

ELABORACIÓN COLECTIVA DE UN PROGRAMA DE ADAPTACIÓN Y ORIENTACIÓN AL ENFERMERO DE NUEVO INGRESO*

COLLECTIVE DEVELOPMENT OF AN ADAPTATION AND ORIENTATION PROGRAM FOR THE NEWCOMER NURSE

PREPARAÇÃO COLETIVA DE UM PROGRAMA DE ADAPTAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RECÉM-ENFERMEIROS

Autores: Gustavo Corzo¹ y Susana Díaz²

Resumen

Introducción El recurso humano de cualquier organización cumple un papel para lograr los objetivos de la institución. Es por ello que se deben conjugar las necesidades de ésta, a los fines de lograr una integración beneficiosa para ambas partes. La inducción, debe hacerse en todas las actividades relacionadas con ellas. El presente proyecto de intervención tuvo como **objetivo** elaborar una herramienta para la inducción del personal de enfermería de reciente ingreso de la Dirección de Atención Primaria de Salud, desde marzo a mayo del año 2019, ya que previamente se había detectado la ausencia de algún tipo de programa relacionado. El **método** de trabajo fue establecido mediante la propuesta de equipos de trabajo/estudio. Para la elaboración de dicho programa de inducción se tomó en cuenta a los enfermeros de la zona 6 de D.A.P.S. quienes lo nutrieron con su participación y aportes. Como **resultado** se logró la elaboración de un programa de adaptación y orientación al enfermero de nuevo ingreso.

Palabras claves: Inducción, personal, programa.

*Trabajo final para acceder al título de postgrado de Especialidad en Administración y Gestión en Enfermería.

1. Especialista en Administración y Gestión de Enfermería. Dirección de Atención Primaria. Municipalidad de Córdoba. Contacto: nicolascorso@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0001-5014-4270>

2. Especialista en Administración y Gestión de Enfermería. Dirección de Atención Primaria. Municipalidad de Córdoba. Contacto: sdiaz65@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0003-0766-2472>

Summary

Introduction The Human Resources area of any kind of organization plays an important role in achieving the organization's objectives. Thus, the organization's needs must be compatible with the Human Resources' to achieve a beneficial integration for both parties. Induction must be conducted in all activities related to these parties. Since no related projects were found, the present intervention project was aimed at developing an induction tool for newcomer nurse staff belonging to the Primary Health Care Department (D.A.P.S. in Spanish) from March 2019 onwards. The work method consisted in proposing study teams. To develop this induction program, special attention was paid to D.A.P.S. zone 6 nurses, whose participation and contributions nurtured it. As a result, an adaptation and orientation program for the newcomer nurse was successfully developed.

Key words: Induction. Staff. Program.

Resumo

Introdução A área de Recursos Humanos de qualquer tipo de organização desempenha um papel importante no alcance dos objetivos da organização. Assim, as necessidades da organização devem ser compatíveis com os Recursos Humanos para alcançar uma integração benéfica para ambas as partes. A indução deve ser conduzida em todas as atividades relacionadas a essas partes. Uma vez que não foram encontrados projetos relacionados, o presente projeto de intervenção teve como objetivo desenvolver uma ferramenta de indução para funcionários de enfermagem recém-chegados pertencentes ao Departamento de Cuidados de Saúde Primários (D.A.P.S. em espanhol) a partir de março de 2019. O método de trabalho consistiu em propor equipes de estudo. Para desenvolver este programa de iniciação, foi dada atenção especial aos enfermeiros da zona 6 de D.A.P.S, cuja participação e contribuições o nutriram. Como resultado, um programa de adaptação e orientação para o enfermeiro recém-chegado foi desenvolvido com sucesso.

Palavras-chave: Indução. Funcionários. Programa.

Introducción

En el medio laboral es muy común encontrarnos con el ingreso de personas que llegan a las organizaciones y por diversas causas no reciben una adecuada capacitación básica que favorezca su integración rápida y efectiva en las empresas. Por ello es necesario que el personal de nuevo ingreso sea inducido en todo lo referente a la organización. En tal sentido Chirinos en el 2009 explica la inducción de personal, como: “un modo de adiestramiento que consiste en mostrar, enseñar e informar al trabajador que recién ingresa a la organización, con el fin de lograr su rápida adaptación al medio ambiente y su identificación con la organización”. De esta manera los trabajadores lograrían aportar lo mejor de sus capacidades desde el mismo momento en que inician sus labores.

En este sentido Chiavenato (2006- 2009) deduce que existen numerosas razones que dan importancia a la inducción, entre las cuales resaltan: 1) Permite reducir la ansiedad natural asociada con el proceso de ingreso o de adquisición de nuevas responsabilidades. 2) Da la oportunidad de orientar positivamente el interés y la voluntad de aprender a la persona que ingresa a la organización y ocupa un nuevo cargo o responsabilidades en ella. 3) Facilita una armonía entre necesidades individuales y condiciones que ofrece la empresa para satisfacerla. 4) Reduce la rotación con los ahorros de costos y de esfuerzos para los reemplazos. 5) Acelera el proceso de integración.

El presente informe consistirá en aportar datos que permitan generar aprendizajes transferibles para los nuevos ingresantes enfermeros. El trabajo se llevó a cabo en el espacio de Comunicación Inter Zonal (Com.In.Zo.) de la Zona N° 6 de la ciudad de Córdoba, Argentina, con el colectivo enfermero que se desempeña en dicha zona.

El informe contiene las actividades realizadas previas a la implementación del proyecto. Se presentan también detalles de los encuentros y avances de cada uno de ellos, el cual para su implementación consistió en reuniones mensuales. En este sentido, es importante destacar que el resultado final, es la elaboración de un Programa, que tiene como objeto establecer un marco teórico que logre ayudar en la resolución de situaciones complejas y permita promover la autonomía laboral de los individuos y el auto aprendizaje de las prácticas profesionales, jerarquizándolas.

Objetivo General

- Elaborar con los enfermeros de la Zona N° 6 una herramienta para la

inducción del personal de enfermería de reciente ingreso, de la Dirección de Atención Primaria de Salud, desde marzo a mayo del año 2019.

Objetivos Específicos

- Realizar encuentros mediante una herramienta inductiva del personal de reciente ingreso.
- Compartir colectivamente la comunicación sobre el producto a desarrollar.
- Conocer las acciones diarias de Enfermería por medio de la inducción.
- Generar acciones que promuevan el conocimiento sobre las herramientas organizativas de las D.A.P.S.
- Evaluar los resultados del proyecto.

Metodología de trabajo

La metodología implementada en este proyecto de intervención fue definida a través de la propuesta de grupos de trabajo/estudio, mediante reuniones de todos los participantes involucrados en la elaboración colectiva de una herramienta para la inducción del personal de enfermería de reciente ingreso.

Fase Inicial

En la primera etapa realizada en el mes de octubre del año 2018, se eligió como fuente de información el colectivo de enfermeros de la Zona N° 6, de la D.A.P.S de Córdoba, Argentina. y el espacio denominado Comunicación para la Integración Zonal (Com.In.Zo). A los participantes se les entregó una encuesta donde se presentaron varias propuestas para que de manera colectiva se eligiera una de ellas para realizar el Proyecto de Intervención. Posteriormente en el encuentro del mes de diciembre del mismo año, se procedió a presentar el tema elegido por los colegas que asistieron y realizaron la encuesta. Se presentaron notas dirigidas a los mandos medios, Equipos Zonales Interdisciplinarios (E.Z.I.) de la D.A.P.S., teniendo una breve reunión con la mayoría de ellos. Asimismo se envió nota a la Sub Directora y Jefa de División de Enfermería de la Institución solicitando autorización para ejecutar dicho proyecto.

Se participó de una reunión con los coordinadores del Proyecto Com. In.Zo., para establecer modalidad, tiempo y cómo se efectuaría la actividad planificada para la elaboración del proyecto de intervención. Es en esta instancia donde se acordó, cómo se llevarían a cabo los encuentros.

En el mes de marzo, se realizaron visitas a cada uno de los 17 Centros

de Salud correspondientes a la Zona N° 6 haciendo entrega individual de un escrito que contenía una breve presentación del proyecto. Se promovió la participación informando la importancia de su asistencia y enfatizando que dicho proyecto no podría ser elaborado sin su cooperación.

Fase de desarrollo

Primer encuentro programado

Se realizaron dos encuentros durante el mes de marzo, con distinto personal y cantidad de asistentes en cada uno manteniendo igual temática.

En el inicio, se coordinó la presentación de los colegas debido a la presencia de nuevos enfermeros en la zona.

Como segunda instancia se procedió a la presentación del proyecto haciendo reseña de cómo se escogió el tema a desarrollar, su modalidad, el tiempo en que se llevaría a cabo y la importancia de que el proyecto sólo se elaboraría de manera colectiva; no podría ser de otra manera. Por la dinámica institucional, en cada uno de los encuentros Com.In.Zo llevados a cabo durante el mes de marzo, el horario de inicio varió, pero el funcionamiento y el tiempo utilizado fue el mismo; de ahí que de 39 convocados, asistieron el 79%.

El encuentro se desarrolló en el tiempo previsto, generándose debates de suma importancia sobre el contenido del proyecto; se realizaron propuestas brindadas por el contexto en que el proyecto era presentado (D.A.P.S.). Como resultado de la evaluación de este encuentro se observó que algunos participantes propusieron cambiarle el nombre al programa, para que éste contuviese las prestaciones y funciones actuales que brinda la enfermería de Atención Primaria. Otras sugerencias fueron que, para los próximos encuentros, se elaborara un PowerPoint con lo trabajado en los dos ya realizados y difundirlo en el grupo de comunicación (WhatsApp) de enfermeros de la zona N°6.

En cuanto a la valoración del encuentro, la mayoría de los participantes lo definieron como participativo, acorde en cuanto al tiempo y que el material utilizado fue pertinente.

Segundo encuentro programado

En el mes de abril se realizaron dos encuentros con distintos grupos, por motivos institucionales. En el primero de ellos el número de colegas fue reducido

ya que de 21 convocados sólo asistieron 8; con el segundo grupo la asistencia fue mayor siendo que de 17 convocados, asistieron 15 colegas logrando una concurrencia del 76, 92 % consiguiendo así, en ambas reuniones, la participación de un 85% de los asistentes y generándose debates sobre toda la temática e intercambio de pensamientos y posturas muy enriquecedoras.

La modalidad en que se desarrollaron los encuentros fue la siguiente: se dividió en tres partes, basada en la sugerencia que realizaron por el método evaluativo del cónclave anterior haciendo referencia al PowerPoint que les fue enviado días antes de su concreción.

En la segunda parte se procedió a avanzar en la descripción del programa detallando los objetivos generales y específicos.

En la tercera parte se solicitó a los presentes describir por quién y cómo sería llevado a cabo el programa, no para desarrollarlo en este encuentro sino como propuesta para el próximo.

Se realizó nuevamente la encuesta evaluativa a los asistentes de estos encuentros utilizada en el primero de ellos, que arrojó los siguientes datos: el 100% respondió el sondeo; el 87,7 % dijo que el encuentro fue participativo; el 67% señaló que fue escaso el tiempo para desarrollar; el 82% mencionó que el material bibliográfico fue acorde; el 77% realizó sugerencias, algunas de las cuales fueron: Formar una comisión de inducción y luego de unos meses realizar una evaluación para generar mejoras en el programa; continuar en el tiempo la discusión del programa; definir si la implementación sería más conveniente de realizarse antes de la inserción del nuevo agente o cuando ya está trabajando (ejemplo: una semana sólo de inducción antes de ir al centro de salud); cada cuántos ingresantes se brindaría la inducción, si sería a cada uno o por semestre; proponer centros formadores, donde el ingresante inicie a trabajar; revisar material o programas de inducción de otras empresas de salud; proponer mayor tiempo para la realización.(Chirinos,2009).

Tercer encuentro programado

En el último cónclave la modalidad se dividió en tres partes, guiándose por la sugerencia que realizaron a partir del método evaluativo del primer encuentro.

Debido a que la confluencia fue variada y hubo colegas que no estuvieron presentes en algunos de los encuentros anteriores, se comenzó haciendo un

breve resumen y se procedió a la descripción y la presentación de los avances del programa realizados en las jornadas anteriores, hasta lo elaborado ese día, presentado por proyector, en formato Word.

Se continuó avanzando en la producción; se realizó un cuadro descriptivo que consignaba: cuáles debían ser los objetivos y las metas a alcanzar en cada uno de ellos; el quién y el cómo llevarían a cabo el programa.

Como segunda etapa de la reunión se procedió a formar un equipo de trabajo que sería el continuador de la elaboración del programa en los meses posteriores. Al grupo lo conformaron compañeros nuevos y también otros con antigüedad brindando mayor diversidad para lograr, de esta forma, alcanzar los objetivos propuestos. Asimismo, se decidieron fechas tentativas para la presentación de los avances generados y mantener como espacio para seguir compartiendo la información los próximos encuentros Com.In.zo. Se tomó también como fecha límite el mes de octubre del corriente año para finalizar el programa y ser presentado ante la división de Enfermería, E.Z.I., Dirección, etc.; para que lograr su institucionalización.

En la tercera etapa del encuentro se entregaron las evaluaciones para que cada colega pudiera expresar de forma anónima sus cuestionamientos, aportes y sugerencias al programa y a su autor y se procedió, luego de que terminaron, a la entrega de un presente a modo de agradecimiento por la participación, acompañamiento y compromiso con el proyecto.

En esta oportunidad también fueron 38 los compañeros convocados, de los cuales el 60,52% asistieron, siendo 6 de ellos que manifestaron no poder asistir por problemas personales o de salud.

De la encuesta que evaluó el encuentro, el 95% dijo que éste fue participativo; el 60,86 % señaló que el tiempo fue acorde mientras que el 69% expresó que el material utilizado fue adecuado y sólo el 43% realizó sugerencias.

Fase final

Evaluación ex post

Mediante el Modelo de Evaluación de Calidad Total se evaluó el proyecto y, de esta manera, se puede afirmar que el objetivo general trazado se concretó y así se logró mediante una producción participativa con los enfermeros de la Zona N° 6 producir una herramienta para la inducción del personal de enfermería

de reciente ingreso, de la Dirección de Atención Primaria de Salud, desde marzo a mayo del año 2019. Del mismo modo, los objetivos específicos fueron alcanzados. (De Cenzo, D. y Robbins, S., 2003).

El balance de la situación inicial y la final permite mostrar el resultado del trabajo colaborativo de los actores participantes. Se describió un documento que con los coordinadores del Com.In.Zo. de la Zona N° 6, en la revista zonal describiendo brevemente la propuesta como proyecto de intervención y lo elaborado hasta el último encuentro. Se entregó el informe escrito sobre las conclusiones finales a la Dirección de D.A.P.S., Jefes Zonales, Encargados Administrativos de la Zona N° 6 y a la División de Enfermería.

Experiencia adquirida

La reflexión individual fue la de rescatar la importancia de poder incorporar nuevas teorías y herramientas que se dieron desde el comienzo del proyecto: al haber tenido que buscar y leer permanentemente, brindaron mayor capacidad de estudio y firmeza teórica valorando la importancia de poder exponer no sólo desde la formación académica, sino también ampliando la perspectiva sobre los modelos de gestión que se pueden llevar a cabo referenciando la importancia de la organización y distintos modelos que mencionan la relevancia de llevar a cabo tres condiciones básicas: interés en aprender de la experiencia, sensibilidad para dejarla hablar por sí misma y la habilidad para hacer análisis y síntesis.

Como reflexión grupal se destaca la importancia de contar con un grupo de colegas dispuestos a elaborar nuevos proyectos que jerarquicen y mejoren nuestra profesión, la experiencia vivida por cada uno de ellos, la manera en que la expresaron y el aporte que realizaron al grupo para que éste continúe creciendo.

En cuanto a la reflexión institucional, permitió visualizar primeramente las innumerables posibilidades que tiene la Enfermería para continuar creciendo y desarrollarse dentro de sí misma, así como poder contar con espacios propios de la profesión son quizás baluartes que no deberíamos minimizar, ni mucho menos desperdiciar, tanto como el acompañamiento existente por parte de los mandos medios (siendo éstos enfermeros o no) y siendo la institución la que invita a generar nuevos proyectos debido a que carece de cuestiones básicas tales como protocolos, manuales, programas exclusivos de enfermería. (Servicio de Salud del Principado de Asturias–Seapa, 2010) (Hospital Nacional de la Mujer “Dra. María Isabel Rodríguez”. Departamento de enfermería, 2016).

Conclusiones y recomendaciones

Las profundas transformaciones acaecidas en los últimos años y las nuevas demandas sociales en los escenarios laborales y profesionales han conducido a visualizar si la filosofía del sistema sanitario respecto de los empleados es acertada o si requiere de un mayor esfuerzo. La inducción de personal se ha convertido en una de las grandes prioridades de los departamentos de recursos humanos. En consecuencia, es necesario que, desde la perspectiva institucional, se promuevan acciones dirigidas a la orientación, acompañamiento y apoyo de quienes ingresan a trabajar procurando contribuir al refuerzo de sus habilidades académicas.

Es en este marco que desde los enfermeros en la Zona N° 6 de D.A.P.S. surge el interés por incentivar el desarrollo de habilidades y actitudes de los nuevos ingresantes para que constituyan insumos para la futura conformación de las distintas competencias. Es parte de un proceso de formación y aprendizaje continuo para el desarrollo humano de las personas que componen la organización, para que puedan cumplir sus funciones adecuadamente y en sintonía con los objetivos generales de la institución.

Por ello resulta necesario que el personal de nuevo ingreso sea inducido en todo lo referente a la organización. En tal sentido Chiavenato, define la inducción como: “El primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos...”

En este marco se resalta el interés que los colegas enfermeros de la Zona N° 6 pusieron para hacer el acompañamiento mes a mes brindando entusiasmo y empeño por realizar este proyecto, ya que es fundamental contar con una inducción adecuada, que permitirá al empleado familiarizarse no sólo con la organización sino también adaptarse a su nuevo trabajo.

Referencias bibliográficas

• Chiavenato, Idalberto (2006). *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*. Tercera Edición. Editorial McGRAW-HILL / Interamericana S.A. p.142. Bogotá. Colombia.

• Chiavenato, Idalberto. (2009) *“Administración de Recursos Humanos”*. Novena Edición, Editorial McGRAW-HILL. Mejico.

• Chirinos, Nilda. (2009). “*Guía-texto para la Selección de Personal*”. Segunda Edición. Dirección de Medios y Publicaciones. Universidad de Carabobo. Venezuela p. 12.

• De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003). “*Administración de recursos humanos*”. Ed. Limusa. p. 223.

• Hospital Nacional de la Mujer. “*Dra. María Isabel Rodríguez*”. Departamento de enfermería. (2016). Manual de Procedimientos de Enfermería. 2016. San Salvador. El Salvador file:///D:/Users/usuario/Downloads/Manual_de_Procedimientos__Dpto._de_Enf._HNM_(1)%20(1).pdf

• Servicio de Salud del Principado de Asturias - Seapa (2010). “*Manual de Valoración de Patrones Funcionales*”. <https://dl-manual.com/doc/manual-valoracion-gordon-nov-2010pdf-7vkg79xjyyo5>

• Universidad de la República. Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral de la Universidad de la República (PCET-MALUR). Montevideo. Uruguay. (2011) “*Manual Básico En Salud, Seguridad Y Medio Ambiente de Trabajo*”. https://www.academia.edu/16521839/Manual_basico_en_salud_seguridad_y_medio_ambiente_de_trabajo