



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PUBLICA
CIES- UNAN Managua



**Maestría Administración en Salud
2015-2017**

**Informe Final de Tesis para optar al
Título de Master en Administración en Salud**

**PERCEPCIÓN EN RELACIÓN AL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE INGRESARON AL
HOSPITAL ESCUELA “DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS.
MANAGUA, NICARAGUA. MAYO 2016 –MAYO 2017**

Autora:

**María Leticia Sánchez Valenzuela
Licenciada en Enfermería**

Tutora:

**Msc. Alicia Cordero
Docente investigadora**

Managua, Nicaragua. Julio 2017.

CONTENIDO

RESUMEN	I
AGRADECIMIENTO	II
I. INTRODUCCION	1
II. ANTECEDENTES	2
III. JUSTIFICACION	4
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
V. OBJETIVOS	6
VI. MARCO TEORICO	7
VII. DISEÑO METODOLOGICO	17
VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS	21
IX. CONCLUSIONES	41
X. RECOMENDACIONES	42
XI. BIBLIOGRAFIA	43
ANEXOS	45

RESUMEN

Objetivo: Determinar la percepción en relación al proceso de inducción, de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Diseño: Descriptivo transversal, universo de estudio fue de 51 profesionales de enfermería de nuevo ingresos, quienes cumplieron los criterios de inclusión, llenaron un cuestionario, y el análisis estadístico se realizó en el programa SPSS versión 21.0.

Resultados: Se incluyeron 59 recursos de enfermería de nuevo ingreso donde únicamente 8 no quisieron participar, el sexo femenino fue de mayor relevancia y la edad fue de (23-27años) en su mayoría refieren que los procesos de inducción deben realizarlo periódicamente, con personal bien adiestrado en la información de los procesos. La percepción que tuvo el personal de enfermería de nuevo ingreso, refirió: Que durante el proceso de inducción se les proporcione toda la información necesaria acerca de la organización e institución, para un mejor desempeño en sus actividades funcionales y laborales y cumplir con los objetivos organizacionales, además de incluir nuevos elementos que deben de ser revisados e integrados en el proceso de inducción.

Conclusiones: El estudio concluye que cada elemento en el proceso de inducción es importante por lo que se propone realizar una Plan mejora en el proceso de inducción que se lleva en el departamento de enfermería del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

Palabras Claves: Proceso, Inducción, Talento Humano, Organización, Profesionales de enfermería.

Contacto:leticiasanchez1105@hotmail.com

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios, todopoderoso por haber colmado de tanta paciencia, sabiduría, fortaleza y mucho amor para superar los obstáculos que se nos presentan en el transcurrir de la vida.

Agradezco infinitamente al Maestro José Vanegas quien me insto a seguir preparándome profesionalmente, estudiando la Maestría. Gracias Maestro.

Al Centro de investigaciones de estudios de la salud,(CIES) y todo el cuerpo de Maestros docentes que laboran para esa institución. Por transmitir todos sus conocimientos.

A Mi Madre, esposo, hijos por su espera y paciencia.

A Mis compañeros colegas, gracias por su apoyo incondicional.

Gracias

Ma.Leticia Sanchez Valenzuela.

I. INTRODUCCION

El proceso de inducción de personal no puede ser visto como un proceso improvisado; al contrario, en él se establecen normativas basadas en las necesidades y expectativas de los nuevos trabajadores. De este modo, es que las grandes organizaciones en el mundo han logrado afinarse con el trabajador y con ello mantener su estabilidad y armonía laboral, ya que su personal ha sido el producto de un cronograma de trabajo previamente establecido basado en una inducción apegada a normas y procedimientos formalmente establecidos para lograr los objetivos organizacionales.

Una vez seleccionados los recursos humanos, se inicia con el proceso de inducción que es determinante para lograr la integración de un nuevo elemento a la institución que consiste en brindarle a los empleados la información respecto a Misión, Visión, valores y antecedentes, así como los de su área y puesto específicos, que necesiten para que puedan desarrollar sus actividades de manera satisfactoria para el beneficio organizacional.

El propósito fundamental del proceso de inducción, es el de facilitar a las instituciones de salud un instrumento para la incorporación del personal que posea las mejores competencias para el puesto, de manera que su desempeño alcance un nivel de excelencia y el desarrollo integral, que permita lograr sus objetivos personales y el éxito de la organización.

El presente trabajo determina la percepción en relación al proceso de inducción, de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017, aportando información sustantiva a los tomadores de decisiones a fin de que se implemente un protocolo estándar de inducción a los nuevos profesionales.

II. ANTECEDENTES

Rodríguez y Romero (2015), realizaron una investigación denominada “Programa de Inducción para profesionales de Enfermería en el área de cirugía de la Fundación Cardio Infantil Instituto de Cardiología”, Colombia. Los resultados mostraron que las enfermeras, identifican la necesidad de un programa de inducción específico para el área de Salas de Cirugía, además consideraron necesario el acompañamiento durante el proceso de inducción.

Ureña (2014), presentó un estudio de investigación en Costa Rica, el objetivo fue investigar la necesidad de mejorar el proceso de inducción laboral desde la percepción de las Asistentes de Salud que ingresan al Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil del Ministerio de Salud en la Región Huerta Norte. Los resultados mostraron que el 80% manifestaron que sí se necesita la ejecución de un programa de inducción, mientras que un 20% emitieron que no es necesario, Se concluyó que es importante el programa de inducción al nuevo personal ya que favorece la mayor integración del nuevo empleado hacia su rol.

González (2014), en su investigación en Venezuela, titulada “Proceso de Orientación del Profesional de Enfermería en la socialización organizacional en el Hospital Militar “Dr. Carlos Arvelo”. Su objetivo fue determinar la socialización organizacional del profesional de enfermería. Los resultados indicaron que del total de empleados un 43.29% indicó que nunca recibieron orientación previa al ingreso sobre las normas, estructura, organización, políticas, etc., mientras que un 40% manifestó que casi nunca recibieron dicha orientación y solo el 20% manifestó que algunas veces le dieron orientación previa al ingreso.

Maracaibo (2013), en su investigación en Venezuela, con el objetivo de diseñar un programa de inducción para los odontólogos de la Misión Barrio Adentro. Los resultados demostraron que el 80% de los entrevistados manifestaron que los conocimientos generales sobre la organización y el puesto de trabajo fueron medianamente insuficientes por la ausencia de programas de esta índole para el recurso humano y solo el 30% de ellos manifestó conformidad con la inducción del puesto de trabajo.

Rodríguez (2011), en su investigación descriptiva en Quito, Ecuador, tuvo como fin fortalecer la retención de los temas recibidos en la inducción y así facilitar la adaptación de los trabajadores al entorno organizacional y a mejorar la comunicación dentro de la misma. Los resultados mostraron que el personal si había recibido el proceso de inducción, pero que no se logró la identificación con la empresa. Concluyó que la validación del programa de seguimiento de inducción, trata de reforzar en los colaboradores de la empresa los conocimientos recibidos en el proceso de inducción Adicional infunde principios, valores y actitudes que conforman la filosofía de ésta, para estandarizar el camino a seguir por cada uno de los integrantes de la empresa y conseguir con esto el logro de los objetivos como organización. Así como que es pertinente proporcionar confianza y apertura a los nuevos empleados para valorar la importancia de asistir al proceso de inducción.

Rosales (2010) en su investigación descriptiva realizó un programa de inducción para el personal del departamento de ginecología y obstetricia del Hospital Roosevelt de Guatemala, en la investigación se concluyó que la falta de información sobre aspectos y condiciones básicas del lugar de trabajo hace que la integración del empleado al hospital, al departamento y a sus nuevas labores sea difícil. Recomendó implementar el programa de inducción formal y sistemática, para brindar a los empleados de nuevo ingreso, los aspectos generales del hospital y del departamento en particular, todo ello a la brevedad posible.

III. JUSTIFICACION

Los procesos de inducción de personal para integrar a los nuevos recursos de Enfermería deben permitir minimizar las dificultades y ansiedades del recién llegado, conocer la estructura organizativa, su historia, políticas, misión, visión y beneficios socio-económicos e ir desarrollando el sentido de pertenencia institucional. Lo cual representa un instrumento de apoyo clave para la organización, cuya necesidad radica en poseer una guía de carácter de orientación para el ingreso de los profesionales de enfermería.

La presente investigación favorece a la organización, proporcionándole elementos de valoración de la calidad de este programa a partir de la percepción de este personal que ha ingresado desde Mayo 2016 a Mayo 2017; permitiendo que se fortalezca la estructura de dicho programa de inducción de tal manera la socialización, integración y adaptación de los nuevos trabajadores con la cultura organizacional, generando la satisfacción laboral, factor clave para garantizar el rendimiento del recurso humano desde el momento inicial en que el trabajador se incorpora a la empresa y al grupo de trabajo reduciendo los índices de ausentismo, rotación del personal alcanzando mayor productividad, eficiencia y rendimiento; constituyendo un proceso educativo en ellos y por lo tanto el desarrollo continuo de sus habilidades y destrezas siendo conocedores de sus responsabilidades y adoptando una disciplina personal y laboral, ayudando a elevar el sentido de pertenencia como clave del éxito de toda institución.

Finalmente, la investigación sirve como guía de apoyo para la adecuada Gestión del Talento Humano, aportando a la mejora del actual programa y como base para investigaciones futuras.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños, ha estado implementando desde su fundación, procesos de inducción con diferentes características por la inexistencia de un modelo que incida y cumpla con los requerimientos necesarios de este tipo de programas. Aunado a esta problemática el Hospital enfrenta una alta rotación de los puestos, lo que obliga a las unidades a realizar inducciones en muy corto tiempo, sin embargo a la fecha del estudio, se desconoce la percepción de los usuarios internos sobre dicho programa.

Por lo que se considera de importancia dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuál es la percepción en relación al proceso de inducción, de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017?

Algunas interrogantes son:

1. ¿Cómo se caracteriza el talento humano de profesionales de enfermería que ha ingresado en dicho periodo?
2. ¿Cuáles fueron los elementos del proceso de inducción general que se le brindó a estos profesionales?
3. ¿Cómo perciben el proceso de familiarización práctica en los servicios asignados?
4. ¿Qué sugerencias aportan para la mejora de este proceso?

V. OBJETIVOS

General

Determinar la percepción en relación al proceso de inducción, de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Específicos

1. Caracterizar el talento humano de profesionales de enfermería que ha ingresado en dicho período.
2. Describir los elementos del proceso de inducción general que se le brindó a estos profesionales.
3. Identificar la percepción del proceso de familiarización práctica en los servicios asignados.
4. Establecer sugerencias que aporten las mejoras de este proceso.

VI. MARCO TEORICO

Administración de Recursos Humanos

Base conceptual.

Las Organizaciones

Las organizaciones son grupos sociales compuestas por personas, tareas y administración, que tienden a producir bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de un entorno, logrando su propósito que representa su misión. Es un sistema abierto de entradas y salidas, la cual recibe recursos como: materiales, Económicos, tecnológicos y humanos, con el fin de mantener sus operaciones exportándolos al ambiente en recursos transformados en productos y servicios.

Gestión de los Recursos Humanos

Hoy en día la Gestión de los Recursos Humanos forma un papel importante y existencial para las organizaciones, ya que todas las gestiones y actividades que se vinculan en ella constituyen el motor para lograr los objetivos que se plantea cada organización, y por ende los trabajadores.

En este sentido Delgado de Smith y Colombet (citado por Delgado de Smith 2010: 193) acota que “la gestión de los recursos humanos contribuye al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos”.

El mismo autor señala que “es un proceso centrado en la gente, la calidad holística, integral, en la competitividad y las competencias” (p. 195). A su vez, explica que “la gestión de recursos humanos debe entenderse como el manejo racional, objetivo y productivo del personal de acuerdo a sus aspiraciones personales” (p.198).

Inducción de Personal

Es el proceso por medio del cual se presenta a los trabajadores nuevos la información básica sobre lo que necesitan saber para realizar las funciones en un determinado puesto de trabajo. (Dessler, 2005).

La inducción es una actividad dirigida al nuevo personal que ingresa a la organización, sin embargo, los nuevos trabajadores no son los únicos que recibe estos programas, también está dirigido a todo el personal que se encuentre en una situación total o parcialmente desconocida para ellos, en el caso de que el personal sea transferido o ascendido a otros puestos de trabajo dentro de la organización.

Asimismo, **Chiavenato (2009)** dice que la inducción es la socialización que reciben los nuevos empleados en donde se trata de integrarlos a la cultura organizacional de la empresa.

Inducción del profesional de enfermería.

La inducción de personal de enfermería está constituida por una serie de procedimientos a través de los cuales se adaptará el nuevo personal de enfermería a la institución para que su rápida integración al grupo de trabajo sea posible, brindándoles el ambiente adecuado y propicio que les permita una identificación positiva a nivel de la organización (Lombardo, 2013).

Importancia de la Inducción.

Al integrarse una persona a una organización nueva, a pesar de la experiencia sobre el cargo a desempeñar, es de radical importancia haber desarrollado un buen proceso de inducción en primer lugar lo hará sentirse bienvenido, la imagen que una empresa proyecta como resultado de la inducción es muy positiva, y genera en los nuevos colaboradores sensaciones de seguridad estabilidad.

Por obvias razones los resultados que se obtendrán del óptimo y eficaz desempeño del nuevo colaborador se verán reflejados en los objetivos cumplidos.

El sentido de pertenencia con la empresa es de vital importancia en la actualidad y este se desarrollara como fruto de la correcta inducción de personal, como uno de los factores intervinientes fundamentales, para conseguir dicha competencia.

Objetivos de la Inducción de Personal

En tal sentido Mondy y Noe (2000), expresa que dentro de los variados objetivos a lograr con un proceso de inducción se tienen:

1.- Facilitar el ajuste del nuevo empleado a la organización: la inducción ayuda al nuevo empleado a ajustarse a la organización de una manera formal, pues la organización desea que el empleado se vuelva productivo con la mayor rapidez posible. Y de manera informal, Con el fin de reducir la ansiedad que experimentan los nuevos empleados, se deben hacer esfuerzos para integrar a la persona en la organización informal.

2.- Proporcionar información respecto de las tareas y las expectativas en el desempeño: se debe informar a los recién contratados acerca de las normas y las reglas de la institución y del departamento específico al que han sido asignados.

3.- Reforzar una impresión favorable: el proceso de inducción puede hacer mucho para calmar los temores que pudieran tener los empleados acerca de si habrán tomado una decisión de empleo correcta. (p. 239)

De lo expresado anteriormente se puede señalar que la inducción de personal tiene como principal objetivo, a través de la utilización de técnicas, proporcionar al nuevo empleado la información necesaria a fin de que pueda trabajar con eficiencia en la

organización y superar lo que significa la presión de enfrentarse a un nuevo trabajo, y adaptarse a un nuevo ambiente.

Tipos de programas de Inducción de Personal

A lo largo de los años han surgido programas nuevos con bases en un conocimiento más amplio del comportamiento humano, en particular en áreas de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales. Existen diferentes formas de implementar determinados procesos, los cuales se ajustarán a la situación y realidad a la cual se pretenda aplicar; actualmente se ejecutan diversos tipos de inducción al personal de nuevo ingreso de una organización.

Según Villegas (1998), existen dos tipos de orientación, ellos son:

Orientación General: En ésta, el trabajador recibe un bosquejo amplio sobre la organización. Esta labor está a cargo del departamento de Recursos Humanos, éste proporciona información general que se relaciona con todos los empleados, como la visión de la empresa, políticas y procedimientos, los sueldos, vacaciones.

Orientación Específica: Aquí se explica la naturaleza exacta del puesto, se hace la presentación del nuevo trabajador a sus colegas y se le explica con detalle las actividades que se realiza en el departamento al cual ha sido asignado y las que él debe cumplir, también se le explica los requerimientos del puesto, la seguridad, lo que se espera de su desempeño, reglas del trabajo, se le da un recorrido por el departamento, todo esto está a cargo del supervisor inmediato.

Estructura de un proceso de inducción General:

En la inducción General debe considerarse dentro de la estructura los siguientes aspectos:

- Historia

- Misión
- Visión
- Organigrama
- Valores
- Objetivos
- Procesos administrativos (asignación de códigos, apertura de cuentas, forma de pagos)
- Normativas y reglamentos internos
- Ubicación: Salida de emergencia, comedores baños.
- Generalidades de la salud industrial.

Estructura de un proceso de inducción específica:

A continuación se presenta una propuesta de estructura de un proceso de inducción específica:

- Entrega de un organigrama con ubicación de este cargo dentro de la organización, indicando los distintos cargos con lo que interactuara el colaborador.
- Manual de funciones.
- Flujograma de procedimientos
- Espacio Físico, equipos y materiales de trabajos.
- Horarios, turnos, pausas y permisos.
- Normas de Seguridad, equipos de protección y Riesgo laborales.
- Obligaciones y derechos del colaborador.

Ventajas de la Inducción

Se pueden establecer como ventajas del proceso de inducción, entre otras las siguientes:

- Establecimiento de una conexión intrínseca entre colaborador y organización basada en la comprensión y aceptación de los valores y normas organizacionales.
- Promoción de una cultura organizacional sólida y excelente imagen corporativa.
- Al ser un proceso documentado, la primera ventaja que presenta es la información fidedigna de cómo desarrollar las diversas fases del proceso.
- Clara reducción de rotación de personal.
- Alta productividad puesto que los nuevos integrantes inician sus labores más seguros ubicándose e interactuando en mucho menor tiempo y de mejor manera.
- La inducción específica disminuye significativamente los errores y daños de maquinarias y equipos de trabajos, y consecuente reducción de riesgos para el trabajador así como de costos de mantenimiento correctivo
- Reducción de accidentes laborales.
- Optimización de tiempo gracias a la correcta ubicación del espacio físico de la empresa.
- Desarrollo del sentido de pertenencia e involucramiento al conocer con claridad los pilares fundamentales de la empresa, como: misión visión, valores, objetivos etc.
- Obtenemos un mejor clima organizacional, estableciendo normas de cordialidad y buena comunicación e interacción entre compañeros y departamentos de trabajos.
- Se convierte en la primera motivación para los colaboradores, al sentirse bienvenidos a un ambiente caluroso y colaborador.

Con las ventajas antes mencionadas no se puede dudar de la importancia que tiene el proceso de inducción en una organización, puesto que de este podrán establecerse como punto de partida diversos indicadores de la gestión empresarial.

Elementos Intervinientes en un Proceso de Inducción:

Para lograr los objetivos de la inducción general y específica se deberán utilizar métodos que a continuación empezaremos a desarrollar.

Entrenamiento:

La palabra entrenamiento tiene muchos significados. Algunos especialistas en administración de personal consideran que el entrenamiento es un medio para desarrollar la fuerza laboral en los cargos ocupados. Otros lo interpretan con más amplitud y conciben como el entrenamiento como un medio para lograr un desempeño adecuado en el cargo, y extienden el concepto a una nivelación intelectual lograda a través de la educación general. Otros autores se refieren a un área genérica denominada desarrollo, la cual dividen en educación y entrenamiento: "el entrenamiento significa la preparación de la persona para el cargo, en tanto que el propósito de la educación es preparar a la persona para enfrentar el ambiente dentro o fuera de su trabajo".

Para el propósito de la inducción de personal, se relacionan los conceptos antes mencionados y se afirma que el entrenamiento es un paso fundamental en el proceso, mediante el cual se educa y prepara al nuevo colaborador para que consecuentemente tenga un desempeño óptimo en su puesto de trabajo.

Formación:

Para definir la formación desde el punto de vista organizacional se revisan las perspectivas de algunos actores:

Para del **Pozo Delgado** (1997), formación es el término más usado en la mayoría de las empresas; su uso implica que además de incidir en aspectos técnicos (destrezas y conocimientos) influyen en actitudes, que deben ser compartidos por todos los miembros de la empresa. Trata de mejorar de manera más completa al individuo.

Para **Fiol** (1999), quien utiliza el término de formación y enfatiza en la variante de formación-acción como un proyecto que se utiliza para la realización de trabajo individual o colectivo que los participantes tienen que llevar a cabo en su empresa. Señala entre las características básicas de este proyecto, que se centra en el "Saber", el "Saber hacer" y el "Saber estar"

La formación específica: Es la que incluye una enseñanza teórica y práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, y que ofrece cualificaciones que no son transferible, o solo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales.

Aprendizaje:

El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes del ser humano, se relaciona con la educación y el desarrollo personal.

Se denomina Aprendizaje al proceso de adquisición o modificación de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

El Aprendizaje humano se define como el cambio relativamente invariable de la conducta de una persona a partir del resultado de la experiencia. Este cambio es conseguido tras el establecimiento de una asociación entre un estímulo y su correspondiente respuesta.

Enseñanza

La enseñanza es una de las actividades y prácticas más nobles que desarrolla el ser humano en diferentes instancias de su vida. La misma implica el desarrollo de técnicas y métodos de variado estilo que tienen como objetivo el pasaje de conocimiento, información, valores y actitudes desde un individuo hacia otro.

En las organizaciones el autor principal de la enseñanza será el jefe inmediato o el encargado de la inducción específica que a su vez domine las actividades de su cargo, quien será portador de todos los conocimientos necesarios para el correcto y la vez eficiente desempeño en el cargo, por ende transmisor de toda información concerniente al cargo y a la organización.

Socialización organizacional y el proceso de Inducción.

La socialización organizacional es un proceso por el cual una cultura organizacional, empresa u organización condiciona el comportamiento de sus colaboradores, para que adquieran progresivamente aspectos de actitud, comportamiento y valores de la empresa.

Así también, la socialización organizacional es el proceso de adaptación, influjo entre una persona y su compañero de trabajo, de tal modo que logre aceptar las pautas de comportamiento social y laboral, así pueda desempeñarse convenientemente.

De esta manera la socialización organizacional se convierte en un medio popular para inculcar la cultura de la empresa a todos sus miembros, la cultura del entorno empresarial se va transmitiendo de grupo a grupo, y los colaboradores aprenden conocimientos específicos, desarrollan sus habilidades potencializándolas para su comportamiento adecuado en la vida laboral, adoptando el comportamiento característico de su entorno.

Los objetivos de la socialización organizacional son instrucciones formales, comunicaciones informales. Otro objetivo es la motivación, que incluyen intentos de adoctrinamiento encubierto, seducción, sistemas de compensación, enriquecimiento de puestos y dirección participativa. El último objetivo la selección y la formación.

Por tanto, según los autores mencionados, El proceso de orientación o inducción, constituye un método eficaz para acelerar el proceso de socialización y lograr que los nuevos empleados efectúen contribuciones positivas a la organización. En pocas

ocasiones la capacidad y los conocimientos del nuevo empleado son suficientes para llenar las necesidades del puesto. El potencial del empleado requiere el estímulo y complemento de la orientación y la capacitación.

El objetivo principal del proceso de inducción del personal es, facilitar la adaptación e integración del nuevo trabajador a la organización y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de las mismas.

De esta manera generamos en el trabajador desde el inicio un sentido de confianza y pertenencia para con la empresa y se establecemos una corresponsabilidad entre las partes y una mejora en la productividad de la organización.

VII. DISEÑO METODOLOGICO

- a. **Tipo de estudio:** Estudio descriptivo de corte transversal.
- b. **Área de estudio:** Departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.
- c. **Universo de Estudio:** 59 profesional de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”. Que ingresaron a laborar en el período Mayo 2016-Mayo 2017.
- d. **Unidad de Análisis:** Personal de enfermería de nuevo ingreso.
- e. **Criterios de Selección:**

Criterios de inclusión:

- Todo el personal profesional de enfermería de nuevo ingreso contratado en el periodo de Mayo 2016—Mayo 2017.
- Enfermeros Profesionales que desean colaborar en el estudio .

Criterios de exclusión:

- Personal profesional de enfermería que no este contratado en este período.
- Personal auxiliar de enfermería.
- Personal profesional de enfermería que no desee colaborar.

f. Variables de estudio por objetivo

Objetivo No. 1. Caracterizar el talento humano de profesionales de enfermería que ha ingresado en dicho periodo.

- Edad
- Sexo
- Nivel Profesional
- Estado civil
- Area de trabajo

Objetivo No. 2

Describir los elementos del proceso de inducción general que se le brindó a estos profesionales.

- Misión
- Visión
- Beneficios
- Valores organizacionales
- Normas
- Procedimiento
- El diseño sobre estructura orgánica,
- Suministro de información sobre las funciones del cargo.
- Presentación formal de jefe y compañeros de trabajo
- Medios aplicado al momento de la inducción
- Notificación acerca de los riesgos

Objetivo No.3 Identificar la percepción del proceso de familiarización practica en los servicios asignados.

- Expectativas del proceso de inducción:
- Personal que orienta el servicio asignado.
- Adaptación de la Inducción en actividades laborales.
- Identificación con el Área y Hospital en General.
- Personal que imparte la inducción
- Distribución de turnos en el proceso de inducción

Objetivo No.4

Establecer sugerencias que aporten las mejoras de este proceso.

➤ Sugerencias

g. Fuente de información.

La fuente de información fue primaria, directamente a los profesionales de enfermería ingresados en el periodo en estudio.

h. Técnica de recolección de Información:

La técnica utilizada consistió, el autollenado de un cuestionario, por cada uno de los participantes en el estudio.

i. Instrumento de recolección de información:

El instrumento que se aplicó fue un cuestionario de autollenado, con preguntas dicotómicas cerrada (sí, no) tipo check box y la última pregunta abierta, el cuestionario consta de los siguientes acápite:

- 1- Datos sociodemográficos y laborales.
- 2- Describir los elementos del proceso de inducción general que tienen estos profesionales.
- 3- Percepción del proceso de familiarización práctica en los servicios asignados.
- 4- Sugerencias que aporten las mejoras de este proceso.

j. Procesamiento de la información: La tabulación y análisis de los datos se realizó en el sistema SPSS versión 21 lo que permitió tabular y organizar los datos que se ingresaron de todas las variables a estudio, para presentar las tablas en porcentajes.

k. Consideraciones Éticas: Para la realización de esta investigación se solicitó la autorización del Jefe del Departamento de Enfermería y del Sub-Director Docente del Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños para su debida aprobación.

El participante fue informado sobre la confidencialidad del estudio y el anonimato del llenado del cuestionario, explicándoles que la información obtenida era de interés académico, que la información que se obtuviera queda en anonimato y que el propósito fundamental de esta investigación era saber sobre la percepción de los profesionales de enfermería sobre el proceso de inducción a los nuevos ingresos en el Hospital Militar.

Esta información fue manejada solamente por la investigadora y el encuestado

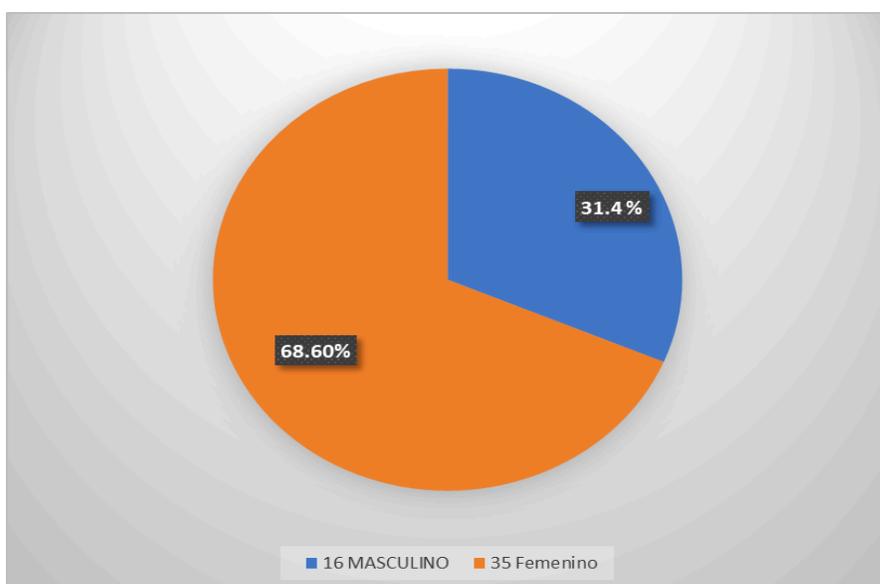
I. Trabajo de campo:

Se coordinó con cada jefe de servicio donde laboraba el personal participante. La información se recolectó en los diferentes turnos diurnos y nocturnos en horario que no les afectara sus actividades laborales, en claves salientes de manera que el personal pudiera contestar a su debido tiempo cada uno de los ítems reflejados en el cuestionario. Dentro de las limitantes del estudio, fue que de 59 personal de enfermería, solamente participaron 51 enfermera(os) en el estudio, 8 se negaron a participar.

VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS.

Objetivo 1: Características del talento humano de profesionales de enfermería que ha ingresado en dicho período.

Gráfico No 1: Distribución según sexo. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

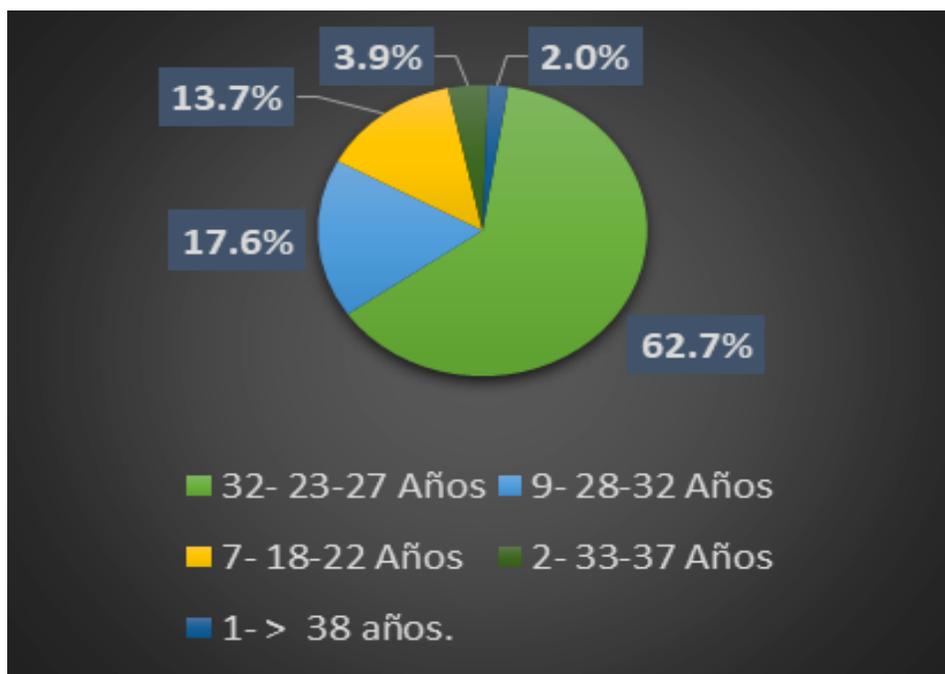


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

En relación al sexo femenino, 35 (68.6%), seguido por el sexo masculino 16 (31.4%), (Ver Anexo # 4 Tabla No.1).

Según datos obtenidos se observa que el sexo femenino es el predominante, ante este grupo representado en un 68.6%, esto explica que el hospital actualmente, ha contratado en su mayoría a enfermeras, se puede justificar que el sexo está relacionado con la profesión de enfermería puesto que desde la antigüedad ha sido la enfermera la que siempre ha sobresalido, en el campo de la profesión.

Gráfico No.2: Grupo por Edades de Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

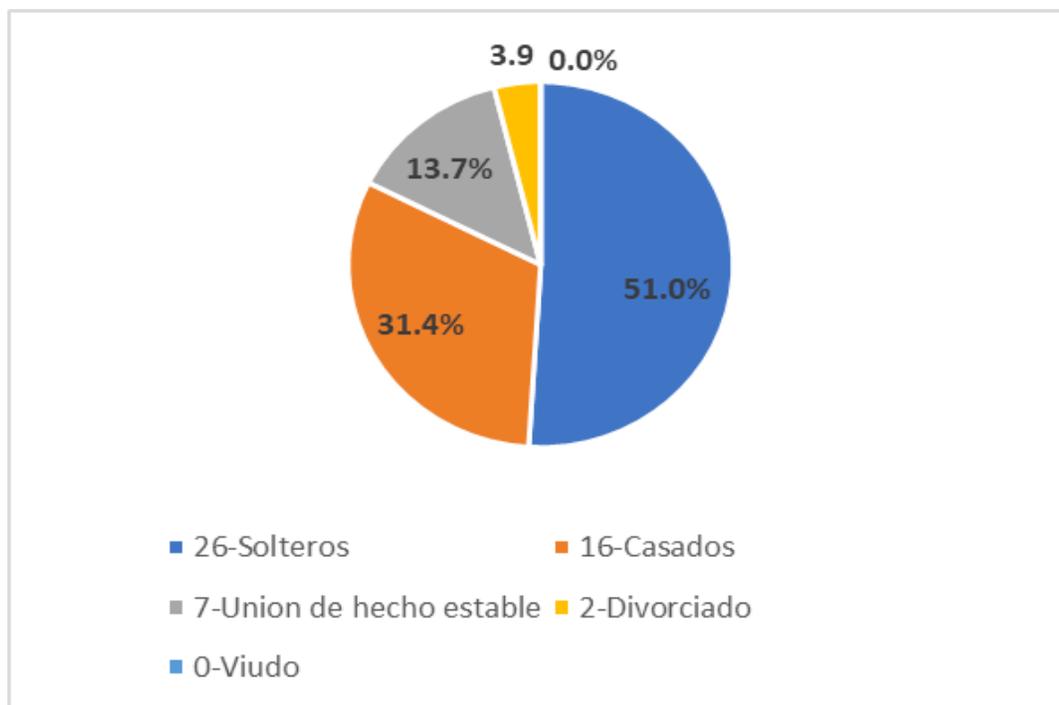


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

En relación a la edad (32) profesionales equivalente 62.7% se encuentran entre (23-27 años), (9)17.6% entre 28-32 años (7) 13.7% entre 18-22 (2) 3.9% entre 33-37 años (1) 2.0% 37 a más. (Ver Anexo #4 Tabla No.2).

El personal de nuevo ingreso en un 98% se encuentra en el grupo etareó de 18 a 37 años, en su plenitud laboral. Esto constituye una ventaja para la organización ya que se pueden optimizar las energías de estos talentos dirigiéndolos a los objetivos de la institución.

Gráfico No 3: Estado civil de los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

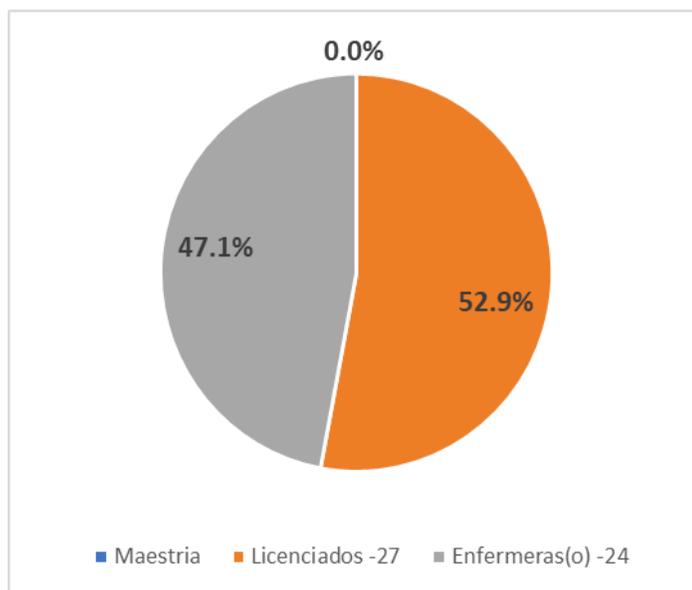


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

El estado civil que predomina en los profesionales está clasificado de la siguiente manera: 26 (51.0%), son solteros; 16 (31.4%) casados, 7 (13.7%) de Unión de hecho estable y 2 (3.9%) son divorciados. (Ver Anexo # 4 Tabla 3).

Se pudo observar que la mayoría del personal de enfermería es de estado civil soltero lo que beneficia a la institución, ya que hay un equilibrio de reducción en la rotación del personal y ausentismo, aumentando la productividad en general.

Gráfico No 4: Nivel Educativo de los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

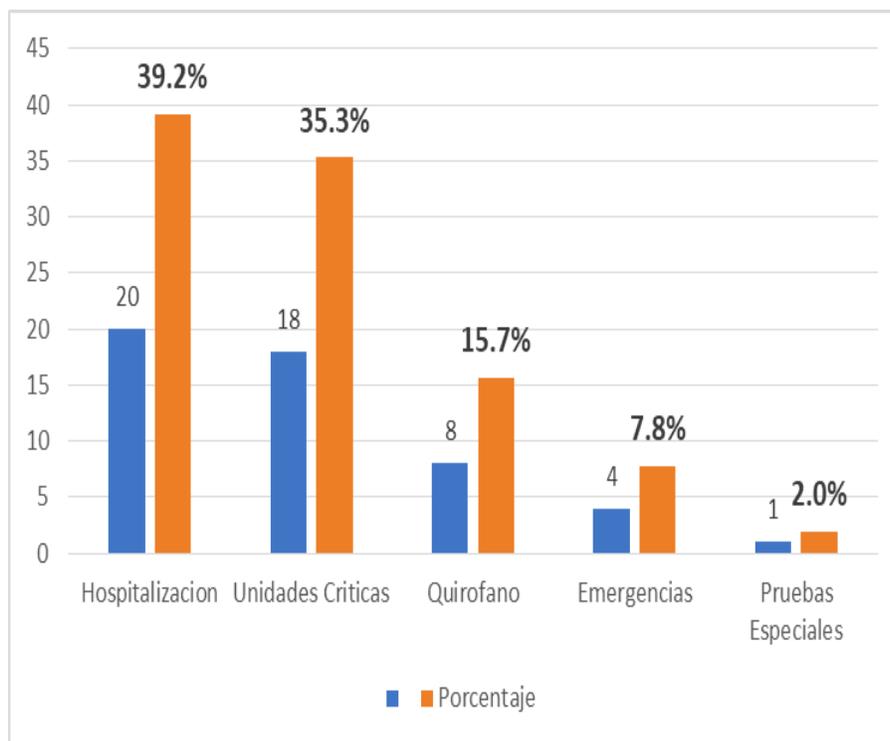


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

El nivel Educativo de los recursos de nuevo ingreso está distribuido de la siguiente manera: 27 (52.9%) son licenciados en Enfermería, 24 (47.1%) son Técnicos superiores. (Ver Anexo # 4 Tabla No.4).

El nivel académico juega un papel fundamental en la calidad de los servicios de salud y cuidados al paciente, así mismo genera satisfacción y progreso a nivel personal según datos obtenidos el personal de nuevo ingreso en su mayoría son profesionales, lo que es una oportunidad para la organización, ya que a mayor preparación mayor capacidad de aprendizaje. Obteniendo el mejor nivel de desempeño con su puesto de trabajo.

Grafico No 5: Área de trabajo de los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.



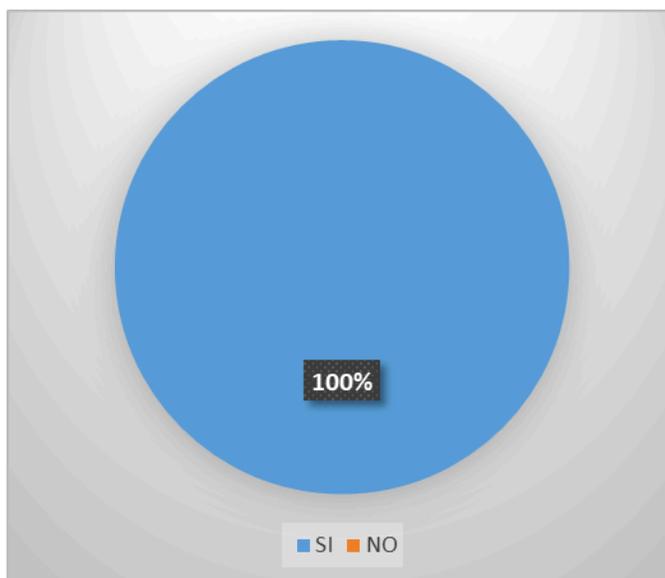
Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

En relación al área de trabajo, los recursos contratados se encuentran ubicados en los siguientes servicios 20(39.2%) Hospitalización, 18 (35.3%), unidad de cuidados intensivos, 8 (15.7%) Quirófano, 4 (7.8%) Emergencia y 1 (2.0%) pruebas especiales (Ver Anexo # 4 Tabla No 5.)

Con respecto a la principal área o unidad de trabajo, el personal profesional en su mayoría está concentrado en el área de hospitalización de adulto /Unidad de cuidados intensivos, esto está relacionado a la complejidad de los servicios y a la alta rotación del personal.

Objetivos 2: Elementos del proceso de inducción general que se le brindó a estos profesionales.

Gráfico No 6: Misión y visión como parte integrante del programa de inducción. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

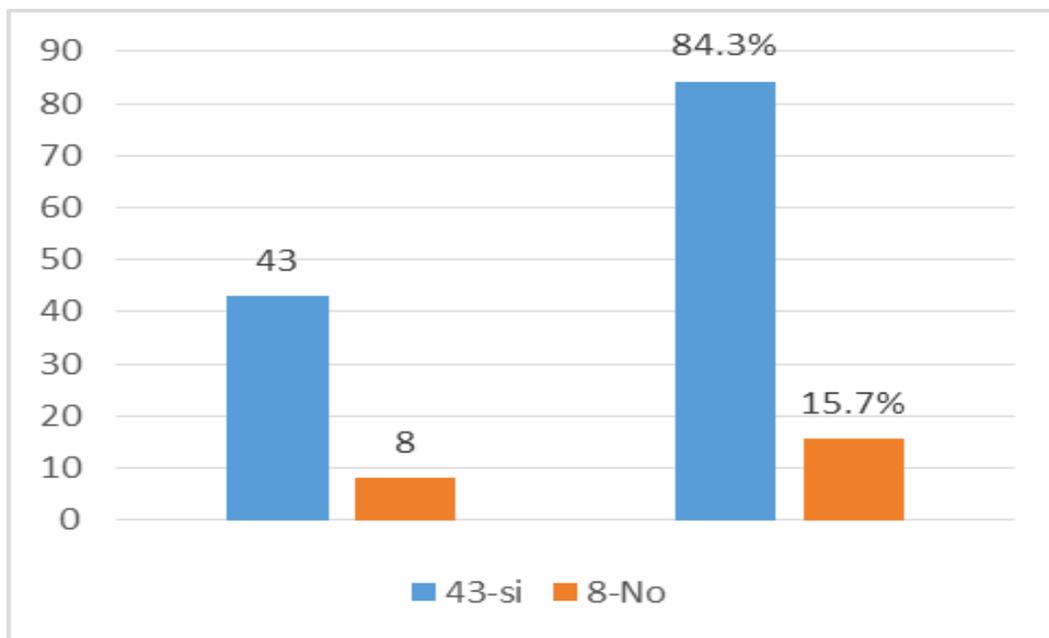


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

En un 100% el personal expresó que sí, se le suministró la Información sobre Misión y Visión de la organización. (Ver Anexo # 4 Tabla No.6).

Esto significa que el personal de nuevo ingreso tiene conocimiento sobre la misión visión lo que le permitirá una rápida integración a la organización proyectándose al cumplimiento de las metas y objetivo de la institución.

Gráfico No 7: Beneficios laborales, Normas, Valores y Procedimientos como parte integrante de programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

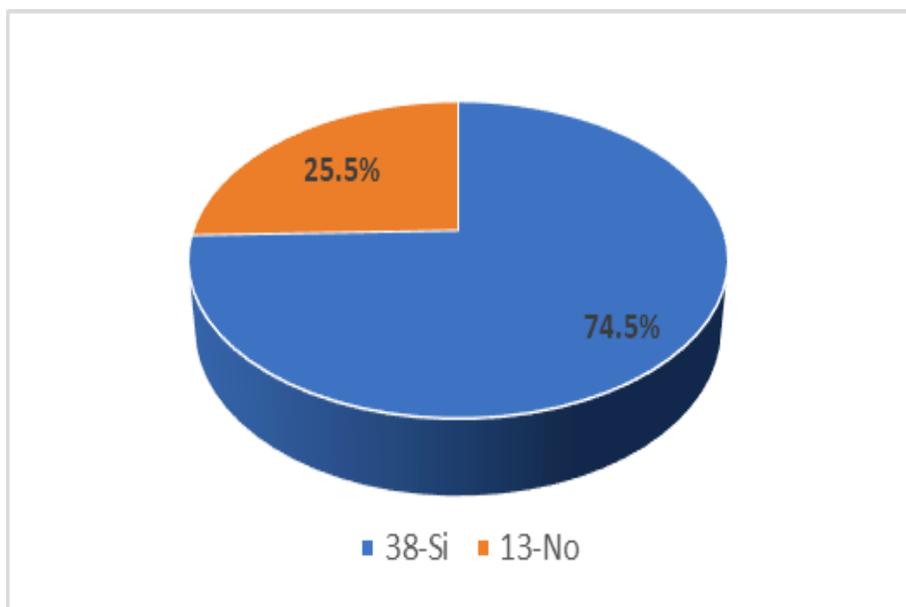


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

En cuanto a la información que les fue proporcionada en el proceso de inducción sobre los beneficios, norma, valores y procedimiento 43 equivalente (84.3%) confirman que si fueron informados y 8 (15.7%) refieren que no. (Ver Anexo #4 Tabla No.7).

Se puede determinar que los recursos de enfermería obtuvieron el mejor aprendizaje durante el proceso de inducción sobre estos elementos generando en ellos sensaciones de seguridad y estabilidad, Ureña (2014) dice que es importante el programa de inducción ya que favorece la integración del nuevo empleado en su rol.

Gráfico No 8: Información de estructura orgánica brindada en el programa de inducción a los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

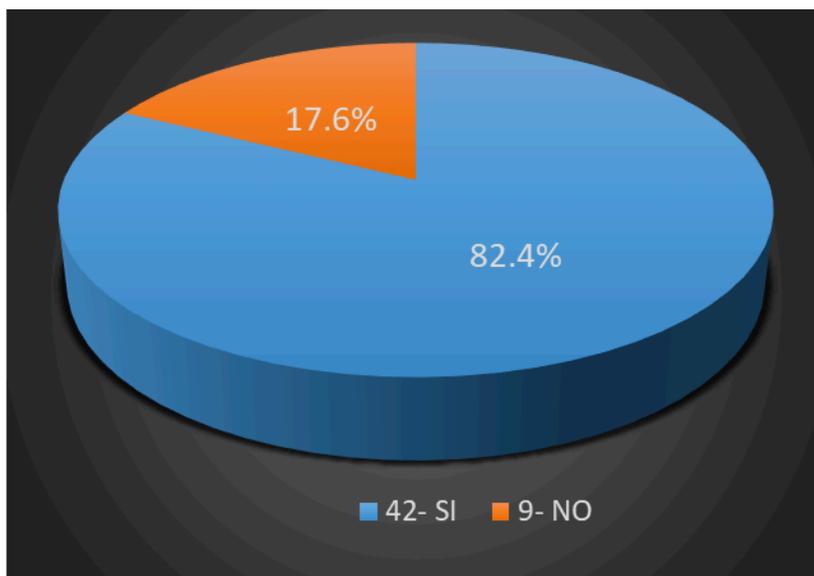


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Al preguntar al personal si fueron informados sobre la estructura organizativa del hospital 38 (74.5%) refieren que sí y 13 (25.5%) que no le informaron (Ver Anexo # 4 Tabla No 8).

El propósito fundamental del proceso de inducción es proporcionar al nuevo miembro la información necesaria de la empresa para desarrollar en él una entidad donde trabaje de forma óptima y se puedan alcanzar las metas y objetivos organizacionales esto se relaciona con el estudio de González (2014) “Proceso de orientación del profesional de enfermería en la socialización organizacional “donde se concluyó que es importante el programa de inducción al nuevo personal para una mejor integración a su nuevo rol.

Gráfico No 9: Información sobre las funciones inherentes a su cargo y como debía ejecutarlas, brindada en el programa de inducción a los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

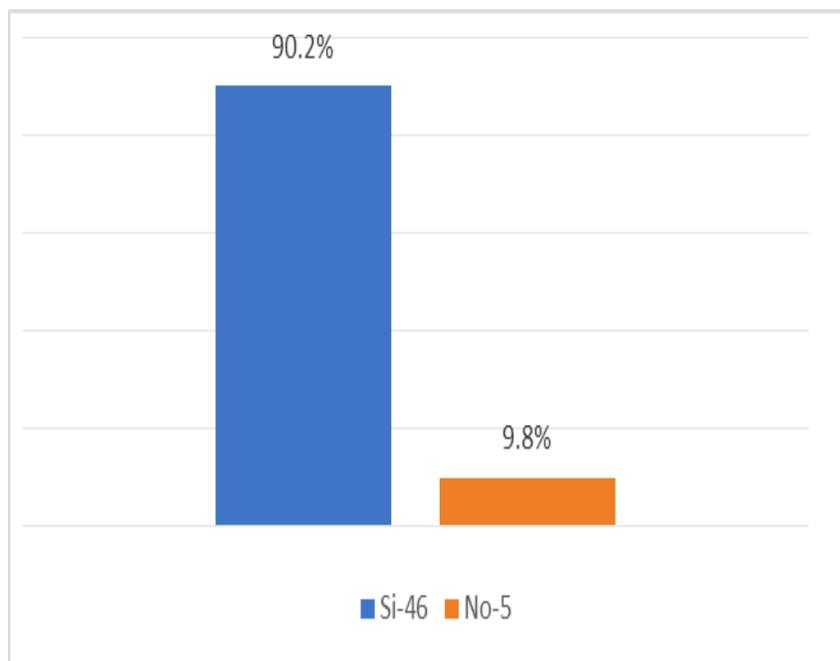


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Con base a la opinión de los profesionales, si fueron informados sobre sus funciones y el cargo el 42(82.4%) respondió que si les informaron y 9 (17.6%) dijeron no haber recibido ninguna información. (Ver Anexo Tabla No.9)

A medida que el trabajador tenga conocimiento de sus tareas y actividades a realizar se mantendrá bien identificado con la organización, logrando así un mejor desempeño en su cargo laboral aumentando la productividad de la empresa.

Gráfico No 10: Le presentaron a su jefe inmediato y compañeros de trabajo en el programa de inducción que le brindaron a los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

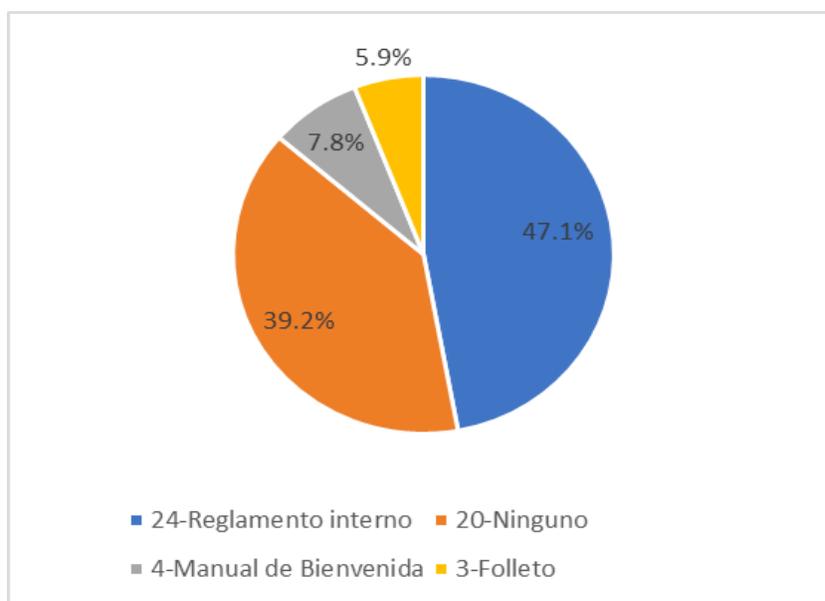


Fuente: cuestionario al personal de enfermería.

En relación a la presentación formal del jefe inmediato y compañeros del hospital 46 (90.2%) si realizaron presentación y 5(9.8%) refirieron que no. (Ver Anexo # 4 Tabla No.10).

Es importante que los colaboradores sean presentados, ante su nuevo jefe y compañeros, pues esto facilita el proceso de socialización ya que será determinante para fundamentar su primera impresión de la empresa y el equipo de trabajo.

Gráfico No 11: Suministro de algún material con información de inducción en el programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016-Mayo 2017.

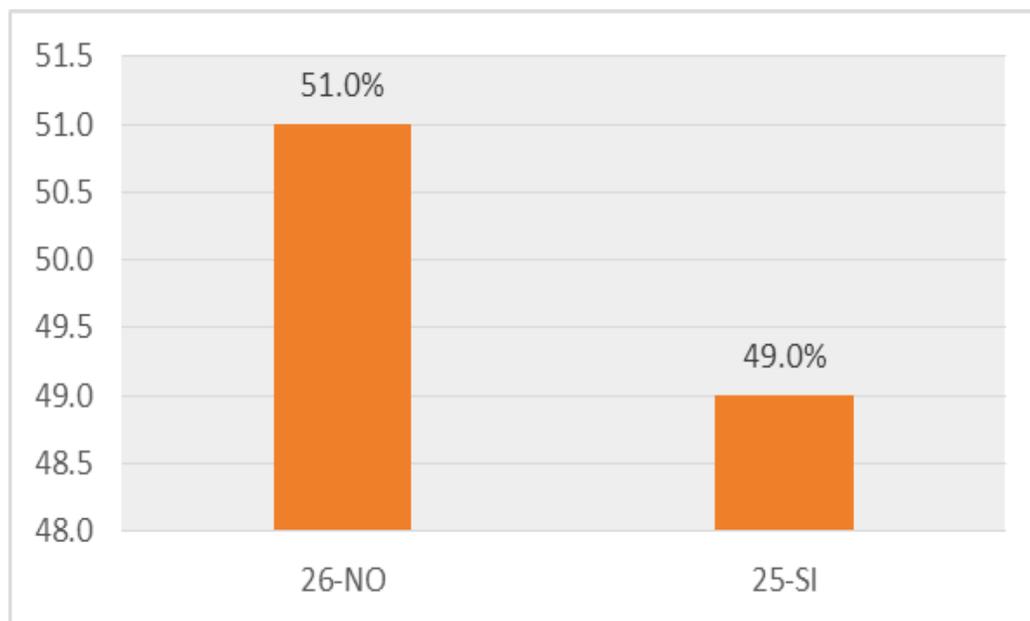


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Durante el proceso de inducción el material suministrado a los profesionales fue el siguiente reglamento interno, 24 (47.1%) 20 (39.2%), Ninguno, 4 (7.8%) manual de bienvenida y 3 (5.9%) folletos. (Ver Anexo Tabla No.11).

De acuerdo a este resultados se observa que los materiales que están siendo utilizados no son los suficiente para capacitar al nuevo talento humano a la organización, ya que depende en gran manera cumplir con este elemento en el proceso de inducción como apoyo pedagógico el cual refuerza el acto del instructor optimizando el proceso del aprendizaje Datos que concuerdan con el investigador Rosales (2010) donde concluye que la falta información sobre aspectos y condiciones básicas del lugar de trabajo hace que el empleado del hospital, al departamento y a sus nuevas labores sea difícil.

Gráfico No 12: Inclusión de Notificación de los riesgos a que se expone, en el programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.



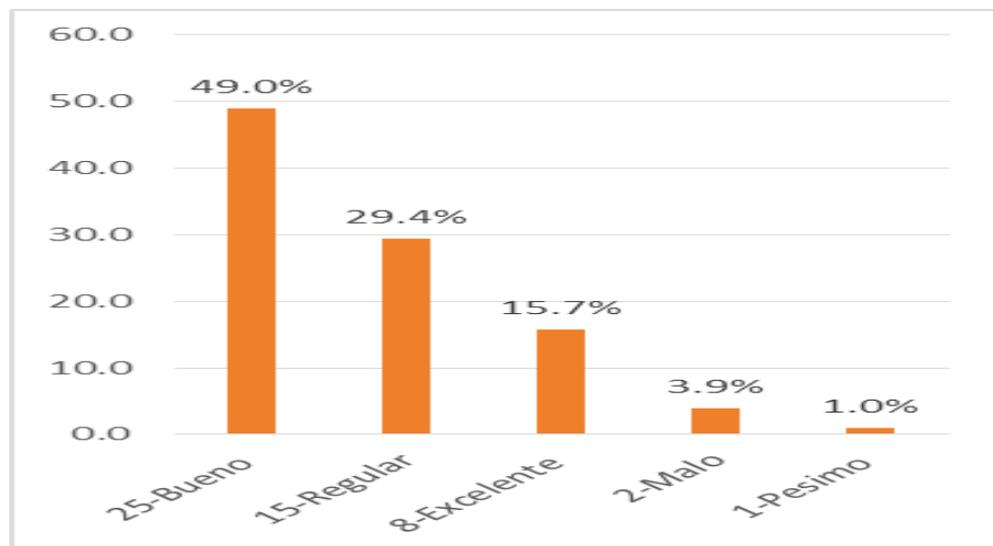
Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

El 26 (51.0%) refieren no haber recibido información sobre los riesgos a lo que se exponen, y 25 (49.0%) si refirieron haber recibido información. (Ver Anexo # 4 Tabla No.12)

Se observa que existe un alto nivel de desconocimiento en cuanto a los riesgos que está expuesto el profesional en la institución lo que determina que este elemento es uno de rubros que se debe mejorar en el proceso de inducción ya que el nuevo empleado debe actuar evitando o minimizando las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Estos datos se relacionan con Maracaibo (2013) donde concluye que los conocimientos generales sobre la organización y el puesto fueron insuficiente por la ausencia de un programa de inducción.

Objetivo 3: Percepción del proceso de familiarización práctica en los servicios asignados.

Gráfico No 13: Calidad del proceso de inducción según los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

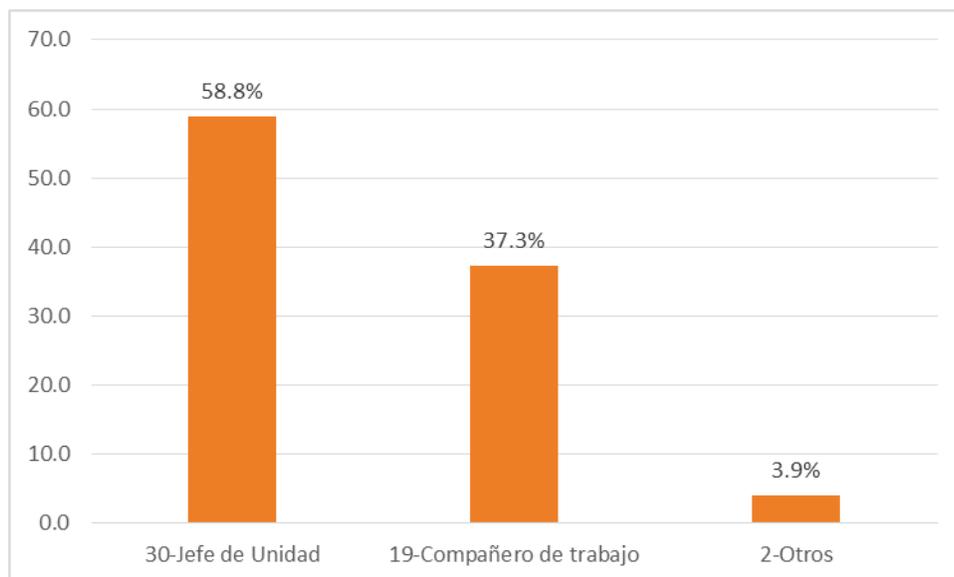


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Con relación al proceso de inducción 25 (49.0%) lo calificaron como “bueno”, 15 (29.4%) “regular”, 8 (15.7%) dijeron “excelente”, 2 (3.9%) de “Malo” y 1(2.0%) “pésimo”. (Ver Anexo # 4 Tabla No14.)

Quienes evalúan el proceso de inducción como bueno, justifican que tuvo la participación del jefe o supervisor general del departamento, quienes califican como regular, solo argumentan que tuvieron acceso a la información general sobre la organización de la empresa y el puesto. Quienes opinaron que el proceso de inducción era malo fue por la informalidad de cómo se impartió el proceso a los recursos, quienes lo califican como pésimo piensan que no se les brindó la información precisa sobre las funciones y actividades a desempeñar.

Gráfico No. 14: Personal que le brindó la orientación, acerca de su puesto de trabajo en la unidad en el programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

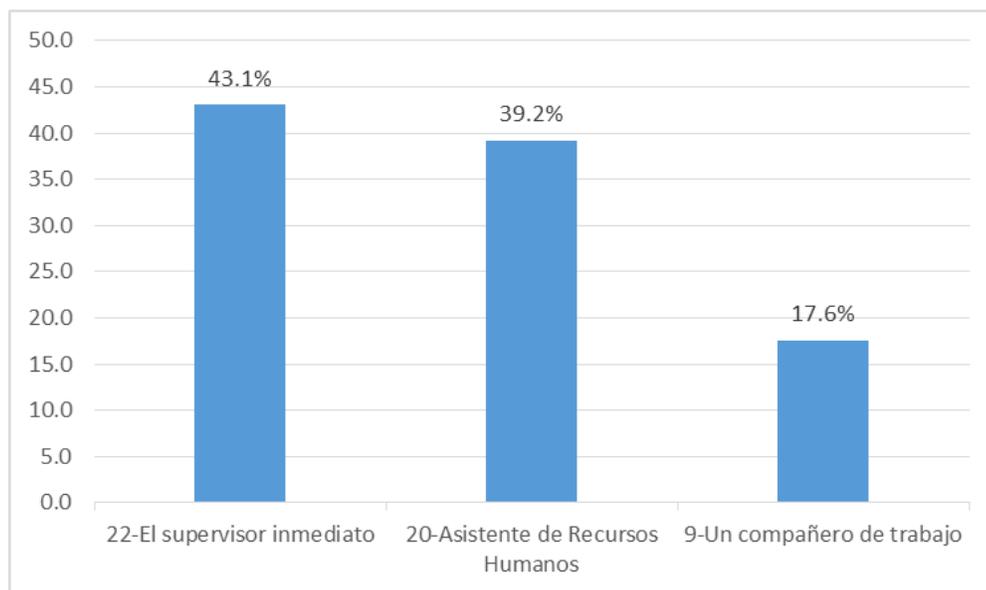


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

En esta interrogante (30), 58.8% refirieron haber sido orientados por su jefe de unidad, el (19), 37.3% por compañeros de trabajos y el (2),3.9% otros le brindaron la orientación. (Ver Anexo Tabla No.14)

El rendimiento y la adaptación del nuevo recurso en la institución está relacionado con la calidad de la orientación que se brinde ya que este se ve afectado en un medio desconocido y por lo tanto debe prepararse para su puesto de trabajo generando en él, un sentimiento de pertenencia y aceptación que genera entusiasmo y alta moral aquí hay relación con la investigación de Rodríguez y Romero (2015) consideran que es necesario el acompañamiento durante el proceso de inducción..

Gráfico No. 15: Personas que proporcionaron información sobre cargos y funciones a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

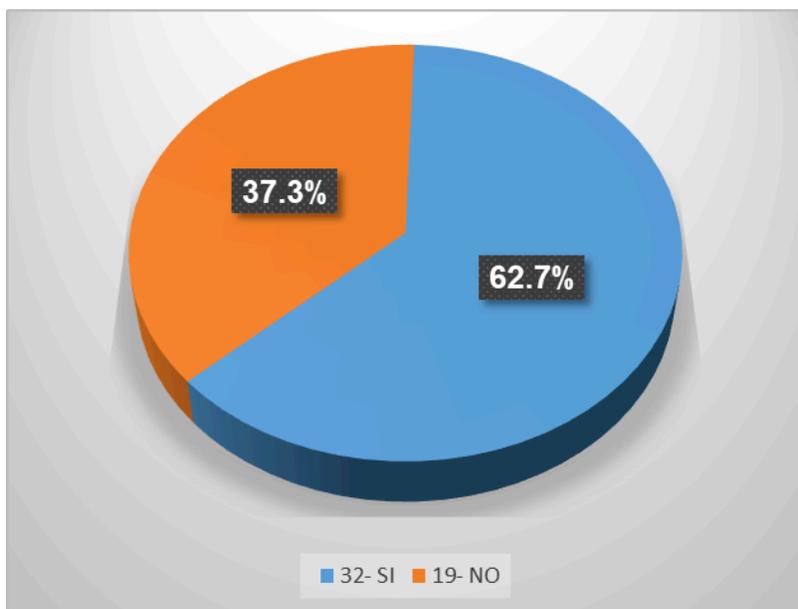


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

El (22) 43.1% respondieron que la información se las brindó el supervisor inmediato, luego con (20) 39.2% el asistente de recursos humanos, seguido con (9) 17.6% el compañero, (Ver Anexo 4 Tabla No. 15).

Prevalece en su mayoría la información brindada por el supervisor inmediato. Es importante capacitar al recurso en el proceso de inducción al puesto de trabajo y de preferencia que esta sea brindada por el recurso más calificado de la empresa para transmitir el mejor conocimiento sobre las normas, políticas y los procedimientos además de las tareas y funciones de las áreas de trabajo según donde sea colocado el recurso que recién ingresa a la institución para lograr el mejor desempeño de sus funciones.

Gráfico No 16: Adaptación al área de trabajo en los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

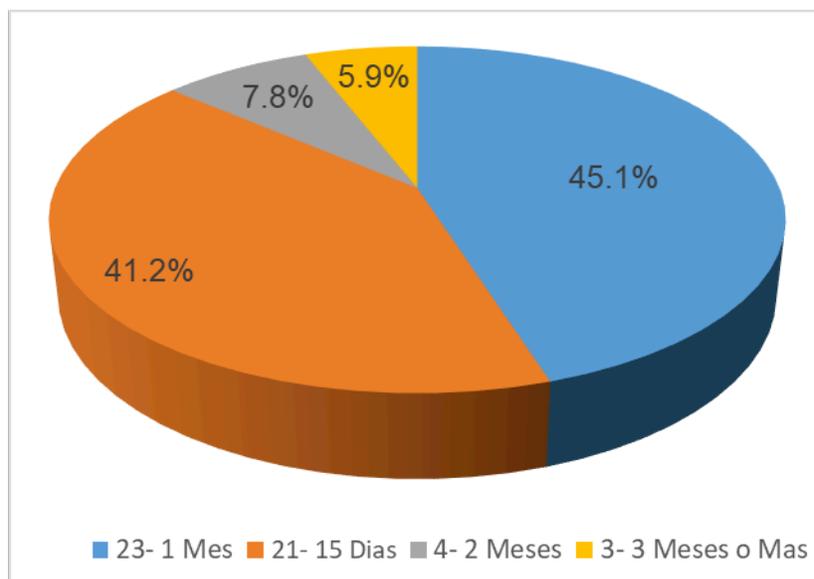


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

En relación al proceso de adaptación al área de trabajo 32 (62.7%) no tuvieron dificultad para la adaptación al área de trabajo, 19 (37.3%) dijeron haber tenido dificultad en la adaptación. (Ver Anexo # 4 Tabla 16).

Se hace notar que el 62.7 por ciento del personal expresaron no tener dificultad en la adaptación al área de trabajo esto significa que los profesionales fueron capacitados antes de iniciar sus labores demostrando seguridad acoplándose a la empresa para alcanzar su pleno potencial.

Gráfico No.17: Tiempo de adaptación a sus actividades laborales en los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

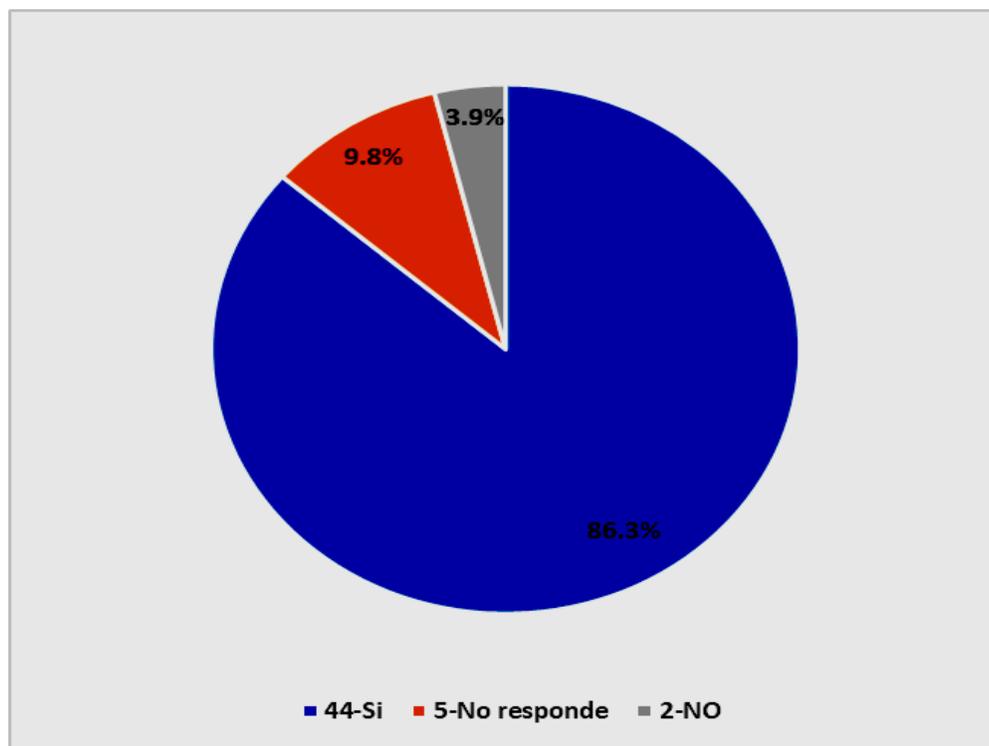


Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

El 45.1% (23) dijeron 1 mes, 41.2% (21) 15 días, sigue 7.8%(4) 2meses, y el 5.9% (3) en 3 meses (Ver Anexo Tabla No.17)

Se demuestra que la mayoría del personal logra adaptarse a la organización en un tiempo de 15 días a un mes. Incorporarse al nuevo puesto de trabajo es un momento difícil para cualquier persona sobre todo durante los primeros días, es por la importancia de obtener la mayor información necesaria de la institución ya que de esta manera le ayudara al nuevo miembro a verlo todo más fácil, y llevadero ya que el éxito en un puesto nuevo de trabajo no solo dependerá de los conocimientos profesionales que tenga cada individuo sino que también influirá la actitud que adquiera este con sus compañeros y sus superiores.

Gráfico No. 18: Identificación con el área asignada. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

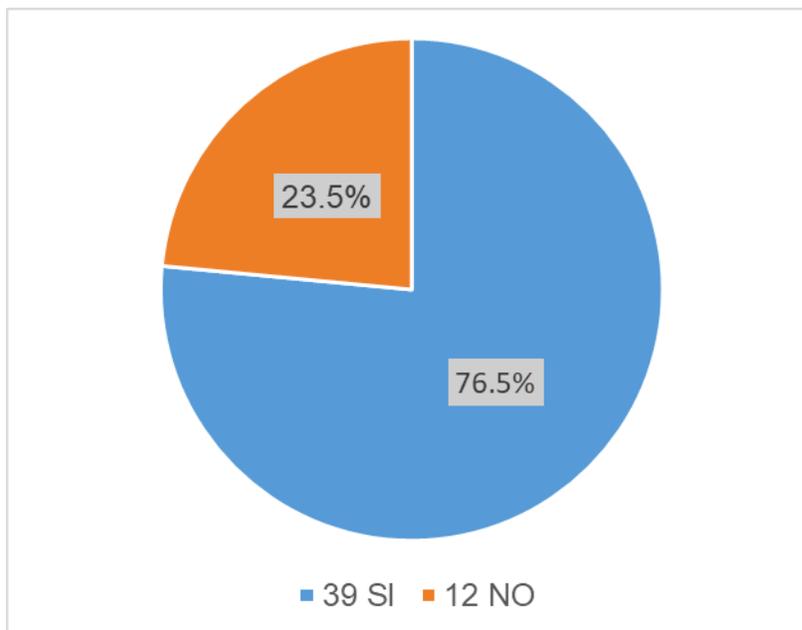


Fuente Cuestionario al personal de enfermería.

El (44), 86.3% dijeron haberse identificado con el área de trabajo, un (5), 9.8% no Respondieron, y (2), 3.9% dijeron no, (Ver Anexo Tabla No.18)

Se observa que la mayor parte del personal se siente comprometidos e identificado con el área de trabajo esto significa que cumplen con sus expectativas de tal manera que el empleado realice su labor a gusto con optimismo contribuyendo positivamente con el éxito de la organización aquí se cumple lo que dice Rodríguez (2011) en su investigación, reforzar en los colaboradores los conocimientos recibidos en el proceso infunde principios, valores y actitudes para conseguir el logro de los objetivos como organización.

Gráfico No. 19: Movilización del área asignada. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.



Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

El (39), 76.5% de los encuestados dijeron ser movilizado de sus áreas asignada y (12) ,23.5% que no los movilizaron. (Ver anexo # 4 Tabla No.19)

Todo recurso de nuevo ingreso en su periodo de inducción, es responsabilidad del jefe inmediato proporcionarle toda la información acerca de la organización y cargo que este profesional va a ocupar, sí como conocer el área que se le fue asignado, datos que se relacionan con Ureña (2014) donde concluye que es importante el programa de inducción al nuevo personal ya que favorece la mayor integración del nuevo empleado hacia su nuevo rol.

Objetivo No.4: Sugerencias que aporten a las mejoras de este proceso.

No.	Cantidad de Personas.	Sugerencias obtenidas del personal de Nuevo Ingreso.
1.	9	Sugirieron que necesitan más apoyo por parte del Jefe de Unidad.
2.	9	Solicitan que al Personal de nuevo ingreso, se les proporcione toda la información detallada sobre el manejo de las normas, reglamentos internos, y procedimientos en las áreas asignada.
3.	8	Refirieron que por parte del departamento de enfermería y Docencia, realicen capacitaciones para todo el personal.
4.	7	Dijeron que durante el proceso de inducción, al recurso nuevo lo deben de perfilar de acuerdo a su especialidad.
5.	6	Que exista una mejor comunicación, entre jefe y subordinado.
6.	6	Que cumplan con los roles de turno, y que al movilizar al recurso lo realicen de una manera rotativa.

IX. CONCLUSIONES

1. El personal de Enfermería se caracteriza en su mayoría por ser joven entre las edades de 23-27 años, con predominio el sexo femenino, son solteros con un nivel de profesionalización de licenciatura en enfermería y Enfermeros profesionales, los cuales fueron asignados en los diferentes servicios de Hospitalización y unidades críticas.
2. Los elementos del proceso de inducción utilizados en el departamento de enfermería en el Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños se evaluó con resultados positivos. Sin embargo hay aspectos donde se observan debilidades y esto se debe de mejorar, para que los futuros empleados puedan cumplir sus expectativas planteadas y de esta forma la institución alcance el cumplimiento de sus metas.
3. La percepción de los nuevos profesionales de enfermería, fue satisfactoria porque se determinó que tienen un nivel de conocimiento en cuanto a los elementos principales del proceso de inducción, observando en ellos el sentido de pertenencia con la empresa ajustándose a los cambios organizacionales que actualmente se encuentra la institución.
4. Dentro de las sugerencias por parte de los profesionales de enfermería recomiendan incluir en los procesos de inducción, la integración rápida y efectiva del nuevo empleado a su puesto asignado de acuerdo al perfil, información de normas y procedimientos internos a través del seguimiento y reforzamiento por parte del departamento de enfermería y docencia por medio de capacitaciones al personal, así como reforzar las relaciones interpersonales entre jefe y sub ordenados para establecer un clima organizacional adecuado

X. RECOMENDACIONES

A las autoridades del Hospital:

Tomar en consideración mejorar los procesos de inducción en cada área, ya que es importante que todo recurso de nuevo ingreso se le facilite la información completa del Hospital y del área específica donde va a laborar.

Al Departamento de Enfermería

Tener base de datos del personal de nuevo ingreso en donde incluya la experiencia laboral y procurar asignarle el área de trabajo de acuerdo al perfil profesional que tiene este recurso.

Al Jefe de Unidad y Docente:

Desarrollar una mejor interacción en el campo del proceso orientación e inducción de los nuevos recursos contratados por la institución, facilitando que sea proporcionado por un recurso de enfermería con experiencia en el área.

XI. BIBLIOGRAFIA

- Castillo, D. (2013). Proceso de inducción de personal impartido a los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa dedicada a la fabricación de Rollo.
- Chiavenato Idalberto, Gestión del Talento humano. 1ra edición. Editorial Mc-Graw Hill. Colombia, 2002. Pág. 475.
- Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill / Interamericana S.A. Quinta Edición, Colombia
- Chiavenato, Idalberto (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Editorial McGraw-Hill / Interamericana S.A. Tercera Edición, México.
- David Decenzo; Stephen Robbins, Fundamentos de Administración (3ra. ED.) (En papel) ISBN 9789702603238. Prentice Hall México, 2003.
- Delgado de Smith, Yamile y Christian, Colombet (2010). Relaciones Industriales: reflexiones teóricas y prácticas. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Departamento producción editorial. Primera edición. Valencia – Venezuela
- Dessler Gary, Administración de Personal, 6ta. Edición, Editorial Prentice-Hall, México 1994. Pág. 715
- Dessler, Gary (2001). Administración de Personal. Editorial Pearson Educación. Octava edición. México
- From [http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/10409/1/Lina Maria Arangure Burgos \(TESIS\).pdf](http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/10409/1/Lina%20Maria%20Arangure%20Burgos%20(TESIS).pdf).
- Gestión de Recursos Humanos: Manual de procedimientos de previsión de puestos pág. 26.

Hernández Sampieri Roberto, "Metodología de la investigación" 6ta edición, McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.A

<http://www.degerencia.com/articulo/la-induccion-a-la-empresa-una-estrategia-de-permanencia>

<http://www.gsh.com.co/importancia-del-proceso-de-induccion-de-personal-02/>.

Módulo de metodología de la investigación impartida en el CIES Unan- Managua-2015-2017.

Rodríguez, I. Romero, M. (2015). Programa de Inducción para profesionales de Enfermería en el área de cirugía de la Fundación Cardio Infantil Instituto de cardiología 103.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Objetivo No. 1 Caracterizar el talento humano de profesionales de enfermería

Variable	Definición operacional	Indicadores	Valores	Escala
Sexo	características fisiológicas y sexuales	% según sexo	Masculino Femenino	Ordinal
Edad	Años cumplidos	% por grupos etarios	18 – 22 23 - 27 28 - 32 33 – 37 > 38.	Continua
Estado civil	Situación de los familiares proveniente del matrimonio o del parentesco.	Estado civil	Soltero/a Casado/a Hecho de Unión Libre. Divorciado /a Viudo/a	Ordinal
Nivel de Profesional	Títulos Obtenidos	Categoría	Ordinal	Maestría Lic. Enfer. Enfermeras/os
Área asignada	Unidad asignada por la institución.	Unidad de trabajo	Ordinal	Emerg, Uci, Especiales, Quirófano, Hospital.C/E.

Objetivo 2. Describir la percepción sobre los elementos del proceso de inducción general que tienen estos profesionales.

Variable	Definición Operacional	Indicadores	Valores	Escala
Misión	Propósito o razón de ser de una empresa.	Actividad o labores	SI NO	Nominal
Visión	Define las metas que pretendemos conseguir en el futuro.	Metas	SI NO	Nominal
Beneficios	Es una regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades.	Utilidades	SI NO	Nominal
Normas ,valores Procedimientos	Son acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma, para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias	Regla Acciones u operaciones	SI NO	Nominal

Variable	Definición Operacional	Indicadores	Valores	Escala
Información sobre estructura orgánica	Es como se orienta sobre cómo es la división del trabajo dentro del hospital	Organigrama	SI NO	Nominal
Presentación formal de Jefe y compañeros de trabajo	Tipo o forma de descripción de una persona que incluye características importantes o relevantes para trabajar en equipo	Descripción del Jefe y de compañeros de trabajo	SI NO	Nominal
Información sobre las funciones del cargo	Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los demás que existen en el hospital	Tareas o atribuciones	SI NO	Nominal

Variable	Definición Operacional	Indicadores	Valores	Escala
Tipo de técnica aplicada al momento de la inducción	Son los métodos y pasos prácticos que se emplean en la inducción.	Tipo de Técnica	SI NO	Nominal
Notificación acerca de los riesgos	Es la información que detallan de manera específica al trabajador los riesgos asociados tanto a condiciones como actos inseguros a los cuales se encuentra expuesto, antes, durante y después del cumplimiento de su jornada de trabajo	Tipo de Riesgos	SI NO	Nominal

Objetivo 3. Identificar la percepción del proceso de familiarización practica en los servicios asignados.

Variable	Definición Operacional	Indicador	Valores	Escala
Expectativas del proceso de inducción	Información sobre el Proceso de inducción.	Recurso Humano	Excelente Bueno Regular Malo Pésimo	Nominal
Orientación del servicio asignado	Información sobre el servicio que le fue asignado	Recurso Humano	Jefe de Unidad. Compañeros de trabajos. -Otros	Nominal
Adaptacion de la Induccion en actividades laborales	Es el Proceso de adaptación e integración del personal que ingresa a una empresa.	Adaptación/inducción	SI NO	Nominal

Variable	Definición Operacional	Indicador	Valores	Escala
Personal que imparte la inducción	Recurso asignado para brindar la información.	Recurso Humano	-Asistente de recurso humano -El supervisor inmediato -Compañero de trabajo	.Nominal
Distribución de turnos en el proceso de inducción	Traslados de ubicación a otras áreas-	Distribución de turnos	Sí NO	Nominal

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION



CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PUBLICA
CIES- UNAN Managua



CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES.

A continuación se le solicita un conjunto de informaciones y opiniones relacionadas con algunos aspectos sociodemográficos y la percepción de los profesionales de enfermería aplicados en el Hospital Militar Escuela, Alejandro Dávila Bolaños Marque con una "X" la alternativa que más se ajuste a su situación o a su opinión.

I DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Sexo

1.1 () Masculino

1.2 () Femenino

2. Edad:

2.1 () 18 y 22 años

2.2 () 23 y 27 años

2.3 () 28 y 32 años

2.4 () 33 y 37 años

2.5 () >38 ó Más.

3. Estado Civil

3.1 () Soltero (a) 3.2 () Casado (a)

3.3 () Unión de hecho libre

3.4 () Viudo (a) 3.5 () Divorciado (a)

4. Indique el nivel de profesionalización.

4.1 () Maestría

4.2 () Licenciatura en enfermería

4.3 () Enfermería Profesional

5. Área de trabajo

5.1 Hospitalización ()

5.2 Emergencia ()

5.3 Quirófano ()

5.4 Unid., Cuidados Intensivo ()

5.5 Consulta Externa ()

5.6 Pruebas Especiales ()

INDUCCION DE PERSONAL

6- ¿Al momento de su ingreso al hospital, ¿le informaron sobre la misión y visión de esta?

6.1 () Si

6.2 () No

7- ¿Al momento de su ingreso al hospital, ¿le informaron acerca de los beneficios laborales, normas, valores y procedimientos del hospital?

7.1 () Si

7.2 () No

8- ¿Al momento de su ingreso, al hospital ¿le dieron a conocer la estructura organizativa del hospital?

8.1 () Si 8.2 NO ()

9. ¿Al momento de su incorporación al hospital, ¿le suministraron la información sobre las funciones inherentes a su cargo y como debían ejecutarlas?

9.1 () SI 9.2 NO ()

10- ¿Al momento de su ingreso al hospital, ¿le hicieron la presentación formal de su jefe inmediato y compañeros de trabajo?

10.1 () Si 10.2 () No

11. ¿Al momento de su incorporación al hospital, ¿le suministraron algún material con información concerniente a la misma?

11.1 () Manual de Bienvenida

11.2 () Folletos

11.3 () Reglamento Interno

11.4 () Ninguno

12- ¿Al momento de su incorporación al hospital, ¿le notificaron los riesgos a los que usted estaba expuesto en su trabajo?

12.1 SI () 12.2 NO ()

13- ¿Cómo considera usted que fue el proceso de Inducción aplicado por el hospital?

13.1 () Excelente

13.2 () Bueno

13.3 () Regular

13.4 () Malo

13.5 () Pésimo

14- ¿Cree usted, que el proceso inducción que recibió fue suficiente para poder adaptarse a su área de trabajo?

14.1 SI ()

14.2 No ()

15- Que personal le brindo a usted toda la orientación acerca de su unidad.

15.1 Jefe de Unidad () 15.2 compañeros de trabajo ()

15.3 Otros ()

16- En cuestión de tiempo, ¿Cuánto considera usted que tardó en adaptarse totalmente a sus actividades laborales.

16.1 15 días ()

16.2 1 mes ()

16.3 2 meses ()

16.4 3 meses o más ()

17- ¿Se siente usted identificado(a) con su área asignada y con el hospital en general?

17.1 SI ()

17.2 NO ()

17.3 No responde ()

18 ¿Quiénes fueron los responsable(s) de proporcionar la información del hospital, del cargo y de sus funciones?

18.1 () El asistente de recursos humanos

18.2 () El supervisor inmediato

18.3 () Un compañeros de trabajo

19- La Distribución/ movilización de tu área asignada a otra en tu periodo de inducción se hizo de manera correcta.

19.1 SI ()

19.2 NO ()

20- Que aportes daría usted para mejorar de este proceso de inducción.

Haga Su propio comentario:



¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIO



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
Maestría Administración en Salud
2015-2017



Managua, 18 de Julio 2017.

Subdirector Docente.
Teniente Coronel CMM.
Dr. Enrique Esquivel López.
Su despacho.



Estimado Teniente Coronel:

Por este medio, solicito su autorización para realizar estudio de tesis, para optar al título Maestro de Administración en Salud, siendo el tema a investigar **Percepción en relación al proceso de Inducción de los Profesionales de Enfermería que Ingresaron al Hospital Militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua Julio 2017.**

Sin más que agregar, le saludo.

1er Oficial Depto. Medios Diagnósticos

S.O I / Lic. Ma. Leticia Sanchez V.

V°B°. Jefe Departamento de Enfermería

Teniente Coronel (DEM).

Msc. José J. Vanegas Leiva.



C/c. Jefe Sección de Personal y Cuadros.

Anexo NO.4 TABLAS

Tabla N0:1 Distribución según sexo. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo, 2016-2017.

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	16	31.4%
FEMENINO	35	68.6%
TOTAL	51	100.0%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0:2 Grupo por Edades de Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
18-22 Años	7	13.7%
23-27 Años	32	62.7%
28-32 Años	9	17.6%
33-37 Años	2	3.9%
> 38 años.	1	2.0%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla No 3 Estado civil de los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

ESTADO CIVIL	Frecuencia	Porcentaje
Solteros	26	51.0
Casados	16	31.4
Unión de hecho estable	7	13.7
Viudo	0	0.0
Divorciado	2	3.9
Total	51	100.0

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0: 4 Nivel Educativo de los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Nivel Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	0	0.0%
Licenciados	27	52.9%
Enfermeras(o)	24	47.1%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0. 5 Área de trabajo de los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Área de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Hospitalización	20	39.2%
Emergencias	4	7.8%
Quirófano	8	15.7%
Unidad Criticas	18	35.3%
Pruebas Especiales	1	2.0%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0:6 Misión y visión como parte integrante del programa de inducción. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

MISION Y VISION	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0:7 Beneficios laborales, Normas, Valores y Procedimientos comparte integrante de programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016– Mayo 2017.

Información acerca de los beneficios laborales,normas,valores y procedimientos	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	84.3%
No	8	15.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0: 8 Información de estructura orgánica brindada en el programa de inducción a los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Le dieron a conocer la estructura organizativa del Hospital.	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	74.5%
No	13	25.5%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0: 9 Información sobre las funciones inherentes a su cargo y como debía ejecutarlas, brindada en el programa de inducción a los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Le suministraron información sobre las funciones inherentes a su cargo y como debía ejecutarlas	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	82.4%
No	9	17.6%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0: 10 Le presentaron a su jefe inmediato y compañeros de trabajo en el programa de inducción que le brindaron a los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo2016- Mayo 2017

Le hicieron la presentación formal de su jefe inmediato y compañeros de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	90.2%
No	5	9.8%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0:11 Suministro de algún material con información de inducción en el programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016-Mayo 2017.

Le suministraron algún material con información concerniente a la misma?	Frecuencia	Porcentaje
Manual de Bienvenida	4	7.8
Folletos	3	5.9
Reglamento interno	24	47.1
Ninguno	20	39.2
Total	51	100.0

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería

Tabla N0: 12 Inclusión de Notificación de los riesgos a que se expone, en el programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016-Mayo 2017.

Le notificaron los riesgos a los que usted está expuesto en su trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	49.0%
No	26	51.0%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0: 13 Calidad del proceso de inducción según los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo2016-Mayo2017.

Como considera usted que fue el proceso de inducción aplicado por el Hospital?	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	15.7
Bueno	25	49.0
Regular	15	29.4
Malo	2	3.9
Pésimo	1	2.0
Total	51	100.0

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0. 14 Personal que le brindó la orientación, acerca de su puesto de trabajo en la unidad en el programa de inducción a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016-Mayo 2017

Que persona le brindó a usted toda la información acerca de su unidad	Frecuencia	Porcentaje
Jefe de Unidad	30	58.8%
Compañero de trabajo	19	37.3%
Otros	2	3.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0.15 Personas que proporcionaron información sobre cargos y funciones a Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016- Mayo 2017.

Quienes fueron los responsables de proporcionarle la información del hospital del cargo y sus funciones?	Frecuencia	Porcentaje
Asistente de Recursos Humanos	20	39.2%
El supervisor inmediato	22	43.1%
Un compañero de trabajo	9	17.6%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0. 16 Adaptación al área de trabajo en los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Cree usted que el proceso de inducción que recibió fue suficiente para poder adaptarse a su área de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	62.7%
No	19	37.3%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0. 17 Tiempo de adaptación a sus actividades laborales en los Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo2016- Mayo 2017

Cuanto considera usted que tardo en adaptarse totalmente a sus actividades laborales?	Frecuencia	Porcentaje
15 Días	21	41.2%
1 Mes	23	45.1%
2 Meses	4	7.8%
3 Meses o más	3	5.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0. 18 Identificación con el área asignada. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

Se siente usted identificado/a con su área asignada y con el hospital en general?	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	86.3%
No	2	3.9%
No responde	5	9.8%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.

Tabla N0.19 Movilización del área asignada. Profesionales de Enfermería que ingresaron al Hospital Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – Mayo 2017.

La distribución/ movilización del Área a otra en tu período de inducción se hizo de manera correcta?	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	76.5%
No	12	23.5%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario al personal de enfermería.