

Problemática, enfoque y estrategias en el apoyo a la formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición

María Ernestina Ardón Q., Mireya Palmieri., Carlos Rosales

INTRODUCCION

El análisis de las restricciones que inciden en el desarrollo de los Recursos Humanos constituye una base necesaria para determinar posteriormente el enfoque y estrategia adecuados para apoyar a los países en la forma más efectiva.

En ese sentido, se presenta un análisis y propuesta relativa al "deber ser" de la Cooperación que prestan los organismos internacionales, en el campo de la salud, alimentación y la nutrición, tanto en formación como en capacitación de Recursos Humanos, a nivel de Centro América y Panamá.

RESTRICCIONES ACTUALES EN LA FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

A. En términos generales, la situación de los recursos humanos en los diversos sectores del aparato gubernamental en Centro América y Panamá se ha caracterizado por la falta de:

1. Planes de formación y capacitación de personal, integrados y enmarcados dentro de las políticas, planes y programas nacionales.
2. Conocimiento comprensivo de la capacidad operativa y nivel de desarrollo de los servicios directos a la población.
3. Integración entre la docencia y el servicio, incluyendo enfoques educacionales no apropiados para las condiciones reales del trabajo y el contexto nacional y local.

4. Preparación adecuada del personal docente a nivel de los centros formadores y ausencia de planificación por "equipos o grupos de trabajo".
5. Conocimiento del rol objetivo de la educación en el contexto de los países, incluyendo sus posibilidades reales de acción y barreras existentes, con énfasis en la educación teorizante sin correspondencia con la práctica.
6. Adecuada cantidad y ubicación de los recursos humanos.
7. Utilización eficiente de los recursos ya existentes.
8. Determinación del tiempo real utilizado en la actualidad y disponible por el personal para cumplir con las tareas y actividades de los distintos programas y proyectos.
9. Carrera administrativa y estímulos para el personal.
10. Sistemas de información sobre recursos humanos que alimenten adecuadamente el proceso de planificación y desarrollo de los mismos.

B. Específicamente en lo relativo a las acciones de recursos humanos en alimentación y nutrición, existen limitaciones que deben ser superadas para fortalecer los programas nacionales.

Dentro de ellas cabe señalar la carencia de:

1. Una visión multicausal del problema alimentario-nutricional y su solución intersectorial en los países de Centro América y Panamá, con la consiguiente ausencia de políticas en alimentación y nutrición, lo cual implica una carencia de orientación en la formación y capacitación de los recursos humanos en esos campos y su expresión en planes y programas que racionalicen los esfuerzos actualmente dispersos.

2. Claridad y compromiso de cada sector de desarrollo, ante la problemática alimentaria y nutricional a nivel de los países.
3. Definición de perfiles de los miembros del equipo interdisciplinario que intervienen en la planificación, integración, organización, desarrollo y evaluación de acciones de alimentación y nutrición en cada sector y nivel de gestión.
4. Pertinencia y agilidad en la toma de decisiones sobre recursos humanos en alimentación y nutrición, en el contexto de los planes nacionales de desarrollo, los planes de alimentación y nutrición, planes y programas sectoriales y de las unidades ministeriales de recursos humanos y escuelas formadoras que tienen la responsabilidad de normar y/o desarrollar la acción educativa.
5. Ejecución de actividades de formación y desarrollo de recursos humanos en alimentación y nutrición enmarcadas en un proceso de planificación integral y permanente, con excesiva verticalidad y centralización de las decisiones, los recursos, la información, el conocimiento y la acción educativa.
6. Coordinación intra e inter programática y sectorial en el proceso de formación y desarrollo de recursos humanos en lo alimentario nutricional, lo que conlleva duplicidad de esfuerzos, subutilización de los recursos, falta de dirección de dicho proceso y preparación inadecuada del personal. La falta de coordinación afecta negativamente.
 - a. Lo conocimientos y conductas sobre alimentación y nutrición, tanto a nivel de escuelas formadoras como de personal en servicio de los diversos sectores.
 - b. La integración del componente de alimentación y nutrición, en las acciones de supervisión y evaluación de alumnos y personal.
 - c. La coherencia entre los planes y proyectos de apoyo externo y los programas nacionales de base, con desfase entre las necesidades de la comunidad teóricamente percibida y prácticamente atendida.
 - d. La integración de las acciones de alimentación y nutrición dentro del sistema regular de formación y capacitación de recursos humanos en salud y otros sectores.Así mismo se observa:
 7. Contradicción entre los enfoques, las normas, las tareas y los instrumentos que aplican las distintas unidades y programas de una misma institución y proyectos de apoyo.
 8. Escasa o nula diversificación y/o utilización de estrategias y metodologías educacionales apropiadas para distintos contextos.
 9. Evaluación incompleta o inexistente de las acciones de

formación y capacitación de los recursos humanos.

El análisis de los problemas discutidos constituye la base para la propuesta que se presenta a continuación.

FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

A. Conceptualización de la Formación y Capacitación de Recursos Humanos en Alimentación y Nutrición

Por formación se entiende la acción que realizan los Institutos de Investigación y Docencia, las Universidades, Escuelas Técnicas, Escuelas Secundarias, Primarias y Preescolares, inscritas en la educación formal, dentro de un marco académico, en el cual la acción de la Educación Alimentaria Nutricional tiene ubicación dentro de un pensum, con características de especialidad o no, en el campo de la alimentación, nutrición y salud.

Por capacitación se entiende la acción educativa desarrollada en los sectores Salud, Agricultura, Educación, Trabajo, Desarrollo y Planificación, cuyo propósito es actualizar al personal en servicio, en función de su desempeño laboral relacionado con la salud, la alimentación y la nutrición. La capacitación incluye el quehacer de instituciones formadoras con propósitos de actualización, así como apoyo educativo al personal en servicio, preferentemente en el marco de educación permanente.

B. Finalidad y Objetivos de Apoyo a la Formación y Capacitación de Recursos Humanos en Alimentación y Nutrición

1. Finalidad

La finalidad de la formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición es contribuir al mejoramiento del estado nutricional de la población de Centro América y Panamá.

En ese sentido, dicha finalidad guía y condiciona los objetivos que la Cooperación en ese campo debe alcanzar, así como el enfoque y estrategias que contribuyan al logro de los objetivos que se establezcan.

2. Objetivos

Entre los objetivos que la cooperación de las agencias debería incluir en esta área, se encuentran:

- a. Colaborar en la determinación de las necesidades y prioridades de recursos humanos en alimentación y nutrición y en la programación de su desarrollo a nivel de los Países.
- b. Apoyar la formación de personal profesional, técnico y auxiliar en aspectos de alimentación y nutrición.
- c. Colaborar en la capacitación en nutrición y alimentación del personal en servicio en los diferentes sectores.
- d. Apoyar el desarrollo de programas de especialización

en los campos de Alimentación, Nutrición y Salud en un enfoque de desarrollo integral.

- e. Apoyar el desarrollo de componentes de alimentación y nutrición en programas de Educación Permanente en los diversos sectores.

C. Prioridades

Se considera que la prioridad en el apoyo técnico a la formación y capacitación de recursos humanos la debe constituir:

1. Por institución

- a. Los centros y programas de investigación y docencia superior en el campo de la salud, la alimentación y la nutrición.
- b. Las escuelas formadoras de personal de salud, agricultura y educación a nivel universitario y técnico.
- c. Las entidades y programas estatales responsables de orientar la educación pre-primaria, primaria y media, con componentes curriculares de alimentación y nutrición.
- d. Las escuelas y programas de nutrición a nivel universitario en pre y post grado y técnico superior.
- e. Los planes, programas y actividades que contribuyan a la solución de problemas de alimentación y nutrición dentro de un enfoque orientado a la satisfacción de necesidades básicas.
- f. Las instituciones que desean implementar o reforzar el componente de alimentación y nutrición en programas de educación permanente.

2. Por funcionario

- a. El personal responsable de la conducción de programas, actividades y tareas de alimentación y nutrición en docencia y servicio.
- b. El personal que cumple un rol multiplicador comprobado en función de su desempeño laboral en docencia y asistencia, con compromiso explícito con el país, y/o institución, para aplicar los conocimientos adquiridos.
- c. El personal de servicio en programas, actividades y/o equipos con enfoque interdisciplinario principalmente en los niveles regional y local.

D. Estrategias

La formación y capacitación de recursos humanos debe estar centrada en el apoyo a los países, tendiente a la autonomía y desarrollo de sus propios servicios y recursos humanos, los cuales contribuyan a mejorar la alimentación, nutrición y salud integral de la población.

En tal sentido, el quehacer debe estar enmarcado en las siguientes estrategias:

1. Integralidad

El apoyo a los recursos humanos se debe integrar a procesos, programas e instancias institucionales nacionales, contribuyendo a optimizar las acciones encaminadas a mejorar el desempeño del personal como medio para fortalecer la prestación de servicios.

En tal sentido, las acciones de las instituciones internacionales se deben realizar en calidad de apoyo a los planes y programas nacionales que los países de Centro América y Panamá desarrollan en forma regular, con énfasis en esfuerzos dirigidos al apoyo de iniciativas que privilegian una visión integral de la atención en salud, alimentación y nutrición.

2. Movilización de recursos nacionales

Los países de Centro América y Panamá cuentan con expertos en alimentación y nutrición, planificación, investigación, tecnología y educación. Dado esto, las instituciones internacionales deben intensificar el apoyo para lograr una efectiva movilización de los recursos humanos intrapaís, como parte de su contribución al desarrollo, a nivel nacional e institucional, y a la coordinación intra e inter niveles y sectores.

3. Cooperación técnica entre países en desarrollo

En función de las necesidades prioritarias en cada país, se debe apoyar las iniciativas tendientes a propiciar el intercambio de expertos, en el entendido de que la capacidad existente entre países es complementaria y susceptible de optimizar mediante la identificación, acción asesora y coordinación por parte de agencias internacionales.

4. Horizontalidad

El apoyo de las instituciones internacionales debe centrarse en el fortalecimiento de la capacidad de gestión de los países de la subregión a través del fomento de la horizontalidad de las acciones, en términos de que las necesidades y propuestas de acción para resolverlas emanen cooperativamente del personal nacional responsable de las acciones relativas a alimentación y nutrición, en los distintos niveles de las instituciones formadoras y de servicio.

5. Descentralización y sistemas locales de salud

El apoyo a la descentralización progresiva de las acciones educacionales incluye la promoción, monitoreo y evaluación de las mismas, incrementando aquellas desarrolladas en los países, y priorizando la programación, ejecución y evaluación local de los programas y actividades.

Para ello la acción de las instituciones internacionales, en formación y capacitación en alimentación y nutrición, debe contribuir a la definición de metas y logros factibles desde el nivel local en términos del apoyo para dominio de conocimientos, logro de actitudes positivas y desarrollo de

destrezas indispensables, con el propósito de que el personal brinde un servicio adecuado en lo alimentario nutricional, dentro de una concepción integral de la salud y el desarrollo humano.

6. Educación permanente

Especial énfasis se debe otorgar al apoyo de la educación alimentaria-nutricional del personal a través de acciones de bajo costo y alta efectividad, tales como la integración de lo alimentario-nutricional dentro de los planes de estudios, y el desarrollo de los programas de educación permanente en los distintos sectores e instituciones, minimizando la atomización existente y promoviendo la integralidad y sistematicidad de las acciones en apoyo a los recursos humanos.

7. Integración de la docencia y el servicio

Se debe apoyar el fortalecimiento y la integración de los esfuerzos docentes con los asistenciales, optimizando el uso de los recursos existentes y la formación del recurso en el contexto de su desempeño como alternativa para mejorar la congruencia entre el estudio y el trabajo en el campo de la alimentación, la nutrición y la salud.

8. Control de calidad de la acción educativa

En todas las actividades de apoyo a formación y capacitación desarrolladas y/o promovidas por instituciones internacionales de asistencia técnica, deberán aplicarse procedimientos e instrumentos evaluativos que permitan determinar con mayor exactitud los cambios ocurridos como resultado de la participación del personal en las mismas, así como la calidad del proceso educativo. Se debe evaluar también, el cambio ocurrido en la prestación del servicio, asociado a capacitación y formación de sus funcionarios.

9. Multisectorialidad y trabajo en equipo

Se debe prestar apoyo a las iniciativas de los sectores agricultura, educación, salud y planificación, priorizando aquellas acciones multisectoriales en las que participan equipos multidisciplinarios en la gestión de programas, actividades y tareas institucionales que se desarrollan en los diversos sectores en el campo alimentario-nutricional.

10. Trabajo colaborativo

Deberá aumentar el énfasis al trabajo colaborativo entre universidades, escuelas técnicas superiores, centros de investigación, unidades de formación y desarrollo de recursos humanos gubernamentales y grupos comunitarios organizados, enfatizando el apoyo al proceso enseñanza aprendizaje e investigación científica.

11. Ejes programáticos

Los componentes educativos de la cooperación técnica de las agencias deben apoyar a los países a través de ejes programáticos que faciliten el ordenamiento de los recursos

destinados a reforzar acciones nacionales en lo alimentario nutricional. Por ejemplo, ejes de apoyo a: programas de educación permanente en docencia y servicio, programas de salud materno-infantil, programas escolares, programas de enfermedades crónicas, servicios de alimentación y dietética institucional, programas de fortificación de alimentos, aumento de la disponibilidad y calidad de los alimentos, programas de atención a desplazados y en situaciones de emergencia.

12. Metodología educativa apropiada

La metodología educativa deberá priorizar la realidad de los países y las comunidades, partiendo de principios y actitudes científicos y humanizantes. Se deben considerar los recursos disponibles a nivel de instituciones y la comunidad, así como los objetivos de la atención a la población en cada sector y nivel. Asimismo, deberá adecuarse al contexto en el cual se desempeña el personal en formación o actualización.

Por último y de acuerdo al desarrollo del proceso de la integración del componente de alimentación y nutrición a las actividades de actualización del personal en servicio, deben fortalecerse las estructuras permanentes de los países, como el mecanismo necesario para desarrollar el recurso humano en función del servicio, en las instituciones comprometidas con el mejoramiento de la situación nutricional de la población.

REFERENCIAS

1. Amador, M., Peña, M., Ricardo, J., Castillo, L. Estrategia para la formación de recursos humanos en ciencias básicas biomédicas. *Educ. Med. Salud* 18: 195, 1984.
2. Baquero, Angel J., Quinteros, G. Adiestramiento médico en el hospital regional. *Educ. Med. Salud*, 14: 241, 1980.
3. Barreira, I., Puntel de Almeida, M.C. La investigación en enfermería como instrumento de cambio en la práctica y en la formación de recursos humanos. *Educ. Med. Salud*, 19(3): 313, 1985
4. Bianco M., Sonis A. Recursos humanos en salud de la Argentina. *Educ. Med. Salud* 20(3): 323, 1986.
5. Castro Miranda, O. Recursos humanos en salud de Cuba. *Educ. Med. Salud* 20(3): 375, 1986.
6. Delgado, H.L., Valverde, V., Angel, L.O. Acerca de las necesidades de adiestramiento de personal de salud y nutrición en países en desarrollo. *Educ. Med. Salud* 17(1): 54, 1983.
7. De Moraes Novaes, H., Ferreira, J.R. Adiestramiento en gerencia de instituciones de salud. *Educ. Med. Salud* 14(4): 407, 1980.
8. Ferreira, J.R. Formación de recursos humanos para la medicina del año 2000. *Educ. Med. Salud* 17(1): 54, 1983.
9. Fulop. La capacitación de un profesor. *Educ. Med. Salud* 14(2) 215, 1980.
10. Galán Morera, R., Gross, C. Recursos humanos en salud de Colombia. *Educ. Med. Salud* 20(3): 375, 1986.

11. Guerra de Macedo, C. Política de recursos humanos en salud. *Educ. Med. Salud* 20(4):415, 1986.
12. Haddad, J., De Canales, F.H. Capacitación de personal para la meta de salud para todos en el año 2000 y la estrategia de atención primaria: una propuesta metodológica. *Educ. Med. Salud* 17(1):69, 1983.
13. Política de recursos humanos para la salud: una propuesta para su formación. *Educ. Med. Salud* 18(4):419, 1984.
14. Hatch, T.O. Health human resources in the United States of America. *Educ. Med. Salud* 20(3):388, 1986.
15. Hgu, D., Lovelace, J.C. Health human resources in Canada. *Educ. Med. Salud* 20(3):351, 1986.
16. INCAP. Propuesta de política de formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición. Guatemala, Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá, Coordinación de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos, 8pa (Mimeografiado), 1988.
17. Meyer, A.T. Formación de personal auxiliar. *Educ. Med. Salud* 14(1):95, 1980.
18. Ministerio de Salud Pública de Cuba, Ministerio de Salud de Nicaragua y Organización Panamericana de la Salud. Cooperación científica y técnica entre países en desarrollo. Formación de personal auxiliar y técnico medio en salud. *Educ. Med. y Salud* 20(2):141, 1986.
19. OPS. Actividades de desarrollo de recursos humanos de la OPS. *Educ. Med. Salud* 14(4):423, 1980.
20. OPS, El desarrollo de recursos humanos y la investigación. *Educ. Med. Salud* 15(3):302, 1981.
21. Las Condiciones de Salud de las Américas, 1981-1984. Publicación Científica No. 500. Volumen II. Washington, D.C., 1986.
22. Declaration of principles. Washington, D.C., Organización Panamericana de la Salud, 1982.
23. Educación Continua: Guía para la organización de programas de educación continua para el personal de salud. Washington, D.C. OPS. 74 p, 1978.
24. Salud para todos en el año 2000. Plan de Acción para la instrumentación de las estrategias regionales. Washington, D.C., Organización Panamericana de la Salud. Documento No. 1, 1982, 1986.
25. OPS/OMS. Reunión interregional sobre desarrollo de recursos humanos. *Educ. Med. Salud*, 18(4):450, 1984.
26. Estado actual de los proyectos subregionales en el área de mejoramiento de la situación alimentaria y nutricional. I Reunión del Sector Salud y I de Directores Generales de Salud y Jefes del Area Médica de los Institutos de Seguridad Social de Centro América y Panamá. Documento de trabajo RESSCAP/I/85. San Salvador, El Salvador, 26 al 30 de agosto de 1985.
27. Estrategia de gestión para la utilización óptima de los recursos de la OPS/OMS en apoyo directo de los países miembros. Guatemala, Organización Panamericana de la Salud, Documento mimeografiado, 1986.
28. Extensión de la cobertura de servicios de salud con las estrategias de atención primaria y participación de la comunidad. Resumen de la situación en la región de las Américas. Washington, D.C. OPS. 69 p. 1978.
29. Informe sobre los proyectos subregionales del área 4: Mejoramiento de la Situación Alimentaria y Nutricional en Centro América y Panamá. XXIX Reunión de Ministros de Salud Pública. XIV de Directores Generales de Salud de Centro América y Panamá. Guatemala, 24 al 26 de agosto de Documento de trabajo RESSCAP/29/T.V. (2)/84. 1984.
30. Salud para todos en el año 2000. Estrategias. Washington, D.C., Organización Panamericana de la Salud. Documento Oficial No. 173, 1980.
31. OPS/OMS/PASCAP/INCAP/UNICEF. Apoyo a los recursos humanos dentro del plan subregional de supervivencia infantil. Documento No. 1, 19 p. 1986.
32. Apoyo a los recursos humanos dentro del plan subregional de supervivencia infantil. Documento No. 2, 26 p. 1986.
33. Apoyo a los recursos humanos dentro del plan subregional de supervivencia infantil. Guía metodológica para el sector académico. Análisis retrospectivo de la enseñanza materno-infantil. Documento No. 3: 35 p. 1986.
34. Apoyo a los recursos humanos dentro del plan subregional de supervivencia infantil. Guía metodológica para el sector Asistencial. Subprograma de apoyo a la Educación Permanente. Documento No. 4, 19 p. 1986.
35. OPS/OMS/WFME/Ministerio de Salud/Universidad Autónoma y Académica de Ciencias Médicas de México. Conferencia sobre distribución de recursos humanos en salud. *Educ. Med. Salud* 20(1):114, 1986.
36. Passos Nogueira, R., Brito, P. Recursos humanos en salud de las Américas. *Educ. Med. Salud* 20(3):295, 1986.
37. Peña Campos, F.M. Puente Iriarte, A. Formación de personal de enfermería para la atención de salud a la comunidad. *Educ. Med. Salud*, 14(1):41. 1980.
38. Reseña. Formación de técnicos medios de salud en la América Latina. *Educ. Med. Salud* 14(1):108, 1980.
39. Rodríguez, M.I., Villarreal, R. La administración del conocimiento. Lo biológico y lo social en la formación del personal de salud en América Latina. *Educ. Med. Salud* 20(4):424, 1986.
40. Stulhman, L., Codina, F. Investigación sobre personal de salud: análisis de prioridades y orientaciones de políticas. *Educ. Med. Salud* 19(1):1, 1985.
41. Vidal, C.A. Consideraciones sobre la formación de personal de salud y el programa de libros de texto de la OPS. *Educ. Med. Salud* 14(2):211, 1980.
42. El desarrollo de recursos humanos en las Américas. *Educ. Med. Salud* 18(2):113, 1984.
43. El desarrollo de recursos humanos y el plan de acción. *Educ. Med. Salud* 18(2):113, 1984.