

Censo Nacional de Profesionales en Nutrición. Resultados de 2023

National Census of Nutrition Professionals: 2023 Findings

Mgtr. Barbero Liliana¹, Lic. Rodríguez Yanina Lorena², Lic. Cáceres Ana María², Lic. Malavasi María Celeste², Lic. Barbieri Laura Emilce², Mgtr. Bruveris Ana Paula², Lic. Canziani, Cristian¹

¹Observatorio de Profesionales de la Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (FEPUC), Argentina.

²Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRN), Argentina.

Resumen

Se presenta un conjunto de resultados obtenidos a partir del segundo Censo Nacional de profesionales en Nutrición llevado a cabo en el año 2023. En particular, se abordan los datos destinados a caracterizar al colectivo de profesionales de nutrición de Argentina integrado por Lic. en Nutrición, Nutricionistas, Nutricionistas-Dietistas y Dietistas.

Se tuvo en cuenta una primera dimensión sociodemográfica y académica relativa a la distribución territorial, el grado de formación, las condiciones de género y las diferencias etarias; una segunda instancia abocada a elementos profesionales y laborales del trabajo remunerado, a partir de aspectos como los modos de contratación, tiempo de empleo y ámbitos de desempeño; una tercera segmentación correspondiente al trabajo no remunerado, integrada por las tareas de cuidado y actividades llevadas a cabo en contextos voluntarios; y por último, una distinción de los niveles de expectativas, de acuerdo a la realización profesional, ingresos y acceso a oportunidades laborales. La posibilidad de establecer una descripción detallada y amplia del conjunto de nutricionistas, implica a su vez abrir una serie de interrogantes y análisis de discusión en torno a las problemáticas emergentes. Así, el trabajo expone un abanico de discusiones que retoman las dimensiones de los resultados para plantear reflexiones y desafíos propios de una profesión feminizada y joven, que al mismo tiempo evidencia una fuerte inserción en el mercado laboral con una tasa alta de subempleo. Esto supone, asimismo, analizar la carga horaria del trabajo no remunerado de acuerdo con la distinción de género, como así también el reconocimiento de los problemas profesionales vinculados a las oportunidades laborales, los bajos honorarios y el acceso a la capacitación de posgrado, en virtud de la diferencia etaria. En su conjunto, el artículo no solo brinda un diagnóstico específico, sino también una lectura analítica que pretende servir a la toma de decisiones pertinentes al conjunto profesional de nutricionistas.

Palabras clave: Censos; Nutricionistas; Condiciones de trabajo; Trabajo remunerado y no remunerado; Feminización de la profesión; Mercado de trabajo en salud.

Abstract

This article presents a set of findings from the second National Census of Nutrition Professionals conducted in 2023. Specifically, it examines data aimed at characterizing the nutrition workforce in Argentina, composed of Dietitians, Nutritionists, Licensed Nutritionists, and Dietitian-Nutritionists.

The analysis considered a first sociodemographic and academic dimension, including territorial distribution, educational level, gender composition, and age-related differences; a second dimension focused on professional and labor characteristics of paid work, such as employment arrangements, duration of employment, and work settings; a third dimension addressing unpaid work, encompassing caregiving tasks and activities carried out in volunteer contexts; and lastly, a dimension assessing levels of expectations regarding professional fulfillment, income, and access to employment opportunities. Providing a detailed and comprehensive description of the nutrition workforce also leads to a series of questions and discussions regarding emerging issues. Accordingly, the article outlines a range of discussions that revisit these dimensions to reflect on the challenges of a young and highly feminized profession that, despite strong participation in the labor market, shows high levels of underemployment. This additionally requires analyzing the burden of unpaid work by gender, as well as recognizing professional challenges related to employment opportunities, low remuneration, and access to postgraduate training across age groups. Overall, the article offers not only a specific diagnostic overview but also an analytical perspective intended to support informed decision-making relevant to the nutrition profession.

Keywords: Censos; Nutritionists; Working Conditions; Paid and Unpaid Work; Profession Feminization; Health Labor Market.



DIAETA es propiedad de la Asociación Argentina de Licenciados en Nutrición y mantiene la propiedad intelectual.

ISSN 0328-1310

ISSN 1852-7337 (En línea)

Contacto:
Liliana Barbero,
barberolili@gmail.com;
observatorio@fepuc.org.ar

Recibido: 02/09/25.
Envío de revisiones al autor:
26/10/25.
Recepción versión corregida:
13/11/25.
Aceptado en su versión
corregida: 29/11/25.

Declaración de conflicto de intereses: las personas autoras de esta publicación declaran no tener conflictos de intereses con la industria alimentaria, farmacéutica y/o nutroterapéutica.

Fuente de financiamiento:
el estudio fue financiado con aportes de la Federación Argentina de Graduados en Nutrición.

Este es un artículo open access licenciado por Creative Commons Atribución/Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC BY-NC-SA 4.0. Para conocer el alcance de esta licencia, visita <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>



Indizada en LILACS, SciELO y EBSCO; catálogo del sistema LATINDEX. Incorporada al Núcleo Básico Revistas Científicas Argentinas, CONICET

Introducción y objetivos

En 1996, la Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRAN) realizó el Primer Censo Nacional de Graduados en Nutrición, cuyos resultados fueron publicados en 1996 (1). En el año 2022, en el marco de la 74º Asamblea Anual Ordinaria de FAGRAN, el Consejo Federal resolvió por unanimidad, la ejecución del segundo Censo Nacional de profesionales en Nutrición. Este fue estructurado en dos fases complementarias: la primera, orientada a la descripción institucional de las entidades que conforman la Federación; y la segunda, destinada a la caracterización de profesionales de nutrición del país.

El censo fue llevado a cabo por el Observatorio de Profesionales (OP) de la Federación de Entidades Profesionales Universitarias de la Provincia de Córdoba (FEPUC) a pedido de la FAGRAN y los resultados de cada etapa se sistematizaron en dos documentos que fueron entregados a las entidades participantes.

La presente publicación sintetiza el análisis de la segunda etapa del Censo, cuyo objetivo fue describir las características demográficas, distribución territorial, condiciones laborales, incluyendo el trabajo remunerado y no remunerado, y condiciones socioeconómicas de las y los profesionales en nutrición de la República Argentina integrado por Lic. en Nutrición, Nutricionistas, Nutricionistas-Dietistas y Dietistas. Se espera que los resultados obtenidos constituyan un insumo relevante para la toma de decisiones por parte de actores clave, tales como los Colegios y Asociaciones profesionales, Ministerios de Salud y Universidades. Asimismo, se espera que los hallazgos orienten la planificación y ejecución de políticas y estrategias destinadas a mejorar las condiciones laborales, ampliar las oportunidades de formación continua y fortalecer el compromiso colectivo para la jerarquización de la profesión.

Materiales y método

El estudio se desarrolló bajo una metodología cuantitativa, con diseño censal y alcance nacional. El universo de interés estuvo constituido por los y las 16.507 profesionales en nutrición matriculadas/os y/o asociadas/os en las entidades miembro de FAGRAN (14 Colegios y 10 Asociaciones) según la información relevada en la primera etapa de caracterización de dichas entidades (2). El operativo censal abarcó todo el territorio nacional, incluyendo las 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Las dimensiones estudiadas fueron:

- **Características sociodemográficas y académicas.** En cuanto a los aspectos sociodemográficos se recabó información principalmente vinculada a la edad, y el género. En relación a aspectos académicos, se preguntó sobre formación de grado y formación posgrado.
- **Características laborales y profesionales.** Entre las características laborales se indagó sobre la entidad emisora de la matrícula y vigencia de la misma,

Barbero, Liliana.
Mgtr. en Salud Materno Infantil, Coordinadora del Observatorio de Profesionales de la Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (FEPUC). Consultora académica de proyectos SECYT, Escuela de Nutrición. FCM. UNC.
ID 0009-0000-7573-4787.

Canziani, Cristian.
Lic. en Sociología. Consultor en el Observatorio de Profesionales de la Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (FEPUC) y otras organizaciones sociales. Director del Centro de estudios sociales, políticos y de mercado (CORINTO). Docente en la Universidad Católica de Córdoba.
ID 0000-0002-1161-1400

Rodríguez, Yanina Lorena.
Universidad Católica de Cuyo; Ministerio de Salud de la provincia de San Juan. Secretaria de Acción y Previsión Social de la Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRAN).
ID 0009-0000-0709-0166.

Cáceres, Ana María.
Diplomada en Gestión y Control de Políticas Públicas. Auditora en el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI)- Presidenta de la Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRAN).
ID 0009-0005-9988-0099.

Malavasi, María Celeste.
Diplomada en Nutrición y Salud Pública. Consultora para UNICEF LACRO. Secretaria Adjunta de la Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRAN).
ID 0009-0000-0211-3891.

Barbieri, Laura Emilce.
Especialista en Docencia Universitaria, Docente en la Universidad Nacional de José C Paz (UNPAZ), Nutricionista en Obra Social de Empleados de Comercio (OSECAC). Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRAN).
ID 0009-0006-0045-4696.

Bruveris, Ana Paula.
Subsecretaría de Salud, Ministerio de Salud, Provincia del Neuquén. Docente de la Universidad Nacional del Comahue. Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRAN).
ID 0009-0004-8543-4920.

Como citar:
Barbero, L. y col. Censo Nacional de Profesionales en Nutrición. Resultados de 2023. DIAETA (B.ARIES) 2025; 43: e2504311

distribución de la matrícula a nivel provincial y regional, matrículas compartidas por jurisdicción. Con respecto al nivel de actividad laboral, se preguntó sobre la actividad dentro y fuera de la profesión, desempleo con búsqueda activa, subempleo horario, jubilación con y sin actividad en la profesión, actividad ad-honorem, pluriempleo, horas destinadas al trabajo remunerado y sobreocupación horaria.

- **Características del trabajo remunerado.** En esta dimensión se recabó información sobre la modalidad de contratación¹, lugar donde trabaja, actividades profesionales que desarrolla, afiliación gremial o sindical, participación en puestos de dirección o jefatura. Ingresos: individual, familiar, principal sostén del hogar (PSH), participación en trabajo remoto y en el extranjero, obligaciones profesionales y seguridad social.
- **Características del trabajo no remunerado².** Tareas del hogar, de cuidado y voluntarias.
- **Nivel de expectativas cubiertas con la profesión.** Se preguntó sobre expectativas en términos de realización profesional, de niveles de ingresos profesionales y de acceso a oportunidades laborales.

Se utilizó como instrumento de recolección un cuestionario semiestructurado digital desarrollado en la plataforma LimeSurvey (versión 4.2.5 - Compilación 200526). El flujo del mismo fue guiado de manera automática y se visualizaban sólo las opciones de respuesta disponibles para cada caso, lo que facilitó y agilizó las respuestas. Éstas fueron autoadministradas sin seguimiento de los casos, no hubo retroalimentación inmediata.

Para realizar un ajuste del cuestionario, medir dificultades y tiempos de aplicación, se realizó una prueba piloto con participación de todas las entidades de FAGRAN. Esto permitió identificar aquellas preguntas que necesitaban aclaración, facilitando la realización de ajustes previo a poner en marcha el operativo censal.

La técnica de recolección de datos fue de tipo censal, con cobertura simultánea en todo el país a través de la difusión universal del cuestionario mediante los canales institucionales de comunicación de las entidades miembro de FAGRAN. La participación fue voluntaria y la información se obtuvo de aquellas personas que respondieron la encuesta entre el 15 de junio y el 15 de agosto de 2023. La distribución del cuestionario se efectuó mediante redes sociales, correo electrónico, páginas web y WhatsApp de FAGRAN y sus entidades, utilizando la técnica de “bola de nieve”.

La participación en el estudio requirió de la aceptación de un consentimiento informado electrónico, mediante el cual se informaba el carácter voluntario de la participación y la confidencialidad de las respuestas. Los datos fueron tratados de forma anónima y confidencial, conforme a la Ley N° 17.622 (Secreto estadístico) y la Ley N° 25.326 (Protección de datos personales). El operativo cumplió las normas éticas internacionales de ICC/ESOMAR y los datos se almacenaron con acceso restringido al equipo de investigación.

Los datos se procesaron y analizaron utilizando el software SPSS (IBM SPSS Statistics, versión 25.0). La lectura de los datos buscó describir

1. En este estudio se identificaron categorías de empleo asociadas al contexto de las y los trabajadores profesionales y las modalidades de contratación de sus servicios profesionales, los que no necesariamente se identifican con la variable “categoría ocupacional” definida por la Encuesta Permanente de Hogares de INDEC. Dichas categorías son excluyentes entre sí, independientemente de que la actividad se desarrolle en el sector público, privado o de las organizaciones de la sociedad civil o no gubernamentales.

2. A los fines de este censo se consideró “trabajo no remunerado” a las actividades productivas realizadas en el ámbito del hogar, destinadas a brindar servicios tanto para las propias personas integrantes del hogar, como a otros hogares o la comunidad, incluyendo trabajo voluntario, conforme a la definición del INDEC en la Encuesta sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2022).

el comportamiento de las variables a través de las medidas de tendencia central, intervalos de confianza y distribución de frecuencias según sus categorías. El análisis descriptivo de los datos incluyó la confección de tablas de distribución de frecuencias y gráficos, y el cálculo de las medidas resumen pertinentes (media y desvío estándar) según la naturaleza de las variables.

Resultados

El Censo Nacional de Profesionales en Nutrición 2023 logró la participación de 9.721 profesionales, equivalentes al 59% del universo de interés. La distribución de las y los profesionales censadas/os por provincia se muestran en la Tabla 1 donde se observa una representación

Tabla 1. Distribución del universo de matriculados y asociados a entidades FAGRAN y casos efectivos relevados por provincia.

Provincia	Total matriculadas/os -asociadas/os en la entidad (dic. 2022)	Distribución del universo	Total casos efectivos*	Distribución de la muestra final
Buenos Aires	6483	39,3%	2270	23,4%
CABA	280	1,7%	890	9,2%
Catamarca	175	1,1%	134	1,4%
Chaco	338	2,0%	189	1,9%
Chubut	39	0,2%	132	1,4%
Córdoba	2628	15,9%	1600	16,5%
Corrientes	37	0,2%	200	2,1%
Entre Ríos	722	4,4%	300	3,1%
Formosa	101	0,6%	169	1,7%
Jujuy	197	1,2%	161	1,7%
La Pampa	175	1,1%	125	1,3%
La Rioja	203	1,2%	123	1,3%
Mendoza	119	0,7%	337	3,5%
Misiones	635	3,8%	372	3,8%
Neuquén	74	0,4%	220	2,3%
Río Negro	288	1,7%	222	2,3%
Salta	583	3,5%	452	4,6%
San Juan	142	0,9%	287	3,0%
San Luis	76	0,5%	283	2,9%
Santa Cruz	54	0,3%	112	1,2%
Santa Fe	2521	15,3%	881	9,1%
Santiago del Estero	147	0,9%	69	0,7%
Tierra del Fuego	70	0,4%	76	0,8%
Tucumán**			80	0,8%
Asociados a AADYND***	420	2,5%		
Del resto del país				
Fuera de Argentina			37	0,4%
Total	16507	100%	9721	100%

*En algunas provincias el relevamiento superó en cantidad de casos a los indicados por el universo de las Asociaciones Profesionales vinculadas a FAGRAN, dado que la afiliación en ellas es voluntaria, esto significa que respondieron nutricionistas que tienen matrícula emitidas por los Ministerios provinciales o nacionales.

** El Colegio de Nutricionistas de Tucumán no estaba participando de FAGRAN al momento del Censo.

*** Los afiliados de AADYND que no correspondían a CABA se incluyeron en la totalidad del universo.

territorial similar a la del universo, lo que respalda la representatividad de los resultados a nivel nacional y regional.

Los resultados se presentan organizados según las variables analizadas. Para el análisis de la actividad laboral se consideraron las y los 8.320 profesionales en ejercicio con trabajo remunerado.

Características sociodemográficas y académicas

El colectivo profesional de nutricionistas es un conjunto amplio y heterogéneo que puede ser distinguido por algunas aproximaciones sociodemográficas y académicas de primera instancia. En este aspecto, se pudieron encontrar rasgos diferenciales entre los que se destacaron el género, la edad, la disposición educativa y el reparto territorial, elementos que funcionaron como ordenadores para la caracterización particular.

En este marco, se pudo notar que el 95,7% del conjunto estaba compuesto por mujeres, el 75% tenía menos de 44 años, el promedio de edad fue 38 años y una mediana de 36 años, [primer cuartil (C1) de 31 y tercer cuartil (C3) de 43 años]. Es decir, se trató de un grupo feminizado y joven.

Por su parte, si se tiene en cuenta la titulación, el 98% alcanzó el grado académico de Lic. en Nutrición; sin embargo, con diferencias por rango de edad, entre >60 años, el 17% poseía el título de Nutricionista-Dietista. El 57% egresó de las universidades públicas, mayoritariamente de las universidades nacionales de Córdoba y de Buenos Aires. A su vez, un 16% indicó haber realizado otras carreras de grado o tecnicaturas. En cuanto a la formación de posgrado, la mitad de la población había completado o se encontraba cursando estudios de posgrados o cursos de capacitación continua, en menor medida carreras como Especializaciones y/o Maestrías. Un 2,3% refirió haber finalizado o haber estado cursando un Doctorado como titulación máxima. No

obstante, un 45% no tenía carrera de posgrado o no había cursado instancias de formación profesional continua.

Se hizo relevante visibilizar la concentración de profesionales nutricionistas del país en cuatro provincias: Buenos Aires (23,4%), Córdoba (16,5%), Ciudad Autónoma de Buenos Aires (9,2%)³, Santa Fe (9,1%). En orden decreciente le siguieron Salta (4,6%), Misiones (3,8%), Mendoza (3,5%) y Entre Ríos (3,1%) como se observa en la tabla 1. La región patagónica fue la que concentró la menor cantidad de profesionales (7,8%).

Características profesionales y condiciones laborales del trabajo remunerado

Las características sociodemográficas generales repercuten en el registro profesional y laboral vinculado a la nutrición. Al igual que en las consideraciones del colectivo general, aquí se trata también de situaciones y posiciones diversas en torno a factores como la matrícula, tiempo de empleo, modos de contratación, ámbitos de desempeño y diferencias de ingreso.

El 98% de quienes trabajaban en la profesión afirmaron contar con matrícula profesional para la habilitación del ejercicio. Los colegios profesionales fueron los responsables de otorgar el 73% de estas matrículas, lo que guarda relación con las potestades delegadas de las provincias. Se observó que un 13% de profesionales poseía doble matriculación, es decir otorgada por dos jurisdicciones, principalmente combinando la matrícula otorgada por el Colegio Profesional, con otra matrícula otorgada por algún Ministerio, ya sea Provincial o Nacional.

Respecto al nivel de actividad laboral, el 90% de quienes respondieron la encuesta realizaba

3. Hay que considerar que CABA no cuenta con Colegio, y que la única asociación que integraba FAGRAN, a la fecha del estudio era AADYND. Dada la modalidad de recolección de datos, en esta ciudad se lograron encuestar a más personas que las vinculadas a la asociación.

alguna actividad remunerada y el 85,6% trabajaba en la profesión, incluyendo al 1,2% que aún, acogiéndose a los beneficios de la jubilación continuaban trabajando. Por su parte, el desempleo abierto fue del 3,6%, dato que representó a la población que no estaba trabajando, pero buscaba empleo activamente. Cabe destacar que el promedio diario de horas dedicadas al trabajo remunerado ascendió a $6,6 \pm 2,95$ horas, dando cuenta de una importante dispersión en las jornadas laborales del sector.

El 39% cumplía una jornada entre 7 y 9 horas; mientras que un 14% trabajaba 10 horas o más al día. A esto se agregó que una quinta parte de nutricionistas que se desempeñaban en la profesión indicaron que también brindaban servicios profesionales *ad honorem*.

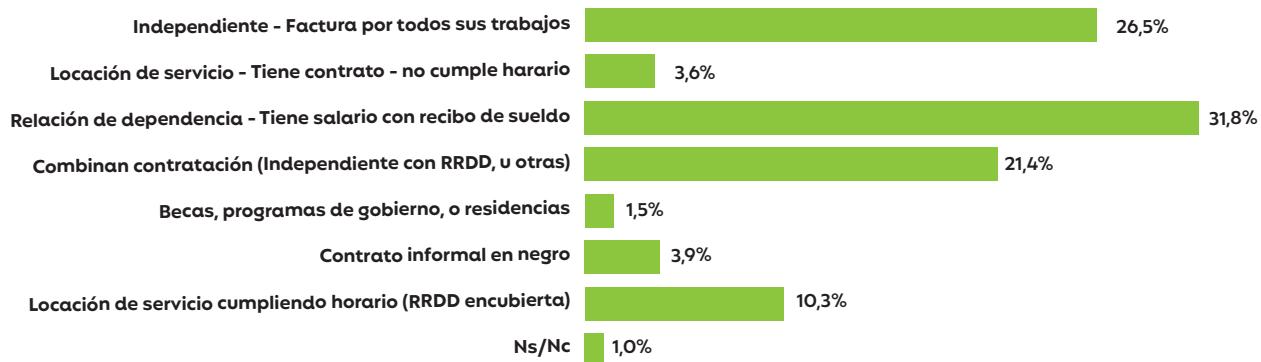
Dentro del universo de trabajo, el 56% de profesionales en nutrición se encontraba en situación de pluriempleo, práctica cada vez más común en el contexto actual. Asimismo, el “subempleo horario” incluyó a aquellas personas que deseaban trabajar más horas, pero no podían o no lograban hacerlo, lo que alcanzó el 50% del colectivo de nutricionistas.

De acuerdo con el ámbito de trabajo, se incluyó al sector público, privado y organizaciones tanto de la sociedad civil como las no gubernamentales. En el ámbito privado desarrollaban su actividad laboral el 49,2% de profesionales, un 20% lo hacía exclusivamente en el público, un 20,8% combinaba trabajos en ambos sectores y el 10% restante trabajaban en los tres sectores mencionados.

En relación a la modalidad de contratación, 31,8% de profesionales se encontraba en relación de dependencia (RRDD) percibiendo salario con recibo de sueldo, como se puede observar en la figura 1. Al sumar a este grupo a quienes combinaban su actividad independiente con alguna otra que le garantizaba una RRDD (21,4%), el porcentaje ascendió a 53,2%. Los profesionales que trabajaban de manera independiente representaron un 30%, es decir, quienes facturaban

sus servicios profesionales o brindaban locación de servicios sin cumplir horario. Dentro de la categoría de locación de servicios emergieron dos situaciones diferentes: un 3,6% tenía contratos de locación, con autonomía en la ejecución de sus servicios, no cumplía horarios y no existía vinculación laboral; mientras un 10,3% de profesionales nutricionistas emitían recibos mensuales por sus servicios para la misma organización o empresa, con horario definido y cumpliendo regulaciones laborales aplicables a empleadas/os asalariadas/os, pese a que no contaban con una relación de dependencia formal. Esta modalidad se identificó como “relación de dependencia encubierta”.

En términos de sector y actividad de desempeño, se pudo notar una concentración en cuatro ámbitos de la economía: salud (81,4%), educación (26,1%), alimentos (8,9%) y desarrollo social y comunitario (7,5%). La sumatoria porcentual sumó más de 100%, evidenciando el pluriempleo en el sector. En lo que respecta a los lugares o espacios de trabajo, éstos guardaron relación con las ramas de la economía donde se insertaban (Tabla 2). El consultorio particular fue el espacio más mencionado, seguido en orden decreciente por hospitales públicos, clínicas, sanatorios, centros asistenciales del sector privado, centros de atención primaria y en menor proporción, espacios donde se llevaban adelante programas de promoción de la salud. Respecto al ejercicio, el 87% mencionó que realizaban “asistencia nutricional”, pero con complementación de actividades de valoración nutricional (47%), educación alimentaria nutricional (46%), las vinculadas a la gestión institucional (administración/coordinación/supervisión) (33%), la docencia (32%), servicios de asesoría y consultoría (17%) y de investigación (11%). En lo referido a la participación en puestos directivos o con rol de autoridad, el 28% de las/os profesionales en nutrición que trabajaban en la profesión, ocupaba un rol de este tipo, vinculados principalmente a jefaturas y coordinaciones de equipos de trabajo

Figura 1. Distribución de las y los profesionales en nutrición según modalidad de contratación de su ejercicio (n=8320).

RRDD: relación de dependencia; Ns/Nc: no sabe, no contesta.

Tabla 2. Distribución de los lugares de trabajo de las y los profesionales en nutrición (n=8320)

Lugar de trabajo	Casos	%
Consultorio particular	3595	43,8%
Hospital público	1418	17,3%
Clínica/Sanatorio	1236	15,1%
Centro asistencial de salud/Especialidades médicas	1132	13,8%
Instituto nivel superior/Universidad	1038	12,7%
Centro de Atención Primaria de Salud	832	10,1%
Geriátrico/Hogar de día	812	9,9%
Fundación/Colegios/profesionales/Org. de la Sociedad Civil	583	7,0%
Domicilio del paciente	562	6,9%
CONICET/Centros de investigación universitaria/INTA/INTI*	553	6,7%
Dirección/Secretaría/Ministerio	520	6,3%
Empresa de alimentos/Restauración colectiva	493	6,0%
Escuela de nivel medio	393	4,8%
Centro de estética, yoga, pilates, gimnasio	357	4,4%
Empresa de productos alimentarios/industria	290	3,5%
Programa de prevención/Programa de promoción de la salud, alimentación y nutrición	277	3,4%
Centros de rehabilitación de personas con discapacidad	233	2,8%
Comedores escolares, universitarios, penitenciarios, etc.	176	2,1%
Comedor escolar, fabril, empresarial	173	2,1%
Club social, deportivo, recreativo	162	2,0%
Dietética	154	1,9%
Empresa de diversos sectores, industria, minería, petrolera, gastronomía, etc.	154	1,9%
Organización no gubernamental	133	1,6%
PAMI (INSSJP)**	89	1,1%
Otro	668	8,1%

* CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, INTI: Instituto Nacional de Tecnología Industrial.

** PAMI: Programa de Atención Médica Integral del INSSJP: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

o investigación, y menos frecuentes relacionados a gerencias o cargos directivos.

Para estimar los ingresos promedio del sector, se solicitó a las personas encuestadas que informaran el monto mensual percibido de todos sus ingresos en el mes previo al relevamiento (mayo 2023), obteniendo la respuesta del 95%. La dificultad que presenta esta variable en la Argentina es que está sometida a devaluación e inflación. Por este motivo se incluyeron en este informe dos referencias comparativas que permitieron mantener el análisis relativamente vigente para el futuro: la Canasta Básica Total⁴ (CBT) para la unidad consumidora de referencia o adulto equivalente, no para el grupo familiar, que mide el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC); y la unidad arancelaria de los Licenciados en Nutrición, Arancel Mínimo Ético del Licenciado en Nutrición (AMELEN) sugerido por FAGRAN⁵.

Bajo estas consideraciones, el promedio de ingreso de profesionales que trabajaban como nutricionistas, medido al mes de mayo de 2023, fue de \$220.901, lo que se equipara a 3,1 veces la CBT por unidad consumidora o adulto equivalente. La desviación estándar fue de \$149.074, indicando una fuerte variabilidad en los ingresos. La mediana de ingresos fue de \$200.000, es decir que, la mitad de las personas profesionales en nutrición tenían ingresos iguales o inferiores a este monto. Una lectura por cuartiles de ingreso mostró también que el 25% de la población lograba un ingreso promedio de \$100.000 o menos, mientras que el 75% estaba por debajo de los \$300.000.

En cuanto a la segunda unidad comparativa de ingresos, AMELEN, el ingreso promedio para el mismo período equivalió a 245,4 AMELEN y la mediana, a 222,2 AMELEN. Al cruzar los ingresos

con el ámbito de desempeño laboral, se hizo manifiesto que profesionales pertenecientes al sector público exclusivamente, percibían en promedio ingresos 19% por encima de la media nacional, como así también que los mayores ingresos correspondían a quienes combinaban su actividad en el sector público con funciones en Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) u Organizaciones no Gubernamentales (ONG), percibiendo ingresos un 34% por encima de la media nacional.

Otra direccionalidad relevante fue la relación directamente proporcional entre la edad de profesionales de la nutrición y su ingreso promedio. Los <30 años mostraban ingresos 23% menores al promedio. En contraste, quienes superaban los 51 años obtenían ingresos promedio un 34% superiores a la media, y este diferencial se incrementaba aún más entre >61 años, cuyos ingresos promedio eran hasta un 38% superiores al promedio colectivo.

Por último, resultó interesante señalar indicadores relevantes para la situación profesional y laboral, como la cobertura de salud, la afiliación gremial y la jubilación. El 42% accedía a la cobertura a través de obras sociales, con aportes descontados directamente de su salario, mientras que el 35% contaba con cobertura mediante empresas de medicina prepaga, la mitad de ellos lo hacía utilizando aportes de su obra social o del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (monotributo) y el resto la pagaba completamente de su bolsillo. El 33% restante resolvía la cobertura con la obra social de algún familiar (13%), con la obra social del monotributo (11%), pagando de forma particular (4%) o con el sistema público (4%). Por su parte, el 20% de las/os profesionales en nutrición mantenía alguna afiliación gremial o sindical en al menos uno de sus lugares de trabajo. La afiliación era más frecuente entre quienes se desempeñaban en el sector público (29,5%), destacándose los sindicatos Asociación Trabajadores del Estado (ATE)

4. La CBT por unidad consumidora o adulto equivalente en mayo de 2023, según INDEC, fue de \$70.523.

5. FAGRAN Nomenclador Honorarios Mínimos Éticos del Lic. en Nutrición Valor del AMELEN = \$900 al mes de marzo 2023.

y Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). En el sector privado, la afiliación era menor y más concentrada principalmente en Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA). En lo atinente a los aportes jubilatorios, la mitad los realizaba como parte de su relación laboral formal y, un 36,7% lo hacía a través del régimen de monotributo o como trabajador/a autónomo. El 6,6% realizaba sus aportes a Cajas de Previsión de Profesionales de sus provincias de residencia.

Características del trabajo no remunerado

Una vez establecidas las consideraciones profesionales y laborales, el estudio del trabajo no remunerado (TNR) se centró en dos dimensiones: la participación en el TNR y las horas efectivamente trabajadas. En relación con el nivel de participación en el TNR, se analizó a través del hábito de realización y la tarea específica llevada a cabo en el día anterior al relevamiento. Mientras que las horas efectivamente trabajadas se correspondieron con el día anterior. De esta manera se mantuvo como guía el método que utiliza el INDEC en sus encuestas sobre el uso del tiempo.

En relación a la participación, el 96% de nutricionistas refirió realizar tareas del hogar habitualmente. Sin embargo, al referirse específicamente al día anterior a la encuesta, esta proporción fue del 92%. Respecto de las tareas de cuidado, el 40% de las personas encuestadas llevó a cabo alguna actividad de este tipo el día anterior al relevamiento. La mayoría de estas tareas estuvieron orientadas al cuidado de niñas y niños (78,2%), seguido en orden decreciente por el cuidado de adolescentes, personas mayores y personas con discapacidad.

Dentro del TNR también se consideraron aquellas actividades que se realizaron de manera

voluntaria en la sociedad civil, comunidades o barrios. De esta manera, en este tipo de trabajo se involucró el 15% de profesionales en nutrición.

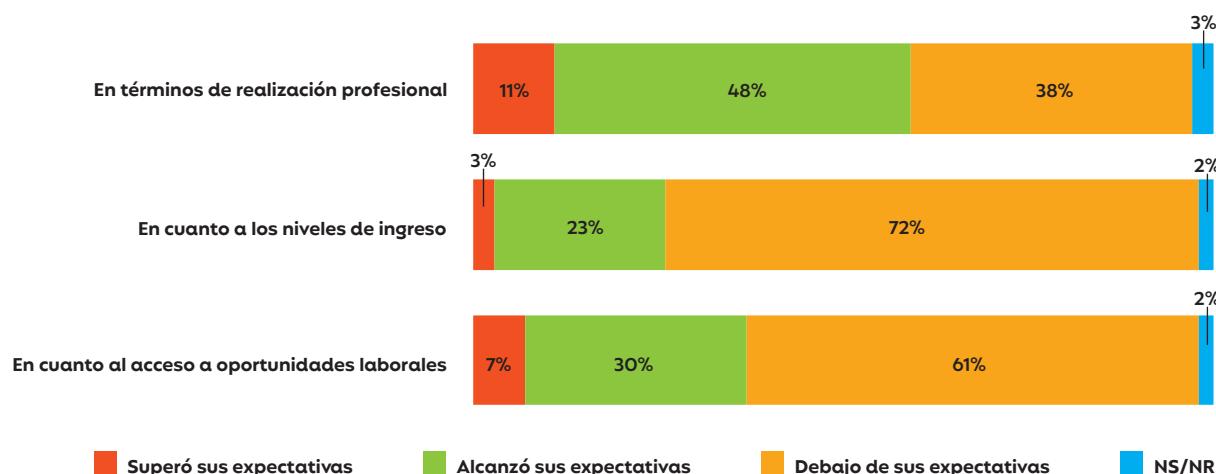
El promedio general de horas dedicadas al TNR fue de $4,9 \pm 3,49$ horas, indicando una importante dispersión en este tipo de actividades, siendo las mujeres nutricionistas quienes destinaban un 39% más de tiempo que sus colegas varones. El 92,2% de las personas nutricionistas realizaban tareas del hogar, al que dedicaban un tiempo promedio de 3,4 horas diarias. En cuanto a las tareas de cuidado, el 40,2% participaba de ellas, con una dedicación promedio de 6,4 horas diarias. Por otro lado, el 6,2% participaba en actividades de trabajo voluntario, con una dedicación promedio de 2,3 horas diarias.

Nivel de Satisfacción con la Profesión

A fin de conocer el nivel de expectativas cubiertas con la profesión, se analizaron tres dimensiones: realización profesional, niveles de ingreso y acceso a oportunidades laborales. Bajo estos criterios, se observó que el 59% de las personas encuestadas manifestó haber alcanzado sus expectativas en cuanto a realización profesional. En cambio, solo un 26% declaró haber cumplido sus expectativas económicas, y un 37% las referidas a oportunidades laborales (Figura 2).

Asimismo, cuando se analizaron estas dimensiones por rango de edad, se evidenció que las “expectativas de realización personal con la carrera”, tenían relación directa con la edad de las y los nutricionistas (en <30 años la expectativa fue de 52%, mientras que en mayores, fue de 61,8%).

Cuando se analizaron las “expectativas relacionadas con los ingresos”, fueron las y los profesionales más jóvenes quienes mostraron menor grado de satisfacción (73,6% de <30 años no las cubren, frente al 57,7% en el grupo >61 años).

Figura 2. Grado de alcance de las expectativas de los encuestados respecto a la profesión (n=9721)

Finalmente, respecto a las “expectativas sobre el acceso a oportunidades laborales”, las personas mayores percibieron sus expectativas más cubiertas en comparación con los jóvenes (>60 años, el 66% cubrió expectativas, mientras que, entre <30 años, solo las cubrió el 28%).

Los principales problemas percibidos en el ejercicio profesional fueron reorganizados en tres ejes temáticos según su frecuencia de aparición. El primer eje hizo referencia a las escasas oportunidades laborales, señalado por la mayor proporción de respuestas (40%), el segundo a los bajos salarios u honorarios desactualizados (35%) y el tercero, a las problemáticas vinculadas al escaso prestigio público de la profesión incluyendo el intrusismo y falta de jerarquización de la profesión (14%).

En este marco, las principales sugerencias relevadas se agruparon en torno a cuatro ejes que pueden considerarse oportunidades de mejora en el vínculo institucional:

1. desempeñar un rol más activo en la generación de oportunidades laborales y mejoras en las condiciones de trabajo,
2. intervenir más proactivamente en la actualización de honorarios y salarios, así como en la del cumplimiento de los valores éticos mínimos,

3. facilitar el acceso a instancias de formación profesional continua,
4. efectivizar acciones tendientes a jerarquizar la profesión y fortalecer el control sobre el intrusismo.

Discusión

Características sociodemográficas y académicas

En el marco de los resultados obtenidos, se abre un análisis que parte de la heterogeneidad propia del campo profesional y laboral de la nutrición. Un primer acercamiento muestra que casi la totalidad de quienes ejercen la profesión son mujeres, lo cual puede atribuirse a que, desde sus orígenes, la ocupación estuvo restringida a ellas y su desarrollo inicial se dio en ámbitos sociales tradicionalmente ocupados por mujeres (3). Asimismo, el sector salud ha sufrido un proceso de creciente feminización de sus profesionales, donde los estereotipos de género repercuten en la elección de carreras asociadas al cuidado y preocupación por los demás (4). Es decir, los procesos de salud-enfermedad y alimentación-nutrición, son concebidos como un campo de desarrollo vinculado a atributos femeninos.

En estos términos, la feminización de una carrera no solo implica una mayor participación de mujeres en el ámbito profesional, sino que también conlleva -a pesar del enorme valor social de la salud- una “segregación horizontal de género” que deriva en una desvalorización estructural, débil reconocimiento simbólico y social, menor prestigio y escasa jerarquización para dichas profesiones (4,5,6).

Por otra parte, el perfil profesional en nutrición es notablemente joven, atravesando etapas de conformación y consolidación familiar. El porcentaje de profesionales <40 años supera en un 29% al promedio de edad señalado en el Censo 2022 para el conjunto de personas con estudios superiores completos del país (7), y en un 15% al promedio de edad de profesionales universitarios vinculados a las federaciones de entidades reguladas que nuclea Confederación General de Profesionales (CGP) (8,9). Esta característica de profesión joven se explica no sólo por los cambios socioculturales y el mayor acceso a la educación superior en todo el país, sino también por la marcada expansión de la carrera de Nutrición a partir de la primera década del 2000.

Estos avances en la oferta académica para la carrera de grado en nutrición derivaron en que el 98% de las y los profesionales tienen como título la Licenciatura en Nutrición.

La formación continua es fuertemente valorada por este colectivo profesional, ya que más de la mitad ha completado o transita alguna carrera y/o curso de posgrado. No obstante, queda como desafío sectorial identificar los motivos por los cuales la otra parte no lo hace.

Actividad laboral y características del trabajo profesional remunerado

El desarrollo laboral y profesional expone matices diferentes referidos a la estabilidad laboral, el trabajo registrado e informal, la precarización

ocupacional, las divergencias de género y de edad, y otros elementos que dejan plasmados grandes desafíos para el futuro del sector. Si bien se observó que la mayoría de las personas profesionales en nutrición se desempeñaban dentro del ámbito específico de la profesión, la proporción ha disminuido levemente en comparación con lo registrado en estudios anteriores (1). Esto podría responder a una menor absorción del mercado laboral y/o a la diversificación de actividades no exclusivas a la disciplina. En estos términos, la tasa de desempleo es baja y consistente con lo observado en otros estudios del sector profesional (8,9). De manera coherente con esta tendencia, las estadísticas públicas confirman que el desempleo en personas con estudios superiores completos siempre es menor al del resto de la población.

El subempleo horario es uno de los indicadores más relevantes relacionados con el nivel de actividad del sector, ya que alcanza a la mitad de la población de profesionales en nutrición, superando a otras profesiones de acuerdo a lo señalado por la CGP en su estudio nacional (9), y también por lo relevado en el primer censo disciplinario nacional (1). En función de la revisión de estudios empíricos, las políticas neoliberales de los años '90 provocaron en el campo de la salud mayor flexibilización y precarización laboral como así también un incremento del pluriempleo, principalmente entre los profesionales, situación que persiste y se agrava actualmente. La estrategia individual de recurrir a trabajos en diferentes lugares (pluriempleo) es tanto un recurso para tener protección social, como para alcanzar mayores ingresos en respuesta a un problema estructural: la pérdida de poder adquisitivo de los honorarios (10,11). Si bien en otras profesiones del sector el pluriempleo se asoció siempre a la sobreocupación horaria aún con diferencias entre géneros (9,12), en nutrición la coexistencia de múltiples empleos no se traduce necesariamente en una mayor carga horaria.

En efecto, el promedio de horas trabajadas era un 20% menor comparando con el promedio de

las horas a cargo de profesionales de otras disciplinas de salud en el país (9). El alto subempleo horario puede estar relacionado con la concentración territorial, la estructura etaria del colectivo profesional y la falta de oportunidades laborales de las y los nutricionistas. Estudios empíricos demostraron que profesiones altamente feminizadas enfrentan mayores limitaciones estructurales y culturales para extender su jornada laboral, lo que restringe sus posibilidades de acceder a mejores ingresos o a empleos de mayor calidad (4,5,13).

En concordancia con los resultados del Censo del Colegio de Nutricionistas de Córdoba, los hallazgos de este estudio confirmaron la predominancia del ejercicio profesional en el sector salud, seguido por los ámbitos de educación y alimentos. Asimismo, la mayor parte de los profesionales desempeñaban al menos dos de las funciones que establece el perfil de la carrera (14,15).

La distribución de los profesionales en nutrición según modalidad de contratación puso de manifiesto que el trabajo independiente en la disciplina, como única modalidad de desempeño, fue mayor de lo encontrado en el estudio de 1996 (1), si bien guardó relación con la media de los profesionales de salud para el año 2022 (9). Lo descripto advierte no solo sobre la intensificación del trabajo independiente sino también sobre los cambios que han sufrido en estas décadas las condiciones de empleo y trabajo a través de nuevas tendencias globales en materia de vínculos laborales en el sector profesional. Diferentes estudios han mostrado un aumento en las contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios profesionales, en detrimento de la RRDD (8,9), sumado a la pérdida de derechos laborales con mayores brechas para las trabajadoras de salud mujeres (4) y la consolidación de monotributistas que enfrentan relaciones de dependencia encubierta. Esta última modalidad dio lugar a la precariedad de las condiciones laborales, el crecimiento del

trabajo no registrado, bajos ingresos y derechos limitados.

El ingreso promedio del colectivo de nutricionistas al mes de mayo 2023 era similar al ingreso promedio de todas las personas con estudios superiores completos del país, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) para el segundo trimestre de 2023. No obstante, estos ingresos fueron inferiores a la remuneración imponible promedio de los trabajadores establecidos del país (RPITE) en el mismo período (16).

Además del análisis del contexto socioeconómico nacional en el que se llevó a cabo el censo, los ingresos en la profesión de nutricionista podrían encontrar su explicación en diversas variables, incluyendo la dedicación de horas al trabajo remunerado. Hay una relación directa entre el ingreso promedio y la cantidad de horas trabajadas en las múltiples actividades remuneradas, así como con la edad, ya que conforme crece la edad de las/los profesionales, aumenta el ingreso. El análisis sobre los ingresos y las horas trabajadas debe complementarse con el alto nivel de subempleo registrado en la profesión y la falta de oportunidades que allí se oculta, ya que 7 de cada 10 profesionales subempleadas/os quieren trabajar más horas, pero no lo consiguen.

Una variable con alta incidencia en la mejora de los ingresos es el acceso a cargos o roles de conducción. Sin embargo, las y los profesionales de nutrición enfrentan barreras que limitan su llegada a los niveles jerárquicos más altos, concentrándose mayoritariamente en puestos de jefatura o coordinación de equipos y con escasa representación en cargos gerenciales o directivos.

En cuanto a la cobertura de salud, se pudo notar un descenso del 30% en el acceso a la obra social a través del empleo asalariado al comparar los resultados de ambos censos realizados por FAGRAN (1). Este cambio sugiere un desplazamiento del trabajo formal hacia modalidades laborales más precarias, con la consecuente pérdida de derechos vinculados a la seguridad

social. En efecto, el tipo de contratación determina no solo el acceso a derechos laborales y la cobertura de seguridad social sino también las condiciones de actualización de los honorarios con relación a la inflación. Si bien la mitad de la población de nutricionistas analizada en este estudio tenía alguna relación de dependencia, la afiliación gremial era baja, más frecuente en el sector público y concentrada en un reducido número de sindicatos, destacándose la ATE y la UPCN. Por último, la jubilación futura es otro desafío para este colectivo de profesionales. La preocupación se puede enfocar en quienes cuentan como única vía de jubilación con el componente previsional del Monotributo dentro del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Conforme con el modelo vigente, este grupo probablemente acceda en el futuro a una jubilación mínima, que rondaría en un tercio del promedio de ingresos actuales de las y los nutricionistas.

Trabajo no remunerado

Si bien se observó que las mujeres nutricionistas tienen mayor carga de TNR que sus colegas varones, se consideró este dato como exploratorio, ya que fue muy baja la tasa de varones nutricionistas. En consecuencia, el análisis principal se hizo sobre mujeres nutricionistas.

El promedio de horas de TNR entre las mujeres nutricionistas resultó similar al de todas las mujeres del sector salud según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que afirmó que a pesar del incremento en la participación laboral de las mujeres en ocupaciones profesionales del sector salud, son ellas mayoritariamente quienes continúan asumiendo la responsabilidad principal de la organización del hogar y las tareas de cuidado (4).

La población de nutricionistas tuvo una tasa de participación en tareas del hogar que es un 10% superior a la tasa de la encuesta nacional

de uso del tiempo de INDEC (ENUT), pero el tiempo dedicado a estas tareas fue similar en los dos estudios. En cuanto a las tareas de cuidado, la tasa de participación entre nutricionistas fue considerablemente más alta que la observada en la población global con estudios superiores. El promedio de horas semanales dedicadas a estas tareas también fue más alto (17), lo que podría explicarse por la feminización del universo estudiado. El tiempo de tareas de cuidado resultó un elemento clave para entender el desarrollo profesional en relación a la extensión de las jornadas laborales, en tanto conlleva dificultades para armonizar la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas (13,18).

Nivel de satisfacción con la profesión, problemas percibidos y sugerencias de mejora

El nivel de expectativas está fuertemente relacionado con la edad y los años de ejercicio profesional. A medida que se adquiere mayor experiencia, se amplían las oportunidades laborales lo que tiende a mejorar los ingresos, y se traduce en una mayor proporción de expectativas satisfechas entre profesionales de la nutrición.

Los problemas percibidos por el conjunto de profesionales que participaron de este estudio remarcó las escasas oportunidades laborales, los bajos salarios u honorarios, las dificultades en el acceso a la capacitación de posgrado, el escaso prestigio público de la profesión, incluyendo el intrusismo y falta de jerarquización de la profesión. Con relación a ello, las demandas hacia las entidades profesionales contrastaron con uno de los principales problemas señalados por las propias organizaciones: la escasa participación del colectivo profesional en sus espacios de representación (2). Este fenómeno puede ser consecuente con los escasos tiempos, recursos y experiencias con los que cuentan jóvenes profesionales.

Conclusión

En este estudio se logró censar a casi 10 mil profesionales Lic. en Nutrición, Nutricionistas, Nutricionistas-Dietistas y Dietistas en todo el país, ofreciendo una clara visión que permite caracterizar el perfil de profesionales en nutrición de la República Argentina. Una profesión regulada por ley, en la que casi toda la comunidad de profesionales censados ejerce con matrícula y está integrada a los Colegios y Asociaciones de profesionales de todo el país. Se trata de un colectivo conformado mayoritariamente por mujeres y con una estructura etaria significativamente más joven que el promedio del universo profesional de Argentina.

En muchos casos, se evidencian trayectorias profesionales iniciales con mayores niveles de inestabilidad y precariedad. Esta realidad interpela tanto a las instituciones formadoras como a las entidades profesionales para arbitrar estrategias propias del mundo laboral, así como brindar instancias de formación continua para equipararse con el resto de sus colegas.

Este censo permitió evidenciar una alta inserción de las y los profesionales en el mercado laboral, aunque acompañada por una elevada tasa de subempleo. Esta situación refleja la insuficiente disponibilidad de oportunidades laborales para quienes desean ampliar su carga horaria. En efecto, la coexistencia de múltiples empleos

observada como estrategia para incrementar los ingresos, no se traduce necesariamente en una mayor carga horaria como sucede en las otras profesiones del sector.

Es importante visibilizar que la actividad laboral está atravesada por factores complejos como la feminización de la carrera, el reconocimiento social, el marcado incremento de la matrícula, la estructura etaria del colectivo profesional, la concentración geográfica en pocas provincias y la predominancia del sector salud. A estas condiciones específicas, se agrega el impacto de las nuevas tendencias globales en materia de vínculos laborales en el sector profesional y la coyuntura del contexto socioeconómico nacional. Todos estos aspectos se vieron reflejados en las sugerencias y oportunidades de mejora propuestas por las y los encuestados.

Bajo este enfoque, los datos arrojados en el censo no sólo establecen un diagnóstico particular sino que también, pueden guiar acciones concretas y servir como punto de partida para mejorar la representación del sector.

Agradecimientos

Agradecemos a los y las colegas referentes del Censo y a las Comisiones Directivas de las Asociaciones y Colegios de cada provincia que hicieron que este censo sea posible.

Referencias bibliográficas

1. Sharopada J, Frizza C, Vera A. Primer Censo Nacional de Graduados en Nutrición realizado por la Federación Argentina de Graduados en Nutrición (FAGRN). DIAETA (B.Aires). 1996; (84): 9-17.
2. Barbero L, Canziani C, Rodríguez Y, Cáceres A, Malavassi C, Barbieri L, Bruveris A, Baleani A. Caracterización de entidades que nuclean a profesionales en nutrición vinculadas/os a FAGRN. Córdoba y Buenos Aires: FAGRN; FEPUC; 2023 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: https://www.fagran.org.ar/wp-content/uploads/2023/06/Resultados_1ra_etapa_Censo_ProfNut.pdf
3. Buschini J. Surgimiento y desarrollo temprano de la ocupación de dietista en la Argentina. Avances. 29 de diciembre de 2016;13(15):135-56 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: <https://ojs.rosario-conicet.gov.ar/index.php/AvancesCesar/article/view/v13n15a07>

4. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2018: género en el sector salud: feminización y brechas laborales. 1^a ed. Buenos Aires: PNUD; 2018 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20180409-genero-sector-salud-feminizacion-brechas-laborales.pdf>
5. East S, Laurence T, López Mourelo E. COVID-19 y la situación de las trabajadoras de la salud en Argentina: informe técnico. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo; ONU Mujeres; 2020 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_754614.pdf
6. Marchionni M, Gasparini L, Edo M. Brechas de género en América Latina: un estado de situación. Caracas: Banco de Desarrollo de América Latina (CAF); 2019 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
7. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Censo Nacional de Población 2022: República Argentina. Buenos Aires: INDEC; 2023 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: https://censo.gob.ar/index.php/datos_definitivos/
8. Confederación General de Profesionales de la República Argentina (CGP-RA), Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (FEPUC). Profesionales argentinos en el marco del aislamiento social obligatorio por COVID-19: el impacto económico en el sector. Córdoba: CGP-RA; 2020 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: <https://fagran.org.ar/wp-content/uploads/2022/09/ENCUESTA-NACIONAL-COVID19-CGPRA-ABRIL2020.pdf>
9. Federación de Entidades Profesionales Universitarias de Córdoba (FEPUC), entidades federadas en CGP-RA colaboradoras. Tercera encuesta nacional sobre situación laboral de profesionales de Argentina. Córdoba: FEPUC; 2022 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: <https://fepuc.org.ar/estudio-3er-encuesta-nacional-sobre-la-situacion-laboral-de-profesionales-de-la-argentina-2022>
10. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Fuerza de trabajo, talento humano: situación ocupacional de los trabajadores de la rama salud. Informe técnico. Buenos Aires: MTEySS; 2021 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021-10-06-informe_sobre_el_mercado_de_trabajo_del_sector_salud.pdf
11. Organización Panamericana de la Salud (OPS). La salud de los trabajadores de la salud: trabajo, empleo, organización y vida institucional en hospitales públicos del aglomerado Gran Buenos Aires, Argentina, 2010-2012. Buenos Aires: OPS; 2013 [revisado 30 noviembre de 2025] Disponible en: <https://iris.paho.org/server/api/core/bitstreams/32962def-ccff-4a94-9c0c-835d33beeb2e/content>
12. Duré MI, Martínez CK, Chaz Sardi MC, González V, L'hopital C, Mirofshy MA, García Dieguez M, López FJ, Garzaniti R, Gubilei ES. Multiempleo: percepciones de médicos y enfermeros de la Provincia de Buenos Aires durante la pandemia por Covid-19. Salpublica. 2023 Aug; 31; 1 [Revisado el 29 noviembre 2025]. Disponible en: <https://saludpublica.ms.gba.gov.ar/index.php/revista/article/view/25>
13. Gómez MC, Medina L, Soldevilla A, Barbero L. Condiciones de trabajo y brechas de género en el sector profesional de la provincia de Córdoba. Ponencia presentada en: Congreso Nacional de Estudios del Trabajo; 2021 dic; Buenos Aires, Argentina. [revisado agosto de 2025]. Disponible en: https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/6_GOMEZ_ponencia.pdf
14. Barbero L, Passera P, Eppens M, Martina D, Scruzi G, Almada M. Áreas e instituciones de desempeño profesional del Lic. en Nutrición de la Provincia de Córdoba. Revista de Salud Pública (Córdoba). 2009; 5: 16.
15. Barbero L, Passera P, Eppens ME, Scruzi G, Martina D, Almada M. El Licenciado en Nutrición y las funciones propias en el desarrollo de su actividad profesional [ponencia]. En: VI Jornadas Internacionales de Salud Pública; 2010; Córdoba, Argentina. Escuela de Salud Pública, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Córdoba; 2010.
16. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE). Informe mensual mayo 2023. Buenos Aires: MTEySS; 2023. [revisado noviembre de 2025]. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ripte_mayo_2023.pdf
17. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), octubre 2022. Buenos Aires: INDEC; 2022 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf
18. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL; 2013 [revisado agosto de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf