SECCIÓN: DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD
DOI: https://doi.org/10.22267/rus.262801.353
ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN
REVISTA UNIVERSIDAD Y SALUD

Caracterización del mercado laboral de los nutricionistas dietistas en el Valle del Cauca, Colombia

Characterization of the labor market of dietitian nutritionists in Valle del Cauca, Colombia

Caracterização do mercado de trabalho dos nutricionistas dietistas no Valle del Cauca, Colombia

Brigitt Katty Berdugo-Alomias
Erleny Rincón-Quintero
Alba Piñeros
Valentina Perdigón

1. Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte. Cali, Colombia.

Citación:
Berdugo-Alomias BK, Rincón-Quintero E, Piñeros A, Perdigón V. Caracterización del mercado laboral de los nutricionistas dietistas en el Valle del Cauca, Colombia. Univ Salud [Internet]. 2026; 28(1):e9120. DOI: 10.22267/rus.262801.353

Recibido: Noviembre 11 - 2024
Revisado: Mayo 06 - 2025
Aceptado: Septiembre 28 - 2025
Publicado: Enero 01 - 2026

RESUMEN

Introducción: Las condiciones laborales y la formación académica de los nutricionistas dietistas no han sido ampliamente estudiadas. Comprender el perfil laboral y las trayectorias profesionales es esencial para mejorar la empleabilidad y satisfacer las demandas del entorno actual. **Objetivo:** Caracterizar el mercado laboral y ocupacional de los Nutricionistas Dietistas en el Valle del Cauca, Colombia. **Materiales y métodos:** Estudio descriptivo y transversal. Se aplicó una encuesta en línea a 145 nutricionistas dietistas mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento incluyó 39 preguntas sobre variables sociodemográficas, académicas y laborales. Se realizaron análisis descriptivos y se utilizó la prueba de Chi-cuadrado para explorar asociaciones entre variables categóricas ($p < 0,05$). **Resultados:** El 93 % de los encuestados fueron mujeres, con una edad promedio de 32,5 años. El 70 % no cuenta con estudios de posgrado y el 41 % trabaja en Nutrición Clínica. Tras la pandemia, el 47 % adoptó un modelo de trabajo mixto, y el 34 % percibe entre 3 y 4 SMMLV. Las mejores remuneraciones se encontraron en nutrición pública y clínica. **Conclusión:** Se observó alta inserción laboral, con predominio en el sector privado urbano y baja formación posgradual.

Palabras clave: Estabilidad laboral; profesionales de la salud; perfil laboral (Fuente: DeCS, Bireme).

Objetivos de desarrollo sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico. (Fuente: ODS, OMS).

ABSTRACT

Introduction: The working conditions and academic training of dietitian-nutritionists have not been extensively studied. Understanding their professional profile and career trajectories is essential to enhance employability and meet current labor market demands. **Objective:** This study aimed to characterize the labor and occupational market of dietitian-nutritionists in Valle del Cauca, Colombia. **Materials and methods:** A descriptive, cross-sectional study was conducted. An online survey was administered to 145 dietitian-nutritionists using non-probability convenience sampling. The instrument included 39 questions covering sociodemographic, academic, and occupational variables. Descriptive analyses were performed, and the Chi-square test was used to explore associations between categorical variables ($p < 0.05$). **Results:** Of those surveyed, 93% were women, with an average age of 32.5 years. Seventy percent had not pursued postgraduate studies, and 41% were working in clinical nutrition. Following the COVID-19 pandemic, 47% adopted a hybrid work model, and 34% reported earnings between 3 and 4 minimum legal monthly wages (MLMW). The highest salaries were reported in public and clinical nutrition. **Conclusion:** A high rate of labor insertion was observed, with a concentration in the urban private sector and low levels of postgraduate education.

Keywords: Employment stability; health care professionals; job description. (Source: DeCS, Bireme).

Sustainable development goals: Decent work and economic growth. (Source: SDG, WHO).

CC BY NC SA

ISSN: 0124-7107 - ISSN (En línea): 2389-7066
Univ. Salud 2026 Vol 28 No 1
https://doi.org/10.22267/rus
https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud

Agradecimientos:
Los autores expresan su agradecimiento a la Oficina de Egresados de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, al Colegio Colombiano de Nutricionistas Dietistas (COLNUD) y a la Asociación Colombiana de Dietistas y Nutricionistas (ACODIN) por su apoyo en el desarrollo del estudio y la facilitación de los canales para la distribución de la encuesta.

Fuentes de financiamiento:
La investigación fue financiada con recursos propios de los autores.

Contribución de autoría:
Conceptualización: Brigitt Berdugo y Erleny Rincón.
Curación de datos: Brigitt Berdugo, Erleny Rincón y Valentina Perdigón.
Análisis formal: Brigitt Berdugo y Erleny Rincón.
Investigación: Brigitt Berdugo, Valentina Perdigón y Erleny Rincón.
Redacción - borrador original: Brigitt Berdugo, Erleny Rincón y Alba Piñeros.
Redacción - revisión y edición: Brigitt Berdugo y Alba Piñeros. (Fuente: CRediT, NISO).

Disponibilidad de datos y materiales:
Los datos analizados durante el presente estudio están disponibles a través del autor de correspondencia, sujeto a una solicitud razonable.

Aprobación de ética y consentimiento para participar:
Acta N°126.01.05.01.119 del 9 de noviembre de 2020, emitida en Cali - Colombia, por el Comité de Ética de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte.

Conflicto de intereses:
Los autores declaran que no existe conflicto de interés. Asimismo, informan que se hizo uso de herramientas de inteligencia artificial generativa (*ChatGPT, OpenAI*) para la revisión de estilo académico, coherencia argumentativa y sugerencias de redacción. Todas las decisiones sobre el contenido, estructura, análisis y conclusiones fueron realizadas por los autores. No se introdujeron ideas o resultados generados de forma autónoma por la IA.

Declaración de responsabilidad:
Se declara que los autores son responsables del contenido y de su veracidad.

Consentimiento para publicación:
Todos los autores revisaron y aprobaron la versión final para su publicación en la revista.

RESUMO

Introdução: As condições de trabalho e a formação acadêmica dos nutricionistas ainda não foram amplamente estudadas. Compreender o perfil profissional e as trajetórias de carreira é essencial para melhorar a empregabilidade e atender às demandas do mercado atual. **Objetivo:** Este estudo teve como objetivo caracterizar o mercado de trabalho e ocupacional dos nutricionistas no Valle del Cauca, Colombia. **Materiais e métodos:** Estudo descritivo e transversal. Foi aplicado um questionário on-line a 145 nutricionistas, selecionados por amostragem não probabilística por conveniência. O instrumento incluiu 39 perguntas sobre variáveis sociodemográficas, acadêmicas e profissionais. Foram realizadas análises descritivas e utilizado o teste do qui-quadrado para explorar associações entre variáveis categóricas ($p < 0,05$). **Resultados:** Das pessoas participantes, 93 % eram mulheres, com idade média de 32,5 anos. Setenta por cento não possuíam formação de pós-graduação e 41 % atuavam em Nutrição Clínica. Após a pandemia, 47 % adotaram um modelo de trabalho híbrido e 34 % relataram rendimentos entre 3 e 4 salários mínimos legais mensais (SMLM). As melhores remunerações foram observadas nas áreas de Nutrição Pública e Clínica. **Conclusão:** Observou-se alta inserção no mercado de trabalho, com predominância no setor privado urbano e baixa qualificação em nível de pós-graduação.

Palavras-chave: Estabilidade do emprego; profissionais da saúde; perfil profissional. (Fonte: DeCS, Bireme).

Metas de desenvolvimento sustentável: Trabalho decente e crescimento econômico. (Fonte: MDS, ONU).

https://doi.org/10.22267/rus.262801.353

INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales constituyen un eje central para la inserción y desarrollo de los profesionales en Nutrición y Dietética dentro del mercado laboral, en un contexto caracterizado por la evolución de las necesidades en salud y alimentación. Estas competencias integran conocimientos, habilidades técnicas y blandas, y actitudes profesionales necesarias para responder adecuadamente a los retos del sistema de salud, la seguridad alimentaria, nutricional, y las transformaciones sociales contemporáneas[1,2].

El nutricionista dietista es un profesional del área de la salud, con formación universitaria, competente para intervenir en los procesos fisiológicos, sociales, culturales e industriales que afectan la alimentación y nutrición humana en todas las etapas de la vida. De acuerdo con la European Federation of the Associations of Dietitians (EFAD), este profesional está legalmente capacitado para brindar asesoramiento nutricional tanto a personas sanas como a aquellas que requieren dietas terapéuticas específicas[3]. Además, entidades como la Dietitians of Canada[4] y la Academy of Nutrition and Dietetics en Estados Unidos[5] han establecido marcos de referencia para las competencias profesionales, que incluyen desde el conocimiento científico hasta la ética profesional, la comunicación efectiva y el pensamiento crítico.

En Colombia, la formación del Nutricionista Dietista ha evolucionado desde la creación del primer programa en la Pontificia Universidad Javeriana en la década de 1950, siguiendo estándares internacionales y adaptándose a las particularidades alimentarias y sociales del país. El Ministerio de Salud y Protección Social, junto con asociaciones como la Asociación Colombiana de Facultades de Nutrición y Dietética (ACOFANUD) y la Asociación Colombiana de Dietistas y Nutricionistas (ACODIN), han promovido la revisión de estas competencias. En 2013, se actualizaron las competencias profesionales del profesional en nutrición a través de un proceso participativo que involucró a actores institucionales, académicos y gremiales[6]. Sin embargo, el país no cuenta con un documento normativo unificado que defina de manera oficial las competencias profesionales, como ocurre en España con el Libro Blanco o en Canadá con sus estándares profesionales[7,8], lo que revela una falta de estandarización nacional.

El campo de acción del Nutricionista Dietista es amplio y crucial en el panorama de la salud pública, abarcando la evaluación y diagnóstico del estado nutricional de individuos y grupos poblacionales, la formulación de planes alimentarios, la intervención en el ámbito deportivo, la seguridad alimentaria, la investigación, y la educación alimentaria y nutricional[6,9]. No obstante, este panorama exige una actualización continua de los perfiles profesionales para responder a problemáticas como la doble carga de malnutrición (desnutrición y obesidad), la inseguridad alimentaria y la transición alimentaria en la población colombiana. La Encuesta Nacional de la Situación Nutricional (ENSIN 2015) indica una prevalencia del 17,7 % de desnutrición crónica en menores de 5 años, y una tasa de exceso de peso del 56,5 % en adultos[10].

Por lo tanto, resulta fundamental examinar el modo en que los Nutricionistas Dietistas se insertan en el mercado laboral, en un contexto marcado por transformaciones tecnológicas, sociales y epidemiológicas. La Ley 1164 de 2007 establece la necesidad de realizar seguimiento al ejercicio profesional para garantizar calidad en la atención, vigilancia y control del desempeño[11]. Por su parte, el Observatorio Laboral para la Educación indica que Nutrición y Dietética no figura entre las carreras con mayor oferta laboral[12], un estudio local reporta una baja tasa de desempleo (5 %) entre sus egresados, evidenciando una inserción laboral favorable[13].

A nivel internacional, estudios han evidenciado la necesidad de actualizar los planes de estudio en nutrición, alineándolos con competencias clave que fortalezcan la empleabilidad. Asimismo, se destaca que la incorporación de experiencias prácticas diversas y el acompañamiento docente constituyen factores fundamentales para favorecer la inserción laboral de los egresados[14,15].

En Latinoamérica, investigaciones realizadas en Chile[16] y México[17] identificaron retos similares en la adecuación de los perfiles profesionales a las necesidades del mercado laboral, destacando la

importancia de alinearlos con un enfoque por competencias que responda efectivamente a las demandas del entorno profesional.

En Colombia, no se han identificado estudios que caractericen el mercado laboral específico de los Nutricionistas Dietistas a nivel regional o nacional, lo que representa un vacío de conocimiento importante. Esta ausencia limita la capacidad de las instituciones de educación superior para ajustar sus programas académicos y compromete la empleabilidad futura de los profesionales.

En este sentido, analizar la integración de los profesionales en el mercado laboral permite orientar la planificación curricular de los programas académicos, con el fin de aumentar su pertinencia y ampliar las oportunidades de inserción laboral. Este estudio se propone contribuir a llenar ese vacío empírico.

El propósito de este trabajo fue caracterizar el mercado laboral y ocupacional de los Nutricionistas Dietistas en el Valle del Cauca - Colombia, siendo este el primer estudio regional que servirá como referencia para investigaciones posteriores en el sector.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo analítico y transversal. La recolección de datos se llevó a cabo entre noviembre 2020 y enero 2021, a través de un cuestionario estructurado en Google Forms, distribuido digitalmente a través de correo electrónico y mensajería instantánea. Participaron 145 nutricionistas dietistas residentes en el departamento del Valle del Cauca al momento de la aplicación.

El cuestionario fue construido a partir de la adaptación y combinación de dos encuestas previamente validadas, complementadas con los lineamientos establecidos en el Perfil del Nutricionista Dietista en Colombia[6,18,19]. Esta integración permitió alinear el instrumento con los objetivos del estudio y garantizar la pertinencia de sus dimensiones analíticas. Se incluyeron preguntas relacionadas con empleabilidad, áreas de desempeño profesional, satisfacción laboral, ingresos, formación académica y trayectoria profesional.

El cuestionario fue autoadministrado y contenía 39 preguntas, distribuidas en cuatro secciones: datos personales, formación académica, perfil laboral y trayectoria profesional. Las variables recogidas incluyeron datos sociodemográficos (edad, sexo, estrato socioeconómico, lugar de residencia), académicos (institución de egreso, estudios de posgrado, dominio de segunda lengua), laborales (tipo de contrato, modalidad de trabajo, número de empleos, sector de empleo, participación en investigación), y salariales.

Las variables fueron agrupadas en categorías analíticas con fines descriptivos e inferenciales. El estrato socioeconómico se clasificó en bajo (estratos 1 y 2), medio (estratos 3 y 4) y alto (estratos 5 y 6). La edad se organizó en rangos por décadas (≤ 30, 31-40, > 40 años), y los años desde el egreso se agruparon en ≤ 5, 6-10 y > 10 años. La formación posgradual se categorizó en niveles (especialización, maestría, doctorado y ninguno) y las áreas de desempeño profesional fueron clasificadas con base en los campos de acción más comunes del nutricionista dietista en el contexto colombiano[6]. Se incluyeron las siguientes categorías: nutrición clínica, nutrición pública, nutrición y deporte, docencia e investigación, mercadeo o visita médica y tecnología de alimentos o servicios de alimentos. También se consideróuna categoría abierta denominada "otro", para capturar desempeños no contemplados en las clasificaciones anteriores. Las horas trabajadas se agruparon en ≤ 36, 37-48 y > 48 horas semanales. Para el análisis geográfico, las subregiones del Valle del Cauca fueron agrupadas por ubicación: Cali, norte, sur, centro, occidente y oriente[20]. Se incorporó, además, preguntas específicas para evaluar el impacto de la pandemia de COVID-19 en las condiciones laborales de los participantes.

Previamente a su aplicación definitiva, el cuestionario fue revisado por tres docentes con experiencia en investigación, y se realizó una prueba piloto informal con cinco egresados, lo que permitió

https://doi.org/10.22267/rus.262801.353

evaluar su claridad, pertinencia y secuencia. Las observaciones derivadas de este piloto fueron incorporadas para optimizar la versión final del instrumento.

El procedimiento de selección de participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, complementado con la técnica de bola de nieve. Esta estrategia fue adecuada debido a la ausencia de un censo oficial que registrará a todos los nutricionistas dietistas activos en el Valle del Cauca. El estudio estuvo orientado a generar una caracterización inicial del mercado laboral de los nutricionistas dietistas en el Valle del Cauca.

Para la conformación de la muestra, se partió de un universo de 132 registros de contacto proporcionados por tres fuentes institucionales: el Colegio Colombiano de Nutricionistas Dietistas (COLNUD), la Asociación Colombiana de Dietistas y Nutricionistas (ACODIN), y la Oficina de Egresados de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte (END). Estas entidades facilitaron el acceso inicial a una red de contactos profesionales ubicados en el departamento del Valle del Cauca.

La elección de estas bases de datos respondió a su disponibilidad, vigencia y pertinencia institucional, considerando que, durante el periodo del estudio, la END era la única institución del Valle del Cauca que graduaba profesionales en Nutrición y Dietética.

Como resultado de este proceso, se obtuvo una muestra efectiva de 145 participantes, lo que representa una tasa de participación superior al 100 % respecto al número de contactos iniciales, gracias a la expansión alcanzada mediante la técnica de bola de nieve.

Este estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de la información mediante la asignación de códigos únicos y la omisión de identificadores personales. La participación fue voluntaria, y cada encuestado firmó un formato de consentimiento informado, elaborado conforme a los principios de la Declaración de Helsinki sobre investigaciones médicas en seres humanos[21].

Los datos fueron organizados en *Microsoft Excel* y posteriormente analizados con el *software IBM SPSS Statistics* versión 15. Se utilizaron estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, medias y desviación estándar) para caracterizar las variables. Adicionalmente, se aplicó la prueba de Chi-cuadrado[22] con un nivel de significancia del 5 % para explorar asociaciones entre variables sociodemográficas, académicas y laborales con el salario, lo cual permitió identificar relaciones estadísticamente significativas entre el nivel de ingresos y variables como tipo de contrato, campo de desempeño, participación en investigación, horas trabajadas, tipo de institución y sexo.

Para este análisis inferencial, se generó una variable dependiente dicotómica relacionada con el salario: ≤ 3 salarios mínimos legales vigentes (SMMLV), incluyendo a personas desempleadas, y > 3 SMMLV. Esta categorización permitió evaluar asociaciones significativas con otras variables del cuestionario.

RESULTADOS

En la encuesta participaron 145 nutricionistas del Valle del Cauca. La edad promedio fue de 32,5 ± 10,02 años, con una mediana de 30 años y un rango de 21 a 61 años. El 93 % de los participantes fueron mujeres.

En términos de estrato socioeconómico, el 66 % de los participantes pertenece a los estratos 5 y 6, mientras que el 12 % se ubicaba en los estratos 1 y 2; la mayoría reside y trabaja en Cali (78 % y 74 %, respectivamente), el resto se distribuye en otras subregiones del Valle del Cauca. En cuanto al año de egreso, el 64 % se graduó entre 2011 y 2020, siendo la IU Escuela Nacional del Deporte la institución con mayor número de egresados (49 %). El 70 % de los encuestados no ha realizado estudios de posgrado (Tabla 1).

Tabla 1.
Aspectos sociodemográficos e información académica de los nutricionistas dietistas del Valle del Cauca, Colombia - 2021

Variable		*n* = 145	%
Sexo	Masculino	10	7
	Femenino	135	93
Estrato socioeconómico	1-2	18	12
	3-4	32	22
	5-6	95	66
Lugar de residencia por subregiones del Valle del Cauca	Cali	114	78
	Norte del Valle del Cauca: Bolívar, la Unión, Cartago, Sevilla	6	4,5
	Sur del Valle Cauca: Yumbo, Palmira, Candelaria, Jamundí	12	8
	Centro del Valle del Cauca: Buga, Cerrito, Tuluá, Guacarí	9	6,5
	Occidental del Valle del Cauca: Buenaventura	3	2
	Oriente del Valle del Cauca: Sevilla	1	1
Lugar donde labora por subregiones del Valle del Cauca	Cali	109	74
	Norte del Valle del Cauca: Bolívar, la Unión, Cartago, Roldanillo, Zarzal	7	5
	Sur del Valle Cauca: Yumbo, Palmira, Candelaria, Jamundí, Florida	17	12
	Centro del Valle del Cauca: Buga, Cerrito, Tuluá, Guacarí	7	5
	Occidental del Valle del Cauca: Buenaventura	4	3
	Oriente del Valle del Cauca: Sevilla, Caicedonia	1	1
Año de egreso de la carrera de Nutrición y Dietética	1970 a 1980	1	1
	1981 a 1990	7	4
	1991 a 2000	17	12
	2001 a 2010	27	19
	2011 a 2020	93	64
Institución que otorgó el título de Nutricionista Dietista	IU Escuela Nacional del Deporte	71	49
	Universidad del Atlántico	22	15
	Universidad Javeriana	13	9
	Universidad Nacional de Colombia	11	8
	Universidad de Antioquia	10	7
	Universidad Católica de Manizales	6	4
	Universidad Metropolitana de Barranquilla	5	3
	Universidad UIS	4	3
	Universidad de Los Andes, Venezuela	1	0,6
	Universidad De Pamplona	1	0,6
	Universidad Del Sinú	1	0,6
Estudios posgraduales	Especialización	23	16
	Maestría	18	12
	Doctorado	3	2
	No estudios Posgradual	101	70
Área posgradual	Nutrición publica	19	13
	Nutrición y deporte	15	10
	Salud y nutrición clínica	7	5
	Mercadeo/Comunicación	2	1
	Educación	1	1
	No estudios Posgradual	101	70
Dominio de una segunda lengua	Inglés	50	34
	Otro idioma	1	1
	Ninguno	94	65

El estudio reveló que el 82 % de los nutricionistas dietistas encuestados en el Valle del Cauca se encontraba empleado, el 14 % trabajaba de forma independiente y solamente el 4 % estaba desempleado. Las principales áreas de desempeño fueron la nutrición clínica (41 %) y la nutrición pública (34 %). En cuanto a la contratación, predominó el contrato por prestación de servicios (42 %), seguido por contratos a término indefinido (32 %) y fijo (17 %), tal como se observa en la Tabla 2.

https://doi.org/10.22267/rus.262801.353

Tabla 2.
Perfil laboral de los nutricionistas dietistas del Valle del Cauca, Colombia - 2021

Variable		*n* = 145	%
Situación laboral	Empleado	119	82
	Independiente	21	14
	Desempleado	5	4
Campo de desempeño	Nutrición Clínica y/o asistencial	60	41
	Nutrición Pública	50	34
	Nutrición y deporte	9	6
	Tecnología de Alimentos/Servicio de Alimentos	7	5
	Docencia	8	6
	Mercadeo /visita médica	6	4
	No aplica	5	3
Tipo de contratación	Contrato por prestación de servicios	61	42
	Contrato a término indefinido	47	32
	Contrato a término fijo	25	17
	Independiente	7	5
	No aplica	5	3
Sector laboral	Privada	87	60
	Pública	45	31
	Independiente	7	5
	No aplica	5	3
Modalidad de trabajo	Mixto (Presencial y virtual)	68	47
	Presencial	42	29
	Virtual, teletrabajo	30	21
	No aplica	5	3
Total de horas invertidas a la semana en el empleo	15-24 horas semanales	29	20
	25 -36 horas semanales	10	7
	37- 48 horas semanales	73	50
	+ 48 horas semanales	28	19
	No aplica	5	3
N° de empleos	Un solo empleo	53	37
	Más de un empleo	87	60
	No aplica	5	3
Ingresos mensuales	Menos o igual a SMMLV *	5	3
	Entre 1 a 2 SMMLV	11	8
	Entre 2 a 3 SMMLV	36	25
	Entre 3 a 4 SMMLV	50	34
	Entre 4 a 5 SMMLV	22	15
	Mas de 5 SMMLV	16	11
	No aplica	5	3
Participa en investigación	Si	20	14
	No	125	86
Agremiación	Si	30	21
	No	115	79

* **SMMLV:** Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

Por otra parte, los profesionales en el área de Nutrición Pública y Visita Médica o Mercadeo parecen obtener los salarios más elevados, mientras que aquellos que trabajan en Servicios de Alimentos presentan la remuneración más baja. Las áreas de Nutrición Clínica, Consulta Externa y Nutrición y deporte sitúan en un punto intermedio, ofreciendo salarios competitivos, aunque no alcanzan los niveles más altos observados en otras especialidades.

Comparando la edad y el salario percibido por los nutricionistas y dietistas, se observa una mayor variabilidad en la edad, concentrándose la mayoría de los profesionales en el grupo de 25 a 45 años. En el rango "Más de 5 SMMLV", que representa los salarios más altos, la mediana de edad parece estar en el rango medio, sugiriendo que quienes reciben salarios más altos suelen ser de edad intermedia, aunque hay algunos valores atípicos más jóvenes y mayores. La relación entre edad y salario no parece ser particularmente fuerte ya que hay diversidad de edades en todos los niveles, lo cual podría reflejar variaciones en experiencia, antigüedad o especialización dentro del campo de nutrición y dietética.

En cuanto al impacto de la pandemia por COVID-19, el 47 % adoptó una modalidad de trabajo mixta, reflejando una adaptación al contexto sanitario. Un 53,1 % reportó aumento en la carga laboral, un 20,7 % indicó disminución en sus ingresos, y un 26,2 % no experimentó cambios.

Respecto a la percepción de perder su trabajo, el 59,3 % no se mostró preocupado por perder su empleo, mientras que un 26,2 % manifestó estar

algo preocupado y el 14,5 % indicó estar preocupado o muy preocupado, especialmente entre quienes registraron una disminución de ingresos.

Con base en la categorización salarial definida (≤ 3 SMMLV vs. > 3 SMMLV), se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre el nivel de ingresos y variables como el sexo, el área de desempeño, el tipo de contrato, el tipo de institución, la participación en investigación y las horas trabajadas.

Se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre el salario y las siguientes variables: sexo (p = 0,049), área de desempeño (p = 0,000), tipo de contrato (p = 0,044), tipo de institución (p = 0,000), participación en investigación (p = 0,004) y cantidad de horas trabajadas semanalmente (p = 0,000). En contraste, no se hallaron asociaciones significativas entre el salario y otras variables como el estrato socioeconómico, universidad de egreso, nivel de formación posgradual, dominio de segunda lengua o modalidad de trabajo (Tabla 3).

La Figura 1, muestra que los nutricionistas que se desempeñan en áreas como la nutrición clínica y la nutrición pública tienden a reportar niveles de ingreso superiores a 3 SMMLV, en comparación con quienes trabajan en servicios de alimentación o en otras áreas emergentes, como mercadeo o deporte, donde los ingresos son menores.

Asimismo, los contratos por prestación de servicios se asociaron con los ingresos más altos, en contraste con los contratos a término fijo o con empleos independientes, que presentaron mayor variabilidad en los rangos salariales.

El sector institucional también influye de forma significativa, evidenciándose diferencias entre profesionales que trabajan en instituciones privadas, públicas o de práctica independiente. Los profesionales vinculados al sector privado presentaron mayores ingresos en términos proporcionales, aunque la variabilidad interna también fue alta.

De igual forma, los datos sugieren que una mayor carga horaria semanal se correlaciona con una mayor remuneración, confirmando una relación directa entre el tiempo dedicado al trabajo y el nivel de ingreso mensual.

DISCUSIÓN

El mercado laboral de los profesionales de la salud ha evolucionado generando nuevos espacios de actuación y redefiniendo roles tradicionales[23]. En este escenario, los nutricionistas dietistas enfrentan retos y oportunidades vinculados a la creciente diversificación de su campo profesional[24].

En línea con esta transformación, la inserción laboral de los nutricionistas dietistas ofrece indicadores relevantes sobre las condiciones actuales de empleabilidad. La tasa de empleo observada resulta favorable frente al promedio nacional de desempleo (8,8%)[25]. Este resultado sugiere una demanda sostenida del sector salud y contrasta con contextos como Australia y Nueva Zelanda, donde la inserción es más lenta y fragmentada[26]. A pesar de ello, la profesión no figura entre las de mayor empleabilidad a nivel nacional según informes del Ministerio de Educación de Colombia[27].

En cuanto a la distribución geográfica, se observó una fuerte concentración en áreas urbanas, fenómeno también documentado en contextos como Brasil, donde la oferta profesional se focaliza en regiones más desarrolladas, lo que genera un déficit de atención en las áreas rurales[24]. La tendencia a la urbanización de los servicios de salud ha sido descrita como una barrera para la equidad en el acceso, afectando especialmente a las zonas rurales[28]. En Colombia, si bien no existen políticas específicas dirigidas a descentralizar el empleo de los dietistas hacia zonas rurales, estrategias como el Servicio Social Obligatorio (SSO) y el plan Nacional de Salud Rural, han permitido la asignación de recién egresados en territorios de difícil acceso y expandir el uso de la telesalud lo cual podría fortalecer la sostenibilidad y la equidad del sistema[29,30].

Respecto a la vinculación laboral, se identificó una predominancia del sector privado, patrón característico del contexto colombiano[13,31]. Esta realidad difiere de lo reportado en países como Ecuador[32], donde prevalece el empleo en el sistema público.

Por otro lado, la nutrición clínica sigue siendo el eje central en la inserción profesional[31,33,34], sin embargo, se evidencia una expansión hacia áreas como nutrición deportiva, mercadeo y educación, consistente con otros hallazgos[24].

https://doi.org/10.22267/rus.262801.353

Variable	Categoría	Salario				Valor *p**
		Hasta 3		Más de 3		
		Recuento	%	Recuento	%	
Sexo	Femenino	56	98,2	79	89,8	0,049
	Masculino	1	1,8	9	10,2	
Estrato	Alto	11	19,3	21	23,9	0,762
	Medio	38	66,7	57	64,8	
	Bajo	8	14,0	10	11,4	
Universidad de egreso	IU Escuela Nacional del Deporte	32	56,1	39	44,3	0,071
	Universidad Católica de Manizales	2	3,5	4	4,5	
	Universidad del Atlántico	8	14,0	14	15,9	
	Universidad de Antioquia	1	1,8	9	10,2	
	Universidad de Los Andes, Venezuela	0	0,0	1	1,1	
	Universidad de Pamplona	0	0,0	1	1,1	
	Universidad del Sinú	1	1,8	0	0,0	
	Universidad Javeriana	3	5,3	10	11,4	
	Universidad Metropolitana	5	8,8	0	0,0	
	Universidad Nacional de Colombia	4	7,0	7	8,0	
	Universidad UIS	1	1,8	3	3,4	
Postgrado	Doctorado	0	0,0	1	1,1	0,172
	Estudiante de doctorado	0	0,0	2	2,3	
	Estudiante de especialización	5	8,8	2	2,3	
	Especialista	3	5,3	7	8,0	
	Estudiante de maestría	2	3,5	14	15,9	
	Magister	3	5,3	8	6,8	
	Ninguna	44	77,2	56	63,6	
Segundo Idioma	No	40	70,2	53	60,2	0,222
	Si	17	29,8	35	39,8	
Área de desempeño	Nutrición Clínica / Consulta Externa	21	36,8	39	44,3	0,000
	Nutrición Pública	16	28,1	34	38,6	
	Educación	4	7,0	4	4,5	
	Nutrición y deporte	5	8,8	4	4,5	
	Visita médica/mercadeo	0	0,0	6	6,8	
	Servicios de alimentos	6	10,5	1	1,1	
	Desempleado	5	8,8	0	0,0	
Tipo de contrato	Contrato a término fijo	11	19,3	14	15,9	0,044
	Contrato a término indefinido	14	24,6	33	37,5	
	Contrato por prestación de servicio	24	42,1	37	42,0	
	Independiente	3	5,3	4	4,5	
	Desempleado	5	8,8	0	0,0	
Tipo de institución	Privada	41	71,9	46	52,3	0,000
	Pública	8	14,0	39	44,3	
	Independiente	3	5,3	3	3,4	
	Desempleado	5	8,8	0	0,0	
Modalidad de trabajo	Mixto	21	36,8	47	53,4	0,11
	Presencial	16	28,1	26	29,5	
	Teletrabajo	15	26,3	15	17,0	
	Desempleado	5	8,8	0	0,0	
Total, horas trabajadas a la semana	Menos de 10 horas	5	8,8	1	1,1	0,000
	15 a 24 horas	7	12,3	16	18,2	
	24 a 36 horas	9	15,8	1	1,1	
	40 a 48 horas	18	31,6	53	60,2	
	Más de 48 horas	12	21,1	16	18,2	
	Desempleado	6	10,5	1	1,1	
Participa investigando	No	55	96,5	70	79,5	0,004
	Si	2	3,5	18	20,5	

Tabla 3:
Análisis de asociación entre variables sociodemográficas, académicas y laborales con el salario de nutricionistas en el Valle del Cauca, Colombia - 2021

*Chi-cuadrado

SMMLV: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

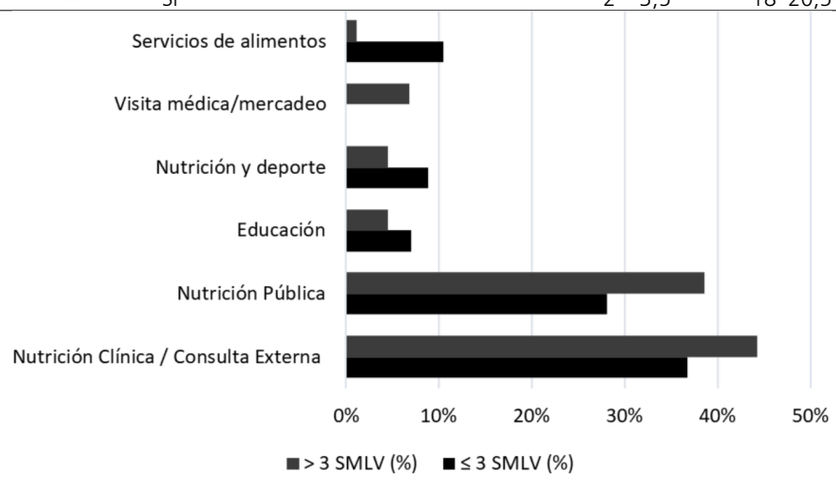


Figura 1:
Análisis de asociación entre área de desempeño con el salario recibido de los nutricionistas en el Valle del Cauca, Colombia -2021

En el ámbito contractual, predominan los vínculos por prestación de servicios frente a los contratos a término indefinido, una modalidad ampliamente difundida en el sector salud colombiano[31]. Este tipo de contratación ha sido asociado con menor satisfacción y mayor inseguridad laboral[35,36]. Dicho panorama refleja un contexto más amplio de precarización, caracterizado por esquemas contractuales inestables, alta rotación, acceso limitado a beneficios sociales y creciente incertidumbre frente a la estabilidad a largo plazo[31].

Asimismo, los hallazgos muestran que quienes se desempeñan en nutrición pública y visita médica perciben mejores salarios[13]. Además, se identificó una relación positiva entre la formación académica y los niveles de ingreso. Aunque los contratos por prestación de servicios pueden estar mejor remunerados, esta ventaja no compensa la falta de estabilidad ni la protección social[37]. En contraste, informes como el del *Bureau of Labor Statistics* en Estados Unidos muestra que los profesionales con formación de posgrado acceden con mayor frecuencia a cargos mejor remunerados y con mayores niveles de estabilidad[38]. Cabe destacar que no se reportaron iniciativas de emprendimiento o creación de empresas, lo que indica que la inserción profesional se realiza, mayoritariamente, a través de instituciones públicas o privadas[39].

La existencia de un 60 % de nutricionistas con más de un empleo podría ser un factor a explorar en futuras investigaciones, posiblemente relacionado con los niveles salariales reportados, ya que el 34 % indicó ingresos entre 3 y 4 SMMLV, esto sugiere que el pluriempleo podría estar motivado por razones económicas, fenómeno también observado en otros contextos profesionales del sector salud[40].

En cuanto a la formación continua, se identificó un nivel bajo en comparación con áreas especializadas, como la nutrición clínica. Esto puede responder a variaciones en las exigencias de los distintos campos de acción. La actualización permanente ha sido reconocida como un esencial en las profesiones sanitarias[41]. En este sentido, la revisión curricular en Colombia recomienda integrar las percepciones de egresados y empleadores, así como fortalecer la formación investigativa desde el pregrado[42]. De manera concordante, una encuesta aplicada a egresados nutricionistas reveló que estos perciben la necesidad de continuar su formación a nivel de maestría o doctorado para acceder a mejores oportunidades profesionales, ya que el pregrado no siempre proporciona las competencias requeridas[43].

Respecto a la modalidad, no se encontró una asociación significativa con el salario. Sin embargo, evidencia internacional sugiere que el teletrabajo puede impactar negativamente en la salud física, mental y el compromiso laboral, siendo la modalidad presencial la que reporta mejores indicadores[44].

La pandemia por COVID-19 aceleró el uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), aunque en muchos casos su implementación fue improvisada y sin formación pedagógica suficiente[45]. A pesar de su potencial, el uso efectivo de las TIC requiere competencias digitales que aún se encuentran en consolidación en las ciencias de la salud[46].

Finalmente, la identidad profesional del nutricionista dietista está configurada por sus condiciones laborales, campos de acción y procesos de socialización académica. La presencia mayoritaria en el sector privado y el enfoque clínico contribuyen a delinear esta identidad[31,33]. No obstante, el intrusismo profesional sigue siendo un desafío afecta la calidad del servicio y el reconocimiento social de la profesión, como lo revelan los estudios de Torrellas *et al*[47] y Rodríguez[48].

Recomendaciones y limitaciones del estudio

Los resultados deben interpretarse considerando el contexto de la pandemia por COVID-19, cuyas condiciones excepcionales pudieron incidir en las dinámicas laborales, los mecanismos de contratación y las percepciones de los participantes. Asimismo, el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, sustentado en bases de datos institucionales, principalmente de la Institución Universitaria, limitó la diversidad de la muestra. Esto se reflejó en una alta participación de egresados recientes y residentes en la ciudad de Cali, lo cual afecta la representatividad y restringe la generalización de los hallazgos, que deben ser comprendidos como de carácter exploratorio.

https://doi.org/10.22267/rus.262801.353

Se recomienda fortalecer los convenios interinstitucionales que permitan acceder a bases de datos más amplias y diversas, facilitando una mayor cobertura regional y una participación más equilibrada en futuras investigaciones. Asimismo, se sugiere incluir el análisis de variables como la generación de emprendimientos y el nivel de satisfacción profesional, a fin de profundizar en la caracterización de las trayectorias laborales y los factores asociados a la calidad del ejercicio profesional en nutrición y dietética.

CONCLUSIONES

Se identificó una alta tasa de inserción laboral, con una posible concentración en el sector privado, en zonas urbanas y en el ámbito clínico. No obstante, se evidencia una progresiva diversificación del ejercicio profesional hacia áreas emergentes como la nutrición deportiva, el mercadeo y la educación. Por otra parte, la prevalencia de contratos por prestación de servicios podría indicar condiciones de empleo inestables. Asimismo, la baja proporción de formación posgradual podrían reflejar limitaciones en las oportunidades de desarrollo profesional.

El contexto generado por la pandemia de COVID-19 pudo haber influido en la modalidad de empleo, planteando nuevas dinámicas laborales que deben ser consideradas en futuros estudios.

REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Panorama laboral 2020. América Latina y el Caribe. Ginebra (CHE): OIT; 2020 [citado 2025 Ago 31]. Disponible en: https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2020-america-latina-y-el-caribe
2. Ricaurte K, Roser-Chinchilla J, Galán-Muros V, Ceserani F, Ginoyan K, Ribeiro Barao G, et al. La educación superior en América Latina y el Caribe: Avances y retos; documentos de apoyo para la CRES+5 [Internet]. Caracas (VEN): UNESCO; 2025 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000392578.locale=es
3. European Federation of the Associations of Dietitians. EFAD Revised Practice Placement Standards [Internet]. EFAD; 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://www.efad.org/wp-content/uploads/2022/12/33.7.2.1-ELLLC-revised-Practical-Placements-Standards-6-July-2022-final_formatted.pdf
4. Dietitians of Canada. Essential Competencies for Dietetic Practice [Internet]. 2006 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://bpb-ca-c1.wpmucdn.com/sites.uoguelph.ca/dist/7/271/files/2024/06/2006Essential_Competencies_List.pdf
5. Commission on Dietetic Registration, Scope and Standards of Practice Task Force. Revised 2024 Scope and Standards of Practice for the Registered Dietitian Nutritionist [Internet]. 2024. Disponible en: https://www.cdrnet.org/vault/2459/web//20231220%20Scope%20Standards%20of%20Practice%202024%20for%20the%20RDN_FINAL.pdf
6. Asociación Colombiana de Facultades de Nutrición y Dietética, Ministerio de Salud de Colombia. Actualización del perfil y competencias profesionales del Nutricionista Dietista en Colombia [Internet]. Bogotá (COL): Minsalud; 2013 [citado 2025 Jun 1]. Disponible enhttps://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Nutricion%20y%20Dietetica_Octubre2014.pdf
7. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Libro blanco. Título de Grado en Nutrición Humana y Dietética [Internet]. Madrid (ESP): ANECA; 2005 [citado 2025 Jun 1]; Disponible en: https://www.aneca.es/documents/20123/63950/libroblanco_jun05_nutricion.pdf/e6d83740-656d-26c0-42de-49b97c5e73dd
8. Partnership for Dietetic Education and Practice. Integrated Competencies for Dietetic Education and Practice (ICDEP). PDEP [Internet]. 2020 [citado 2025 Ago 31]. Disponible en: https://www.dietitians.ca/DietitiansOfCanada/media/Documents/PDEP%20Historic%20Documents/Integrated-Competencies-For-Dietetic-Education-And-Practice-(ICDEP)V-3-August-4,-2020-with-CDIPRC-contact-info.pdf
9. Short E, Akers L, Callahan EA, Cliburn Allen C, Crespo-Bellido M, Deuman K, et al. The role of registered dietitian nutritionists within Food Is Medicine: Current and future opportunities. J Acad Nutr Diet [Internet]. 2025; 125(5):729-739. DOI: 10.1016/j.jand.2025.03.004
10. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Ministerio de Salud y Protección Social, Profamilia. Encuesta Nacional de la Situación Nutricional (ENSIN). Bogotá (COL): ICBF, Minsallud; 2015 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/documento-metodologico-ensin-2015.pdf
11. Congreso de la República de Colombia. Ley 1164 de 2007: Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud [Internet]. Diario Oficial 46771; 2007 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/ley%201164%20de%202007.pdf
12. Observatorio Laboral para la Educación, Mineducación. Tasa de empleabilidad de egresados por programas académicos 2018-2022. Bogotá (COL): Mineducación; 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://ole.mineducacion.gov.co/portal
13. Marin F, Berdugo B, Molina S, Rincon E. Empleabilidad de los egresados del programa de Nutrición y Dietética de una Institución Universitaria. Rev Nutr Clin Metab [Internet]. 2020; 4(1):5-12. DOI: 10.35454/rncm.v4n1.164
14. Coufal A, Miles A, Paschke A, Swift CS, Alappat L, Paladini S, et al. Revised 2025-2030 Essential Practice Competencies for Commission on Dietetic Registration Credentialed Nutrition and Dietetics Practitioners: Supporting Professional Advancement and Competence. J Acad Nutr Diet [Internet]. 2025 Ago; 125(8):1188-1192. DOI: 10.1016/j.jand.2025.04.004
15. Palermo C, Conway J, Beck EJ, Dart J, Capra S, Ash S. Methodology for developing competency standards for dietitians in Australia. Nurs Health Sci [Internet]. 2016 Mar; 18(1):130-137. DOI: 10.1111/nhs.12247

16. Cáceres-Rodríguez P, Torrealba-Silva F, Chavarría-Tapia C, Bugueño-Araya C. Perfil de egreso del Nutricionista en Chile: Similitudes y particularidades entre las distintas instituciones de Educación Superior. Rev Esp Nutr Hum Diet [Internet]. 2023 Apr 13; 27(2):125-134. DOI: 10.14306/renhyd.27.2.1868
17. Macossay-Moreno C, Cruz-Lara NM, Campos-Reyes LC, Campos-Mondragón MG. Análisis del perfil de egreso del licenciado en Nutrición y su congruencia con las necesidades actuales basado en normatividad y perspectivas. LATAM [Internet]. 2025 Ene 24; 6(1):366-385. DOI: 10.56712/latam.v6i1.3344
18. Miranda A, Sánchez M, Rodríguez C. Caracterización del perfil profesional y laboral de los egresados de la Carrera de Nutrición y Dietética de la Pontificia Universidad Javeriana sede Bogotá D.C. [Trabajo de grado]. Bogotá (COL): Pontificia Universidad Javeriana; 2018 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: https://repository.javeriana.edu.co/items/d0498bb6-7ebd-422e-a6a9-3c03414c4b6c
19. Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Módulo de encuestas de la Educación Superior. SNIES [Internet]. [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://encuestasole.mineducacion.gov.co/hecaa-encuestas/inicio
20. Subregiones Departamento del Valle del Cauca [Internet]. TodaColombia; 2018 Nov 11 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: https://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/valle-del-cauca/subregiones.html#1
21. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. 2013 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos
22. Siegel S. Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta [Internet]. (MEX): Trillas; 2015.
23. Sánchez-Amat M. Nuevos perfiles profesionales: tiempo para la reflexión. Aten Primaria [Internet]. 2023 Mar; 55(3):102579. DOI: 10.1016/j.aprim.2023.102579
24. Gabriel CG, Oliveira JTC, De Silva BL, Fagundes AA, Silva TC, Soar C. Nutritionist's job market: 80 years of history. Rev Nutr [Internet]. 2019; 32:e180162. DOI: 10.1590/1678-9865201932e180162
25. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Empleo y desempleo. Bogotá (COL): DANE [Internet]. [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo
26. Heafala A, Mitchell LJ, Williams LT. Studying the transition from graduate to health practitioner: The Griffith Dietetics Graduate Outcomes Survey. Nurs Health Sci [Internet]. 2021 Sep 1; 23(3):723-732. DOI: 10.1111/nhs.12861
27. Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Observatorio Laboral para la Educación: Ingreso bruto mensual estimado por programa académico [Internet]. Bogotá (COL): MinEducación. Disponible en: http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/ibcestimado-por-programa
28. Sanz-Tolosana E, Oliva-Serrano J. La percepción local del acceso a los servicios de salud en las áreas rurales. El caso del pirineo navarro. An Sist Sanit Navar [Internet]. 2021 Ago 20; 44(2):185-194. DOI: 10.23938/ASSN.0945
29. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Resolución 774 de 2022. Por la cual se reglamenta el Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud [Internet]. Minsalud; 2022 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20774%20de%202022.pdf
30. Ministerio de Salud y de la Protección Social de Colombia. Decreto 351 de 2025. Por el cual se adiciona la Parte 13 del Libro 2 del Decreto 780 del 2016 relativo al Plan Nacional de Salud Rural -PNSR [Internet]. Minsalud; 2025 Mar 7 [citado 2025 Jun 4]. Disponible en: https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=259635
31. Torres-Tovar M. ¿Es posible superar la precariedad laboral de las trabajadoras y los trabajadores del sector salud? Rev Fac Nac Salud Pública [Internet]. 2023 Ago [cited 2025 Jun 4]; 41(3): e354685. DOI: 10.17533/udea.rfnsp.e354685
32. Ajila-Morales AK, Priscila-Méndez E. Seguimiento a graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte del periodo 2009-2014 [Tesis]. Ibarra (ECU): Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud; 2016 [citado 2025 Jun 4]; Disponible en: https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6125/1/06%20NUT%20191%20TRABAJO%20GRADO.pdf

33. Oh Y. The Demand and Supply of Nutritionist Workforce in Korea and Policy Recommendations. Korean J Nutr [Internet]. 2010; 43(5):533-542. DOI: 10.4163/kjn.2010.43.5.533
34. Ferrand S, Onfray MP, Medina MG. Actualización del rol del nutricionista clínico: Estándares de práctica. Rev Chil Nutr [Internet]. 2021 Jun; 48(3):437-446. DOI: 10.4067/s0717-75182021000300437
35. Waaijer CJF, Belder R, Sonneveld H, van Bochove CA, van der Weijden ICM. Temporary contracts: Effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. High Educ [Internet]. 2016 Ago 18; 74(2):321-339. DOI: 10.1007/s10734-016-0050-8
36. Castellacci F, Viñas-Bardolet C. Permanent contracts and job satisfaction in academia: Evidence from European countries. Stud High Educ [Internet]. 2021; 46(9):1866-1880. DOI: 10.1080/03075079.2019.1711041
37. Moya de Sifontes MZ, Bauce GJ. Desempeño profesional de un grupo de egresados de la Escuela de Nutrición y Dietética, Facultad de Medicina, Universidad Central de Venezuela: Período 1981-2001 [Internet]. 2005 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692005000100015
38. U.S. Bureau of Labor Statistics. Education Pays, 2023. Career Outlook. Washington (USA): Department of Labor [Internet]. 2024 [citado 2025 Jun 1]. Disponible en: https://www.bls.gov/careeroutlook/2024/data-on-display/education-pays.htm
39. Dosedel E. Compensation and Benefits Survey 2021. J Acad Nutr Diet [Internet]. 2021 Nov [citado 2025 Ago 31]; 121(11):2314-2331. Disponible en: https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2212267221012582
40. Silvia-Foria AP, González-Argote J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. Infodir [Internet]. 2022 [citado 2025 Jun 1]; (38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200009&lng=es
41. Copperstone C, Camilleri L. Health professionals' continuing education attitudes and experiences in food and nutrition sustainability. Open Health [Internet]. 2024 Dic 16; 5:20230053. DOI: 10.1515/ohe-2023-0053
42. Pertuz-Cruz SL. Concepciones curriculares del Programa de Nutrición y Dietética en la Universidad Nacional de Colombia (1965-2013). Rev Fac Med [Internet]. 2014; 62(Suppl 1):S101-S114. DOI: 10.15446/revfacmed.v62n3sup.38114
43. Blair M, Palermo C, Gibson S, Mitchell L. The Australian and New Zealand dietetics graduate outcomes survey: A cross-sectional study. Nutr Diet [Internet]. 2021; 78(1):70-80. DOI: 10.1111/1747-0080.12609
44. Gallego-Granero E, Fernández-Piedra D, Ortego-Hijarrubia S. Teletrabajo, salud y engagement, tras la Covid-19. Lan Harremanak [Internet]. 2023 Dic 15; (50):264-284. DOI: 10.1387/lan-harremanak.25245
45. Cano-Pita GE. Las TICs en las empresas: Evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. Dom Cien [Internet]. 2018; 24(2):499-510. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313252.pdf
46. Perez H, Neubauer N, Marshall S, Philip S, Miguel-Cruz A, Liu L. Barriers and Benefits of Information Communication Technologies Used by Health Care Aides. Appl Clin Inform [Internet]. 2022 Jan; 13(1):270-286. DOI: 10.1055/s-0042-1743238
47. Torellas-Roman L, Hernandez-Rivas N, Benítez-Brito N. P Perfil público de profesionales que se denominan Dietista-Nutricionista, Dietista, y Nutricionista sin tener la titulación habilitante. Rev Esp Nutr Hum Diet [Internet]. 2020 Jun [citado 2025 Jun 06]; 24(2):165-171. DOI: 10.14306/renhyd.24.2.1016
48. Fernández-de la Parra E. Estudio del intrusismo en la profesión del dietista-nutricionista [Trabajo de Fin de Grado]. Valladolid (ESP): Universidad de Valladolid. 2020 [citado 2025 Jun 5]; Disponible en: https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42164/TFG-M-N2014.pdf?sequence=1