



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS Y FARMACIA**

**INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA**



**CARACTERISTICAS DEL PERSONAL DE SERVICIOS DE  
ALIMENTACION DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR  
DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

***OLGA FERNANDEZ DE MAZARIEGOS***

**CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN NUTRICION Y CIENCIAS DE ALIMENTOS  
(CESNA)**

**Escuela de Nutrición**

**Guatemala, 1975**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS Y FARMACIA  
INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA**

**CARACTERISTICAS DEL PERSONAL DE SERVICIOS DE  
ALIMENTACION DE HOSPITALES NACIONALES DEL  
INTERIOR DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

**TESIS ELABORADA POR**

**OLGA FERNÁNDEZ DE MAZARIEGOS**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE**

**NUTRICIONISTA**

**EN EL GRADO DE LICENCIADO**

**CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN NUTRICIÓN Y CIENCIAS DE ALIMENTOS  
ESCUELA DE NUTRICIÓN**

**GUATEMALA, ABRIL DE 1975**

**JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS Y FARMACIA  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

<b>DECANO</b>	<b>LIC. LEONEL CARRILLO R.</b>
<b>VOCAL 1o.</b>	<b>LIC. MARIO DARY R.</b>
<b>VOCAL 2o.</b>	<b>LIC. ADOLFO LEÓN GROSS</b>
<b>VOCAL 3o.</b>	<b>LIC. F. JAVIER CASTELLANOS</b>
<b>VOCAL 4o.</b>	<b>BR. SERGIO ORTIZ</b>
<b>VOCAL 5o.</b>	<b>BR. JORGE A. CARLOS</b>
<b>SECRETARIO</b>	<b>LIC. CARLOS AUGUSTO POSADAS V.</b>

**DEDICO ESTE ACTO**

**A DIOS**

**A MIS PADRES**

**RAFAEL FERNÁNDEZ V.  
ANGÉLICA ANZUETO DE FERNÁNDEZ**

**A MI ESPOSO**

**ARMANDO MAZARIEGOS URRUTIA**

**A MIS HIJOS**

**ARMANDO Y SONIA IRENE**

**A MI FAMILIA**

**A MIS AMIGOS**

**EN ESPECIAL SRA. OLGA ANTILLÓN DE GRÜNER Y  
LICENCIADA CLARA ROSA PACHECO**

**DEDICO ESTA TESIS**

**A GUATEMALA**

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS Y FARMACIA**

**AL INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA**

**A LA ESCUELA DE NUTRICION**

**AL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL DE  
GUATEMALA**

**A LOS HOSPITALES NACIONALES DE LA REPUBLICA**

**AL PERSONAL DE LA BIBLIOTECA DEL INSTITUTO DE  
NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA**

## **RECONOCIMIENTOS**

**A**

**DOCTORA SUSANA J. ICAZA  
LICENCIADA GLORIA DE OCAÑO  
LICENCIADO GUILLERMO PALMA  
DOCTOR MIGUEL GUZMÁN  
LICENCIADA ANA ROSA CAMPOS**

**MI AGRADECIMIENTO POR LA ASESORÍA BRINDADA, EN LA  
REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.**

**A**

**DOCTOR JUAN JOSÉ ARÉVALO BERMEJO  
DOCTOR CARLOS ANTONIO RECINOS MAZARIEGOS  
DOCTOR FRANCISCO AGUILAR DE LEÓN  
DOCTOR CARLOS TEJADA V.  
DOCTORA SUSANA J. ICAZA**

**POR SU VALIOSA COLABORACIÓN Y ESTÍMULO MORAL EN MI  
FORMACIÓN PROFESIONAL.**

**HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR:**

**PRESENTO A VUESTRA CONSIDERACIÓN EL TRABAJO DE TESIS TITULADO:**

**"CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE SERVICIOS DE ALIMENTACION DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA"**

**COMO UNA CONTRIBUCIÓN PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, A TRAVÉS DE LA ORIENTACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE SU PERSONAL TÉCNICO Y DE SERVICIO.**

# CONTENIDO

I.	INTRODUCCION	1
II.	ANTECEDENTES	3
	A. NECESIDAD DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO	6
	B. SELECCIÓN DE PERSONAL PARA ENTRENAMIENTO	8
	C. MÉTODOS Y PROGRAMAS DE ENSEÑANZA	10
	D. SELECCIÓN DE EMPLEADOS	17
III.	OBJETIVO	20
IV.	MATERIAL Y METODOS	21
	A. MATERIAL	21
	1. UNIVERSO	21
	2. INSTRUMENTO	22
	B. MÉTODOS	22
	1. SELECCIÓN DEL UNIVERSO	22
	2. RECOLECCIÓN DE DATOS	22
	3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	23
V.	RESULTADOS	24
	A. SEXO, EDAD, PESO Y TALLA	24
	B. ESTADO DE SALUD Y FRECUENCIA DEL EXAMEN MÉDICO	26
	C. CARGO QUE OCUPAN Y FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN	27
	D. RELACIÓN EDAD, TIEMPO DE SERVICIO E INASISTENCIA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD Y OTRAS CAUSAS	28

<b>E.</b>	<b>ESCOLARIDAD Y ENTRENAMIENTO EN NUTRICIÓN</b>	<b>28</b>
<b>F.</b>	<b>SISTEMA UTILIZADO PARA CONSEGUIR EL EMPLEO Y REQUISITOS PARA LOGRARLO</b>	<b>31</b>
<b>G.</b>	<b>RELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PREVIA PARA LA ADQUISICIÓN DEL EMPLEO Y SALARIO</b>	<b>31</b>
<b>H.</b>	<b>RELACIÓN DEL CARGO CON HORAS DIARIAS DE TRABAJO</b>	<b>33</b>
<b>I.</b>	<b>CARACTERÍSTICAS DE LAS ECÓNOMAS</b>	<b>34</b>
<b>VI.</b>	<b>DISCUSION</b>	<b>37</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>VIII.</b>	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>45</b>
<b>IX.</b>	<b>APENDICES</b>	<b>49</b>
<b>1.</b>	<b>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN</b>	<b>50</b>
<b>2.</b>	<b>FORMULARIO PARA SOLICITUD DE EMPLEO</b>	<b>54</b>
<b>3.</b>	<b>CONTENIDO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PER- SONAL TÉCNICO DIRECTIVO DE SERVICIOS DE ALIMEN- TACIÓN</b>	<b>57</b>
<b>4.</b>	<b>CONTENIDO DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN</b>	<b>62</b>

## I. INTRODUCCION

LA IMPORTANTE FUNCIÓN QUE REALIZAN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN HOSPITALARIOS EN LA RECUPERACIÓN DE LA SALUD, Y EL LENTO INTERÉS DESPERTADO HASTA EL MOMENTO POR ESTOS SERVICIOS, SUMADO A UN GRAN NÚMERO DE EXPERIENCIAS EN RELACIÓN CON SU FALTA DE ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA, HAN SIDO SUFFICIENTES RAZONES PARA DEDICAR ESTE TRABAJO AL ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN ELLOS, QUIENES CONSTITUYEN UN RECURSO INDISPENSABLE EN LA DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE LOS MISMOS.

LA EFECTIVIDAD Y RENDIMIENTO DEL PERSONAL DEPENDE DE SUS APTITUDES, AL MISMO TIEMPO, LA EDUCACIÓN CONSTITUYE UN FACTOR ESENCIAL EN EL DESARROLLO Y APROVECHAMIENTO DE LAS POTENCIALIDADES DEL INDIVIDUO. DE NADA SIRVE DISPONER DE MODERNOS EDIFICIOS Y EQUIPOS ADECUADOS SI NO SE DISPONE DEL PERSONAL IDÓNEO QUE LO PONGA EN MARCHA Y VIGILE SU FUNCIONAMIENTO,

LA PROGRAMACIÓN DE CUALQUIER ACTIVIDAD EDUCATIVA REQUIERE, CON CARÁCTER INDISPENSABLE, UN CONOCIMIENTO AMPLIO DEL EDUCANDO. PARA CONOCER LAS CARACTERÍSTICAS Y SITUACIONES QUE CONDICIONAN LA LABOR DEL ACTUAL EMPLEADO DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DEL PAÍS, SE PROCEDIÓ A ANALIZAR SU CAPACIDAD, PREPARACIÓN, EXPERIENCIA Y ACTITUDES.

PARA ESTE ESTUDIO FUE NECESARIO PREPARAR UN CUESTIONARIO ESPECIAL, QUE SIRVIERA DE GUÍA EN LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

LOS DATOS SE OBTUVIERON POR INTERROGATORIO DIRECTO DE CADA UNO DE LOS 177 EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE 15 HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA. DICHS HOSPITALES SON DE TIPO GENERAL, CON CAPACIDAD DE 150 A 416 CAMAS.

LA INFORMACIÓN OBTENIDA PERMITE CONOCER LAS CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES DEL GRUPO DE PERSONAS QUE TIENEN BAJO SU RESPONSABILIDAD LA IMPORTANTE TAREA DE RECUPERAR Y MANTENER LA SALUD DE LA POBLACIÓN HOSPITALARIA, A TRAVÉS DE LA ALIMENTACIÓN. ASÍ MISMO, PONE DE MANIFIESTO LA NECESIDAD QUE EXISTE DE SELECCIONAR, ENTRENAR Y EVALUAR PERIÓDICAMENTE A ESTE PERSONAL. ESTOS DATOS PODRÁN SER DE UTILIDAD A LAS AUTORIDADES DEL PAÍS COMO INFORMACIÓN BÁSICA, AL PLANIFICAR PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO DE PERSONAL EN NUTRICIÓN, DIETÉTICA Y ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN. UN PERSONAL DEBIDAMENTE ENTRENADO RINDE MÁS EN EL TRABAJO Y ADMINISTRA EFICIENTEMENTE LOS FONDOS DISPONIBLES, LO QUE DA POR RESULTADO LA MEJOR ATENCIÓN DEL PACIENTE (34, 35).

## II. ANTECEDENTES

LA PROFESIÓN DE DIETISTA SE INICIA A FINES DEL SIGLO PASADO. EN 1917 TIENE LUGAR LA PRIMERA REUNIÓN DE LA ASOCIACIÓN AMERICANA DE DIETÉTICA, A LA QUE CONCURRIERON NOVENTA Y OCHO PROFESIONALES. EN 1963 DICHA ASOCIACIÓN ALCANZÓ UN TOTAL DE 14,000 MIEMBROS Y, CON BASE EN LA NORMA DE QUE ES NECESARIA UNA POSICIÓN DE DIETISTA POR CADA CIENTO CAMAS, PROYECTA CONTAR EN 1977, CON 17,922 PROFESIONALES (18). ACTUALMENTE SE HA ESPECIALIZADO LA PROFESIÓN EN DIFERENTES PAÍSES; EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA EXISTEN NUEVE POSICIONES DE DIETISTA HOSPITALARIA, CON DISTINTAS FUNCIONES, TALES COMO: DIETISTA ASESORA, ADMINISTRATIVA, TERAPÉUTICA, DOCENTE, CLÍNICA, ETC. (21).

EN AMÉRICA LATINA ES EVIDENTE LA EXTRAORDINARIA ESCASEZ DE PERSONAL CALIFICADO EN NUTRICIÓN Y DIETÉTICA (44). A LA PROFESIÓN DE DIETISTA NO SE LE HA DADO LA JERARQUÍA QUE TIENE DENTRO DE LOS PRESUPUESTOS HOSPITALARIOS, DEBIDO A QUE ES UNA PROFESIÓN RELATIVAMENTE NUEVA, Y QUE TODAVÍA NO HA RECIBIDO DENTRO DE LA ESTRUCTURA DEL HOSPITAL, EL RANGO Y EL APOYO COMPATIBLES CON SU FORMACIÓN UNIVERSITARIA. UN MISMO DIETISTA CUMPLE DISTINTAS FUNCIONES DENTRO DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN HOSPITALARIOS, DESDE EL PLANEAMIENTO DE DIETAS PARA TODAS LAS EDADES Y ENFERMEDADES, LA ELABORACIÓN DE MENÚS, LA SUPERVISIÓN Y ASESORÍA DEL PERSONAL ENCARGADO DE LA PREPARACIÓN DE ALIMENTOS, HASTA EL CORRECTO SERVICIO Y PRESENTACIÓN DE LOS MISMOS (36, 37). TAMBIÉN ES RESPONSABLE DEL ENTRENAMIENTO DE PERSONAL, EDUCACIÓN DEL PACIENTE, HIGIENE DE LOS

ALIMENTOS, Y LA ORGANIZACIÓN Y PLANEAMIENTO DE LOS SERVICIOS DIETÉTICOS (29).

TODAS ESTAS FUNCIONES SE CUMPLEN A TRAVÉS DE CINCO ÁREAS DE TRABAJO: ADMINISTRACIÓN, SUPERVISIÓN, PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS, SERVICIO DE COMIDAS E HIGIENE (20).

TODO HOSPITAL MODERNO REQUIERE DE UN SERVICIO DE ALIMENTACIÓN ORGANIZADO EN FORMA TAL, QUE PUEDA SUMINISTRAR A TODOS LOS PACIENTES UNA ALIMENTACIÓN ADECUADA, LO CUAL SÓLO PUEDE SER REALIZADO A TRAVÉS DE UNA ESTRUCTURA EFICIENTE (29, 34).

PARA EL FUNCIONAMIENTO DE UN SERVICIO DE ALIMENTACIÓN ES TAMBIÉN INDISPENSABLE CONTAR, EN TODOS LOS NIVELES, CON PERSONAL AUXILIAR QUE EJECUTE EL TRABAJO RUTINARIO. TAL MEDIDA REDUCE EL PRESUPUESTO Y PERMITE AL PROFESIONAL DEDICAR MÁS TIEMPO A TAREAS MÁS IMPORTANTES (10). EL EMPLEO DE ESTE PERSONAL AUXILIAR REQUIERE UNA CUIDADOSA SELECCIÓN EN BASE A UNA FORMACIÓN INICIAL BÁSICA, UN ENTRENAMIENTO SUFICIENTE, SEGUIDO DE SUPERVISIÓN CONSTANTE, EVALUACIÓN PERIÓDICA Y UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUADA (15, 39).

LA FORMACIÓN DE PERSONAL, EN TODAS LAS CATEGORÍAS, ES UN PROCESO LARGO Y COSTOSO, TANTO SI SE TRATA DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS COMO DE AUXILIARES (11, 40).

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS SE HA ACUMULADO VALIOSA EXPERIENCIA EN LA FORMACIÓN Y UTILIZACIÓN DE PERSONAL AUXILIAR, ASÍ PARA CAMPAÑAS ESPECÍFICAS COMO

PARA LABORES DENTRO DE LOS SERVICIOS GENERALES DE SALUD (30). ESA EXPERIENCIA INDICA QUE, SI SE RESPETAN LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE ORGANIZACIÓN, JERARQUIZACION, FORMACIÓN TÉCNICA Y MORAL, LOS AUXILIARES RESULTAN VALIOSOS PARA AUMENTAR EL RADIO DE ACCIÓN DE ESOS SERVICIOS (5, 15).

SEGÚN LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, AUXILIAR ES UNA PERSONA QUE "AUXILIA" Y TAMBIÉN "FUNCIONARIO TÉCNICO O ADMINISTRATIVO DE CATEGORÍA SUBALTERNA" QUE, EN CONSECUENCIA, NO DEBE EXISTIR SIN PROFESIONAL INMEDIATO SUPERIOR QUE LE DIRIJA, O SUPERVISE SU LABOR.

SON TRABAJADORES AUXILIARES DEL PERSONAL PROFESIONAL TODAS LAS PERSONAS QUE DESPUÉS DE HABER SIDO ENTRENADAS EN UNA LABOR ESPECÍFICA, REALIZAN TAREAS DE ÍNDOLE MANUAL Y RUTINARIA, PARA LAS CUALES SE REQUIEREN CONOCIMIENTOS BÁSICOS UNIFORMES Y ENTRENAMIENTO ESPECIAL (31).

EL ENTRENAMIENTO ES UNA BASE IMPORTANTE PARA EL DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS DE CADA SERVICIO DE ALIMENTACIÓN Y ESPECIALMENTE, PARA LOS ENCARGADOS DE LA PREPARACIÓN DE DIETAS (26).

EL ENTRENAMIENTO DEBE REALIZARSE SOBRE EL TERRENO; MIENTRAS MÁS SE PAREZCA EL ENTRENAMIENTO A LA REALIDAD, EL EMPLEADO APRENDERÁ MÁS RÁPIDAMENTE Y SU RENDIMIENTO SERÁ MAYOR (12). EL ENTRENAMIENTO DE PERSONAL AUXILIAR SEÑALA CUATRO PRINCIPIOS A SEGUIR:

- a) DETERMINAR ESPECÍFICAMENTE LO QUE EL EMPLEADO DEBE HACER DESPUÉS DE HABER SIDO ENTRENADO.
- b) DECIDIR QUÉ EXPERIENCIAS DEBE TENER UN TRABAJADOR PARA SABER QUÉ ES LO QUE SE PUEDE ESPERAR DE ÉL.
- c) EVITAR ERRORES COMUNES DE COMUNICACIÓN.
- d) CONTAR CON UN PLAN DE ENTRENAMIENTO ESCRITO.

#### A. NECESIDAD DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

UNO DE LOS FACTORES QUE SE DESCUIDAN EN MUCHAS EMPRESAS ES EL ENTRENAMIENTO. LOS PRINCIPIANTES APRENDEN COMO MEJOR PUEDEN. POR REGLA GENERAL, LOS YA PREPARADOS SE CONCRETAN A DARLES CONSEJOS, CON EL CONVENCIMIENTO DE QUE CON EL TIEMPO SE IRÁN ENTRENANDO. ES UN ERROR POSPONER EL ENTRENAMIENTO Y NO DARLE IMPORTANCIA; MUCHAS COSAS QUE SE APRENDEN CON DIFICULTAD Y CON ERRORES, PUEDEN APRENDERSE MÁS RÁPIDAMENTE, Y EN DEBIDA FORMA, CON EL ENTRENAMIENTO A TIEMPO (37).

LAS NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO DEBERÍAN SER DETERMINADAS POR LOS SUPERVISORES Y EMPLEADOS (20). UNO DE LOS PUNTOS DÉBILES EN LO RELATIVO A ENTRENAMIENTO DE PERSONAL ES QUE LOS SUPERVISORES NO SE FIJAN UN PLAN DETERMINADO, CON LA DEBIDA ANTICIPACIÓN. NO SE PREOCUPAN TAMPOCO POR LLEVAR ANOTACIONES DE LO QUE UN APRENDIZ DEBE CONOCER GRADUALMENTE, NI POR ESTABLECER

EL TIEMPO EN QUE DEBE ESTAR LISTO PARA DESEMPEÑAR TAL O CUAL TAREA. CUANDO EL SUPERVISOR PLANEA CORRECTAMENTE EL ENTRENAMIENTO, LOGRA CON RELATIVA FACILIDAD LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO POR HACER. LÓGICAMENTE SE EMPEÑARÁ EN ENSEÑAR AL PRINCIPIANTE LAS COSAS MÁS SENCILLAS Y EN SU OPORTUNIDAD LO PREPARARÁ EN LAS MÁS COMPLEJAS. EN EL CASO DE NUEVAS TAREAS DEBE TENER LA SEGURIDAD DE IR ENSEÑANDO PASO A PASO, PARA EVITAR ERRORES. ES INDUDABLE QUE SE PUEDE PREVER TODAS LAS EVENTUALIDADES (37).

LA CAPACIDAD Y CUALIDADES DEL JEFE DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN, SE MANIFIESTAN A TRAVÉS DE LA EFICIENCIA DEL CONJUNTO DEL PERSONAL QUE TRABAJA A SUS ÓRDENES, DE MODO QUE ES MUY IMPORTANTE QUE EL DIETISTA SEPA BIEN LAS BASES FUNDAMENTALES DE LA SUPERVISIÓN DEL PERSONAL Y QUE ORIENTE Y ESTIMULE EL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES DE QUIENES TRABAJAN EN EL SERVICIO (5, 33).

SI NO ES POSIBLE CONTAR CON UN DIETISTA COMPETENTE, ES INDISPENSABLE QUE EL SUPERVISOR O JEFE DEL SERVICIO, TENGA ALGÚN TIPO DE EXPERIENCIA Y DE INSTRUCCIÓN EN EL MANEJO DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN COLECTIVA Y EN LA SUPERVISIÓN DE PERSONAL. CUANDO TAL ES LA SITUACIÓN, ES INDISPENSABLE QUE SE CUENTE CON LOS SERVICIOS DE UN DIETISTA ASESOR.

EN ALGUNOS PAÍSES SE CONTRATAN DIETISTAS COMO PERSONAL A TIEMPO PARCIAL Y ASÍ UNA MISMA PERSONA PUEDE DISTRIBUIR SU TIEMPO ENTRE VARIOS HOSPITALES PEQUEÑOS U OTRAS INSTITUCIONES QUE SIRVEN ALIMENTOS. EN ESTA FORMA SE ASEGURA LA CALIDAD TÉCNICA DEL SERVICIO CUYA ADMINISTRACIÓN EN

TALES CASOS PUEDE QUEDAR EN MANOS DE UN JEFE NO-PROFESIONAL. LO QUE POR NINGÚN MOTIVO DEBE SUCEDER, ES QUE LA ALIMENTACIÓN QUEDE EN MANOS DE FUNCIONARIOS CUYA FORMACIÓN CAREZCA DE BASE CIENTÍFICA, ESPECIALMENTE EN LOS ASPECTOS BIOLÓGICOS Y MÉDICOS QUE DEBE CUMPLIR LA ALIMENTACIÓN HOSPITALARIA (1).

EL PROBLEMA DE ESCASEZ DE PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, SE PRESENTA EN TODOS LOS NIVELES: TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO. MIENTRAS EN EL NIVEL TÉCNICO, EL DIETISTA PUEDE RESOLVER LOS PROBLEMAS, EN EL ASPECTO ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO LA FALTA DE PERSONAL PREPARADO ES AÚN MÁS CRÍTICA.

EN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN INSTITUCIONAL DE MUCHOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA, EL MANEJO DE ÉSTOS SE ENTREGA TRADICIONALMENTE A UN FUNCIONARIO LLAMADO "ECÓNOMA". LA PREPARACIÓN DE ESTOS FUNCIONARIOS, HASTA HACE POCO, NO EXCEDÍA DE CIERTA RUTINA ADMINISTRATIVA Y SU LABOR SE LIMITABA AL MANEJO DE ALGUNOS FORMULARIOS, SIENDO SU RESPONSABILIDAD INDISCUTIBLEMENTE GRANDE (25).

## B. SELECCIÓN DE PERSONAL PARA ENTRENAMIENTO

LA SELECCIÓN, QUE ES LA BASE O CLAVE EN LA PREPARACIÓN DE PERSONAL DE CUALQUIER TIPO, LO ES AÚN MÁS EN EL CASO QUE SE DISCUTE, YA QUE DE ELLA DEPENDE EL ÉXITO DE LOS PROGRAMAS EN QUE VA A PARTICIPAR EL PERSONAL AUXILIAR. ÉSTE PUNTO ES EL QUE PUEDE OCASIONAR MÁS POLÉMICAS, DEBIDO A LA DIVERSIDAD DE CRITERIOS QUE EXISTEN AL RESPECTO (31).

LO MÁS APROPIADO ES QUE LOS ASPIRANTES AL ENTRENAMIENTO DE TRABAJADORES, PROCEDAN DEL AMBIENTE EN EL QUE DESEMPEÑARÁN SUS LABORES FUTURAS. EN FAVOR DE ESTE PRINCIPIO HAY MUCHAS RAZONES CULTURALES, PSICOLÓGICAS Y DIDÁCTICAS.

LA EDAD IDEAL PARA EL ENTRENAMIENTO ES DE 18 A 30 AÑOS. LOS ENCARGADOS DE LA SELECCIÓN TIENEN EL DEBER DE EXPONER A CADA ASPIRANTE, CLARA Y FRANCAMENTE, TANTO LAS VENTAJAS COMO LAS DESVENTAJAS DE SU PROFESIÓN FUTURA. SI CADA ASPIRANTE SABE QUÉ PAPEL VA A DESEMPEÑAR, HABRÁ MENOS DESERCIONES DURANTE EL ENTRENAMIENTO Y MENOS PERSONAS DESCONTENTAS Y DESILUSIONADAS DESPUÉS DEL MISMO. TAMBIÉN DEBE PRESTARSE ATENCIÓN AL CARÁCTER, LA CONCIENCIA SOCIAL, EL INTERÉS POR EL TRABAJO, LA MOTIVACIÓN, EL CONOCIMIENTO, INCLUSIVE LA SALUD Y EL ESTADO FÍSICO, PUDIENDO SER ESTOS ÚLTIMOS DE EXTREMA IMPORTANCIA PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO FUTURO (28, 32).

ANÁLOGO ES EL PROBLEMA DE DECIDIR CÚÁL HA DE SER EL GRADO DE INSTRUCCIÓN PREVIA DEL PERSONAL, ANTES DEL ENTRENAMIENTO ESPECÍFICO (27). EN ALGUNOS PAÍSES SE HA PENSADO QUE CON UNA INSTRUCCIÓN BÁSICA DE SEXTO GRADO, O PRIMARIA COMPLETA, SERÍA SUFICIENTE; EN OTROS, SE HA COMPROBADO QUE EL PERSONAL CUYA INSTRUCCIÓN ABARCA EL BACHILLERATO, OBTIENE UN RENDIMIENTO SUPERIOR EN EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE NUTRICIÓN (31).

### **C. MÉTODOS Y PROGRAMAS DE ENSEÑANZA**

EN LO QUE SE REFIERE AL PROCEDIMIENTO MÁS CONVENIENTE PARA IMPARTIR LA INSTRUCCIÓN, ÉSTA PODRÍA SER CENTRALIZADA, DE ACUERDO CON EL TIPO DE SELECCIÓN QUE SE PREFIERA PARA ELEGIR A LOS ASPIRANTES. ALGUNOS AUTORES OPINAN QUE SI SE ADOPTA LA FORMA CENTRALIZADA, LAS ESCUELAS NACIONALES DE DIETÉTICA SERÍAN LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE IMPARTIR TODA LA PREPARACIÓN TEÓRICA Y PRÁCTICA A LOS SELECCIONADOS.

EN LA FORMA SEMICENTRALIZADA, LA INSTRUCCIÓN TEÓRICA SERÍA PROPORCIONADA POR LA ESCUELA DE DIETÉTICA Y LA REALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA SERÍA RESPONSABILIDAD DE LOS SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD.

POR ÚLTIMO, DE ADOPTARSE LA FORMA DESCENTRALIZADA, TODA LA ENSEÑANZA SE IMPARTIRÍA EN LOS SERVICIOS MENCIONADOS (13).

EN TODO CASO, DEBERÁN SER SIEMPRE LOS PROFESIONALES DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA QUIENES SE ENCARGUEN DE SELECCIONAR Y PREPARAR A LOS POSIBLES CANDIDATOS (31).

EN LO QUE RESPECTA A MÉTODOS DE ENTRENAMIENTO, LO PRIMERO QUE DEBE PONERSE DE RELIEVE, ES LA VENTAJA DE LOS CURSOS ORGANIZADOS SOBRE EL SISTEMA DE APRENDIZAJE EN SERVICIO. EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, ESTE ENTRENAMIENTO SE REALIZA EN FORMA NO ORGANIZADA, SIN ATENCIÓN NI CUIDADO SUFICIENTES POR PARTE DE LOS INSTRUCTORES Y SUPERVISORES. APRENDER HACIENDO, VIENDO Y

OYENDO, ES EL OBJETIVO FINAL DE LA APLICACIÓN CORRECTA DE CUALQUIER MÉTODO DE ENTRENAMIENTO (26).

EN EL ENTRENAMIENTO ORGANIZADO SE ACOSTUMBRA ASIGNAR UN 30 POR CIENTO DEL TIEMPO DE ENSEÑANZA A LA TEORÍA, EL 20 POR CIENTO A LA PRÁCTICA Y EL 50 POR CIENTO AL ENTRENAMIENTO EN TERRENO.

LA PARTE TEÓRICA COMPRENDE CONFERENCIAS, SEMINARIOS Y DISCUSIONES.

LA PRÁCTICA COMPRENDE EJERCICIOS DE LABORATORIO, DEMOSTRACIONES Y OTRAS FORMAS DE TRABAJO QUE ESTÁN DESTINADAS PRIMORDIALMENTE A DESARROLLAR CIERTAS HABILIDADES MANUALES.

EL ENTRENAMIENTO EN TERRENO, GENERALMENTE SIGUE A LA PARTE TEÓRICO-PRÁCTICA Y CONSTITUYE UN SISTEMA DE TRABAJO PRÁCTICO ORGANIZADO, BAJO ORIENTACIÓN Y SUPERVISIÓN PERMANENTES DE PROFESORES E INSTRUCTORES COMPETENTES (7).

SE CONSIDERA QUE LAS CLASES DE NO MÁS DE 20 ALUMNOS Y LOS GRUPOS DE TRABAJO PRÁCTICO QUE NO EXCEDAN DE CINCO PARTICIPANTES, SON LOS MÁS APROPIADOS, POR PERMITIR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE TODOS LOS ALUMNOS (26).

OTRO FACTOR IMPORTANTE ES QUE LOS MÉTODOS DE ENTRENAMIENTO, LAS INSTALACIONES Y EL EQUIPO DE ENSEÑANZA DEBEN ESTAR DE ACUERDO CON LAS TAREAS FUTURAS DE LOS ALUMNOS. LA APLICACIÓN DE ESTE PRINCIPIO NO EXCLUYE EL EMPLEO DE MEDIOS AUXILIARES AUDIOVISUALES Y OTROS RECURSOS MODERNOS

DE ENSEÑANZA, COMO LA PROVISIÓN DE LIBROS, MANUALES, NOTAS SOBRE CONFERENCIAS Y SEMINARIOS Y OTROS MATERIALES ESCRITOS.

TODO MATERIAL ESCRITO DEBE CONCORDAR CON LOS PROGRAMAS DE ENSEÑANZA REDACTADOS CONFORME A LA CAPACIDAD DE LOS TRABAJADORES.

AUNQUE LA EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE LOS ALUMNOS DEBE HACERSE EN FORMA CONTINUA, ES MUY IMPORTANTE PREPARAR UN EXAMEN FINAL EN TODOS LOS CURSOS. LA PRÁCTICA DE LOS EXÁMENES ES UN MEDIO PARA IMPULSAR AL ALUMNO AL ESTUDIO; ELLOS APRENDEN MÁS, TRATAN DE DESTACARSE Y TIENEN LA SENSACIÓN QUE SU ENTRENAMIENTO ES ALGO IMPORTANTE Y SERIO.

LOS EXÁMENES DEBEN SER PRÁCTICOS, ORALES Y ESCRITOS. DESPUÉS DE APROBAR EL EXAMEN FINAL, LOS ALUMNOS DEBEN RECIBIR UN CERTIFICADO QUE POR SU CONTENIDO Y FORMA CONSTITUYA UN DOCUMENTO VALIOSO, QUE LES HAGA ADQUIRIR CONCIENCIA DE HABER APRENDIDO Y ADEMÁS QUE SEA RECONOCIDO PÚBLICAMENTE. EL CERTIFICADO SIRVE TAMBIÉN COMO UN DOCUMENTO PARA EL REGISTRO DE TRABAJADORES AUXILIARES (26).

ALIZ LUNA BAZÓ (31), INDICA UN MÉTODO PARA LA INSTRUCCIÓN ESPECÍFICA, QUE PUEDE SER DE SEIS MESES DE DURACIÓN, DIVIDIDA EN DOS PARTES: A) INSTRUCCIÓN TEÓRICA Y B) PRÁCTICA DEL TRABAJO QUE LOS AUXILIARES DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA HAN DE REALIZAR. LA PARTE TEÓRICA COMPRENDERÁ:

- "
1. DIETÉTICA GENERAL
  2. ELEMENTOS DE HIGIENE DE LOS ALIMENTOS
  3. EDUCACIÓN EN NUTRICIÓN
  4. PROGRAMAS DE ALIMENTACIÓN SUPLEMENTARIA"

KEMÉNY (25), RECOMIENDA LA FORMACIÓN DE MANIPULADORES DE ALIMENTOS, A FIN DE DISPONER DE UN PERSONAL CON CIERTA PREPARACIÓN MÍNIMA PARA ESTAS TAREAS. LA EXPERIENCIA DE SEIS AÑOS QUE ÉL REALIZÓ EN LA ESCUELA DE DIETÉTICA DE SANTIAGO DE CHILE, FUE SIGNIFICATIVA. EL PROGRAMA DEL CURSO TIENE UNA DURACIÓN DE CUATRO MESES, CON HORARIO REDUCIDO, INCLUYE LAS SIGUIENTES ASIGNATURAS:

- "
1. NOCIONES DE HIGIENE
  2. TÉCNICA CULINARIA
  3. TÉCNICA DE PRESENTACIÓN
  4. MANTENIMIENTO DEL EQUIPO
  5. NOCIONES DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO
  6. HIGIENE PERSONAL, DEL UNIFORME, ETC."

EL PLAN DE ENSEÑANZA PARA ECÓNOMOS O JEFES SUBPROFESIONALES DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, COMPRENDE LAS SIGUIENTES ASIGNATURAS:

1. NOCIONES BÁSICAS DE NUTRICIÓN
2. ALIMENTOS
3. ECONOMÍA DE LA PRODUCCIÓN
4. TÉCNICA CULINARIA
5. MATEMÁTICAS Y CONTABILIDAD
6. ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN
7. ADMINISTRACIÓN Y REGLAMENTOS
8. HIGIENE DE LA ALIMENTACIÓN
9. ESTADÍSTICA
10. ANATOMÍA Y FISIOLÓGÍA

JANE HARTMAN (18), EXPLICA LA REALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA SUPERVISORES SUBPROFESIONALES, SOSTENIDO POR LA UNIVERSIDAD DEL ESTADO

DE MICHIGAN, EN EAST LANSING. EN ESTE PROGRAMA, LOS SUPERVISORES DEDICAN NUEVE SEMANAS DE RESIDENCIA AL APRENDIZAJE TEÓRICO, SEGUIDAS DE SEIS MESES DE EXPERIENCIA EN EL HOSPITAL Y DE UNA SEMANA FINAL DEDICADA A EXÁMENES, EVALUACIÓN E INSTRUCCIÓN DE ACUERDO A LAS NECESIDADES INDIVIDUALES. LOS TEMAS DE ESTUDIO SON:

- " 1. ETICA
- 2. PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS
- 3. COMUNICACIÓN
- 4. SEGURIDAD
- 5. COMPRAS
- 6. HIGIENE
- 7. NUTRICIÓN
- 8. MANEJO DE PERSONAL
- 9. TÉCNICAS DE SUPERVISIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO
- 10. ARCHIVOS Y REGISTROS
- 11. COSTOS DE ALIMENTOS
- 12. CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO DE ALIMENTOS"

DURANTE LOS SEIS MESES DE PRÁCTICA, EL COORDINADOR DEL CURSO OFRECE CONSULTA Y SUPERVISIÓN, PARA ASEGURAR LA APLICACIÓN ÓPTIMA DE LA INSTRUCCIÓN ACADÉMICA.

EL SERVICIO DE EXTENSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE PENNSYLVANIA VIENE OFRECIENDO UN CURSO POR CORRESPONDENCIA, SOSTENIDO POR LA ASOCIACIÓN DE DIETÉTICA Y LA ASOCIACIÓN DE HOSPITALES DEL MISMO ESTADO.

ESTE CURSO EXIGE DOCE MESES, DURANTE LOS CUALES EL EDUCANDO HA DE ESTAR EMPLEADO EN EL DEPARTAMENTO DE DIETÉTICA DE ALGÚN HOSPITAL, BAJO LA SUPERVISIÓN DE UN MIEMBRO DE LA ASOCIACIÓN. LOS ESTUDIOS COMPRENDEN:

- " 1. ORIENTACIÓN EN NUTRICIÓN  
 2. PREPARACIÓN DE ALIMENTOS EN GRANDES CANTIDADES  
 3. SERVICIO DE ALIMENTOS A PACIENTES Y PERSONAL  
 4. TÉCNICAS DE OFICINA Y SUPERVISIÓN."

CADA EDUCANDO DEBE TRABAJAR SEIS HORAS POR DÍA Y DEDICAR DOS HORAS MÁS AL ESTUDIO Y A LA PREPARACIÓN DE LAS LECCIONES.

LA ASOCIACIÓN AMERICANA DE DIETÉTICA DIRIGE TAMBIÉN UN PROGRAMA EXPERIMENTAL DE ENTRENAMIENTO POR CORRESPONDENCIA PARA SUPERVISORES DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN, CON FONDOS PROPORCIONADOS POR LA FUNDACIÓN W. K. KELLOGG. SE ESPERA QUE ESTOS MIEMBROS SUBPROFESIONALES AYUDEN EN LAS TAREAS RUTINARIAS A LOS DIETISTAS CALIFICADOS (18).

GLOVER (14) MENCIONA UN CURSO DE ENTRENAMIENTO PARA ASPIRANTES A COCINEROS Y JEFES DE COCINA, ORGANIZADO EN EL INSTITUTO TUSKEGEE DE ALABAMA, PARA CULTIVAR EL GUSTO POR LA BUENA COCINA, DESARROLLAR DESTREZAS Y ESTIMULAR LA ORIGINALIDAD Y LA HABILIDAD CREATIVA EN LA LÍNEA CULINARIA. ESTE INSTITUTO TAMBIÉN HA PLANEADO CURSOS PARA ENTRENAMIENTO DE PERSONAL EN SERVICIO.

EL ESTUDIANTE ES INSCRITO PARA UN CURSO COMPLETO DE DOCE MESES. AL INGRESAR SE UTILIZAN LAS PRIMERAS DOCE SEMANAS PARA DIFERENTES ACTIVIDADES PRÁCTICAS TALES COMO: LIMPIAR, PREPARAR VEGETALES Y OTROS TRABAJOS SIMPLES, PARA ORIENTACIÓN DE LOS ALUMNOS. EN EL SIGUIENTE PERÍODO DE DOCE SEMANAS TAMBIÉN EMPIEZAN A RECIBIR FORMALMENTE TEORÍA Y PRÁCTICA, EN LAS QUE APRENDE PRINCIPIOS DE LA PREPARACIÓN DE ALIMENTOS, COCINA ELEMENTAL, SERVICIO DE MESA.

EN EL TERCER TRIMESTRE EL ESTUDIANTE ESTÁ LISTO PARA LA EXPERIENCIA PRÁCTICA, LA CUAL REALIZA COMO TRABAJO REMUNERADO, EN DETERMINADA CAFETERÍA DEL INSTITUTO. EN ESTE PERÍODO DEBE MANTENER UN REGISTRO EXACTO DE ACTIVIDADES TALES COMO: ESTANDARIZACIÓN DE RECETAS Y PORCENTAJE DE DESPERDICIOS. ANTES DE SERVIR LA MESA DEBE SER SUPERVISADO EN SU APARIENCIA GENERAL.

EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE, ESTÁ PREPARADO YA PARA EXPERIMENTAR EN UN TRABAJO FUERA DEL INSTITUTO. EL TIPO DE TRABAJO DEPENDE DE SU APTITUD Y EXPERIENCIA PREVIA.

LOS ESTUDIANTES TIENEN UNA HOJA DE CALIFICACIÓN BASADA EN LAS EVALUACIONES DURANTE SU PRÁCTICA Y EL PERÍODO DE CLASES. ESTA HOJA SE USA PARA LA ASIGNACIÓN DE DEBERES EN EL ÚLTIMO TRIMESTRE.

MENSUALMENTE CELEBRAN REUNIONES PARA RENOVACIÓN DE CONOCIMIENTOS, ELIGIENDO TEMAS COMO HIGIENE PERSONAL, CUIDADO DEL PELO, DE LAS UÑAS, POSTURA Y EJERCICIOS PARA LOS PIES. SIMILARES CURSOS HAN SIDO DESCRITOS POR OTROS AUTORES (19, 38, 43).

ACTUALMENTE SE CONFRONTA UNA EXPLOSIÓN DE NECESIDADES EDUCATIVAS EN TODO EL MUNDO. EL ESFUERZO POR SUPERAR LA INSTRUCCIÓN EN TODOS LOS NIVELES, POR MEJORAR Y MODERNIZAR LOS CONTENIDOS, Y POR COMPRENDER Y RETENER PROFESIONALES ES EVIDENTE (41). ADEMÁS ES INDISPENSABLE QUE PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO DE PERSONAL DE DIFERENTES NIVELES, SE CONSIDERE TANTO AL EMPLEADO INSTITUCIONAL COMO A LOS ASPIRANTES A ESTOS

PUESTOS. Y QUE DICHS PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO SE REALICEN EN DIFERENTES INSTITUCIONES EDUCATIVAS, HOSPITALES ESCUELA, CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL, ESCUELAS DE DIETÉTICA, CENTROS DE SALUD PÚBLICA Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN PARA EL HOGAR (6, 7, 23).

#### D. SELECCIÓN DE EMPLEADOS

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS HA AUMENTADO EL INTERÉS SOBRE LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES PARA SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DEBIDO A LAS DIFICULTADES RESULTANTES DEL EMPLEO DE PERSONAL SIN PREPARACIÓN NI EXPERIENCIA. MUCHOS AUTORES INDICAN QUE LA SELECCIÓN Y MANEJO DE PERSONAL REPRESENTAN UNA SERIA RESPONSABILIDAD (9). EL COSTO QUE OCASIONA EL EMPLEAR, ADIESTRAR, DESTITUIR O TRASLADAR A UN TRABAJADOR, ES DEMASIADO ALTO PARA PERMITIRSE COMETER ERRORES EN EL PROCEDIMIENTO DE EMPLEAR PERSONAL,

PARA SELECCIONAR AL EMPLEADO, SE DEBE CONOCER EL TRABAJO PARA EL CUAL SE LE NECESITA Y MEDIR SUS APTITUDES, CAPACIDAD, PREPARACIÓN Y EXPERIENCIA, A TRAVÉS DE LAS TÉCNICAS DE EVALUACIÓN QUE SE CONSIDEREN ADECUADAS PARA CADA CASO, SEGÚN LA CATEGORÍA DEL CARGO DE QUE SE TRATE.

ENTRE LAS TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE PERSONAL MÁS ANTIGUAS PUEDEN CITARSE LA ENTREVISTA Y LA PRUEBA PSICOLÓGICA. LOS PROPÓSITOS DE LA ENTREVISTA SON: AYUDAR A DETERMINAR LA IDONEIDAD DEL CANDIDATO PARA EL CARGO VACANTE Y PROVEER INFORMACIÓN PARA AYUDAR AL SOLICITANTE A DETERMINAR SU INTERÉS POR

EL PUESTO Y LA INSTITUCIÓN. GENERALMENTE LA ENTREVISTA INICIAL ES EL PRIMER CONTACTO DEL TRABAJADOR CON LA ORGANIZACIÓN.

LA ENTREVISTA PERSONAL DIRECTA ES VENTAJOSA DEBIDO A QUE EL ENTREVISTADOR TIENE LA OPORTUNIDAD DE FAMILIARIZARSE CON EL SOLICITANTE Y OBSERVAR CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y REACCIONES QUE SERÍAN IMPOSIBLES DE CONOCER A TRAVÉS DE UNA SOLICITUD DE EMPLEO O UNA CARTA. COMO LA GRAN MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN SON PERSONAS POCO ENTRENADAS, RARA VEZ SE DISPONE DE DOCUMENTOS QUE PUDIERAN CONSIDERARSE CREDENCIALES Y, POR LO TANTO, LA ENTREVISTA PERSONAL ADQUIERE GRAN IMPORTANCIA PARA REALIZAR LA SELECCIÓN EN FORMA ADECUADA (42).

EL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA QUE SE VIENE UTILIZANDO DESDE HACE MÁS DE 50 AÑOS, MIDE A TRAVÉS DE SUS DIFERENTES PRUEBAS, EL GRADO DE INTELIGENCIA GENERAL, HABILIDADES ESPECIALES, APTITUDES MECÁNICAS, CONOCIMIENTOS, INTERESES Y PERSONALIDAD (33).

LAS DECISIONES PARA CONTRATAR PERSONAL INEXPERTO SE HAN TOMADO, TRADICIONALMENTE, DURANTE LA ENTREVISTA Y DESPUÉS DE EVALUAR LOS DATOS PERSONALES, EL REGISTRO DE EMPLEOS PREVIOS Y LAS REFERENCIAS.

ACTUALMENTE SE SUGIERE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE EL CANDIDATO PRESENTE FORMULARIO DE SOLICITUD Y CARTAS DE RECOMENDACIÓN, SE SOMETA A ENTREVISTAS, EXÁMENES FÍSICOS, PSICOLÓGICOS Y A PRUEBAS DE APTITUD (9).

**CIENTÍFICOS, EDUCADORES Y ESPECIALISTAS EN EL ANÁLISIS Y MANEJO DE PERSONAL, SE HAN INTERESADO POR CONTAR CON MEDIOS PARA LA SELECCIÓN, EL ENTRENAMIENTO Y LA ADAPTACIÓN DE LOS EMPLEADOS A LOS PUESTOS (2, 3). LAMENTABLEMENTE MUY POCOS INCLUYEN LOS CUESTIONARIOS QUE HAN UTILIZADO EN SUS ESTUDIOS. EN GUATEMALA NO SE HA PUBLICADO HASTA LA FECHA NINGÚN ESTUDIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN.**

### III. OBJETIVO

**CONOCER LA PREPARACIÓN, EXPERIENCIA, ACTITUDES Y FUNCIONES QUE CUMPLE EL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES, DE TIPO GENERAL, DEL INTERIOR DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.**

## IV. MATERIAL Y METODOS

### A. MATERIAL

#### 1. UNIVERSO

ESTÁ CONSTITUIDO POR TODOS LOS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN QUE SE ENCONTRABAN LABORANDO EN LA FECHA EN QUE SE REALIZÓ EL ESTUDIO, EN LOS HOSPITALES, DE TIPO GENERAL, DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, CON CAPACIDAD MAYOR DE 150 CAMAS.

SE ENTREVISTARON 177 EMPLEADOS PERTENECIENTES A LOS SIGUIENTES

HOSPITALES:

HOSPITALES NACIONALES	NÚMERO DE CA- MAS	PERSO- NAL	PERSONAL ENTREVIS- TADO
AMATITLÁN	415	23	23
PEDRO DE BETHANCOURT, ANTIGUA GUATEMALA	365	11	11
CHIQUIMULA	208	8*	6
COATEPEQUE	200	8*	7
COBÁN	260	10	10
ESCUINTLA	250	10	10
"SANTA ELENA DE LA CRUZ", EL QUICHÉ	200	10*	9
"GENERAL DE OCCIDENTE", QUEZALTENANGO	350	22	22
HUEHUETENANGO	150	10	10
JALAPA	200	7*	6
JUTIAPA	255	11	11
MAZATENANGO	416	13	13
"JOSÉ FELIPE FLORES", TOTONICAPÁN	200	10*	9
RETALHULEU	250	13	13
ZACAPA	300	17	17
<b>TOTALES</b>	<b>4, 019</b>	<b>183</b>	<b>177</b>

\* NO SE INCLUYERON LOS EMPLEADOS QUE AL MOMENTO DEL ESTUDIO NO ESTABAN PRESENTES EN EL HOSPITAL.

## 2. INSTRUMENTO

PARA LA INVESTIGACIÓN SE UTILIZÓ UN CUESTIONARIO SOBRE CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEADO DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN (APÉNDICE 1), EL CUAL CONTIENE PREGUNTAS DE CARÁCTER GENERAL, NIVEL DE ESCOLARIDAD, FUNCIONES QUE CUMPLE, EXPERIENCIA EN EL SERVICIO Y ACTITUDES DEL EMPLEADO HACIA SU TRABAJO.

### B. MÉTODOS

#### 1. SELECCIÓN DEL UNIVERSO

EN LA SELECCIÓN DE HOSPITALES PARA EL ESTUDIO, SE TUVIERON EN CUENTA CARACTERÍSTICAS GENERALES TALES COMO: TIPO DE HOSPITAL, UBICACIÓN EN LA REPÚBLICA, TAMAÑO SEGÚN EL NÚMERO DE CAMAS Y NÚMERO DE EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN. SE INCLUYERON EN LA MUESTRA:

A) HOSPITALES NACIONALES DE TIPO GENERAL, EN LOS CUALES SE ATIENDEN DISTINTAS ENFERMEDADES, LO QUE OBLIGA A LA VARIEDAD DE LOS SERVICIOS.

B) HOSPITALES LOCALIZADOS EN EL INTERIOR DEL PAÍS, YA QUE SU TAMAÑO Y FUNCIONES SON MUY SEMEJANTES Y TODOS CARECEN DE PERSONAL PROFESIONAL ESPECIALIZADO.

#### 2. RECOLECCIÓN DE DATOS

LA RECOLECCIÓN DE DATOS SE EFECTUÓ MEDIANTE EL INTERROGATORIO DIRECTO DE CADA UNO DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN DE LOS HOSPITALES PARTICIPANTES. EL CUESTIONARIO FUE LLENADO POR PARTE DEL ENCUESTADOR,

EN FORMA INDIVIDUAL, PARA CADA EMPLEADO.

### **3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

PARA EL ANÁLISIS DE DATOS QUE APORTÓ LA INVESTIGACIÓN, SE USÓ EL MÉTODO ANALÍTICO DESCRIPTIVO (4, 16), POR SER EL MÁS CONVENIENTE AL TIPO Y NÚMERO DE RESPUESTAS OBTENIDAS.

LOS RESULTADOS SE EXPRESAN UTILIZANDO ESTADÍSTICAS QUE DESCUBREN LA SITUACIÓN PREVALECIENTE EN LAS INSTITUCIONES ENCUESTADAS.

## V. RESULTADOS

LA INVESTIGACIÓN REALIZADA SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, DIO POR RESULTADO LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

### A. SEXO, EDAD, PESO Y TALLA

SEGÚN PUEDE OBSERVARSE EN EL CUADRO No. 1, LA MAYORÍA DE EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ESTOS SERVICIOS SON DE SEXO FEMENINO, 89 POR CIENTO, Y SUS EDADES ESTÁN COMPRENDIDAS ENTRE LOS 18 Y 65 AÑOS. EN EL 11 POR CIENTO QUE CORRESPONDE A LOS DE SEXO MASCULINO, LA EDAD OSCILA ENTRE LOS 28 Y LOS 54 AÑOS.

COMPARANDO LOS INDICADORES PESO Y TALLA DE LOS EMPLEADOS ENCUESTADOS, CON LOS DATOS PROPORCIONADOS POR EL ESTUDIO DE "EVALUACIÓN NUTRICIONAL DE LA POBLACIÓN DE GUATEMALA", 1969 (22), SE ENCONTRÓ QUE: EN AMBOS SEXOS LA TALLA PROMEDIO FUE MAYOR EN LOS EMPLEADOS ENCUESTADOS, CON UNA DIFERENCIA DE 1 A 7 CENTÍMETROS.

CON RESPECTO AL PESO PROMEDIO SE OBSERVA QUE EN AMBOS SEXOS RESULTÓ ELEVADO EN 23 LIBRAS, COMPARATIVAMENTE CON EL PATRÓN MENCIONADO.

CUADRO No. 1

**SEXO, EDAD, PESO Y TALLA DE LOS EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974**

SEXO Y EDAD EN AÑOS	NÚ- ME- RO	PESO EN LIBRAS		TALLA EN METROS	
		$\bar{X}$	AMPLITUD	$\bar{X}$	AMPLITUD
<b><u>FEMENINO</u></b>					
> DE 50	24	128	90 - 167	1.45	1.37 - 1.60
41 A 50	57	134	90 - 190	1.52	1.40 - 1.70
31 A 40	49	134	98 - 175	1.53	1.46 - 1.65
21 A 30	27	129	92 - 160	1.54	1.42 - 1.65
< DE 21	1	140	-- - ----	1.50	-- --
<b><u>MASCULINO</u></b>					
> DE 50.	1	113	- -	1.46	-- --
41 A 50	5	142	128 - 160	1.58	1.50 - 1.65
31 A 40	12	142	115 - 179	1.60	1.55 - 1.75
21 A 30	1	160	-- --	1.66	-- --

**PATRÓN COMPARATIVO  
EVALUACIÓN NUTRICIONAL  
DE LA POBLACIÓN DE GUA-  
TEMALA, 1969**

**PESO  
PROMEDIO**

**TALLA  
PROMEDIO**

**MUJERES MAYORES DE  
20 AÑOS**

**106**

**1.47**

**HOMBRES MAYORES DE  
20 AÑOS**

**119**

**1.61**

## B. ESTADO DE SALUD Y FRECUENCIA DEL EXAMEN MÉDICO

LOS RESULTADOS CORRESPONDIENTES A LA EVALUACIÓN DEL ESTADO DE SALUD, QUE SE PRESENTAN EN EL CUADRO No. 2, SON PRODUCTO DE LA APRECIACIÓN PERSONAL DE CADA EMPLEADO, MANIFESTADA DURANTE LA ENCUESTA; EN ELLA JUEGA UN PAPEL IMPORTANTE EL ESTADO ANÍMICO DEL MOMENTO. EL 77 POR CIENTO CONSIDERAN QUE GOZAN DE BUENA SALUD; EL 23 POR CIENTO INDICÓ QUE SU ESTADO DE SALUD ES REGULAR. TAMBIÉN PUEDE OBSERVARSE LA FRECUENCIA DEL EXAMEN MÉDICO EN SIETE RESPUESTAS DIFERENTES, HABIÉNDOSE ENCONTRADO COMO LAS MÁS COMUNES: "CADA AÑO", "CUANDO LO NECESITA" Y "NO ACOSTUMBRA".

LA PRIMERA RESPONDE A LAS NORMAS QUE LOS HOSPITALES TIENEN DEL CONTROL ANUAL, ESPECÍFICO, DE PULMONES; LA SEGUNDA Y LA TERCERA, A LAS COSTUMBRES Y NECESIDADES DEL GRUPO.

### CUADRO No. 2

ESTADO DE SALUD Y FRECUENCIA DEL EXAMEN MÉDICO DE LOS EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

ESTADO DE SALUD	NÚMERO	FRECUENCIA DEL EXAMEN MÉDICO	NÚMERO
BUENO	136	CADA TRES MESES	4
REGULAR	41	CADA SEIS MESES	13
MALO	-	CADA AÑO	79
		CUANDO LO NECESITA	38
		NO ACOSTUMBRA	36
		PERIÓDICAMENTE	4
		NO CONTESTÓ	3
TOTAL	177	TOTAL	177

**C. CARGO QUE OCUPAN Y FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN**

DE ACUERDO A LAS FUNCIONES QUE DESARROLLA EL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, SE DETERMINARON SIETE CARGOS (CUADRO No. 3).

EL 83 POR CIENTO DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA DESEMPEÑA FUNCIONES DE ACUERDO AL CARGO PARA EL CUAL FUE NOMBRADA; EL 17 POR CIENTO RESTANTE DESARROLLA FUNCIONES DIFERENTES A LAS QUE LE CORRESPONDEN.

**CUADRO No. 3**

**CARGO QUE OCUPAN Y FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN LOS EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974**

CARGO	NÚMERO	FUNCIONES	
		ESPECÍFICAS DEL CARGO	DIFERENTES AL CARGO
ECÓNOMA	15	11	4
AUXILIAR	43	33	10
COCINERA	70	62	8
PANADERO	13	13	-
TORTILLERA	14	12	2
CAMARERA	7	7	-
CONSERJE	15	8	7
<b>TOTALES</b>	<b>177</b>	<b>146</b>	<b>31</b>

D. RELACIÓN EDAD, TIEMPO DE SERVICIO E INASISTENCIA AL TRABAJO, POR ENFERMEDAD U OTRAS CAUSAS

EL 46 POR CIENTO DE LOS EMPLEADOS TIENE MENOS DE CINCO AÑOS DE SERVICIO Y LA EDAD DE LA MAYORÍA DE ELLOS OSCILA ENTRE 31 Y 50 AÑOS (CUADRO No. 4).

EL PERSONAL REGISTRADO CON MÁS DE ONCE AÑOS DE SERVICIO, REPRESENTA EL 30 POR CIENTO; EL 24 POR CIENTO DE ELLOS TIENE DE 14 A 30 AÑOS DE SERVICIO.

LA MAYOR PARTE DE LAS INASISTENCIAS POR ENFERMEDAD CORRESPONDEN A LICENCIAS POR PRE Y POST PARTO; TAMBIÉN ASÍ EL CASO DE UN EMPLEADO CON TUBERCULOSIS, A QUIEN SE LE CONCEDIÓ LICENCIA POR SEIS MESES. LA MAYORÍA DE LAS INASISTENCIAS POR OTRAS CAUSAS, CORRESPONDE A ENFERMEDADES DE LOS HIJOS.

AL ANALIZAR EL NÚMERO DE INASISTENCIAS POR SEXO, SE ENCONTRÓ QUE ÉSTE FUE MAYOR EN LAS MUJERES, YA QUE 157 DE ELLAS INCURRIERON EN 386 DÍAS DE INASISTENCIA ANUAL, LO QUE DA UN PROMEDIO DE 2.4 DÍAS DE AUSENCIA POR PERSONA; EN LOS VARONES EL PROMEDIO DE AUSENCIAS FUE DE 1.4 DÍAS, POR PERSONA.

## CUADRO No. 4

RELACIÓN EDAD, TIEMPO DE SERVICIO E INASISTENCIA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD U OTRAS CAUSAS, DURANTE EL AÑO 1973, DE EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

EMPLEADOS			INASISTENCIA	
EDAD EN AÑOS	TIEMPO DE SERVICIO EN AÑOS	NÚMERO	POR ENFERMEDAD	POR OTRAS CAUSAS
			DÍAS	DÍAS
> DE 50	1 A 5	5	2	0
	6 A 10	6	5	1
	11 O MÁS	14	4	0
41 A 50	1 A 5	28	18	29***
	6 A 10	13	20	1
	11 O MÁS	20	186**	79***
31 A 40	1 A 5	30	20	1
	6 A 10	14	22	1
	11 O MÁS	19	13	4
21 A 30	1 A 5	18	14	3
	6 A 10	10	96*	2
	11 O MÁS	-	-	-
TOTALES		177	400	121

\* PRE Y POST PARTO

\*\* CASO DE TUBERCULOSIS

\*\*\* ENFERMEDADES DE LOS HIJOS

**E. ESCOLARIDAD Y ENTRENAMIENTO EN NUTRICIÓN**

EL PERSONAL DIRECTIVO DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, LLAMADO ECÓNOMAS, MOSTRÓ UN GRADO DE ESCOLARIDAD BAJO PARA LA RESPONSABILIDAD QUE TIENE, PUDO OBSERVARSE, ADÉMÁS, EN TRES HOSPITALES, QUE LA ECÓNOMA TIENE GRADO DE ESCOLARIDAD INFERIOR AL DE SUS SUBALTERNOS (CUADRO No. 5). POR RAZONES DE CONSTANTE CAMBIO DE PERSONAL DIRECTIVO DE LOS SERVICIOS, NO TODAS LAS ECÓNOMAS TIENEN ENTRENAMIENTO EN NUTRICIÓN (CUADRO No. 6).

EL PERSONAL QUE TRABAJA EN PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS, ASÍ COMO EN LIMPIEZA, TIENE BAJA O NINGUNA ESCOLARIDAD, Y UN 70 POR CIENTO DE ELLOS NO HA RECIBIDO ORIENTACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE SU TRABAJO.

**CUADRO No. 5**

**ESCOLARIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974**

ESCOLARIDAD	PERSONAL		
	DIRECTIVO	DE SERVICIO	TOTAL
<u>NIVEL DE ESCOLARIDAD</u>			
SIN ESCOLARIDAD	--	53	53
1o. A 3ER. AÑO DE PRIMARIA	1	58	59
4o. A 6o. AÑO DE PRIMARIA	10	50	60
PREVOCACIONAL	2	1	3
SECUNDARIA COMPLETA	2	0	2
<b>TOTALES</b>	<b>15</b>	<b>162</b>	<b>177</b>

CUADRO No. 6

ENTRENAMIENTO EN NUTRICIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS  
DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA -  
REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

ENTRENAMIENTOS EN NUTRICIÓN	PERSONAL		
	DIRECTIVO	DE SERVICIO	TOTAL
SIN CURSILLOS	2	115	117
UN CURSILLO	5	11	16
DOS CURSILLOS	8	36	44
TOTALS	15	162	177

F. SISTEMA UTILIZADO PARA CONSEGUIR EL EMPLEO Y REQUISITOS PARA LOGRARLO

DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA, 118 CASOS, QUE EQUIVALEN AL 66 POR CIENTO, CONSIGUIÓ EL EMPLEO POR RECOMENDACIÓN DE AMISTADES; EL 28 POR CIENTO CONSIGUIÓ EL EMPLEO POR SU CUENTA Y EL 6 POR CIENTO POR RECOMENDACIÓN DE OTRA INSTITUCIÓN (CUADRO No. 7). ASÍ MISMO, EL MAYOR NÚMERO DE EMPLEADOS, 117, NO LLENÓ NINGÚN REQUISITO PARA CONSEGUIR EL TRABAJO; 31 PRESENTARON DOCUMENTOS PERSONALES: CÉDULA DE VECINDAD, TARJETA DE SALUD Y CARTAS DE RECOMENDACIÓN; Y 29 LLENARON UN FORMULARIO PROPORCIONADO POR EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL (CUADRO No. 8).

CUADRO No. 7

SISTEMA UTILIZADO PARA CONSEGUIR EL TRABAJO POR LOS EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

SISTEMA UTILIZADO PARA CONSEGUIR TRABAJO	No. DE CASOS
POR RECOMENDACIÓN DE AMIGOS	118
POR RECOMENDACIÓN DE OTRA INSTITUCIÓN	10
POR CUENTA PROPIA DEL EMPLEADO	49
TOTAL	177

CUADRO No. 8

REQUISITOS PARA CONSEGUIR EL TRABAJO, LLENADOS POR LOS EMPLEADOS DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

REQUISITOS QUE LLENÓ PARA CONSEGUIR EL TRABAJO	No. DE CASOS
LLENARON FORMULARIO ESPECIAL DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	29
PRESENTARON DOCUMENTOS PERSONALES	31
NO LLENARON NINGUN REQUISITO	117
TOTAL	177

G. RELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PREVIA PARA LA ADQUISICIÓN DEL EMPLEO Y SALARIO

LAS ECÓNOMAS O JEFES DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, EN SU MAYORÍA SIN EXPERIENCIA PREVIA, TIENEN SALARIOS QUE VARÍAN DE Q.50.00 A Q.135.00 QUETZALES MENSUALES (CUADRO No. 9). EN ORDEN DE PRIORIDAD LABORAL LE SIGUEN LAS AUXILIARES Y COCINERAS, PANADEROS Y TORTILLERAS Y POR ÚLTIMO CAMARERAS Y CONSERJES, CON SALARIOS DIFERENTES EN LOS MISMOS GRUPOS DE TRABAJO (24).

EL 76 POR CIENTO DE LOS EMPLEADOS EXPRESARON HABER OBTENIDO EL EMPLEO SIN EXPERIENCIA PREVIA. LOS EMPLEADOS QUE CONSTITUYEN EL 24 POR CIENTO RESTANTE EXPRESARON TENER UN POCO DE EXPERIENCIA, ESPECIALMENTE LAS COCINERAS, TORTILLERAS Y PANADEROS, PROBABLEMENTE POR SER TRABAJOS MÁS ESPECÍFICOS.

NO EXISTE RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD Y LA COMPETENCIA DE TRABAJO CON EL NIVEL SALARIAL.

## CUADRO No. 9

RELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PREVIA EN EL TRABAJO PARA LA ADQUISICIÓN DEL EMPLEO Y SALARIO, DE LOS EMPLEADOS DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

CARGO.	EXPERIENCIA		SALARIO	
	PREVIA		PROMEDIO	AMPLITUD
	CON	SIN		
ECÓNOMA:	2	13	91.20	50.00 A 135.00
AUXILIAR:	2	41	95.00	95.00 A 110.00
COCINERA:	19	51	94.42	60.00 A 95.00
TORTILLERA:	6	8	93.61	60.00 A 105.00
PANADERO:	8	5	98.46	95.00 A 105.00
CAMARERA:	0	7	90.00	60.00 A 95.00
CONSERJE:	5	10	85.90	50.00 A 95.00
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>135</b>		

#### H. RELACIÓN DEL CARGO CON HORAS DIARIAS DE TRABAJO

EL 61 POR CIENTO DEL PERSONAL DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN TRABAJA ENTRE 9 Y 14 HORAS DIARIAS; EN MAYOR PROPORCIÓN LAS COCINERAS, AUXILIARES, TORTILLERAS Y CONSERJES (CUADRO No. 10).

SOLAMENTE EL 39 POR CIENTO DEL PERSONAL TRABAJA LAS HORAS ESTIPULADAS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.

## CUADRO No. 10

RELACIÓN DEL CARGO CON HORAS DIARIAS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

CARGO	NÚMERO	HORAS DIARIAS DE TRABAJO	
		6-8	9-14
ECÓNOMA.	15	8	7
AUXILIAR DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN	43	15	28
COCINERA.	70	25	45
PANADERO.	13	9	4
TORTILLERA.	14	3	11
CAMARERA.	7	5	2
CONSERJE.	15	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>69</b>	<b>108</b>

I. CARACTERÍSTICAS DE LAS ECÓNOMAS

DE LAS PERSONAS QUE DIRIGEN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE LOS HOSPITALES ENCUESTADOS, NO TODAS TIENEN NOMBRAMIENTO PARA EL CARGO, NI TODAS LAS PERSONAS CON NOMBRAMIENTO DE ECÓNOMA DIRIGEN LOS SERVICIOS.

EN SIETE DE LOS HOSPITALES ENCUESTADOS CUMPLEN LA FUNCIÓN DE ECÓNOMA, RELIGIOSAS SIN ENTRENAMIENTO, NI NOMBRAMIENTO PARA EL CARGO. EN CUATRO DE LAS SIETE INSTITUCIONES MENCIONADAS LA ECÓNOMA SEGLAR NOMBRADA REALIZA FUNCIONES DE AUXILIAR O DE COCINERA, COMO CONSECUENCIA DE SU BAJA ESCOLARIDAD Y SALARIO, NO OBSTANTE QUE DE TODAS MANERAS, SE LE DESCUENTA DE SU SALARIO EL PORCENTAJE DE FIANZA POR EL MANEJO DE FONDOS (CUADRO No. 11).

CUADRO No. 11

CARACTERÍSTICAS DE LAS ECÓNOMAS QUE TRABAJAN EN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE  
LOS HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 1974

HOSPITAL	FUNCIÓN	EDAD AÑOS	ESCOLA- RIDAD	CURSILLOS DE NUTRI- CIÓN RECI- BIDOS	TIEMPO DE SER- VICIO	SALA- RIO**	HORAS DIARIAS DE TRA- BAJO	CONDI- CIONES DE SA- LUD	EXPERIEN- CIA PREVIA DE TRABA- JO
						Q.			
* COATEPEQUE	DIRIGIR	30	3o. SEC.	2	6 AÑOS	50.00	11	R	SI
HUI HUETENAN- GO	AUXILIAR	39	6o. PRIM.	2	4 AÑOS	95.00	11	B	No
* RETALHULEU	DIRIGIR	50	5o. SEC.	1	3 AÑOS	95.00	10	B	No
COBÁN	DIRIGIR	64	5o. PRIM.	2	20 AÑOS	100.00	12	B	No
ESCUINTLA	DIRIGIR	48	1o. SEC.	0	2 MESES	80.00	7	B	No
JUTIAPA	DIRIGIR	44	6o. PRIM.	1	9 MESES	100.00	13	B	No
* QUEZALTE- NANGO	AUXILIAR	22	6o. PRIM.	2	2 AÑOS	95.00	7	B	No
* ANTIGUA	DIRIGIR	27	6o. PRIM.	0	10 MESES	50.00	8½	B	No
JALAPA	DIRIGIR	40	6o. PRIM.	2	3 AÑOS	95.00	12½	B	No
AMATITLÁN	DIRIGIR	30	MAESTRA	2	5 AÑOS	110.00	8	B	No
* EL QUICHÉ	DIRIGIR	37	6o. PRIM.	1	3 AÑOS	95.00	13	R	No
ZACAPA	DIRIGIR	55	6o. PRIM.	2	13 AÑOS	135.00	10½	R	No
TOTONICAPÁN	DIRIGIR	39	2o. PRIM.	1	1 AÑO	100.00	11	R	SI
* MAZATENANGO	AUXILIAR	65	6o. PRIM.	1	3 AÑOS	73.00	9	R	No
* CHIQUIMULA	COCINAR	48	6o. PRIM.	2	3 AÑOS	95.00	10	R	No

\* CENTROS HOSPITALARIOS EN DONDE FUNGE COMO ECÓNOMA UNA RELIGIOSA.

\*\* POR DECRETO GUBERNATIVO No. 16-74 EMITIDO EL 20 DE SEPTIEMBRE DE 1974, POR EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, SE ACORDÓ UNA BONIFICACIÓN DE EMERGENCIA, DEL 6 AL 62 POR CIENTO DE INCREMENTO SALARIAL PARA LOS SERVIDORES DEL ESTADO CON SALARIOS DE 40 A 300 QUETZALES.

## VI. DISCUSION

LOS RESULTADOS DEL PRESENTE ESTUDIO PERMITEN CONOCER LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE 15 HOSPITALES NACIONALES DE GUATEMALA, SU PREPARACIÓN, CAPACIDAD, EXPERIENCIA, ACTITUDES Y FUNCIONES QUE CUMPLE.

LA MAYORÍA DE ESTOS EMPLEADOS, EL 89 POR CIENTO, SON DE SEXO FEMENINO, CON APARENTE BUEN ESTADO DE SALUD, A PESAR DE QUE ES ALTO EL NÚMERO DE PERSONAS QUE NO SE SOMETEN A EXAMEN MÉDICO, PERIÓDICAMENTE. EN ALGUNOS HOSPITALES SE HA DESCUIDADO EL EXAMEN ANUAL DE SALUD, QUE ES OBLIGATORIO PARA TODOS, ESPECIALMENTE PARA EL PERSONAL QUE MANIPULA ALIMENTOS.

ACTUALMENTE EL PERSONAL DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN SE ENCUENTRA DESEMPEÑANDO SUS FUNCIONES BAJO SIETE TIPOS DISTINTOS DE NOMBRAMIENTO, PERO ESTOS NOMBRAMIENTOS NO SIEMPRE IDENTIFICAN AL PERSONAL EN SU TAREA, ASÍ POR EJEMPLO HAY ECÓNOMAS DESEMPEÑANDO FUNCIONES DE COCINERAS, O COMO AUXILIARES DEL SERVICIO; COCINERAS COMO PANADERAS; INCLUSO HAY PERSONAL DE SERVICIO DE ALIMENTACIÓN EN LOS SERVICIOS DE LAVANDERÍA Y COSTURERÍA.

SE ENCONTRÓ QUE NO SE HA ESTIMADO LÍMITE DE EDAD PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, YA QUE HAY PERSONAS DE 60 AÑOS O MÁS QUE AÚN TRABAJAN EN LOS MISMOS.

LA OFICINA DE SERVICIO CIVIL HA CONTEMPLADO YA UNA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS (17), SEGÚN LAS TAREAS QUE EL PERSONAL EMPÍRICO, TÉCNICO O PROFESIONAL DEBE DESEMPEÑAR, ASÍ COMO LOS SALARIOS CORRESPONDIENTES. DICHA CLASIFICACIÓN SE IRÁ PONIENDO EN PRÁCTICA A MEDIDA QUE VAYA CAMBIANDO EL PERSONAL DE MUCHOS AÑOS DE SERVICIO, A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO DE JUBILACIÓN OBLIGATORIO. CABE SEÑALAR QUE ALREDEDOR DEL 25 POR CIENTO DE LOS EMPLEADOS ENCUESTADOS NO DESEAN RETIRARSE VOLUNTARIAMENTE POR TEMOR A PERDER BENEFICIOS, TALES COMO SON LA ALIMENTACIÓN DIARIA, EL AGUINALDO DE FIN DE AÑO Y LAS PRESTACIONES DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.

ACTUALMENTE NO SE REALIZA SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE EMPLEADOS PARA SU COLOCACIÓN EN LOS PUESTOS VACANTES, UTILIZÁNDOSE EL SISTEMA DE RECOMENDACIONES PROVENIENTES DE PERSONAS INFLUYENTES Y AMISTADES.

LA BAJA ESCOLARIDAD Y FALTA DE EXPERIENCIA PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL EMPLEO DAN COMO RESULTADO BAJO RENDIMIENTO EN EL TRABAJO Y UN MAL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN. ESTO TRAE COMO CONSECUENCIA UN NÚMERO ELEVADO DE HORAS DIARIAS DE LABOR, OBSERVÁNDOSE QUE LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS TRABAJAN DE 9 A 14 HORAS EN TAREAS QUE DEBERÍAN DESARROLLAR EN 6 U 8 HORAS DIARIAS.

AUNQUE EN NINGUNO DE LOS HOSPITALES DE LA REPÚBLICA SE HAN HECHO ESTUDIOS PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE PERSONAL, EL NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN ACTUALMENTE EN LA MAYORÍA DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, OBVIAMENTE RESULTA INSUFICIENTE.

**DURANTE EL PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LOS HOSPITALES SE HA TENIDO EN CUENTA EL TAMAÑO DEL HOSPITAL Y EL PRESUPUESTO SEÑALADO PARA ÉSTE, PERO SE HAN DESCUIDADO DETALLES IMPORTANTES COMO: CANTIDAD DE PERSONAL, HABILIDAD Y DESTREZA DEL MISMO; DÍAS DE TRABAJO DISPONIBLES, DESPUÉS DE CONSIDERAR LAS VACACIONES; DÍAS LIBRES Y DÍAS DE ENFERMEDAD A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO LA DURACIÓN DE LOS TURNOS PARA CUMPLIR EL NÚMERO DE HORAS QUE REGLAMENTA EL CÓDIGO DE TRABAJO, Y LAS CONDICIONES Y FACILIDADES DE MOBILIARIO Y EQUIPO,**

**EL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN EMPIEZA SUS LABORES A LAS CINCO O SEIS DE LA MAÑANA Y TERMINA GENERALMENTE A LAS DIECIOCHO O VEINTE HORAS, SEGÚN LAS NECESIDADES. A ELLO SE AGREGAN LOS TURNOS QUE SE CUBREN POR LA NOCHE, YA QUE EL HOSPITAL PRESTA SERVICIO LAS VEINTICUATRO HORAS DE CADA DÍA DEL AÑO.**

**EN MUCHOS DE ESTOS SERVICIOS SE HACE NECESARIO DUPLICAR O TRIPLICAR EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN PARA QUE PUEDA CUMPLIR CON LAS TAREAS QUE LE CORRESPONDEN, SIN CAER EN EL ABUSO DE UTILIZAR TIEMPO EXTRA DEL PERSONAL SIN REMUNERACIÓN ADECUADA.**

**EN LA ACTUALIDAD MUCHOS HOSPITALES SE DEFIENDEN POR LA PRESENCIA DE PERSONAL MERITORIO QUE TRABAJA CON IGUAL HORARIO Y OBLIGACIONES QUE EL PERSONAL CON SALARIO, Y SU ÚNICA REMUNERACIÓN ES LA COMIDA.**

**EN EL ASPECTO ADMINISTRATIVO SE OBSERVA QUE EL PERSONAL ENCARGADO DE ESTA RESPONSABILIDAD, ESPECIALMENTE LA ECÓNOMA O JEFE DEL SERVICIO, SE**

MANTIENE AL MARGEN DE ACTIVIDADES IMPORTANTES QUE DEBE REALIZAR. CON FRECUENCIA NO TOMA PARTE EN LA SELECCIÓN Y COMPRA DE ALIMENTOS, EN EL CONTROL DE INGRESOS Y CONSUMOS; ELABORACIÓN DE MENÚS Y LISTA DIARIA DE VÍVERES PARA SU PREPARACIÓN; CONTROL DE PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS Y DIETAS ESPECIALES; ASESORÍA Y SUPERVISIÓN CONSTANTE AL PERSONAL A SU CARGO Y MUCHAS OTRAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A MANEJO Y EDUCACIÓN DE PERSONAL. ESTO SE DEBE PRINCIPALMENTE A QUE SE CUENTA CON UN PERSONAL QUE ADEMÁS DE TENER UN NIVEL EDUCATIVO BAJO, CARECE DE ENTRENAMIENTO Y EFICAZ ASESORÍA. POR ESA RAZÓN ES NECESARIO QUE LOS POCOS NUTRICIONISTAS QUE HAY EN EL PAÍS BRINDEN ASESORÍA Y SUPERVISIÓN A LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES Y DEDIQUEN PARTE DE SU TIEMPO A LA PROGRAMACIÓN Y REALIZACIÓN DE CURSILLOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL,

EN GUATEMALA EXISTEN ALGUNAS INSTITUCIONES PRIVADAS Y GUBERNAMENTALES QUE SE DEDICAN A PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE PERSONAL AUXILIAR PARA DIFERENTES ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, TALES COMO: COCINERAS, MESERAS, PANADEROS, REPOSTEROS, LO CUAL ES UN EXCELENTE MEDIO DE AUMENTAR LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL ENTRENADO,

ENTRE ESTAS INSTITUCIONES PUEDEN MENCIONARSE EL INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (INTECAP), LA UNIVERSIDAD POPULAR Y LA ESCUELA DE HOTELERÍA ZUNIL DEL OPUS DEI.

LA ESCUELA DE EDUCACIÓN PARA EL HOGAR TAMBIÉN FORMA PERSONAL QUE PUEDE SER DE GRAN UTILIDAD COMO JEFES TÉCNICOS DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES, DESPUÉS DE UN CORTO Y ESPECIAL ENTRENAMIENTO,

## VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

**EL ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES Y ESPECIALES DEL EMPLEADO DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES NACIONALES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, INCLUYÓ UN TOTAL DE 177 EMPLEADOS DE 15 HOSPITALES, Y SUS RESULTADOS PERMITEN CONCLUIR LO SIGUIENTE:**

**1. LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS, EL 89 POR CIENTO, CORRESPONDEN AL SEXO FEMENINO, CON OSCILACIÓN DE EDADES DE 18 A 65 AÑOS. EN EL SEXO MASCULINO LA EDAD OSCILA ENTRE 28 Y 54 AÑOS.**

**2. EL PESO PROMEDIO DE LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS ES MAYOR AL PROMEDIO NACIONAL Y EL 77 POR CIENTO MANIFESTÓ TENER BUENA SALUD Y UN CONTROL MÉDICO POCO FRECUENTE.**

**3. NO SE UTILIZA NINGÚN PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL. ESTO HA DADO POR RESULTADO EMPLEADOS QUE NO SIEMPRE DESEMPEÑAN LAS FUNCIONES PARA LAS CUALES HAN SIDO NOMBRADOS. POR OTRA PARTE, EN CASI TODOS LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES MUCHOS EMPLEADOS DESEMPEÑAN DIVERSAS ACTIVIDADES: PREPARAN ALIMENTOS, LAVAN TRASTOS, HACEN LIMPIEZA DE LOCAL. ESTO HACE DIFÍCIL DETERMINAR EL NÚMERO ADECUADO DE EMPLEADOS QUE EL HOSPITAL NECESITA EN CADA CATEGORÍA.**

**4. LA MAYOR PARTE DEL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE**

LOS HOSPITALES TRABAJA CON HORARIOS DE 9 A 14 HORAS DIARIAS, POR RAZONES DE ESCASEZ, DE PERSONAL Y DE EQUIPO INADECUADO,

5. EL NIVEL EDUCATIVO DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS ALCANZA EL SEXTO AÑO DE PRIMARIA; SU PREPARACIÓN ES INSUFICIENTE PARA LA RESPONSABILIDAD DEL CARGO QUE DESEMPEÑA CONSIDERANDO QUE SUS FUNCIONES PRINCIPALES SON: ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS DESTINADOS A LOS ALIMENTOS Y LA DIRECCIÓN Y MANEJO DE PERSONAL. EN ALGUNOS CASOS PUDO OBSERVARSE QUE EMPLEADOS AUXILIARES TENÍAN MAYOR ESCOLARIDAD QUE EL PERSONAL DIRECTIVO,

6. EL SALARIO ASIGNADO AL EMPLEADO DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, ESPECIALMENTE A LOS JEFES, DIFIERE GRANDEMENTE DE UNO A OTRO HOSPITAL Y NO TIENE RELACIÓN NINGUNA CON LA EFICIENCIA DEL TRABAJADOR, LA EXPERIENCIA PREVIA AL TOMAR EL CARGO, O EL TAMAÑO DEL HOSPITAL,

EN BASE A LOS HALLAZGOS ANTERIORES, SE PROPONEN LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES:

1. ESTIMAR EL NÚMERO ADECUADO DE PERSONAL DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE CADA HOSPITAL DE ACUERDO A LOS DIFERENTES FACTORES CONDICIONANTES QUE DETERMINAN LAS NECESIDADES DE LOS MISMOS,

DETERMINAR HORARIOS SATISFACTORIOS DE TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS, BASADOS EN TURNOS QUE CUBRAN LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN, SIN CAER EN EL SACRIFICIO DEL CUMPLIMIENTO DE HORAS EXTRA,

**2. DETERMINAR LOS SALARIOS ADECUADOS PARA CADA GRUPO DE PERSONAS, DE ACUERDO A SU RESPONSABILIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, CON EL FIN DE ESTIMULAR EN ESTA FORMA AL PERSONAL QUE SE PREOCUPA DE SU TRABAJO Y DE SU SUPERACIÓN,**

**3. ESTABLECER LOS REQUISITOS BÁSICOS PARA EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL ASPIRANTE A LOS DIFERENTES CARGOS DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN, REFERENTES A SALUD, APARIENCIA FÍSICA, HABILIDAD E INTERÉS POR EL TRABAJO, ESCOLARIDAD Y CONDICIONES DE APRENDIZAJE, EDAD Y EXPERIENCIA (22).**

**ESTABLECER, ASIMISMO, LAS BASES PARA EL DISEÑO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN CONTINUA DE EMPLEADOS A FIN DE CONOCER SUS PROGRESOS Y CONDUCTA EN EL TRABAJO, Y ASÍ, EN SU OPORTUNIDAD, PODER ASCENDERLOS A LOS PUESTOS SUPERIORES.**

**4. CUIDAR DE LA SALUD INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS NORMANDO EL EXAMEN PERIÓDICO DE LOS MISMOS, EN BENEFICIO TANTO DEL PROPIO EMPLEADO COMO DE LA INSTITUCIÓN, REDUCIENDO LA FRECUENCIA DE AUSENCIAS POR ENFERMEDAD,**

**5. IMPARTIR, PROVISIONALMENTE, CURSILLOS DE ENTRENAMIENTO CONTINUOS Y VARIADOS, A ECÓNOMAS Y PERSONAL EN GENERAL DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, PARA MEJORAR SU TRABAJO, MIENTRAS PUEDE CAMBIARSE POR OTRO PERSONAL MEJOR CALIFICADO QUE SE RESPONSABILICE DE ELLOS,**

**6. FORMAR PERSONAL TÉCNICO PARA DIRIGIR LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN HOSPITALARIOS, CON ELEMENTOS DE NIVEL MEDIO, MIENTRAS SE DISPONE DE**

PROFESIONALES PARA ESOS CARGOS.

SE RECOMIENDA QUE LOS CURSOS PARA TECNIFICAR PERSONAL DIRECTIVO PROVISIONAL, TENGAN UNA DURACIÓN DE SEIS MESES A UN AÑO, PREVIO A OCUPAR EL CARGO FORMALMENTE, A FIN DE QUE EL PERSONAL PUEDA ACTUAR CON EFICIENCIA DESDE EL PRINCIPIO. ESTE ENTRENAMIENTO DEBERÁ SER PROPORCIONADO POR UNA INSTITUCIÓN COMPETENTE COMO LA DIVISIÓN DE ADIESTRAMIENTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE SALUD PÚBLICA, CON LA COLABORACIÓN DE NUTRICIONISTAS Y PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN HOSPITALARIA.

LOS SEIS O DOCE MESES DE ENTRENAMIENTO INDICADOS CORRESPONDERÁN A CUATRO MESES DE TEORÍA Y EL RESTO DEL TIEMPO A LA PRÁCTICA DIRIGIDA Y SUPERVISADA. VER APÉNDICE 3.

EL APÉNDICE 4 ES UN MODELO DE PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO DE PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, QUE COMPRENDE EL PERSONAL DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE TRABAJO. ESTE PROGRAMA OFRECE UN TEMARIO GENERAL DE CONOCIMIENTOS DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA PARA QUE EL PERSONAL ENTRENADO SEA CAPAZ DE DESARROLLAR CUALQUIER ACTIVIDAD DEL SERVICIO, EN SU OPORTUNIDAD.

LA EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTENIDOS DE AMBOS PROGRAMAS PERMITE AUMENTAR SU EFICIENCIA EN LA TECNIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN.

## VII. BIBLIOGRAFIA

1. ASOCIACIÓN AMERICANA DE HOSPITALES Y ASOCIACIÓN AMERICANA DE DIETÉTICA. MANUAL SOBRE EL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN HOSPITALARIO. [UN PROYECTO DEL COMITÉ CONJUNTO DE LA ASOCIACIÓN AMERICANA DE HOSPITALES Y DE LA ASOCIACIÓN AMERICANA DE DIETÉTICA] [TRADUCCIÓN DEL INGLÉS AL ESPAÑOL, POR JULIO V. SANTA MARÍA.] [CHICAGO, ILL.] ASOCIACIÓN AMERICANA DE HOSPITALES [C1964] 367 P.
2. BARQUIN, C. M. "SERVICIO DE PERSONAL". EN: ————. DIRECCIÓN DE HOSPITALES. 2A. ED. MÉXICO, D. F., INTERAMERICANA, 1967. PP. 347-355.
3. BENNETT, A. C. "FINDING, DEVELOPING GOODWORKERS". J. AM. DIET. ASSOC., 60(6):531-534. 1972.
4. BEST, J. W. COMO INVESTIGAR EN EDUCACIÓN. MADRID, EDICIONES MORATA, 1961. 358 P.
5. BIRD, D. E. "LISTENING IS YOUR JOB!". J. AM. DIET. ASSOC., 39:26-31. 1961.
6. BLOETJES, MARY K.; REGINA GOTTLIEB Y MARY A. COUCH. "A STUDY OF DIETETIC TRAINING". J. AM. DIET. ASSOC., 39:32-34. 1961.
7. ————, MARY A. COUCH Y REGINA GOTTLIEB. II. ————, 41:550-555. 1962.
8. CHICA MOLINA, B. "PROBLEMAS HOSPITALARIOS Y ALGUNAS DE SUS SOLUCIONES". EL HOSPITAL, 21(10):15-16. 1965.
9. CONNELLY, RITA A.; AIMEE N. MOORE Y HARRISON M. TRICE. "ARE PERSONAL HISTORY DATA OF VALUE IN SELECTING EMPLOYEES?" J. AM. DIET. ASSOC., 39:333-335. 1961.
10. FAJARDO, G. "LOS SERVICIOS HOSPITALARIOS EN NORUEGA". EL HOSPITAL, 24(5):18-33. 1965.
11. FERGUSON, C.M. "PROFESSIONS, PROFESSIONALS AND MOTIVATION". J. AM. DIET. ASSOC., 53:197-201. 1968.

12. FOUNTAIN, R. C. "INDOCTRINATION AND TRAINING OF THE NON-PROFESSIONAL EMPLOYEE". HOSP. NURS. HOME FEEDING, 2:27. 1964.
13. GATZKE, H. K. Y SHARON L. YENNEY. "HOSPITALWIDE EDUCATION AND TRAINING". HOSPITALS, 47(5):93-97. 1973.
14. GLOVER, A., JR. "TRAINING OF PERSONNEL IN THE CAFETERIA". J. AM. DIET. ASSOC., 18:170. 1942.
15. GONZÁLEZ, C. L. "SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD". EN: CONFERENCIA SOBRE ADIESTRAMIENTO DE NUTRICIONISTAS-DIETISTAS DE SALUD PÚBLICA. CARACAS, VENEZUELA, 24-30 DE JULIO DE 1966. WASHINGTON, D. C. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, 1967. PP. 18-24. (O. P. S., PUBLICACIÓN CIENTÍFICA No. 153).
16. GOODE, W. J. Y P. K. HATT. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL. 5A. ED. MÉXICO, EDIT. TRILLAS, 1972. 469 P.
17. GUATEMALA, OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL. INDICE ALFABÉTICO DE TÍTULOS Y SALARIOS INICIALES ASIGNADOS A PUESTOS DE LOS SERVICIOS POR Y SIN OPOSICIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 1974. GUATEMALA 1974. 17 P. (MIMEOGRAFIADO).
18. HARTMAN, JANE. "SERVICIO DIETÉTICO". EN: OWEN, J. K. ED. CONCEPTOS MODERNOS SOBRE ADMINISTRACIÓN DE HOSPITALES. MÉXICO, D. F., ED. INTERAMERICANA, 1963. PP. 418-433.
19. HARWOOD, VELMA EICHORN Y HELLEN I. BROWN. "LABOR TURNOVER IN HOSPITAL DIETARY DEPARTMENTS". J. AM. DIET. ASSOC., 53:348-352. 1968.
20. HITCHCOCK, MARY JO; ANITA F. ALPHIN, BETTYE H. SMITH Y GRAYCE E. GOERTZ. "MORE TRAINING PROGRAMS RECOMMENDED". HOSPITALS, 47(5):136-139. 1973.
21. HUBBARD, RACHEL M. I. Y BEATRICE DONALDSON. "ESTIMATING PROFESSIONAL MANPOWER NEEDS FOR HOSPITAL DIETARY DEPARTMENTS". J. AM. DIET. ASSOC., 53:211-215. 1968.
22. INSTITUTO DE NUTRICIÓN DE CENTRO AMÉRICA Y PANAMÁ. EVALUACIÓN NUTRICIONAL DE LA POBLACIÓN DE CENTRO AMÉRICA Y PANAMÁ; GUATEMALA. [EDITADA POR EL] INCAP, OFICINA DE INVESTIGACIONES INTERNACIONALES DE EE.UU. [Y] MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL [DE GUATEMALA] GUATEMALA, 1969. P. 41.

23. JARAMILLO, Z., VÍCTOR M. "CURSOS DE ADMINISTRACIÓN HOSPITALARIA; BREVE RESEÑA DE LA LABOR REALIZADA POR LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, COLOMBIA". EL HOSPITAL, 21(7):29-30. 1965.
24. JOHNSON, E. R. "PERSONNEL CONSIDERATIONS, IT'S LATER THAN YOU THINK!" J. AM. DIET. ASSOC., 38:128-131. 1961.
25. KEMÉNY, H. E. ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE HOSPITALES E INSTITUCIONES COLECTIVAS; PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO. 2A. ED. SANTIAGO DE CHILE, ED. ANDRÉS BELLO, 1961. 244 P.
26. KESIĆ, B. "ADIESTRAMIENTO Y EMPLEO DE PERSONAL AUXILIAR DE SALUD PÚBLICA EN AMÉRICA LATINA". BOL. OFIC. SANIT. PANAMER., 60(6):469-485. 1966.
27. KNUTSON, A. L. Y M. E. NEWTON. "BEHAVIORAL FACTORS IN NUTRITION EDUCATION". J. AM. DIET. ASSOC., 37:222-225. 1960.
28. KUSNER, C. E. "A NEW APPROACH TO EMPLOYEE TRAINING". J. AM. DIET. ASSOC., 38:572. 1961.
29. LIENDO COLL, P. "LA DIETISTA Y LA TECNIFICACIÓN DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN EN HOSPITALES". ARCH. VENEZOLANOS DE NUTR., 11:143-152. 1961.
30. LUCAS, MARILYN J. "FEDERAL FUNDS FOR THE DISADVANTAGED". HOSPITALS, 46(2):71-75. 1972.
31. LUNA BAZÓ, ALIZ. "LOS TRABAJADORES AUXILIARES EN NUTRICIÓN DE SALUD PÚBLICA". EN: CONFERENCIA SOBRE ADIESTRAMIENTO DE NUTRICIONISTAS-DIETISTAS DE SALUD PÚBLICA. CARACAS, VENEZUELA, 24-30 DE JULIO DE 1966. WASHINGTON, D. C., ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, 1967. PP. 37-41. (O. P. S., PUBLICACIÓN CIENTÍFICA No. 153).
32. McDANIEL, T. "TEACHING AND LEARNING GUIDES". J. AM. DIET. ASSOC., 53:39. 1968.
33. METCALF, H. C. "SELECTION AND EDUCATION OF EMPLOYEES". J. AM. DIET. ASSOC., 18:156-159. 1942.
34. NOWINSKI, A.; H. VILLAR Y J. C. RIPA. "MODALIDADES DE TRABAJO EN LOS HOSPITALES". EL HOSPITAL, 24(5):19-21. 1968.

35. OLAVARRÍA, J. "CRITERIO PARA REDUCCIÓN DE COSTOS EN LOS HOSPITALES".  
EL HOSPITAL, 21(6):14-20. 1965.
36. PETÁN, CARMEN ESPITIA DE. "FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA DIETISTA".  
EN: CONFERENCIA SOBRE ADIESTRAMIENTO DE NUTRICIONISTAS-DIETISTAS  
DE SALUD PÚBLICA, CARACAS, VENEZUELA, 24-30 DE JULIO DE 1966.  
WASHINGTON, D. C., ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, 1967.  
PP. 25-30. (O. P. S., PUBLICACIÓN CIENTÍFICA No. 153).
37. SCHLEH, E. C. DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL PERSONAL. MÉXICO, EDIT.  
HERRERO HNOS. SUCS., S. A., 1960. 232 P.
38. SCHROEDER, W. P. "LEARNING BY DOING THROUGH TEACHING". J. AM. DIET.  
ASSOC., 37:577-580. 1960.
39. WAGNER, F. E. "SOME PRINCIPLES OF ADULT EDUCATION". J. AM. DIET.  
ASSOC., 44:34-35. 1964.
40. WALLACE, MARÍA. "PREPARACIÓN DE PERSONAL DE NIVEL MEDIO EN DIETÉTICA".  
EN: II CONFERENCIA SOBRE TRENAMIENTO DE NUTRICIONISTAS-DIETISTAS NA  
AMÉRICA LATINA, SÃO PAULO, BRASIL, 25-27 JANEIRO, 1973. INFORME  
FINAL. [SÃO PAULO] ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE, FACUL-  
TADE DE SAÚDE PUBLICA, U. S. P. [1973] 12 P. (C. A. N. 21/DOC.  
18).
41. WEDEMEYER, C. A. Y W. H. LIGHTY. "THE NEW EDUCATIONAL TECHNOLOGY".  
J. AM. DIET. ASSOC., 53(4):325-328. 1968.
42. WEST, BESSIE BROOKS; LEVELLE WOOD Y VIRGINIA F. HARGER. SERVICIO DE  
ALIMENTOS EN INSTITUCIONES. WASHINGTON, D. C., OFICINA PANAMERI-  
CANA DE LA SALUD, 1973. 229 P. (O. P. S., PUBLICACIÓN CIENTÍFICA  
No. 270).
43. WIER, N. Y R. C. WILLIAMS. "FOOD SERVICE SUPERVISOR TRAINING".  
HOSPITALS, 34:72. 1960.
44. WILLIAMSON, R. R. CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS BÁSICAS DE NUTRICIONISTAS-  
DIETISTAS EN LOS SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD. WASHINGTON, D. C.,  
ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, 1967. PP. 31-36. (O. P. S.,  
PUBLICACIÓN CIENTÍFICA No. 153).

**IX. APENDICES**

## **APENDICE 1**

### **CARACTERISTICAS DEL EMPLEADO DEL SERVICIO DE ALIMENTACION HOSPITALARIO**

## CARACTERISTICAS DEL EMPLEADO DEL SERVICIO DE ALIMENTACION HOSPITALARIO

1. FECHA \_\_\_\_\_ 2. LUGAR \_\_\_\_\_ 3. CLAVE \_\_\_\_\_
4. HOSPITAL \_\_\_\_\_
5. HORARIO DIARIO DE TRABAJO \_\_\_\_\_
6. NOMBRE DEL EMPLEADO \_\_\_\_\_
7. EDAD \_\_\_\_\_ 8. SEXO \_\_\_\_\_ 9. PESO \_\_\_\_\_ 10. TALLA \_\_\_\_\_
11. ESTADO DE SALUD: BUENO \_\_\_\_\_ REGULAR \_\_\_\_\_ MALO \_\_\_\_\_
12. CUÁNDO SE HIZO SU ÚLTIMO EXAMEN MÉDICO \_\_\_\_\_  
CADA CUÁNTO LO HACE \_\_\_\_\_
13. CARGO QUE OCUPA \_\_\_\_\_ 14. TIEMPO DE SERVICIO \_\_\_\_\_  
EN EL CARGO \_\_\_\_\_ . 15. FUNCIONES QUE DESEMPEÑA \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 16. TRABAJO ANTERIOR \_\_\_\_\_
17. DÓNDE LO DESEMPEÑÓ: EN ESTA INSTITUCIÓN  EN OTRA INSTITU-  
CIÓN  18. TIENE EXPERIENCIA PREVIA EN EL SERVICIO  
SÍ  No  CUÁNTO TIEMPO: AÑOS \_\_\_\_\_ MESES \_\_\_\_\_
19. SABE LEER \_\_\_\_\_ SABE ESCRIBIR \_\_\_\_\_
20. AÑOS DE ESCUELA PRIMARIA: 1 2 3 4 5 6
21. AÑOS DE ESCUELA SECUNDARIA: 1 2 3 4 5 6 7
22. AÑOS DE ESCUELA TÉCNICA VOCACIONAL: 1 2 3 4

## 23. ADIESTRAMIENTOS RECIBIDOS:

No.	TEMA	FECHA	INSTITUCIÓN	PERSONA	ANTES	COMO REQUI- SITO	PARALELO AL TRABAJO
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							

24. ESTUDIA ACTUALMENTE \_\_\_\_\_ 25. QUÉ ESTUDIA \_\_\_\_\_

26. CÓMO CONSIGUIÓ EL EMPLEO: 1. PUBLICADO EN LA PRENSA

2. POR RECOMENDACIÓN DE UN AMIGO  3. RECOMENDACIÓN DE AL-

GUNA INSTITUCIÓN  4. OTRA FORMA

27. LE GUSTA EL TRABAJO QUE HACE  28. LO ABURRE 

29. QUÉ SATISFACCIONES LE PRODUCE SU TRABAJO

1. ECONÓMICA  2. ENTRETENIMIENTO

3. SE SIENTE ÚTIL

30. TUVO QUE LLENAR ALGUNOS REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO

31. SALARIO QUE DEVENGA \_\_\_\_\_ 32. SALARIO ANTERIOR \_\_\_\_\_

33. NÚMERO DE AUSENCIAS POR ENFERMEDAD EN EL AÑO \_\_\_\_\_

34. NÚMERO DE AUSENCIAS POR OTRAS CAUSAS EN EL AÑO \_\_\_\_\_

35. CAUSAS \_\_\_\_\_

36. CUÁNTAS PERSONAS DEPENDEN DE USTED \_\_\_\_\_

37. **CON QUIÉNES VIVE:**      ESPOSO       HIJOS       MADRE   
PADRE       HERMANOS       SOBRINOS       TÍOS   
PRIMOS       SUEGROS       ABUELOS       SIRVIENTES   
OTRAS PERSONAS

38. **EDAD DE LOS HIJOS** \_\_\_\_\_

39. **TRABAJA SU ESPOSO (A)** \_\_\_\_\_

40. **VIVE EN CASA PROPIA**       **ALQUILA CASA**

**OBSERVACIONES** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**APENDICE 2**

**DATOS PERSONALES DEL INTERESADO**

## DATOS PERSONALES DEL INTERESADO

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INTERESADO \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. NÚMERO DE CÉDULA DE VECINDAD \_\_\_\_\_ EXTENDIDA EN \_\_\_\_\_  
MUNICIPIO \_\_\_\_\_ DEPARTAMENTO \_\_\_\_\_
3. NÚMERO DE CÉDULA DE CIUDADANÍA \_\_\_\_\_
4. NÚMERO DE HIJOS \_\_\_\_\_
5. NÚMERO DE CARGAS FAMILIARES, TOTAL \_\_\_\_\_
6. NACIONALIDAD \_\_\_\_\_
7. LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO \_\_\_\_\_ MUNICIPIO \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ DEPARTAMENTO \_\_\_\_\_
8. ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_
9. POSEE ALGÚN TÍTULO, PROFESIÓN U OFICIO \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. GOZA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO \_\_\_\_\_
11. HA TRABAJADO Y PAGADO BANCO DE LOS TRABAJADORES \_\_\_\_\_
12. PAGA IMPUESTO SOBRE LA RENTA \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
13. DIRECCIÓN \_\_\_\_\_
14. SI HA TRABAJADO CON EL ESTADO, INDIQUE QUÉ CARGO DESEMPEÑÓ Y EN DÓNDE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

15. **FECHA Y MOTIVO DE LA ENTREGA** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**OBSERVACIONES** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### **APENDICE 3**

**PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA TECNICOS JEFES DE  
SERVICIOS DE ALIMENTACION DE HOSPITALES NACIONALES  
DE GUATEMALA**

## CONTENIDO

### A. SALUD PÚBLICA

1. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE SALUD
2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE REGIONES Y ÁREAS
3. TIPO, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE HOSPITALES
4. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE OTROS SERVICIOS DE SALUD

### B. ADMINISTRACIÓN Y LEGISLACIÓN

1. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ADMINISTRACIÓN
2. CONOCIMIENTO Y MANEJO DE PRESUPUESTO
3. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN HOSPITALARIA: PLANTA FÍSICA, EQUIPOS, INSTALACIONES
4. SERVICIO DE ALIMENTACIÓN DEL HOSPITAL, SU FUNCIÓN Y RESPONSABILIDADES
5. APROVISIONAMIENTO: SISTEMAS PARA LA ADQUISICIÓN DE ALIMENTOS
6. CONOCIMIENTO Y MANEJO ADECUADO DE LA PAPELERÍA DE CONTROL DE VÍVERES, OTROS DOCUMENTOS, ETC.
7. ORGANIZACIÓN DE ALMACÉN, DESPENSA, COCINA, COMEDORES
8. SUPERVISIÓN DIARIA DE ACTIVIDADES POR LA JEFE DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN
9. MANTENIMIENTO DE EQUIPOS
10. ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES, SUPERVISIÓN CONSTANTE DE ACTIVIDADES, PLANEAMIENTO DE TURNOS, HORARIOS, VACACIONES, CONTROL DE SALUD

11. **LEGISLACIÓN LABORAL. REGLAMENTOS VIGENTES, LEY DE SERVICIO CIVIL**
12. **COMUNICACIONES**

### **C. CONTABILIDAD Y MATEMÁTICAS**

1. **REGLA DE TRES: DEFINICIÓN. REGLA DE TRES SIMPLE Y COMPUESTA, SUS USOS**
2. **LAS OPERACIONES ARITMÉTICAS: SU APLICACIÓN EN LOS CÁLCULOS NECESARIOS EN EL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN, PESO BRUTO, PESO NETO, DESCUENTOS, LA REVISIÓN DE LOS CÁLCULOS**
3. **SISTEMA DE PESOS Y MEDIDAS. LAS DISTINTAS UNIDADES. REDUCCIONES, MÚLTIPLOS Y SUBMÚLTIPLOS**
4. **REGISTROS ESTADÍSTICOS DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN, REDUCCIÓN DE RACIONES, USO DE PLANILLAS Y LOS DISTINTOS REGISTROS**
5. **CONCEPTO DE COSTO, ELEMENTOS DEL COSTO, COSTO DIRECTO E INDIRECTO, CONCEPTOS BÁSICOS PARA DETERMINACIÓN DE COSTOS, METODOLOGÍA SIMPLE APLICABLE PARA LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN**
6. **DOCUMENTACIÓN CONTABLE: ORDEN DE COMPRA, NOTA DE ENVÍO, NOTA DE PEDIDO, FACTURA, VALE, ETC. CONTRATO, CLÁUSULAS DE UN CONTRATO**
7. **CONTABILIDAD: DEFINICIÓN, CONCEPTO, OBJETIVOS DE LA CONTABILIDAD HOSPITALARIA, PRINCIPALES REGISTROS CONTABLES, CUENTAS PRINCIPALES Y AUXILIARES. LIBROS DE CONTABILIDAD: DIARIO, CAJA, MAYOR, DEUDORES Y ACREEDORES. LIBRO DE BANCOS, LIBROS AUXILIARES,**

### **D. NUTRICIÓN Y DIETÉTICA**

1. **CONCEPTOS BÁSICOS**
2. **ANATOMÍA, FISIOLOGÍA E HIGIENE DEL APARATO DIGESTIVO Y SUS ANEXOS**
3. **CONCEPTOS DE ALIMENTACIÓN DEL HOMBRE Y NIÑO SANOS Y ENFERMOS**
4. **RECOMENDACIONES NUTRICIONALES**
5. **VALOR NUTRITIVO DE LOS ALIMENTOS: GRUPOS BÁSICOS DE LA ALIMENTACIÓN**

6. **SELECCIÓN Y CONSERVACIÓN DE LOS ALIMENTOS**
7. **DIFERENTES PREPARACIONES DE ALIMENTOS**
8. **PLANEAMIENTO DE MENÚS PARA DIETA LIBRE Y SU ADAPTACIÓN A LAS DIETAS ESPECIALES**
9. **CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE TÉCNICA DIETÉTICA**
10. **ALIMENTACIÓN DEL NIÑO EN SU PRIMER AÑO DE VIDA**
11. **DIETAS ESPECIALES MÁS USADAS EN LOS HOSPITALES**
12. **DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS: SISTEMAS, DETERMINACIÓN DE PORCIONES Y RACIONES DIARIAS SERVIDAS**
13. **HIGIENE DE LOS ALIMENTOS: EN EL MANIPULEO, PREPARACIÓN, DISTRIBUCIÓN Y SERVICIO**

#### **E. EDUCACIÓN NUTRICIONAL**

1. **ORGANIZACIÓN DE CURSILLOS DE REFRESCAMIENTO PARA PERSONAL SUBALTERNO**
2. **ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO, AL PERSONAL**
3. **MODELO DE CHARLAS: ORIENTACIÓN EN MATERIA DE NUTRICIÓN A PACIENTES Y SUS FAMILIARES**
4. **IMPORTANCIA DEL USO DE AYUDAS AUDIOVISUALES O CUALQUIER OTRO MATERIAL DIDÁCTICO ILUSTRATIVO EN LA ENSEÑANZA.**

#### **F. HIGIENE Y SANEAMIENTO AMBIENTAL**

1. **DEFINICIÓN: CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LA HIGIENE, HIGIENE PERSONAL**
2. **CUIDADOS DE LA SALUD "EXÁMENES PERIÓDICOS"**
3. **PARASITISMO INTESTINAL Y SUS CONSECUENCIAS**
4. **INTOXICACIONES**
5. **ENFERMEDADES TRANSMISIBLES**
6. **MANTENIMIENTO DEL LOCAL INSTITUCIONAL**

**7. CONTROL DE INSECTOS Y ROEDORES**

**8. CONTROL DE DESPERDICIOS Y BASURAS**

**G. RELACIONES HUMANAS**

**1. RELACIONES HUMANAS: DEFINICIÓN, CONCEPTO E IMPORTANCIA**

**2. SISTEMA Y TÉCNICAS**

**3. RELACIÓN DE JEFES A SUBALTERNOS Y SUBALTERNOS A JEFES**

**4. RELACIÓN DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN CON EL PACIENTE**

**5. RELACIÓN DE LA JEFE DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN CON EL PERSONAL PROFESIONAL Y AUXILIAR DEL HOSPITAL**

## **APENDICE 4**

**PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN NUTRICION Y DIETETICA PARA  
PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIOS DE ALIMENTACION DE HOSPI—  
TALES NACIONALES DE GUATEMALA**

## CONTENIDO

### A. SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

1. FILOSOFÍA Y SITUACIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN
2. ESTRUCTURA Y ÁREAS DE TRABAJO: FUNCIÓN DE CADA ÁREA
3. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN, DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES
4. HORARIOS DE TRABAJO
5. MOBILIARIO Y EQUIPO EXISTENTE, IMPORTANCIA Y USO ADECUADO
6. ENSEÑANZA Y DEMOSTRACIÓN DEL MOBILIARIO Y EQUIPO MÁS MODERNO, VENTAJAS DE SU USO
7. ENSEÑANZA DE PESOS Y MEDIDAS: DIFERENTES TIPOS DE BALANZAS, MEDIDAS PARA LÍQUIDOS, SÓLIDOS, PESO PROMEDIO DE ALIMENTOS

### B. NUTRICIÓN BÁSICA

1. CONCEPTO DE ALIMENTO
2. ALIMENTOS DE QUE DISPONE EL HOMBRE, ORIGEN Y VALOR NUTRITIVO, GRUPOS BÁSICOS DE LA ALIMENTACIÓN
3. NUTRIMENTOS O NUTRIENTES: CARBOHIDRATOS, PROTEÍNAS, GRASAS, MINERALES MÁS IMPORTANTES Y VITAMINAS, GENERALIDADES
4. CANTIDADES DE ALIMENTOS ADECUADOS PARA EL HOMBRE EN SUS DIFERENTES EDADES Y CONDICIONES DE SALUD, CLIMA
5. ELABORACIÓN DE MENÚS
6. COSTO DE ALIMENTOS Y CÁLCULO DEL COSTO DE LA ALIMENTACIÓN DE UNA FAMILIA
7. SELECCIÓN Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS

8. **PREPARACIÓN DE ALIMENTOS: DIFERENTES PROCEDIMIENTOS PARA CADA UNO DE ELLOS**
9. **PRÁCTICA DE COCINA**

**C. DIETÉTICA**

1. **CONCEPTO DE DIETÉTICA**
2. **DIFERENTES TIPOS DE DIETAS EXISTENTES: ÉNFASIS EN LAS MÁS CORRIENTES**
3. **PREPARACIÓN PRÁCTICA DE DIETAS ESPECIALES**
4. **PREPARACIÓN DEL MENÚ PARA DIETAS ESPECIALES DENTRO DEL MENÚ GENERAL**
5. **PREPARACIÓN DE FÓRMULAS ESPECIALES PARA DIETAS**
6. **EJERCICIOS: CÁLCULO DE MEDIDA Y PESO DE PORCIONES DE COMIDAS PARA DIETAS ESPECIALES Y DIETA GENERAL**

**D. HIGIENE Y SANEAMIENTO AMBIENTAL**

1. **HIGIENE DEL LOCAL DONDE TRABAJA, MOBILIARIO Y EQUIPO**
2. **HIGIENE DE LOS ALIMENTOS Y DE LA MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS Y SU PREPARACIÓN Y SERVICIO**
3. **HIGIENE PERSONAL DEL EMPLEADO**
4. **CONTROL DE BASURAS Y DESPERDICIOS**
5. **CONTROL DE INSECTOS Y ROEDORES**
6. **ENFERMEDADES TRANSMISIBLES**
7. **INTOXICACIONES POR ALIMENTOS DESCOMPUESTOS O MAL PREPARADOS**
8. **IMPORTANCIA DE LA SALUD: EXÁMENES PERIÓDICOS**

**E. RELACIONES HUMANAS**

1. **RELACIÓN JEFE SUBALTERNO E INVERSO**
2. **RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO**
3. **RELACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN, ESPECIALMENTE EN RELACIÓN CON MÉDICOS Y ENFERMERAS, ETC.**
4. **RELACIÓN DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN Y EL PACIENTE**

*Olga F. de Mazariegos*  
OLGA FERNÁNDEZ DE MAZARIEGOS

Vo. Bo. COMITÉ DE TESIS

*Susana J. Icaza*  
DRA. SUSANA J. ICAZA  
ASESOR

*Ana Rosa Campos*  
LIC. ANA ROSA CAMPOS  
REVISOR

*Gloria de Ocano*  
LIC. GLORIA DE OCANO  
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN DE  
LA ESCUELA DE NUTRICIÓN

Vo. Bo.

---

LIC. LEONEL CARRILLO R.  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUÍ-  
MICAS Y FARMACIA