alimentación y nutrición	7	13,2 %
Total	53	100 %

En la Tabla 3 se muestran los EC agrupados por campo profesional, especificando el código correspondiente y el título de cada estándar.

Tabla 3

Estándares de Competencia del CONOCER asociados al perfil profesional del Licenciado en Nutrición en México, organizados por campo profesional

	Código EC	Título
CP1. Alimentación y nutrición en la salud y la enfermedad	EC0933	Proporcionar asesoría para el bienestar integral, basado en nutrición natural y mejora de hábitos
	EC1142	Apoyo en la orientación alimentaria para personas mayores
	EC1555	Promoción de Estilos de Vida Saludable
	EC1573	Promoción de Entornos Saludables
	EC0920	Prestación de servicios auxiliares en programas de promoción, prevención y detección en salud
	EC1618	Atención a personas con necesidades paliativas
	EC0964.01	Evaluación de la capacidad funcional de personas mayores
	EC1141	Aplicación de programas individuales de actividad física multicomponente para personas mayores
	EC1371.01	Atención en primeros auxilios
CP2. Alimentos e industria alimentaria	EC1393	Aplicación de acciones básicas de seguridad para usuarios de instituciones de salud
	EC0018	Aplicación de medidas de seguridad alimentaria y calidad en el ingenio azucarero
	EC0763	Determinación de grados Brix/sólidos solubles en análisis de calidad de alimentos
	EC1021	Procesamiento industrial de alimentos
	EC1069	Operación del Programa de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria (PSIA)
	EC0627	Coordinación del seguimiento a acciones de sanidad e inocuidad agroalimentaria
	EC0817	Coordinación de la operación de acciones de sanidad e inocuidad agroalimentaria
	EC0821	Operación de acciones técnicas de sanidad e inocuidad agroalimentaria
CP3. Docencia e investigación	EC1058	Aplicación de medidas de bioseguridad en unidades de producción agroalimentaria
	EC1069	Operación del Programa de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria (PSIA)
CP3. Docencia e investigación	EC0049	Diseño de cursos de capacitación presenciales
	EC0301	Diseño de cursos de formación del capital humano

	EC0336	Tutoría de cursos y diplomados en línea
	EC0975	Tutoría entre pares en la práctica docente
	EC0564	Diseño de estrategias didácticas aplicando TIC
	EC1585	Diseño instruccional de ambientes de formación
	EC1307	Impartición de sesiones síncronas con herramientas digitales
	EC1691	Elaboración de materiales educativos con apoyo de IA generativa
	EC1410	Gestión de procesos de coaching educativo
CP4. Información y comunicación en alimentación y nutrición	EC0011	Elaboración de documentos con procesador de textos
	EC0012	Elaboración de presentaciones gráficas
	EC0013	Elaboración de libros con hojas de cálculo
	EC0107	Manejo de procesador de textos digitales
	EC0108	Manejo de hojas de cálculo
	EC0109	Manejo de procesadores de presentaciones
	EC0156	Manejo básico del equipo de cómputo
	EC0157	Manejo de Internet y correo electrónico
	EC0603	Aplicación de herramientas de comunicación digital
	EC0553.01	Comunicación efectiva en el trabajo
CP5. Industria culinaria y farmacéutica relacionada con alimentación y nutrición	EC1206	Preparación del servicio de dieta hospitalaria
	EC1622	Preparación de dietas enterales
	EC0334	Preparación de alimentos para población sujeta de asistencia social
	EC0081	Manejo higiénico de los alimentos
	EC1019	Prestación de servicios de gastronomía con orientación a la sostenibilidad
	EC1084	Preparación de gastronomía mexicana popular y tradicional
	EC1392	Elaboración de pastas alimenticias artesanales e industriales
EC1589	Implementación de buenas prácticas de higiene y sanidad en alimentos	
CP6. Innovación y emprendimiento en alimentación y nutrición	EC0935	Gestión de trabajo por proyectos
	EC1259	Ejecución de labores en modalidad de trabajo a distancia
	EC1265	Aplicación de competencias suaves para la empleabilidad
	EC1701	Prestación de servicios de asistencia virtual ejecutiva
	EC0439	Facilitación de procesos comunitarios para la seguridad alimentaria
	EC0948	Orientación alimentaria a centros escolares con servicio de alimentos
	EC1552	Implementación de cursos de formación en salud con enfoque de DDHH

Tras aplicar los criterios de inclusión (enfoque en competencia laboral en contexto universitario, idioma español, metodologías cuantitativas/cualitativas/mixtas, y periodo 2015– enero 2026), se identificaron seis estudios relevantes que abordan la formación y evaluación de competencias laborales en educación superior. Estos trabajos se centran en temas como el desarrollo de competencias transversales e inserción socio laboral, la revisión sistemática de competencias en egresados, y el análisis de los retos en la evaluación de competencias dentro de los programas de educación superior (Tabla 4).

Tabla 4*Estudios sobre competencias e inserción laboral en la formación universitaria*

Autores	Año	Título del estudio	Enfoque
Tejada y Ruiz	2015	Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones	Cualitativa (revisión teórica)
Espín et al.	2019	Inserción laboral de los graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte, periodo 2014–2018	Mixta (descriptiva transversal)
Pérez Cruz y Pinto Pérez	2020	Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México	Cuantitativa (descriptiva–correlacional)
Martín López, González Limón y Rodríguez Ramos	2022	Diagnóstico de la inserción laboral de los egresados del grado universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla	Cuantitativa (descriptiva transversal)
Cejas Martínez et al.	2022	Las competencias laborales en la formación universitaria del talento	Descriptiva / documental
Cáceres-Rodríguez et al.	2023	Práctica profesional en áreas emergentes: diversificando el campo laboral del nutricionista en Chile	Mixta (descriptiva transversal)
Contreras-Espinoza y Kuri-Alonso	2024	Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19	Cuantitativa (descriptiva transversal)
Espinoza Delgado et al.	2025	Principales retos de la inserción en el mercado laboral de los graduados de la carrera de Nutrición de la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica, 2023–2024	Mixta (descriptiva transversal)
Macossay Moreno et al.	2025	Análisis del perfil de egreso del licenciado en Nutrición y su congruencia con las necesidades actuales basado en normatividad y perspectivas	Mixta (descriptiva)
Pérez Jaimes et al.	2025	Percepciones de egresados sobre formación y empleo: caso en el programa de nutrición	Descriptiva / transversal
Martínez-Clares y González-Lorente	2025	Competencias transversales para la inserción sociolaboral de los universitarios	Cuantitativa (encuesta)
Rea Chávez y Vázquez García	2025	Desafíos y oportunidades para la inserción laboral de los jóvenes universitarios del municipio de Guanajuato: Perspectivas y retos actuales	Cuantitativa (descriptiva)
González Rodríguez, Fachelli y Povedano Díaz	2025	La inserción laboral de las personas egresadas universitarias andaluzas: ¿Una realidad segmentada?	Cuantitativa (descriptiva–analítica)
Torres Gamarra y Zúñiga Carnero	2026	Sistemas universitarios de bolsa de trabajo e inserción laboral: un análisis sobre su efectividad y equidad	Cuantitativa (descriptiva–comparativa)

3.1. Interpretación de los resultados sobre el perfil profesional del nutriólogo

Los resultados obtenidos en la primera fase del estudio muestran que los cambios observados en el perfil del nutriólogo a partir de 2021 son congruentes con las transformaciones normativas, sociales y laborales que han redefinido el ejercicio profesional en México. La mayor orientación hacia la práctica ética, la calidad de los servicios y la educación continua coincide con el enfoque de profesionalización y certificación impulsado a nivel nacional por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, el cual promueve estándares orientados a garantizar un desempeño competente y socialmente responsable en distintos sectores productivos (CONOCER, 2022). Estos resultados refuerzan la pertinencia de analizar la formación del nutriólogo desde una lógica de competencias verificables y alineadas con el mercado laboral.

Asimismo, la identificación de seis campos laborales confirma la diversificación del quehacer profesional del nutriólogo, fenómeno previamente documentado por la Asociación Mexicana de Miembros de Facultades y Escuelas de Nutrición. De acuerdo con la AMMFEN, el ejercicio profesional ya no se limita al ámbito clínico tradicional, sino que se expande hacia la industria

alimentaria, la docencia e investigación, la comunicación, la innovación y el emprendimiento, respondiendo a problemáticas contemporáneas relacionadas con la salud pública, la seguridad alimentaria y el desarrollo sostenible. En conjunto, estos resultados sugieren que el perfil actual del nutriólogo en México se encuentra alineado con las demandas sociales y laborales emergentes, fortaleciendo su papel estratégico en la promoción del bienestar poblacional.

3.2. *Relación entre campos profesionales y Estándares de Competencia*

La distribución de los Estándares de Competencia asociados al perfil del Licenciado en Nutrición evidencia una alineación consistente entre las demandas del mercado laboral y el enfoque por competencias promovido en México. La mayor concentración de EC en los campos de alimentación y nutrición en la salud y la enfermedad, así como en información y comunicación en alimentación y nutrición, confirma que el ejercicio profesional continúa centrado en la atención de problemáticas de salud pública, la promoción de estilos de vida saludables y la orientación alimentaria basada en evidencia. Estos ámbitos son prioritarios dentro del Sistema Nacional de Competencias y del RENECE, cuyo objetivo es asegurar desempeños observables y evaluables en contextos reales de trabajo (CONOCER, 2022).

De manera complementaria, la presencia relevante de EC en los campos de alimentos e industria alimentaria y de docencia e investigación refleja la ampliación del ejercicio profesional hacia espacios productivos, educativos y científicos, donde se demandan competencias relacionadas con la inocuidad alimentaria, el control de calidad, el diseño instruccional y la formación de capital humano, en concordancia con los campos profesionales reconocidos por la AMMFEN. Asimismo, los EC vinculados con la industria culinaria y farmacéutica evidencian la creciente necesidad de profesionales capaces de integrar conocimientos de nutrición clínica, ciencia de los alimentos y prácticas higiénico-sanitarias en servicios de alimentación, dietas hospitalarias y desarrollo de productos especializados.

Aunque el campo de innovación y emprendimiento en alimentación y nutrición presenta la menor proporción de EC, su inclusión resulta estratégica, ya que incorpora competencias transversales, habilidades de gestión de proyectos y modalidades de trabajo emergentes. Estas competencias son cada vez más relevantes para la empleabilidad y la adaptación del nutriólogo a contextos laborales cambiantes, tal como lo promueve el enfoque de competencias laborales del CONOCER (CONOCER, 2022). En este sentido, se sugiere incorporar una tabla resumen que sintetice los campos profesionales del nutriólogo y los EC asociados, con el fin de facilitar la comprensión comparativa de estos resultados.

3.3. *Articulación con la evidencia científica previa*

La revisión de los estudios incluidos en la Tabla 4 permite construir un panorama coherente sobre la relación entre formación universitaria basada en competencias e inserción sociolaboral. Tejada y Ruiz (2015) destacan que la evaluación de competencias en educación superior implica retos conceptuales y operativos que deben considerar tanto la definición de resultados de aprendizaje como la selección de estrategias e instrumentos evaluativos, aspecto clave para diseñar currículos alineados con las demandas reales del mercado laboral. En la misma línea, Espín et al. (2019) evidencian, mediante un enfoque mixto descriptivo-transversal, la complejidad de la inserción laboral de egresados de nutrición en Ecuador, subrayando el valor del seguimiento de graduados como herramienta para evaluar la pertinencia de la formación universitaria.

Estudios cuantitativos desarrollados en distintos contextos, como los de Pérez Cruz y Pinto Pérez (2020) en México y Martín López, González Limón y Rodríguez Ramos (2022) en España, coinciden en que la inserción laboral está influida por múltiples variables sociodemográficas, académicas e institucionales, lo que refuerza la idea de que la empleabilidad universitaria es un fenómeno multidimensional. De forma complementaria, Cejas Martínez et al. (2022), desde una

revisión documental, enfatizan la necesidad de integrar competencias laborales y transversales como eje formativo en la educación superior, destacando habilidades profesionales ampliamente demandadas.

Investigaciones más recientes, como las de Cáceres-Rodríguez et al. (2023) y Contreras-Espinoza y Kuri-Alonso (2024), documentan la diversificación de oportunidades laborales y los efectos de contingencias externas, como la pandemia de COVID-19, sobre la inserción profesional, lo que sugiere que los perfiles profesionales deben ser flexibles y adaptativos. Estudios de 2025, incluidos los de Espinoza Delgado et al., Macossay Moreno et al., Pérez Jaimés et al., Martínez-Clares y González-Lorente, y Rea Chávez y Vázquez García, amplían esta discusión al incorporar percepciones de egresados y retos regionales, destacando la importancia de competencias transversales y sociolaborales. Finalmente, los aportes de González Rodríguez, Fachelli y Povedano Díaz (2025) y Torres Gamarra y Zúñiga Carnero (2026) muestran que la inserción laboral también depende de estrategias institucionales de vinculación y de las dinámicas de segmentación del mercado de trabajo, lo que refuerza la necesidad de articular la formación por competencias con mecanismos efectivos de intermediación laboral.

3.4. Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra su carácter cualitativo y documental, lo que impide establecer relaciones causales o medir el impacto directo de los estándares de competencia en la inserción laboral efectiva de los nutriólogos. Asimismo, el análisis se basó en estándares y documentos vigentes, por lo que no incorpora percepciones directas de empleadores o egresados, ni evidencia empírica longitudinal sobre trayectorias laborales.

3.5. Proyecciones y líneas futuras de investigación

Futuras investigaciones podrían complementar estos resultados mediante estudios empíricos que evalúen el impacto de la certificación de competencias en la empleabilidad, ingresos y movilidad profesional de los nutriólogos. Asimismo, resulta pertinente desarrollar estudios comparativos con otras disciplinas del área de la salud o con contextos internacionales, así como analizar la congruencia entre los planes de estudio universitarios y los estándares de competencia vigentes, con el fin de fortalecer la vinculación entre la formación académica y el mundo del trabajo.

4. Conclusiones

Los resultados de este estudio evidencian que el perfil profesional del Licenciado en Nutrición en México ha evolucionado de manera significativa, respondiendo a un entorno laboral caracterizado por mayores exigencias de calidad, ética y actualización continua. La consolidación de seis campos profesionales confirma la diversificación del ejercicio del nutriólogo más allá del ámbito clínico tradicional, incorporando áreas estratégicas como la comunicación en alimentación y nutrición, la industria alimentaria, la docencia e investigación, así como la innovación y el emprendimiento, lo que refuerza su papel en la atención de problemáticas prioritarias de salud pública y desarrollo sostenible en el contexto nacional.

El análisis de los Estándares de Competencia del CONOCER muestra una correspondencia sólida entre la oferta de certificaciones y las competencias propias del perfil de egreso del nutriólogo, particularmente en los campos vinculados con la salud, la orientación alimentaria y la comunicación. No obstante, la menor presencia de estándares en áreas emergentes pone de manifiesto la necesidad de fortalecer y actualizar el sistema de certificación para responder a nuevas modalidades de ejercicio profesional y a los cambios del mercado laboral.

En términos prácticos, estos resultados sugieren acciones concretas para distintos actores. Las instituciones de educación superior pueden incorporar de manera sistemática los estándares de

competencia en el diseño y actualización de sus planes de estudio, promoviendo una formación orientada al desempeño profesional y a la certificación. Por su parte, las instituciones certificadoras pueden ampliar y actualizar los estándares en campos emergentes, mientras que los empleadores pueden utilizar la certificación como un referente objetivo para la contratación y evaluación del desempeño profesional.

Por último, se recomienda desarrollar investigaciones futuras que evalúen el impacto longitudinal de la certificación de competencias en la empleabilidad, movilidad laboral y condiciones de trabajo de los nutriólogos, así como estudios comparativos con otras disciplinas del área de la salud, a fin de fortalecer la evidencia empírica que sustente la articulación entre formación universitaria, certificación profesional e inserción laboral en México.

Referencias

- AMMFEN [Asociación Mexicana de Miembros de Facultades y Escuelas de Nutrición A. C.] (2024). Campos profesionales. AMMFEN. <https://www.ammfen.mx/campos-profesionales.aspx>
- Caceres-Rodríguez, P., Chavarria-Tapia, C., Basfi-fer-Obregón, K., Riveros-Briebea, C., Bustamante-González, E., Zamudio-Cañas, C., Daniels-Silva, B., Herrera-Rojas, P., y Molina-Carrasco, P. (2023). Práctica profesional en áreas emergentes: diversificando el campo laboral del nutricionista en Chile. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 27(3), 195–204. <https://doi.org/10.14306/renhyd.27.3.1890>
- Carnes, L., y Valenciano, M. (2022). Participación laboral durante la crisis económica por el COVID-19 en México: demandas de cuidado y recuperación diferencial entre hombres y mujeres. *Población y Salud en Mesoamérica*, 20 (1), 47-77. <https://dx.doi.org/10.15517/psm.v20i1.48031>
- Castillo, J., y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: Una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 30–51. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)
- Cejas, M., Aldáz, S., Liccioni, E, y Palacios, E. (2022). Las competencias laborales en la formación universitaria del talento humano: Una ruta profesional en el turismo. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(1), 427–445. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i1.1648>
- CONOCER [Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales] (2024, 1 de junio). Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC). <https://conocer.gob.mx/registro-nacional-estandares-competencia>
- CONOCER. (2022). Estudio de la importancia e impacto de la certificación de competencias laborales (001). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. <https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/Estudio-de-la-importancia-e-impacto-de-la-certificacio%CC%81n-de-competencias-laborales.pdf>
- Contreras-Espinoza, I., y Kuri-Alonso, I. (2024). Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19. *Cuadernos De Investigación Educativa*, 15(2). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.2.3821>
- Córdova, S., Aillón, J., y Maldonado, I. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. *Revista InveCom*, 5(3), e050316. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865>
- Espín, C., Gómez, A., Maya, D., y Lechón, J. (2019). Inserción laboral de los graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte, periodo 2014–2018. *La U Investiga*, 6(1), 49–61. <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/326>

- Espinoza, S., Salazar, P., y Blanco A. (2025). Principales Retos de la Inserción en el Mercado Laboral de los Graduados de la Carrera de Nutrición de la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica, 2023-2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 9502-9515. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20277
- Fierro, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público: Un análisis desde las escuelas de las competencias laborales. *Administración y Desarrollo*, 47(2), 92–108. <https://doi.org/10.22431/25005227.366>
- Gobierno de México. (2023, 1 de abril). Nutriólogos. Ocupación (2423) — 2023-T1. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/nutriologos?employSelector1=salaryOptionytypeJob1=totalOption>
- González, A., Fachelli, S., y Povedano, A. (2025). La inserción laboral de las personas egresadas universitarias andaluzas. ¿Una realidad segmentada?. *Revista De Educación Y Derecho*, (31). <https://doi.org/10.1344/REYD2025.31.50245>
- Infante, V., y Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Mendive. Revista de Educación*, 15(1), 57–64. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/972>
- Macossay, C., Cruz, N., Campos, L., y Campos, M. (2025). Análisis del perfil de egreso del licenciado en Nutrición y su congruencia con las necesidades actuales basado en normatividad y perspectivas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 366 – 385. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3344>
- Martín, M., González, M., y Rodríguez, A. (2022). Diagnóstico de la inserción laboral de los egresados del grado universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla. *TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 39, 38-49. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v39i.5136>
- Martínez-Clares, P., y González-Lorente, C. (2025). Competencias Transversales para la Inserción Sociolaboral de los Universitarios. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 23(3), 1-20. <https://doi.org/10.15366/reice2025.23.3.003>
- Nava-González, E., Cárdenas, V., y Salazar, R. (2021). Competencias profesionales del nutriólogo: Ética y profesionalidad. *Cuidado Multidisciplinario en Salud BUAP*, 2(4), 53–58. <http://rd.buap.mx/ojs-dm/index.php/cmsj/article/view/656>
- Orozco-Alvarado, J., Núñez-Martínez, P., y Orozco-Bravo, M. (2019). Los retos de la educación superior de México en el siglo XXI. *InterSedes*, 20 (41), 76-86. <https://dx.doi.org/10.15517/isucr.v20i41.38807>
- Pérez, O., y Pinto, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e027. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Pérez, A., Estrada, C., Torres, A., y Brito, T. (2025). Percepciones de egresados sobre formación y empleo: caso en el programa de nutrición. *Universidad y Sociedad* 17(6). e5617. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/5617>
- Rea, L., y Vázquez, J. (2025). Desafíos y Oportunidades para Inserción Laboral de los Jóvenes Universitarios del municipio de Guanajuato: Perspectivas y Retos Actuales. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 6(2), 1625–1647. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i2.703>

- Reyes, M., Teruel, G., y Cerón, J. (2020). Los mercados laborales, pobreza y desigualdad en México: Un enfoque de derechos humanos. *Panorama Económico* (Ciudad de México), 16(31), 71–110. <https://doi.org/10.29201/pe-ipn.v16i31.265>
- Solé-Moro, M., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F., y Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: Un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67–74. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Tamayo, C., y Tamayo, J. (2018). Las habilidades que requiere el trabajador del futuro. *Revista Rutas de Formación: Prácticas y Experiencias*, (6), 58–63. <https://doi.org/10.24236/24631388.n6.2018.1904>
- Tejada Fernández, J., y Ruiz Bueno, C. (2015). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. *Educación XX1*, 19(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.12175>
- Torres, N., y Zúñiga, M. (2026). Sistemas universitarios de bolsa de trabajo e inserción laboral: un análisis sobre su efectividad y equidad. *Revista InveCom*, 6(1), e601091. Epub 15 de julio de 2025. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15605476>
- Torres, Á., Matos, J., Rivera, J., y Acuña, J. (2021). Desempeño en una prueba estandarizada como referente de cumplimiento del perfil de egreso en Nutrición. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 292–299. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100292&lng=es&tylng=es.
- Torres-Zapata, Á., y Sánchez-Domínguez, J. (2023). The biochemical discipline in the study plan of the Bachelor of Nutrition in Mexico. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(16). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i16.6462>
- Torres-Zapata, Á., Brito-Cruz, T., y Villanueva-Echavarría, J. (2021). Dominio del idioma inglés en estudiantes de nuevo ingreso universitario: Información para la toma de decisiones. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), e071. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.949>