

Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

PROCESO DE INDUCCIÓN AL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL

INFANTIL “RAFAEL HENAO TORO” DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL

CALDAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO COHORTE 29

Ana María Jaramillo

Jorge Iván Jurado

Manizales, Caldas

Febrero 28 de 2025

## Tabla de Contenido

---

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 1. Caracterización .....                                     | 4  |
| 2. Pregunta Problema.....                                    | 8  |
| 3. Importancia Para el Campo del Talento Humano .....        | 9  |
| 4. Objetivos .....                                           | 11 |
| 4.1 Objetivo general .....                                   | 11 |
| 4.2 Objetivos específicos: .....                             | 11 |
| 5. Estado del Arte .....                                     | 12 |
| 5.1. Conceptos.....                                          | 20 |
| 5.1.1 Talento Humano.....                                    | 20 |
| 5.1.2 Motivación.....                                        | 21 |
| 5.1.3 Socialización .....                                    | 22 |
| 5.1.4 Inducción .....                                        | 23 |
| 5.1.5 Satisfacción laboral.....                              | 25 |
| 5.1.6. Adaptación .....                                      | 25 |
| 5.2. Propuesta Teórica.....                                  | 26 |
| 6. Metodología .....                                         | 28 |
| 6.1 Aspectos Éticos:.....                                    | 32 |
| 7. Resultados .....                                          | 33 |
| 8. Discusión.....                                            | 37 |
| 9. Conclusiones.....                                         | 40 |
| 10. Recomendaciones .....                                    | 42 |
| Referencias Bibliográficas .....                             | 44 |
| Anexos .....                                                 | 51 |
| Anexo A. Agenda Inducción.....                               | 51 |
| Anexo B. Cuadro de Antecedentes.....                         | 53 |
| Anexo C. ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA .....                   | 61 |
| ANEXO D. Consentimiento Informado para la entrevista .....   | 63 |
| ANEXO E. ENCUESTA .....                                      | 65 |
| Anexo F. Cuadro Comparativo de respuesta a entrevistas ..... | 67 |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Anexo G. Procedimiento de Plan de Inducción para Auxiliares de Enfermería de la Cruz Roja<br>Colombiana Seccional Caldas ..... | 71 |
| OBJETIVO .....                                                                                                                 | 71 |
| ALCANCE .....                                                                                                                  | 71 |
| RESPONSABLE .....                                                                                                              | 71 |
| DEFINICIONES .....                                                                                                             | 71 |
| • CONTENIDO: .....                                                                                                             | 72 |
| Anexo H. Todos somos Hospital Infantil “Rafael Henao Toro” de la Cruz Roja Colombiana Seccional<br>Caldas .....                | 76 |

## 1. CARACTERIZACIÓN

---

El Hospital Infantil “Rafael Henao Toro” de la Cruz Roja Colombiana seccional Caldas cuenta con 87 años de historia; inició siendo una casona para niños desamparados bajo el cuidado de religiosas y personal médico voluntario para llegar a ser hoy una unidad de servicios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas; institución privada, sin ánimo de lucro que ha centrado su misión en la atención de mediana y alta complejidad de los niños, niñas y adolescentes del Eje Cafetero y otras regiones del país, siendo la única Institución con estas características en la región (actualmente uno de los únicos 6 hospitales del país especializado en la prestación de servicios de salud a población pediátrica); se rige bajo los mismos principios humanitarios de la Cruz Roja (Pictet, J. 1979): Humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, unidad, universalidad y voluntariado; con el fin de alinear todos sus esfuerzos y acciones en pro de alcanzar el éxito, lograr ser una institución de referencia a nivel nacional y prestar una atención en salud de calidad, eficiente y oportuna, el Hospital Infantil de la Cruz Roja dentro de su direccionamiento estratégico, tiene establecidos como **MISION**, ser una IPS especializada, dedicada a la atención de niños, niñas y adolescentes, con una atención centrada en el paciente, resolutive y de calidad; soportados en un equipo humano especializado, responsable, comprometido y con uso de tecnologías en salud seguras y como **VISION**, ofrecer una atención humanizada y de alta complejidad; ser reconocidos por la excelencia a nivel Nacional; para ello se trabaja en la mejora continua, en fortalecer las sinergias con los diferentes grupos de interés de la población infantil, en el desarrollo del talento humano, la generación del conocimiento y de excedentes para cumplir su política de calidad (Hospital Infantil “Rafael Henao Toro”, s.f).

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

El Hospital Infantil de la Cruz Roja actualmente desarrolla un sistema de mejora continua, con el que busca que cada uno de sus miembros se convenza y priorice la identificación de las mejores prácticas en el desarrollo de las actividades, la cuales están documentadas y son socializadas de manera progresiva, todo a través de un Sistema de Gestión de Calidad orientado a la satisfacción de los usuarios, utilización de las mejores prácticas seguras y búsqueda de efectividad financiera. También el Hospital Infantil “Rafael Henao Toro” (s.f.), menciona que tiene como prioridad desarrollar una cultura de calidad que permita el compromiso y la adhesión de todos los miembros, mejorar los procesos de la institución en forma continua para incrementar sus niveles de eficacia, eficiencia y efectividad, mejorar la gestión tecnológica y sistema de gestión de la información con integralidad y costo-efectividad. Teniendo en cuenta que el proceso de inducción general en todas las organizaciones es fundamental para fortalecer las competencias laborales de cada uno de sus trabajadores, en el Hospital Infantil de la Cruz Roja dicho procedimiento se realiza con base en un instrumento general para todo el personal nuevo (GTH- FO-05 Agenda de Inducción) **Anexo A**, dicho instrumento práctico, aplica para trabajadores de planta y prestadores de servicio independientemente del área en la cual vayan a desempeñar sus funciones y tiene un enfoque normativo, de cumplimiento, el cual busca facilitar una comprensión de las políticas, normas, reglamentos y procedimientos establecidos; dicho documento está estructurado sin tiempos definidos y dependiente de la disponibilidad de cada uno de los líderes de área para “recibir” al recién llegado. La institución no es ajena a la realidad del mercado laboral actual en el país, la cual incluye poca estabilidad, alta rotación, desajuste entre oferta y demanda laboral, falta de adherencia a perfiles institucionales, falta de identidad organizacional, falta de compromiso y motivación, desafíos en la conciliación laboral y personal, brechas grandes entre la educación y las necesidades del medio, debilidad en el desarrollo de competencias blandas y aunado a esto un cambio generacional relacionado con la antigüedad de la institución (estabilidad laboral promedio

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

de 14 años por funcionario hace 5 años, a 2025 se encuentra en 7.2 años); se evidencia entonces una marcada dificultad por parte del personal técnico de enfermería recién ingresado a la institución en la integración a los procesos, inadaptación al perfil institucional, curva lenta de aprendizaje con respecto a protocolos, desubicación dentro de los servicios; dichas dificultades se asocian directamente al proceso de inducción específico para el personal técnico de enfermería en las áreas de hospitalización, el cual es realizado por la Coordinadora de enfermería de manera general en una jornada de 8 horas, el cuál esta implementado de manera parcial y subjetiva y no está protocolizado. Tal y como lo describe Sandoval, D.K. (2024), la inducción del personal en una institución de salud es un proceso crucial que impacta significativamente la calidad de la atención, el bienestar y satisfacción de los pacientes por los servicios recibidos, tomando relevancia la Construcción del proceso de inducción al personal auxiliar de enfermería; hoy por hoy, el Hospital Infantil de la Cruz Roja cuenta con un número total de 254 empleados de los cuales 20 tienen formación profesional en enfermería y 86 formación técnica en la misma área de conocimiento, estos últimos se encuentran asignados en áreas asistenciales y son los encargados entre muchas funciones de prestar atención y cuidado directo a niños entre 1 mes y 17 años en nuestras diferentes áreas, las cuales son:

- Consulta Externa: Promedio de 8500 citas/mes atendidas
- Ambulatorios y referencia: Disponibilidad de 13 camas para atención inicial a menores que lleguen remitidos de otras instituciones, niños derivados para hospitalización desde el área de consulta externa, consulta prioritaria o aquellos que ingresen programados para procedimiento quirúrgico
- Quirófano: 3 salas de cirugía con un promedio mensual de 850 procedimientos
- Unidad de Cuidado Intensivo: Habilitada con 9 cubículos, con un promedio de ocupación del 98%

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

- Hospitalización: Cuenta con 3 sub-áreas con un total de 63 camas y un porcentaje ocupacional del 95%

Con el cambio de Coordinación en el departamento de enfermería (anterior 27 años en el cargo) se ha logrado tener una nueva visión y perspectiva del cambio generacional que se está dando dentro de la institución, y en particular con el nuevo personal auxiliar de enfermería contratado para ejercer sus funciones en las diferentes áreas asistenciales; por tanto, no es suficiente el proceso de inducción general, ya que están quedando vacíos en la información específica de rol dentro de la institución (quiénes somos?, que hacemos?, para dónde vamos?) y el que hacer específico en cada área, como los son adherencia a procedimientos y protocolos asistenciales establecidos, dificultando así la integración oportuna de los auxiliares de enfermería, generando problemas en la prestación de un servicio continuado, protocolizado, estandarizado, efectivo, eficiente y de calidad. Por otro lado, y para finalizar, como lo dice Moreno D. (2006), la integración e inducción de los recién incorporados, ya sean procedentes del reclutamiento interno o externo, deberá orientarlos eficazmente acerca de dónde encontrar el conocimiento ya existente en la organización, de cómo acceder y hacer uso de este fácil y rápidamente. Sus primeros momentos en la organización y en el puesto habrán de planificarse y cuidarse al máximo, ya que las primeras impresiones son las más duraderas, pudiendo influir de manera decisiva en las actuaciones posteriores. El establecimiento de un adecuado circuito de retroalimentación y un sistema de comunicación fluida en todas las direcciones será fundamental para aprovechar las oportunidades de crecimiento y para evitar los abandonos voluntarios. En la fase de inducción al personal nuevo en el hospital ó al antiguo tras una reubicación de puesto de trabajo, lo que se busca es alcanzar en el menor tiempo posible la mejor socialización y desempeño del recién incorporado mostrándole herramientas, métodos, dinámicas de trabajo, particularidades de cada servicio por medio de un plan estructurado y actualizado de inducción.

## 2. PREGUNTA PROBLEMA

---

¿Cuáles son los componentes del proceso actual de inducción al personal asistencial de auxiliares de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Infantil “Rafael Henao Toro” de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas?



### 3. IMPORTANCIA PARA EL CAMPO DEL TALENTO HUMANO

---

Como futuros profesionales especialistas en la transformación de las organizaciones con base en la fundamentación científica, técnica y conceptual, se busca lograr identificar y justificar así la necesidad de construir el proceso de inducción del personal de enfermería que ingresa y/o rota dentro de los servicios de internación del Hospital Infantil; así mismo se procura establecer una estrategia que favorezca la adaptación del personal auxiliar de enfermería, potenciar sus capacidades individuales, y favorecer un clima organizacional agradable, pudiendo cumplir así con las expectativas de la organización, cubriendo las necesidades del personal frente al portafolio de servicios ofertado relacionado directamente con la capacidad de instalación reportada a los entes territoriales y finalmente evolucionar frente a las tendencias del mercado laboral en la actualidad.

Según Ribadeneira (2017), la falta de estructura del proceso de inducción y la urgencia por cubrir el puesto de trabajo generan consecuencias en el personal como desinformación sobre la empresa, de los compañeros de trabajo, de las funciones y las responsabilidades a cargo, sumándole a esto la inadecuada utilización de los recursos disponibles. En vista de lo anterior, la inducción y la reinducción de personal son procesos importantes para gestionar adecuadamente el talento humano, ya que busca aumentar el rendimiento de los trabajadores, disminuir las dudas generadas durante el proceso y facilitar así el conocimiento de las funciones a desempeñar.

Por tanto, parece razonable preguntarse, ¿qué ocurriría, si el proceso de inducción del nuevo personal en lugar de depender de la voluntad de personas se hiciese según un programa de tutorización y formación sistemático y obligatorio definido por la institución? (Rush, Adamack, Gordon, Lilly, & Janke, 2013); el Consejo Internacional de Enfermería elaboró monografías para demostrar el beneficio de la institucionalización de este tipo de programas dentro de las Instituciones de salud (Donner & Wheeler, 2009). Con el fin de buscar el beneficio para la institución, favorecer la adecuada y completa inducción

### Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

del personal auxiliar de enfermería me apoyaré en teóricos y estudios previos relacionados con del tema, y así poder lograr el diseño óptimo y funcional del programa de Inducción, haciendo que el personal logre una mayor capacidad funcional sobre su labor, y llegue a desempeñarse de manera eficiente en el puesto a fin de alcanzar las metas propuestas y la satisfacción laboral.

## 4. OBJETIVOS

---

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Construir el proceso de inducción específico para el personal auxiliar de enfermería del Hospital Infantil de la Cruz Roja promoviendo la adecuada socialización, satisfacción y motivación del personal además de la eficiente prestación de los servicios hospitalarios

### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir los procedimientos que se tienen elaborados actualmente el Hospital infantil para el proceso de inducción al personal y verificar implementación
- Identificar el impacto del proceso de inducción al personal auxiliar de enfermería en su rol específico dentro del Hospital Infantil de acuerdo a los procedimientos y normativas
- Analizar la percepción del personal de enfermería frente al proceso actual de inducción y su coherencia con las necesidades reales a la luz de la teoría organizacional
- Estructurar e implementar el procedimiento como estrategia que facilite la adaptación del personal en los diferentes servicios de hospitalización

## 5. ESTADO DEL ARTE

---

El proceso de inducción laboral en todas las disciplinas es diferente; en el área de la salud, se convierte en un elemento fundamental y de gran impacto que se refleja en la calidad, oportunidad, y efectividad de la atención brindada a los pacientes, Aguilar M, C. (2018); es durante este proceso que se deben explicar no solo el Plan estratégico organizacional sino también las actividades específicas del rol, asociadas a funciones propias dentro de cada servicio de hospitalización en nuestra institución, lo que se espera repercuta en una adopción rápida de cultura organizacional, adaptación completa a las particularidades de cada servicio, desarrollo de aptitudes y destrezas, motivación por el conocimiento e incluso favorecer un adecuado ambiente laboral. La inducción laboral es un proceso que debe estar bien definido, debe contener actividades tales como la bienvenida y presentación institucional, información doctrinal, administrativa y normativa, capacitación en salud y seguridad en el trabajo, inducción específica en el puesto de trabajo, integración con el equipo de trabajo, capacitación, evaluación y seguimiento; además debe cumplir con unos objetivos específicos organizacionales. La inducción, tiene un alto impacto en el desarrollo de las funciones del personal en la organización como se menciona en el escrito de H. Garza Tamez (2012), donde describe que la inducción, es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos, adaptándolos a las exigencias cambiantes del entorno requiriendo de un periodo considerable de entrenamiento en la institución y del área específica donde desempeñará su rol.

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Según Dessler, (2015) La inducción (o “bienvenida”) de los trabajadores implica más elementos de los que comúnmente se cree, la inducción de los empleados ofrece a los trabajadores la información requerida para sus funciones tales como las contraseñas para el acceso a las computadoras y las reglas de la empresa, entre otras; de manera ideal, y debería ayudar a que los nuevos empleados tengan vínculos emocionales con la empresa. La inducción tiene varios objetivos: Lograr que el nuevo empleado se sienta bien recibido parte del equipo y cómodo, asegurarse de que el nuevo trabajador cuente con información básica para realizar sus funciones de forma efectiva, que conozca las políticas de personal y las prestaciones, que conozca el plan e bienestar de la institución, así como las expectativas en términos de su conducta laboral, ayudar a que el nuevo trabajador adquiriera una comprensión general sobre la organización (pasado, presente, cultura y visión del futuro), y finalmente iniciar el proceso de socialización dando a conocer la cultura de la empresa y la manera en la que se hacen las cosas. Estos objetivos destacan la importancia de los procesos de inducción, los cuales hacen que el trabajador se sienta a gusto y bienvenido, y lo impulse a aprender más, a adquirir una buena comunicación con sus superiores y compañeros de área, que le permita desarrollar las competencias en el cargo, dando como resultado la mejora de la productividad, uso eficiente el tiempo y aportando al buen funcionamiento de la institución.

Para Otero, E. R (2016), en muchos casos, los nuevos trabajadores tendrán que recibir una formación específica para el puesto que han sido contratados, con el objetivo de capacitar al recién incorporado para la tarea que va a realizar y adaptar sus conocimientos a las exigencias técnicas concretas del puesto de trabajo. Como lo describen Stephen P., DeCenzo, & Coulter, 2017, las principales metas de la inducción son: reducir la ansiedad inicial que todos los nuevos empleados sienten al comenzar en un nuevo puesto de trabajo, lograr que los nuevos empleados se familiaricen con el puesto, la unidad de trabajo y la organización en general, y facilitar la

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

transición que los convierte de individuos externos a la organización en personal interno. Adicional agregan que la inducción laboral amplía la información que el empleado obtuvo durante las etapas de reclutamiento y selección, deja claro cuáles serán sus tareas y responsabilidades específicas, así como la manera de evaluar su desempeño y corrige cualquier expectativa poco realista que tuviera el nuevo empleado acerca del trabajo.

Para (Chiavenato, 2011) la Inducción laboral es un proceso que incluye programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización y tiene por objeto familiarizar a los recién llegados con el lenguaje de la organización, con los usos y costumbres internas (cultura Organizacional), con la estructura (áreas o departamentos), con los principales servicios, con la misión, visión, principios y objetivos de la Organización.

Como lo aportan Barragán C, Guerra R, Ortiz, & Sandoval O., (2018), “el proceso de inducción es un proceso de mucha importancia para la empresa, ya que ayuda a mantener bien informado al empleado, al igual que lo dota de las herramientas suficientes para un buen rendimiento en el trabajo. Como resultado, la productividad aumenta dando paso a la disminución de la rotación laboral, lo cual a la empresa le cuesta dinero y tiempo. De esta manera podemos decir que el empleado va disminuyendo sus incertidumbres y miedos acerca del clima laboral y, como resultado, se logrará permanencia y la motivación con sus tareas”. Reconociendo que una de las mayores fortalezas de la institución se centra en el talento humano tal y como se puede ver en la Propuesta de Valor de la página oficial del Hospital ([hiu.org.co/conocenos/#](http://hiu.org.co/conocenos/#)), donde se lee: “Procuramos los mejores resultados clínicos para nuestra población pediátrica, mejorando continuamente la experiencia de los pacientes y sus familias, a través de la prestación de servicios integral, resolutiva y de calidad, **fundamentados en un talento humano competente y comprometido** como prestadores directos del servicio a nuestros pacientes”, ya que son la cara de la institución frente a quienes acuden a las instalaciones buscando servicios de salud

### Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

oportunos, eficientes, efectivos y cálidos, se requiere impactar el ingreso y rotación del personal auxiliar de enfermería dentro de los servicios de hospitalización, enfocando la inducción en las actividades propias de cada uno, actividades protocolizadas y procedimientos establecidos para devolver la salud a los niños de la región.

Por otro lado, se presentarán algunas publicaciones a nivel Nacional e internacional relacionadas directamente con tema de inducción de personal de enfermería (Anexo B):

Estigarribia, A. C., Lagunas, L. F., & Apip, P. M. (2015), Santiago de Chile. Capacitación del personal de la salud, Evidencia para lograr el ideal, Chile. En una revisión bibliográfica de 35 artículos realizada entre marzo y abril del año 2014 concluyeron que las capacitaciones son estrategias muy utilizadas en los medios de salud, dado que estos poseen un efecto beneficioso sobre el personal de salud y sobre los cuidados que estos entregan a los usuarios de los centro de salud, que además, para realizar una buena capacitación es necesario contar con: personal dispuesto a ser capacitado y que tengan necesidades reales de capacitación, un capacitador experto en el tema, en la realidad local y en estrategia educativas y finalmente con una combinación de técnicas de capacitación, entre técnicas tradicionales, modernas y lúdicas que mejoran los resultados esperados, resaltando que las capacitaciones tienen un beneficio positivo tanto en el personal de salud como en las instituciones en las cuales se desempeñan.

Rodríguez IB, Romero ME, Maldonado OJ. En su publicación “Programa de inducción para profesionales de enfermería en el área de cirugía de la Fundación Cardio Infantil instituto de cardiología” 2015 realizado como proyecto de postgrado- Bogotá; tuvieron por objetivo diseñar y evaluar un programa específico de inducción en el área de Cirugía para las Enfermeras profesionales; en los resultados identificaron que el 100% de las enfermeras (o) encuestados, veían la necesidad de un programa de inducción específico para el área; en conclusión, con la implementación del programa de inducción que incluye encuestas de opinión, pre-test, pos-test, y

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

examen de conocimientos, contribuyeron a mejorar y afirmar conocimientos previos, lo que facilitó la transición del profesional en el paso de principiante a avanzado (en el campo práctico a eficiente) logrando evidenciar adherencia a las listas de chequeo aplicadas por áreas, reforzando sus conocimientos y llevando una mejor práctica.

Julón L, León IE., en su publicación sobre “Diseño e implementación de un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería del Hospital José Agurto Tello. Lima, Perú 2015; realizaron una investigación planteándose el objetivo de diseñar e implementar un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería; la conclusión es que se diseñaron e implementaron un programa de inducción adecuado en favor de los nuevos profesionales de enfermería, con una satisfacción y nivel de conocimientos óptimos.

Baena Benito, en el “Diseño y desarrollo de un programa de formación para enfermeros en el área quirúrgica del Hospital Clínico de Barcelona” de 2016 en la Universidad de Barcelona S.; realizó acompañamiento a los enfermeros durante el proceso de inducción profesional mediante el diseño y desarrollo de un programa de formación y tutorización; en conclusión, la aplicación de la información recolectada durante este estudio a la práctica fue mejorar la práctica clínica de todos los enfermeros que lleguen al hospital de Barcelona buscando las prácticas de enfermera basadas en la excelencia.

Sánchez Valenzuela, M.L., realizó una investigación en Nicaragua, titulada “Percepción en relación con el proceso de inducción de los profesionales de enfermería que ingresaron al hospital escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños” Managua, Nicaragua. Mayo 2016 – mayo 2017; Planteándose el objetivo de determinar la percepción en relación con el proceso de inducción, de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital, en los resultados que arrojó el estudio se evidenció que los enfermeros apoyan que los procesos de inducción deben realizarse



## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

periódicamente por personal bien adiestrado en la información sobre de los diferentes procedimientos y procesos propios de la institución, la percepción del personal de enfermería nuevo fue que durante el proceso de inducción se les debía proporcionar la información necesaria sobre la organización, para un mejor desempeño en sus actividades funcionales y laborales y poder cumplir con los objetivos organizacionales. 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.

Hernández Rivadeneira KS, en su investigación “Reestructuración del proceso de inducción del personal de enfermería en la ejecución del tratamiento de hemodiálisis de la clínica de diálisis “Contigo” de la ciudad de Quevedo” (Master's thesis) 2016, Ecuador; la cual realizó para determinar los problemas del proceso de inducción en el personal de enfermería del servicio de hemodiálisis; En los resultados, encontró que el personal de enfermería con tiempos de un año, dos y cuatro tienen dificultades reiteradas en el manejo de los accesos vasculares, mal manejo de complicaciones intradialíticas, poca adherencia a manejo de protocolos de Bioseguridad; razones que le permitieron proponer el diseño del plan de seguimiento de la inducción dando significancia a los puntos débiles en la inducción teórica, práctica y la planificación del seguimiento durante los 30 días que dura el proceso.

Aguilar Montoya, Carolina, & Cubero Alpízar, Consuelo (2018), en la investigación realizada con el título “Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica”, plantearon el objetivo de Identificar la forma en que se habían desarrollado los procesos de inducción al personal de enfermería en el hospital de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), donde buscaron conocer cómo se habían desarrollado los procesos de inducción del personal de enfermería a nivel hospitalario; consideraron cinco dimensiones básicas de los aspectos que debían ser incluidos en los procesos de inducción lo cual les arrojó como resultado

### Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

que existen carencias significativas en los procesos de inducción a nivel hospitalario, desde la presentación del equipo de trabajo, hasta orientación en rutinas y labores administrativas sustanciales para el buen ejercicio de la práctica profesional. En conclusión, evidenciaron la necesidad de retomar los procesos de inducción, como el espacio para que el profesional que ingresa adquiera las destrezas técnicas y organizativas, de modo que ejecute mejor su rol en la institución y brinde un cuidado de mayor calidad con transmisión de conocimiento desde el profesional experimentado hacia el novato.

Nina ME, en su “Proceso de inducción del profesional de enfermería en la unidad de terapia intensiva de la Clínica CEMES 2020, La Paz, Bolivia; tuvo por objetivo determinar la importancia de un proceso de inducción del profesional de enfermería y de esta forma facilitar la adaptación e integración del personal, para mejorar la calidad de atención y la trasmisión de este conocimiento a los nuevos profesionales. Los resultados mostraron que la gran mayoría de los encuestados consideran necesaria una inducción previa a su ingreso como personal de Terapia Intensiva y muchos no recibieron ninguna información o capacitación previa por lo cual se evidenció la necesidad de implementar un proceso de inducción para la incorporación a la Unidad especializada; pudiendo concluir entonces que un proceso de Inducción influye positivamente en el profesional de enfermería incorporado de forma que realice las funciones encomendadas de manera segura y logre alcanzar sus metas, en bien de la institución y crecimiento profesional individual, una buena acogida al personal, disminuye los miedos y temores que pueda presentar, y de esta forma crear un clima amigable que permita relacionarse entre compañeros de trabajo y familiarizarse con sus funciones dentro de esta unidad

Díaz Barragán M.L. (2020). Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano. (2020) Bogotá, Colombia. El presente ensayo tuvo como finalidad establecer la importancia de los procesos de inducción para fortalecer las

### Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

competencias laborales del talento humano, se presentó un análisis conceptual junto con la revisión de la teoría humanística donde Elton Mayo destacando la importancia del ser humano sobre la máquina, se presentaron además la revisión de ensayos y estudios que muestran metodologías para abordar los procesos de inducción en diferentes organizaciones; finalmente pudieron concluir sobre la importancia de que las organizaciones apoyen la realización de los procesos de inducción para desarrollar competencias del recurso humano, ya que esto se ve reflejado en su productividad, competitividad, los procesos de calidad en los bienes o servicios que brinda la organización, un buen ambiente, y lograr retener los mejores talentos que le ayuden a la organización a obtener sus objetivos estratégicos.

Tomando en consideración el trabajo realizado por Etheridge et al. (2023), en su investigación denominada Implementación de un nuevo programa de incorporación de cirujanos en un hospital comunitario afiliado a la academia, donde aplican el Onboarding al momento de realizar la inclusión de profesionales en un hospital de la ciudad de Madrid; durante un mes, realizaron reuniones de 4 horas, en las cuales proporcionaron información crítica, y conocimientos, realizadas con un enfoque holístico, donde además se incluyó orientación del cargo, procesos, introducción, asignación e incorporación y donde los resultados obtenidos fueron positivos ya que el personal antiguo mejoró su productividad al 100% así también el 93% de las nuevas incorporaciones aumentaron su rendimiento, demostrando así la importancia de realizar un adecuado proceso de inducción sin dejar de lado el valor de generar un espacio físico agradable para el desarrollo del proceso. Esta investigación refleja el comportamiento positivo de la inclusión de los colaboradores en el proceso de inducción a través del Onboarding, reduciendo la curva de aprendizaje, reflejando aumento en la adherencia a la cultura organizacional, favoreciendo la fidelización lo que le permitió a la empresa obtener un personal más comprometido.

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Lilly, M., & Janke, R. (2013). Best practices of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies*. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.06.009, realizaron una revisión bibliográfica (47 artículos) con el fin de identificar las mejores prácticas de los programas formales de transición de las enfermeras recién graduadas al momento de empezar su desempeño profesional. Según los resultados la presencia de un programa de inducción con prácticas, tutorías y oportunidades de apoyo entre compañeros favorecía la transición, además mejoraba la permanencia del personal y reducía costos; en conclusión, sugieren que la adaptación de los recién ingresados (en este caso graduados) debería centrarse en habilidades prácticas, apoyo formal y continuo con tutorías durante proceso período crítico de integración , los organizaciones deben favorecer la conexión entre compañeros y propender por entornos de trabajo saludable.

## 5.1. CONCEPTOS

### 5.1.1 Talento Humano

Mayo, E (1933) con su Teoría Humanista, destaca la importancia del ser humano sobre la máquina; esto se relaciona con el proceso de inducción laboral en el sentido de que las relaciones interpersonales y el bienestar emocional de los empleados impacta directamente el entorno laboral; con base en esta teoría se sugiere que es crucial brindar una bienvenida cálida, organizada y estructurada en un ambiente laboral donde se fomente el apoyo mutuo y la colaboración; Chiavenato, (2011) por su parte, define que son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea y los distribuyen por niveles: nivel institucional de la organización (dirección), nivel intermedio (gerencia y asesoría) y nivel operacional (técnicos, empleados y obreros, junto con los supervisores de primera línea); constituyéndose como el único recurso vivo y dinámico de la organización. Aplicado al campo de la salud, tanto en la literatura nacional como internacional los términos “recursos humanos en

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

salud”, “trabajadores de la salud” y “talento humano en salud” se asumen como sinónimos, aunque cada uno puede involucrar dimensiones distintas, siendo el primero de ellos el más reconocido a nivel internacional. La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. Chiavenato (2011).

Según la Ley 1164 de 2007 (Congreso de Colombia, 2007: Art.1), en Colombia se entiende por talento humano en salud a “todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de los habitantes del territorio nacional, dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud”. La realidad, a la que se enfrenta el personal de salud en la actualidad, ha sido abordada en el informe sobre la Salud en el Mundo 2006, World Health Organization. (2006). en el que se hace una profunda reflexión sobre el valor del capital humano en una industria de servicios como es la atención de la salud, en la que los trabajadores sanitarios personifican los valores esenciales del sistema: curan y atienden a las personas, alivian el dolor y el sufrimiento, previenen enfermedades y mitigan los riesgos; siendo el vínculo humano entre el conocimiento y la acción sanitaria

### 5.1.2 Motivación

La motivación laboral, según Prieto, B (2013), se relaciona directamente con la capacidad de una organización para generar sentido de pertenencia en sus trabajadores, esto se logra a través de la gestión del talento humano al brindar un ambiente cálido, posibilidades de ascenso, un salario acorde, promoviendo el trabajo en equipo y haciendo reconocimientos por la labor realizada.

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

La Teoría de la motivación, Maslow, A. (1943), se relaciona con la gestión del talento humano, ya que da pautas a los líderes para entender y motivar a los empleados frente al desempeño de su rol dentro de la organización. También en este punto podemos encontrar relación entre la Teoría de reconocimiento de Axel Honneth (Honneth, A. 2004) y la gestión del talento Humano ya que esta se centra en la importancia del reconocimiento mutuo entre individuos y grupos en formación de identidades personales y colectivas; esta teoría sugiere que el reconocimiento de habilidades, logros, identidades, y contribuciones de los demás es fundamental para el desarrollo saludable de las relaciones interpersonales, así como la construcción de sociedades justas e inclusivas; se destaca además la importancia del reconocimiento igualitario y respetuoso de todas las personas, abordando temas fundamentales como la interacción humana, la identidad personal y social.

### 5.1.3 Socialización

La socialización organizacional es el proceso por el que una persona adquiere competencias laborales en términos de un nivel de comprensión funcional de la organización, consigue el apoyo de sus compañeros de trabajo, y acepta las normas de una organización (Calderón, Laca, Pando, & Pedroza, 2015). Para Van Maanen (1979), esta se concibe como el proceso de adquirir el conocimiento social y las habilidades necesarias para asumir un rol en la organización. Según Chao et al. (1994), la socialización organizacional es el aprendizaje de contenidos y procesos para que un individuo se ajuste a un rol organizacional. Feldman (1981) la definió como un proceso de adquisición de un conjunto de roles conductuales apropiados y el ajuste a las normas y valores del grupo de trabajo. Fisher (1986) también determina la socialización como un proceso de aprendizaje y de cambio para adaptarse a un grupo; mientras que Taormina (1997) la define como un proceso de aprendizaje mediante el que una persona asegura la adquisición de competencias laborales, un nivel de comprensión funcional de la

### Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

organización, logra el apoyo en las interacciones sociales con sus compañeros y, en general, acepta las formas establecidas de una organización en particular.

Es así como Shein, E. H (1985) en su Teoría de la Cultura Organizacional ó Teoría de los tres niveles de cultura organizacional, indica que el proceso de socialización en las organizaciones implica que los nuevos miembros aprenden los valores, creencias y comportamientos esperados a través de su interacción con otros miembros de la organización; describe la socialización organizacional como un proceso bidireccional en el que tanto los individuos como la organización se influyen mutuamente durante varias etapas, que pueden incluir:

- Entrada o ingreso del nuevo miembro: En esta fase, los nuevos empleados pasan por un proceso de aprendizaje, donde se les transmite la información básica sobre la cultura organizacional y sus expectativas.
- Aprendizaje de los valores y creencias organizacionales: A medida que el nuevo miembro empieza a interactuar con otros en la organización, va interiorizando no solo los conocimientos técnicos (cómo realizar el trabajo), sino también los valores, normas y creencias subyacentes que constituyen la cultura organizacional.
- Asimilación: Con el tiempo, los nuevos miembros aprenden a comportarse de acuerdo con los valores organizacionales. La socialización exitosa ocurre cuando los individuos adoptan y asimilan los supuestos básicos de la organización. Esto no es un proceso estático, sino continuo, ya que los empleados continúan adaptándose a las normas y expectativas de la organización a lo largo de su carrera.

#### 5.1.4 Inducción

En palabras de Bohlander (2018), es el proceso formal para familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus puestos y unidades de trabajo. Igual que la capacitación que

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

hace hincapié en el qué y el cómo, a pesar de que menudo la inducción se enfoca en el porqué.

Esta herramienta se diseña para influir en las actitudes del empleado hacia el trabajo y su función en la organización; define la filosofía en la que se basan las reglas de la organización y establece un marco de referencia para las tareas relacionadas con el puesto.

De forma general, la inducción “consiste en diseñar e implementar el proceso de integrar al personal de nuevo ingreso a la empresa” (Werther & Keith, 2000). Por otra parte, Dave Ulrich en su libro “Recursos Humanos campeones” Ulrich, D. (1996) , nos proporciona una definición específica sobre “la inducción” sin embargo, su enfoque sobre la Gestión de los recursos humanos sugiere que esta se trata de integrar eficazmente los nuevos empleados a las organizaciones, alineándolos con la cultura, los valores y los objetivos de la empresa además asegurando que reciban el apoyo necesario para desempeñar sus roles de manera efectiva; la Inducción, en su visión, es un proceso estratégico crucial para maximizar el valor del capital humano . En el informe sobre la Salud en el Mundo 2006, World Health Organization. (2006), la OMS también hace énfasis en la necesidad de que las personas tengan acceso a profesionales sanitarios motivados, calificados y bien respaldados. Tener un programa de inducción es importante en las empresas porque este proceso permite reducir el tiempo en que los empleados adquieran mayor destreza y habilidades para realizar sus actividades y potenciar el crecimiento de las empresas, reducir a más de tiempo costos, y lograr que el personal sea autosuficiente porque conoce sus estrategias, objetivos y metas, de modo que estas se alineen con las de la organización.

Con el concepto de Inducción podemos relacionar a Adams, J.S. (1963) con su Teoría de la Equidad, la cual trata sobre la integración organizacional; Adams propuso que la socialización organizacional es un proceso a través del cual los nuevos empleados adquieren las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para convertirse en miembros productivos de una organización. Su enfoque destaca la importancia de 3 etapas en este proceso: la anticipatoria



## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

(antes de unirse a la organización), la de encuentro (cuando se une a la organización) y la de cambio (a medida que se adapta y se convierte en miembro pleno). Además, destaca la influencia de factores como la información, el apoyo social y el realismo en la experiencia de socialización de los empleados.

### 5.1.5 Satisfacción laboral

Hace referencia a la actitud positiva individual del trabajador hacia el trabajo y las condiciones (características y entorno organizativo) en que se desempeña; el aumento de la satisfacción laboral en los técnicos en enfermería optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los servicios prestados, uso eficiente del tiempo y mejorar desempeños de sus funciones. La satisfacción laboral se relaciona con la Teoría de las relaciones Humanas, Mayo, E (1933), la cual hace énfasis en la importancia de los factores humanos en el trabajo entre los que resaltan la motivación, la comunicación, el liderazgo las relaciones interpersonales dentro del grupo y también con la Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, la cual se basa en las necesidades que el trabajador busca satisfacer en el ámbito laboral, estas son: salario suficiente, estabilidad laboral y ambiente seguro, relaciones positivas con los compañeros de trabajo, sentirse valorado y alcanzar desarrollo tanto personal como profesional.

### 5.1.6. Adaptación

La adaptación Laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica acomodarse/amoldarse a la organización, a la tarea, y al ambiente de trabajo-, las condiciones laborales cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones influyen directamente en el desarrollo del proceso, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de una empresa, Vallejo Calle, O. (2011). Algunos autores han establecido recomendaciones generales para favorecer el proceso de adaptación laboral, entre las que se encuentran: Establecer un cuidadoso proceso de selección de personal con base en el perfil del

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

cargo y el manual de funciones, teniendo en cuenta las competencias de cada individuo además de las necesidades, características y plan de vida del trabajador; también realizar un programa de inducción completo que incluya la información de la organización: historia, misión, visión, políticas, valores, reglamento interno, rol dentro de la organización, ubicación dentro del espacio físico, presentación de los compañeros de trabajo y jefes además de entrega del manual de funciones y finalmente no menos importante un tiempo definido para el entrenamiento en las labores propias del cargo.

Este concepto toma validez con la Teoría de la Adaptación al trabajo (Theory of work Adjustment, TWA), la cual fue descrita por René Dawis y Lloyd Lofquist en 1964 cuyo enfoque está dado por la forma en la que los trabajadores se adaptan o encajan en su entorno laboral y esta a su vez se ajusta a las necesidades y habilidades del trabajador.

## 5.2. PROPUESTA TEÓRICA

Una vez realizada la revisión literaria respectiva, y buscando dar solución al problema identificado, se tendrán en cuenta los fundamentos de la Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, la Teoría de la Cultura Organizacional de Edgar Shein y la Teoría de la Adaptación al Trabajo de Rene Dawis y Lloyd Lofquist. Mayo, E. (1933), postula que el comportamiento de los individuos en el trabajo está influenciado por factores sociales y psicológicos, como la interacción con los compañeros de trabajo, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia a un grupo; según Mayo, las organizaciones deben prestar atención a estos aspectos y fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador para obtener un mejor rendimiento de sus empleados; también destaca la importancia de la comunicación efectiva y abierta en el entorno laboral para fortalecer los lazos sociales y mejorar la cooperación entre los empleados y revela la importancia de la motivación para cualquier acción humana al demostrar que los trabajadores aumentan su productividad en la medida en que se sienten integrados, llevando a hacer ver a las organizaciones como un sistema social en el que el ser humano es el elemento fundamental. Retomando entonces las afirmaciones de Mayo y haciendo énfasis en la importancia de

### Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

considerar las necesidades sociales y emocionales de los empleados dentro de una organización, se busca construir el proceso de inducción del personal de enfermería con base a las necesidades evidencias desde todos los actores, pudiendo asegurar que los nuevos auxiliares en la institución o aquellos que sean reubicados dentro de los servicios se sientan integrados, valorados y apoyados desde el inicio del ciclo. Además, esta teoría resalta la importancia de la comunicación efectiva y la participación de los empleados con lo cual se busca generar sentido de pertenencia y compromiso, garantizar una integración exitosa y una relación positiva entre el personal auxiliar de enfermería y el Hospital Infantil de la Cruz Roja.

Shein, E. H (1985), plantea que la cultura y los valores institucionales se transmiten a través de símbolos, interacciones y procesos, por lo que fortalecer el proceso de inducción al personal auxiliar de enfermería que ingresa al Hospital Infantil de la Cruz roja tanto de manera explícita como de manera tácita llevaran a una integración eficiente al entorno laboral. Y Dawis, R. y Lofquist LL. (1984) por su parte, plantean que la satisfacción y el éxito laboral dependen de la compatibilidad entre las habilidades del trabajador y los requisitos del trabajo, es decir, cuando se da el ajuste entre la persona y su entorno laboral, por tanto, un proceso de inducción estructurado y definido claramente para el personal de enfermería permitirán el desarrollo dinámico de una fase de adaptación positiva.

## 6. METODOLOGÍA

---

Considerando la importancia que el proceso de inducción del personal auxiliar de enfermería al ingreso al Hospital Infantil e incluso al momento de rotar dentro de los servicios de hospitalización, se diseñó un estudio observacional descriptivo con un enfoque cualitativo y cuantitativo; con esta metodología se busca no solo analizar los instrumentos y procedimientos existentes, sino también establecer la percepción del personal respecto a su propia experiencia dentro del proceso a través de los años, analizar la efectividad del proceso actual en cuanto al diseño, estandarización, tiempo, contenido, expectativas y así identificar los factores que influyen en su satisfacción, desempeño y compromiso con la organización. Así pues, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados se realizará un estudio en 3 fases; una cualitativa para obtener perceptivas profundas y explícitas, una cuantitativa para recolectar datos medibles y tácitos; y finalmente una etapa de análisis e interpretación. En tanto que, buscando describir los procedimientos y estrategias que se tienen elaborados actualmente el Hospital infantil para el proceso de inducción al personal y confirmar si están implementados, se procederá a aplicar una técnica de recolección de datos conocida como ENTREVISTA, la cual es definida por Lanuez y Fernández (2014) como el método empírico, basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema. Se eligió este método de recolección de datos por presentar varias ventajas, como lo son que se puede explicar el propósito del estudio y especificar a los entrevistados la información que se necesita pudiendo asegurar mejores respuestas, al aclarar preguntas o dudas en el transcurso del encuentro en caso de que hubiera una interpretación errónea; la entrevista es aplicable a toda persona, incluidas aquellas a las que se les dificulte proporcionar una respuesta escrita, permitirá obtener, además, información no verbal, requiere de escasos recursos materiales, al necesitarse solo un ejemplar para el entrevistador el cual será aplicado a 3 personas fundamentales durante el proceso de

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

inducción actual al personal auxiliar de enfermería en el Hospital Infantil. También se tuvo en cuenta la clasificación de la entrevista según el grado de flexibilidad, por lo que se eligió la ESTRUCTURADA, donde se generará un espacio de diálogo entre dos partes con base en una lista de preguntas predefinidas (**Anexo C**); sin embargo, se buscará que los entrevistados sientan la libertad y la confianza de ir más allá de las preguntas dando la posibilidad de explorar temas emergentes; la población estudio en este caso serán la Líder de Gestión Humana de la Cruz Roja Seccional Caldas con quien se busca confirmar existencia del procedimiento y de estrategias para hacer procesos de inducción al personal; igualmente a la enfermera Coordinadora del departamento de enfermería para establecer cumplimiento del proceso de inducción a todo el personal nuevo de enfermería, y reinducción al personal antiguo, fallas u oportunidades de mejora evidenciadas frente al actual proceso de inducción; la Coordinadora del sistema integrado de Gestión de Calidad y finalmente se realizara entrevista a la líder del Sistema de Calidad para verificar percepción del procesos completo y documentación diseñada, estandarizada y pública según normatividad vigente. Para la recolección de datos, las entrevistas serán grabadas y transcritas para su posterior análisis mediante un enfoque de codificación temática que permita identificar los principales aspectos del proceso de inducción según la percepción de las entrevistadas; cabe aclarar que previo a encuentro se diligenció formato de consentimiento informado para manejo de datos y habeas data según la ley 1581 de 2012 (**Anexo E**).

Buscando dar cumplimiento al segundo y tercer objetivo del presente estudio que son Identificar el impacto del proceso de inducción al personal auxiliar de enfermería en su rol específico dentro del Hospital Infantil de acuerdo a los procedimientos y normativas además de realizar un análisis posterior de la percepción del personal de enfermería frente al proceso actual de inducción y su coherencia con las necesidades reales a la luz de la teoría organizacional, se iniciará la fase cuantitativa haciendo uso de una técnica de investigación denominada ENCUESTA; para Gómez, C., & Mora, J. (2012) la encuesta consiste en obtener información de los sujetos de estudios proporcionada por ellos mismo, sobre opiniones,

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

conocimientos, actitudes o sugerencias; es así como la propia autora elaboro una batería de preguntas, las cuales se enfocaron en variables como inducción, adaptación, rol específico, satisfacción, percepción del apoyo institucional (Gestión del talento humano), motivación y capacitación; utilizar la encuesta como método de recolección de la información, es una necesidad, teniendo en cuenta que esta asegura la obtención de opiniones de un número mayor de personas en el menor tiempo posible sin tener que congregarse en un lugar específico lo cual es fundamental en el caso particular del objeto de estudio del presente documento ya que la población labora en horarios rotativos lo que dificulta el cumplimiento de citas. En la actualidad, el Hospital Infantil de la Cruz Roja Colombiana cuenta con un total de 86 auxiliares de enfermería, quienes tienen diferentes fechas de ingreso a la institución (actualmente algunas registran una antigüedad de hasta 30 años y otras que llevan menos de 3 meses); para conocer la experiencia de este personal auxiliar de enfermería frente al proceso de inducción que experimentaron al ingreso a la organización, se construyeron una preguntas que recogen información tanto de su experiencia general como aspectos específicos del proceso; se esperaba cubrir la mayor cantidad de personal haciendo uso de un software de administración de encuestas, documentos, y cuestionarios que se incluye como parte del conjunto gratuito de Google Forms el cual se puede crear directamente en la web sin ningún software especial, con el valor agregado de poderse personalizar a través de colores, fuentes, e imágenes que se ajusten al estilo de la organización, y que además ofrece análisis de datos y gráficos respecto a las respuestas obtenidas. A través de un grupo de la aplicación de mensajería electrónica denominada WhatsApp para teléfonos inteligentes donde estará todo el personal objeto de estudio se explicará el propósito de la encuesta aclarando el tema específico: “Experiencia durante el proceso de inducción al inicio de laborales en el Hospital Infantil”; no se adjuntó formato de consentimiento informado para manejo de datos y habeas data según la ley 1581 de 2012 (Congreso de Colombia, 2012) ya que no se hizo manejo de datos personales específicos y la participación fue voluntaria; con posterior paso a la Encuesta en línea (**Anexo E**) a la cual se llega a través de un link, se

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

realizaron preguntas abiertas y cerradas la cuales fueron estructuradas teniendo en cuenta varios aspectos, entre ellos: tiempo de antigüedad en la institución, experiencia general, claridad y comprensión del proceso, recursos, herramientas, perfil del cargo, conexión a la cultura organizacional, competencias asociadas al rol dentro de la organización entre otros aspectos esperando que los resultados permitan confirmar carencias significativas en el proceso de inducción actual; desde la presentación del perfil de campo institucional, las competencias organizacionales definidas para el rol, equipo de trabajo, puesto de trabajo, hasta orientación en rutinas y labores tanto asistenciales como administrativas sustanciales para el buen ejercicio su desempeño evidenciando la necesidad de reestructurar el proceso de inducción al personal auxiliar de enfermería al momento de ingresar a laborar en la institución y /o al momento de realizar cambios internos de ubicación para desempeño de funciones, además de favorecer el diseño de estrategias que favorezcan no solo el proceso de inducción sino el de adaptación del personal.

La población de estudio para esta fase incluye al personal auxiliar de enfermería está actualmente laborando para el Hospital (86 auxiliares), todos con fechas de ingreso diferentes y bajo la misma condición de contratación laboral, se espera un mínimo de 30 encuestas diligenciadas; por tanto la muestra será seleccionada mediante un muestreo aleatorio simple; para la fase de análisis de la información la misma herramienta virtual permite realizar gráficos para su posterior análisis estadístico descriptivo y así poder determinar las relaciones existentes entre expectativas, realidad, satisfacción con la inducción y adaptación a su rol de auxiliar de enfermería dentro de la organización.

- Validez: Los instrumentos anteriormente descritos fueron validados por asesores:  
ANGELA OCAMPO MOSQUERA y LUIS HUBERTO OROZCO NIETO
- Criterios inclusión: Auxiliares de enfermería con contrato laboral directo con la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

- Criterios exclusión: Contratación menor a un año

### 6.1 ASPECTOS ÉTICOS:

El estudio en curso cumplirá con los principios éticos de la investigación como lo son el respeto, la confidencialidad, y el consentimiento informado; ya se contó con la autorización de la institución para la realización del mismo, y los participantes fueron previamente informados sobre los objetivos y los alcances del mismo, garantizando su anonimato y la confidencialidad de los datos recolectados. Las limitaciones del estudio pueden incluir sesgos en la autoevaluación de los participantes y la posible variabilidad en los procesos de inducción de la organización a través de los años por lo que se tomaran medidas para minimizar estos efectos tales como agrupar por años de ingreso o definir desviaciones o tendencias asociadas a contratación e inducción durante etapas de pandemia y asegurar la fiabilidad de los resultados obtenidos. Con las metodologías elegidas para la realización del presente estudio se buscó obtener una visión integral de la importancia del proceso de inducción en el personal auxiliar de enfermería en el Hospital Infantil aportando información relevante que sirvan de base para construir el proceso de inducción específico para el personal auxiliar de enfermería e implementar estrategias que faciliten la adaptación del personal en el contexto de las necesidades de la organización y el bienestar del personal de la salud.



## 7. RESULTADOS

---

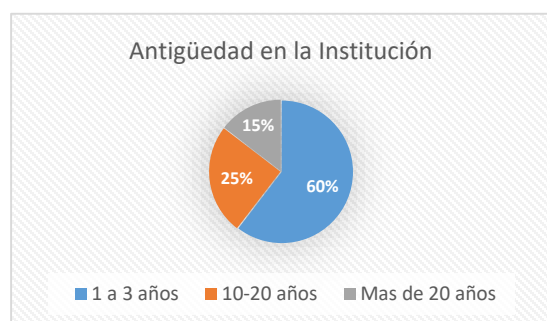
En este apartado se presentarán los hallazgos derivados de la aplicación y el posterior análisis de la metodología descrita anteriormente; en la primera etapa se buscó describir los procedimientos y estrategias que se tienen actualmente el Hospital infantil para el proceso de inducción al personal y confirmar si están elaborados y estandarizados; para este, se aplicó el instrumento denominado ENTREVISTA. Una vez transcritas y analizadas las respuestas se logra establecer que el Hospital Infantil no tiene un plan de Inducción escrito, estandarizado, ni socializado; desde el área de Gestión Humana se creó e implementó un documento denominado “Formato de Agenda de inducción” (**Anexo A**) el cual se aplica de manera general a todas las personas que firmen contrato con la institución; allí se encuentran en listados varias de las áreas/departamentos tácticos sin duración establecida de encuentro con el líder, sin orden establecido ni filtro por cargo (operativo, estratégico, directivo), sin embargo, este no se encuentra asociado un documento de Plan de Inducción general, donde estén claramente definidos los objetivos, alcances, las etapas del proceso, ni tampoco un plan de evaluación o seguimiento, en las respuestas se logra establecer que para estas líderes de proceso, la inducción al personal nuevo es de vital importancia y repercute en el desempeño de las funciones, la adherencia a la cultura y la eficiencia en los procesos; en la tabla adjunta (**Anexo F**) se relacionan detalles significativos de las respuestas. Se evidencia entonces que los líderes del proceso de Inducción en el hospital Infantil reconocen que existen falencias y oportunidades de mejora frente al mismo lo cual causaría un alta impacto en la adopción de la Cultura organizacional, cumplimiento de objetivos organizacionales y mejor adaptación al cargo, esto se relaciona directamente con lo por Aguilar M. (2018) quienes identificaron carencias significativas en el proceso de inducción a nivel hospitalario, desde la presentación del equipo hasta la orientación en las rutinas y las labores administrativas esenciales para el buen ejercicio de la práctica profesional.

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

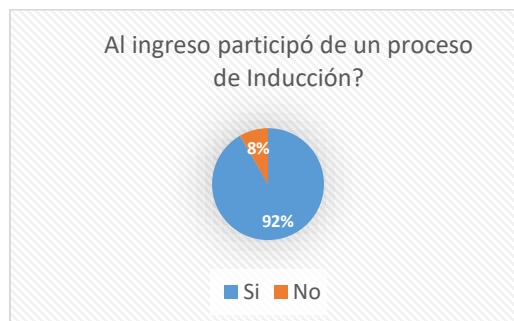
En la segunda etapa tras la aplicación de la ENCUESTA, se obtuvieron 48 cuestionarios, lo que supone una tasa de respuesta del 57.8%; el perfil sociolaboral mayoritario está representado por mujeres quienes ocupan un 91.6% de los encuestadas, los grupos de edades promedio de los auxiliares de enfermería actualmente contratados en la Cruz Roja Seccional Caldas van en rangos del 20 a 30 años con un 62.5%, entre 40 y 50 años con un 25% y finalmente mayores de 50 años con un 12.5%.

Posteriormente, se analizaron preguntas donde se buscó comparar el proceso actual que se lleva en el Hospital infantil para la inducción del personal auxiliar de enfermería en su rol específico frente a la percepción real del grupo, se encontraron hallazgos importantes con respecto a las variables establecidas como se presentan a continuación:

Gráfica 1. *Talento humano*



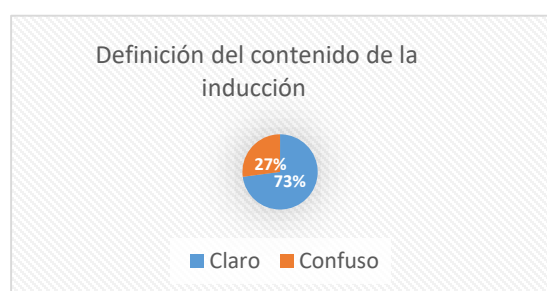
Gráfica 2. *Inducción*



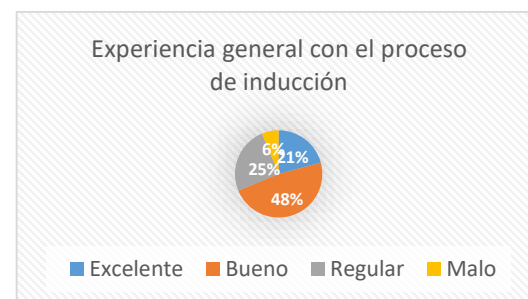
Fuente personal Auxiliar de Enfermería Hospital Infantil "Rafael Henao Toro" octubre 2024

A partir de las variables de Talento humano e inducción, en la Grafica 1, se muestra la distribución de antigüedad de contrato en años de los auxiliares de enfermería dentro de la institución; en la Grafica 2 se evidencia la falta de estandarización del proceso de inducción ya que el 8% de los encuestados no participo de un proceso de inducción a su ingreso a la institución.

Gráfica 3. *Contenido - Motivación*



Gráfica 4. *Experiencia - Satisfacción*



Fuente personal Auxiliar de Enfermería Hospital Infantil "Rafael Henao Toro" octubre 2024

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Gráfica 5. *Adaptación*



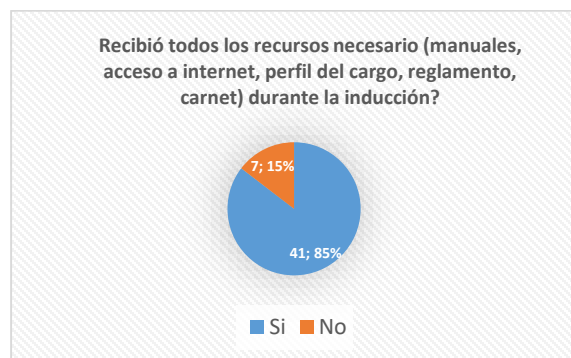
Gráfica 6. *Perfil – Gestión Talento humano*



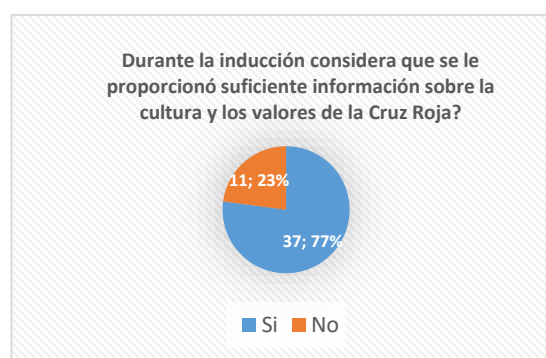
Fuente personal Auxiliar de Enfermería Hospital Infantil “Rafael Henao Toro” octubre 2024

En cuanto a las variables Inducción, satisfacción y competencias las gráficas 3, 4, 5 y 6 muestran como el personal auxiliar de enfermería que participó de un proceso de inducción al ingreso a la institución no se siente plenamente satisfecho con el contenido e indican en un gran porcentaje (40%) que no estaban preparados para el desempeño de sus funciones dentro de Hospital partiendo del punto de que no se les presentó el Perfil del cargo al cual debían adaptarse y donde están claramente descritas las funciones de cada trabajador.

Gráfica 7. *Gestión Talento Humano*



Gráfica 8. *Cultura - Socialización*



Fuente personal Auxiliar de Enfermería Hospital Infantil “Rafael Henao Toro” octubre 2024

Con las respuestas obtenidas referentes a las variables de gestión del talento humano, inducción y socialización se logra evidenciar que el proceso no se encuentra estandarizado ya que un 15% de las personas encuestadas manifiesta no haber recibido todos los recursos necesarios para el correcto desempeño del ejercicio laboral, adicional a esto manifiestan haber recibido información insuficiente con respecto a la cultura organizacional, valores y principios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas.

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Gráfico 9. *Adaptación – Socialización*

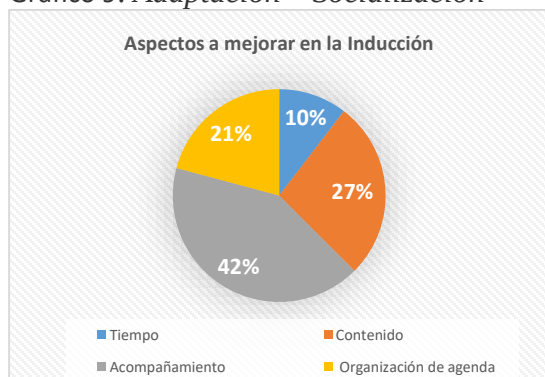
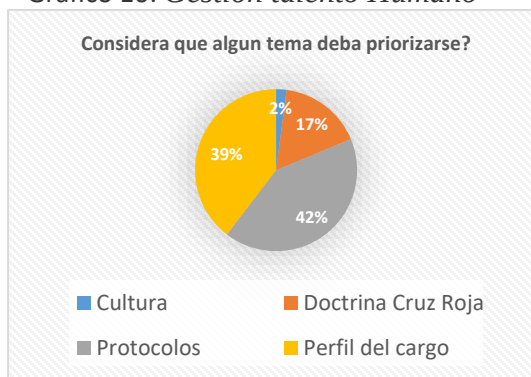


Gráfico 10. *Gestión talento Humano*



Fuente personal Auxiliar de Enfermería Hospital Infantil “Rafael Henao Toro” octubre 2024

El grupo de auxiliares de enfermería encuestado reafirma el hecho de que el proceso de inducción que actualmente se maneja en el hospital Infantil para el personal en mención tiene muchas oportunidades de mejora, se indica que hay vacíos evidentes en el acompañamiento y en el contenido además el 39% ven como prioridad la presentación del perfil del cargo desde la etapa inicial de ingreso a la institución; esto reafirma lo descrito por Nina Quina, M. E. (2020) quien destacó la importancia del acompañamiento al personal nuevo durante el proceso de inducción para facilitar la adaptación e integración del personal de enfermería.

Y finalmente, llama la atención el último punto de la encuesta donde se muestra cómo los auxiliares de enfermería se sienten a gusto en la organización no tanto por la identificación con la cultura organizacional, con el plan de bienestar o por la estabilidad laboral sino por la remuneración económica en comparación con otras entidades de salud de la ciudad, lo que se contrapone a lo dicho por Julon (2016) quien evidenció que la implementación de un programa de inducción adecuado iba directamente ligado a los niveles de satisfacción del personal de enfermería en la institución, cuyo caso no es el de este estudio

## 8. DISCUSIÓN

---

La importancia de un proceso de inducción definido, estandarizado y enfocado en las necesidades institucionales y del personal, es de vital importancia para el adecuado funcionamiento de las empresas como bien lo dice Elton Mayo dentro de la Teoría de las relaciones humanas; en esta, se indica que existen diferentes factores entre ellos el social que interfieren en el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados; desde esa perspectiva, construir el proceso de inducción específico para el personal auxiliar de enfermería en el Hospital Infantil de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas cobra relevancia ya que permitirá abordar y alinear no solo las necesidades de cada nuevo auxiliar sino también las expectativas colectivas e institucionales, promoviendo así un ambiente de trabajo más humano, mayor fidelización de los trabajadores, trabajo en equipo colaborativo y eficiencia en los procesos. Para Torres, C. 2017, los nuevos enfoques de la administración y los postulados modernos sobre la gestión del recurso humano, señalan que, para que un equipo de trabajo, organización o grupo social funcione con eficacia y eficiencia debe estar cimentado en la práctica natural de relaciones humanas armónicas y funcionales de los individuos que interactúan entre sí. A pesar de las debilidades identificadas en la presente investigación asociadas a la falta de un procedimiento establecido y estandarizado dentro del Hospital infantil, se encontró que las deficiencias en los programas de inducción al personal de enfermería no resultan ser exclusivos de la institución; pues como lo refiere la investigación de Hernández, K.S.(2016), la falta o ausencia de organización de un programa de inducción, ocasiona que la primera información con la que cuenta el nuevo personal de enfermería sean las fuentes informales, tales como sus propios compañeros de trabajo, situación muy similar a la que se evidenció en este estudio.

Es fundamental, que desde el inicio del proceso de inducción al personal de enfermería se le incorporen todos los aspectos doctrinales y administrativos, dando prioridad a la MISIÓN institucional la cual busca

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

brindar una atención personalizada, eficiente, oportuna y de calidad a niños y niñas a través de un equipo humano especializado, responsable, comprometido y con uso de tecnologías segura en salud lo que hará sentir al nuevo auxiliar como parte primordial de una plan de servicio a la comunidad; y al presentar la VISION institucional donde se establece el desarrollo del talento humano y la generación del conocimiento como eje central para ser reconocidos como Institución que presta servicios de salud de alta complejidad de manera humanizada aumentará el sentido de pertenencia al crear compromiso entre el nuevo auxiliar y la organización, pues se está dando a entender que su trabajo contribuirá al éxito general de la organización; como lo dice Shein, E. H (1985), dar a conocer desde un inicio los principios, valores y propósito de organización ayudaran a construir la identidad organizacional a través de la cohesión de los nuevos trabajadores y el resto del grupo, donde auxiliares de enfermería e institución vayan en la misma dirección bajo los mismo principios. Establecer un programa de inducción específico permitirá a los nuevos auxiliares conocer a través de fuentes oficiales todo lo relacionado con la filosofía institucional y los principios fundamentales, perfil del cargo y rutinas de trabajo diario, lo que conllevará a un mejor desenvolvimiento del personal reflejado en una eficiente y oportuna adaptación a la institución y mayor calidad de la atención al paciente; esto reafirma lo dicho por Aguilar M. (2018) quien consideró que existe una naturaleza de cada puesto de trabajo establecido por perfiles, por tanto, es necesario que los funcionarios posean los conocimientos teóricos y prácticos para brindar una atención con calidad a los usuarios. Reafirmando la propuesta teórica de Dawis, R. y Lofquist LL. (1984), previamente enunciada, se enfatiza que la productividad, el ambiente laboral y la fidelización del personal mejoran cuando los trabajadores se sienten parte de un grupo cohesionado y reciben apoyo de sus líderes directos desde la llegada a la institución; en este sentido, un programa de inducción laboral específico para el personal auxiliar de enfermería que sea completo, no solo preparará técnicamente al personal para desempeñar sus funciones, sino que también fomentará la creación de un clima laboral positivo, donde la cooperación y el respeto mutuo sean los valores centrales, lo que es de

### Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

suma importancia en una institución de salud, donde el bienestar del personal influye directamente en la calidad del cuidado y atención brindado a los pacientes. Construir el proceso de inducción específico para el personal auxiliar de enfermería podría hacer que este tipo de personal se sienta valorado desde el inicio de su experiencia laboral con el Hospital Infantil; si desde el primer día fueran recibidos por un líder institucional o misional, en un ambiente acogedor donde se le proporcione información clara sobre la misión, visión, valores y cultura organizacional, se logrará que el personal desarrolle sentido de pertenencia con la institución; si desde los primeros días se logra que el auxiliar de enfermería tenga espacio y tiempo para interactuar no solo con sus compañeros de trabajo, sino también con líderes de área, y personal directivo se establecerán bases para unas relaciones laborales positivas y de mutua confianza reduciendo la ansiedad, el estrés y la baja productividad que se evidencia actualmente en la institución en el personal recientemente contratado.

## 9. CONCLUSIONES

---

- Mediante la fundamentación teórica se infiere que la inducción de personal es un proceso que le permite al nuevo personal a adaptarse y familiarizarse con el nuevo ambiente laboral del cual va a ser parte. El desempeño laboral es la valoración que se realiza a las diferentes actividades que realiza el personal de una empresa en función a la consecución de metas y objetivos planteados con anterioridad
- A través de este estudio se pudo confirmar, como el proceso de inducción influye directamente en el desarrollo de las competencias laborales, la motivación, la fidelización, la socialización y la adopción de cultura organizacional; lo cual a su vez fue sustentado por estudios realizados en diferentes organizaciones a nivel nacional e internacional, los cuales se documentaron y se relacionan en este documento.
- Tras el análisis documental El proceso de inducción en el Hospital infantil “Rafael Henao Toro” de la Cruz Roja Colombiana Seccional caldas no cuenta con un procedimiento documentado y estructurado de acuerdo al Sistema de Gestión de Calidad
- Una vez se analizada la información recolectada a través de los instrumentos denominados entrevista y encuesta se evidenció que el proceso de Inducción que se lleva a cabo actualmente al personal es general y no tiene incluidos dentro de la agenda de programación temas de vital importancia, entre ellos Doctrina institucional Riesgos corporativos, perfil del cargo, presentación de los compañeros de trabajo, inducción específica en el puesto de trabajo; tampoco tiene especificado la personal responsable de dar impartir cada tema
- Existe la necesidad real de construir e implementar el programa de inducción general y específico para el personal auxiliar de enfermería que ingresa a la institución, esto con el fin de que adquiera los conocimientos misionales, principios institucionales, y las destrezas técnicas para un mejor desarrollo del rol en la institución.



## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

- La inducción es un proceso fundamental para toda empresa, sin embargo, algunas de estas cometen el error de desconocerlo ó subvalorarlo tal y como se evidenció en el estudio realizado por Aguilar, M. C. (2018); en el caso del Hospital Infantil de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas el proceso no está escrito ni estandarizado por lo que se está dejando así al nuevo auxiliar de enfermería por su propia cuenta e iniciativa el tema de aclarar dudas, solucionar problemas e identificar los procesos y procedimientos a los cuales debe enfrentarse en su nueva labor.
- Hay una gran oportunidad de mejora desde el Área de Talento Humano de la institución con respecto a la estandarización del procedimiento de Inducción al personal auxiliar de enfermería el cual podría servir de base para los demás roles dentro de la institución.
- El programa de inducción que se propone para los auxiliares de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas será el punto de partida para el engranaje exitoso entre los nuevos trabajadores y el servicio ó área en la cual deban ejercer su rol logrando así alcanzar las metas propuestas tanto a nivel organizacional como a nivel personal a partir de la satisfacción laboral.
- Se hace prioritario establecer un proceso óptimo de inducción con el fin de evitar angustia, estrés y dificultades en la adaptación de los nuevos auxiliares de enfermería, así como también pensamientos de desánimo, incertidumbre o deserción, lo cual podrá seguir derivando en un desempeño no adecuado o con avance más lento del ritmo normal
- En el contexto nacional del sistema de salud, estandarizar un plan de inducción asegura que todos los trabajadores del gremio cumplan con los mismos estándares de calidad y seguridad
- La implementación de un plan de inducción es fundamental para garantizar la integración efectiva, optimizando tiempo de adaptación y curva de aprendizaje
- Administrar el talento humano es clave para el éxito institucional y organizacional, gestionarlo es el reto principal que hay que afrontar.

## 10. RECOMENDACIONES

---

- De acuerdo con los resultados obtenidos y la fundamentación teórica propuesta, se recomienda Implementar el Procedimiento de Inducción para auxiliares de enfermería (Anexo G) y hacerlo extensivo al resto de la organización con el fin de obtener un mayor nivel de identificación y sentido de pertenencia; además de definir un plan de inducción específico para niveles operacionales: Directivos, estratégicos y operativos con base en perfiles de cargo el cual deberá ser presentado durante la inducción general a toda persona que llegue a hacer parte de Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas.
- Actualizar la Agenda de Inducción existente, incluyendo temas como doctrina y emblema institucional, Misión, Visión, Principios organizacionales, Riesgos corporativos, perfil del cargo e inducción específica para el rol a desempeñar.
- Tomar en consideración protocolizar los procesos de inducción específica en cada área, previa revisión y actualización de perfiles de cargo en conjunto con los líderes misionales y de sostenibilidad.
- Se deberá garantizar que el proceso de Inducción al personal auxiliar de Enfermería sea aplicado a todo el personal nuevo sin excepción por lo que se recomienda al Líder del área de Gestión Humana ó a quien este delegue, hacer y registrar revisión de agenda (lista de chequeo) previo inicio de labores del auxiliar de enfermería.
- Evaluar, revisar y actualizar anualmente el documento denominado Procedimiento de Inducción para auxiliares de enfermería (Anexo G), y/o según las necesidades evidenciadas, normatividad vigente y oportunidades de mejora reportadas sobre el.
- Periódicamente enviar perfiles de cargos actualizados a caja de Compensación familiar dentro de Alianza estratégica de apoyo en procesos de selección

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

- El conocimiento de los procesos actuales que están utilizando las organizaciones exitosa deben ser considerados para que en la medida de lo posible se puedan aplican dentro de la organizaciones para lograr mejores resultados, mejor clima laboral, empleados felices y que la empresa permanezca en los mercados globales (ConnectAmericas, 2021)
- Se propone acoger el concepto de incorporación (onboarding), como una herramienta fundamental de integración del auxiliar de enfermería a su nuevo rol dentro de la organización, donde deja de ser percibido solo como un recurso para convertirse en un actor esencial dentro de la organización para la consecución de los objetivos y cumplimiento de los planes establecidos; más aún cuando las actuales circunstancias de contratación y normatización desde el ministerio de trabajo obligan a que se definan nuevas formas y estrategias para acercar al nuevo trabajador a cada principio, valor, política y filosofía, creando en éste un alto sentido de pertenencia y aprovechando cada oportunidad para evidenciar y fortalecer sus capacidades. Un proceso de Onboarding efectivo, busca promover el bienestar y empoderamiento de los trabajadores al facilitar su adaptación al trabajo, reducir el estrés y fomentar buenos hábitos laborales; durante esta etapa se busca cumplir las promesas hechas durante el reclutamiento y la contratación, evitando que los colaboradores experimenten una realidad distinta a la esperada; por tanto cumple papel fundamental en la percepción del colaborador sobre la cultura organizacional y puede hacer la diferencia entre un trabajador comprometido y productivo, o uno desmotivado y propenso a la deserción, este proceso es esencial para el bienestar, empoderamiento y compromiso a largo plazo de los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436. <http://doi.org/10.1037/h0040968>

Aguilar Montoya, C., & Cubero Alpizar, C. (2018). *Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica. Horizonte sanitario*, 17(2), 141-150.

Baena Benito, S. (2015). *Diseño y desarrollo de un programa de formación para enfermeros noveles en el área quirúrgica del Hospital Clínico de Barcelona*.

Benner, P. (1984). *From Novice To Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Addison - Wesley

Benjumea, L. (2019). *Diseño del proceso de incorporación de personal: requisición, reclutamiento, selección, inducción y contratación de la compañía Transportes Terminales S.A.* [Tesis de grado]. Universidad Del Valle, Colombia

Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17a edición). SA de CV Recuperado de <https://bibliotecavirtual.puce.edu.ec/reader/administracionde-recursos-humanos-george-bohlander-scott-snell-shad-s-morris>.

Calderón, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

Calle, O. V. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura Educación Sociedad*, 2(1).

Congreso de Colombia. (2007). Ley 1164 de 2007. Por la cual se dictan las disposiciones en materia de Talento Humano en Salud. Diario Oficial No.46.744.

Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

ConnectAmericas (2021). *Los empleados felices son los más productivos*. Recuperado de Los empleados felices son más productivos! ConnectAmericas

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 730

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones.*, México. McGrawHill.

Congreso de Colombia. (2007). *Ley 1164 de 2007. Por la cual se dictan las disposiciones en materia de Talento Humano en Salud*. Diario Oficial No.46.744.

Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la Protección de Datos Personales*. Diario Oficial No,48.587

Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H., Barry, J. R., & McPhee, W. M. (1964). Research frontier. *Journal of Counseling Psychology*, 11(2), 185

Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.

Díaz Barragán M.L. (2020). *Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano*. Repository.unimilitar.edu.co  
<http://hdl.handle.net/10654/36627>

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

- Domínguez, M. J. M., Díaz, Y. P., & Sánchez, A. V. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *Revista de empresa*, 10(0), 56-72.
- Donner, G. J., & Wheeler, M. (2009). *Innovative approaches are needed to support practitioners*. *Canadian Nurse*, 105(2).
- Eslava Bueno, J. M., & Parra Aguirre, N. (2010). *La alta gerencia y el manejo del conflicto*.
- Estigarribia, A. C., Lagunas, L. F., & Apip, P. M. (2015). *Capacitación del personal de salud, evidencia para lograr el ideal. Horizonte de enfermería*, 26(1), 29-37.
- Etheridge, J. C., Goldstone, R. N., Harrington, B., Calcaterra, M. J., Tomczyk, E. G., Parangi, S., & Haas, S. (2023). *Implementation of a New Surgeon Onboarding Program in an Academic-affiliated Community Hospital*. *Annals of Surgery*, 278(6), e1156-e1158.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of management review*, 6(2), 309-318.
- Feria Ávila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). *La entrevista y la encuesta*. Didasc@lia. Didáctica y Educación, 11(3), 62-79
- Fisher, D. C. (1986). *Organizational Newcomers' Acquisition Of Information From Peers*. Yale University.
- George, B. W., Morris, S., & Bohlander, G. W. (2018). *Administración de recursos humanos*. CENAGE Learning
- Garza Tamez, H., Abreu, J. L., & Garza, E. (2009). *Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. Revista Mexicana de Ciencias Sociales y Empresariales*, 4(1), 194-249.
- Recuperado de <https://www.spentamexico.org/v4-n1/4%281%29%20194-249.pdf>

Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Granja, K. V., & Meza, B. R. (2015). *Influencia de la inducción en la rotación del personal de enfermería de la Clínica de la Mujer* (Doctoral dissertation, tesis en Internet). [Ecuador]: Universidad Central del Ecuador. Carrera de Psicología Industrial).

Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. J. (2018). *The role of empathy and emotional intelligence in nurses' communication attitudes using regression models and fuzzy-set qualitative*

Gómez, C., & Mora, J. (2012). *MANUAL DE INVESTIGACION*. Ambato: Mindiata

Hernández Rivadeneira, K. S. (2016). *Reestructuración del proceso de inducción del personal de enfermería en la ejecución del tratamiento de hemodiálisis de la clínica de diálisis Contigo de la ciudad de Quevedo*. (Master's thesis).

Honneth, A. (2004). *La lucha por el reconocimiento: Ensayo sobre una teoría del reconocimiento*. Ediciones Akal.

Hospital Infantil “Rafael Henao Toro”. (s.f.). Conócenos.

[https://www.hiu.org.co/conocenos/?utm\\_source=chatgpt.co](https://www.hiu.org.co/conocenos/?utm_source=chatgpt.co)

Informe sobre la Salud en el Mundo 2006, *World Health Organization*. (2006

Julón Montoya, L., & León Aguilar, I. E. (2016). *Diseño e implementación de un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería del Hospital José Agurto Tello*. Lurigancho-Lima, 2015.

Lanuez, M., & Fernández, E. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. CD-ROM). IPLAC, La Habana, Cuba.

Maslow, A.H. (1943). A theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.

<http://dor.org/10.1037/h0054346>

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Mayo, E. (1993). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan

Moreno, M. P., Beltrán, C. A., Rdz, M. G. A., Eduardo, E., Salinas, F., & Radillo, E. P. (2006). *Factores psicosociales y Burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud*. Investigación en salud, 8(3), 173-177.

Nina Quina, M. E. (2020). Proceso de inducción del profesional de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica CEMES en el tercer trimestre—2019, La Paz, Bolivia (Doctoral dissertation)

Otero, E. R., Leal, C. G., Barra, S. L., & García, M. L. G. (2016). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw Hill/Interamericana de España.

Pictet, J. (1979). *Los Principios Fundamentales de La Cruz Roja: proclamados por la XX Conferencia Internacional de la Cruz Roja, celebrada en Viena en el año 1965*. Instituto Henry Dunat.

Pilco Torrejon, M. (2021). *Proceso de inducción en enfermería en emergencia pediátrica de la Clínica Ricardo Palma Lima 2019*.

Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín).

Ribadeneira Alarcón, A. B. (2017). La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral.

Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management: Management myths debunked*. Pearson.

Rodríguez Espitia, I. D. P., Maldonado García, O. J., & Romero Quimbay, M. E. (2015). *Programa de inducción para profesionales de enfermería en el área de cirugía de la Fundación Cardio infantil Instituto de Cardiología proyecto de gestión* (Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana).



## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Rodríguez, L. M. (2015) *Gestión del Talento Humano y Toma de Decisiones en Educación Básica Primaria*. Maracaibo.

Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Lilly, M., & Janke, R. (2013). *Best practices of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. International journal of nursing studies, 50(3), 345-356*

Ruzafa-Martínez, M., Madrigal-Torres, M., Velandrino-Nicolás, A., & López-Iborra, L. (2008). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gaceta Sanitaria, 22*, 434-442.

Sánchez Valenzuela, M. L. (2017). *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.*

Sandoval León, D. K. (2024). *Relación entre la inducción y el entrenamiento que se brindan dentro del Hospital Militar Central para el personal de trabajo, evaluando cada una de las actitudes y los aspectos adecuados en la selección del personal.*

Shein, E. H (1985). *Organizacional Culture and Leadership*. Jossey - Bass

Snell, S.; Bohlander, G. W. *Administração de recursos humanos*. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2009.

Stephen, P. R., Robbins, C., & De Cenzo, A. (2019). *Fundamentals of management. Translater: Aarabi SM, Hamid Rafjee MA, Ershad B A. Ninth edition. Tehran. Cultural research bureau.(Persian).*

Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International journal of Selection and Assessment, 5(1), 29-47.*

Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Torres Cabrera, K. L. (2017). *La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo como programa de liderazgo asertivo para mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 10158*–Julio César Tello del distrito de Mórrope en la región Lambayeque, año 2017

Ulrich, D. (1996). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value an Delivering Results*. Harvard Business School Press

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI

Werther, W., William, D., & Keith & Guzman Brito, M. (2000). *Administración de recursos*.

## ANEXOS

## ANEXO A. AGENDA INDUCCIÓN

|  <b>Cruz Roja Colombiana</b><br>Seccional Caldas |    |      |       | <b>Agenda de Inducción</b>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                     |                       |  Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas<br><b>HOSPITAL INFANTIL</b><br>Rafael Henao Toro |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|-------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| Código: GTH-FO-05                                                                                                                |    |      |       | Versión: 3                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Fecha: 21/06/2022                                   |                       | Página: 1 de 2                                                                                                                                                             |  |  |  |
| Nombre del empleado / practicante:                                                                                               |    |      |       |                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                     |                       | Documento:                                                                                                                                                                 |  |  |  |
| Cargo:                                                                                                                           |    |      |       |                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Área o Servicio:                                    |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| <b>Inducción general</b>                                                                                                         |    |      |       |                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                     |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| Fecha                                                                                                                            |    |      | Hora  | Lugar reunión                                  | Tema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Responsable                                         | Firma del responsable |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| DD                                                                                                                               | MM | AAAA | hh:mm | Dirección de Gestión Humana                    | Socialización en intranet del Reglamento interno de trabajo / Presentación equipo de Gestión humana: Manejo de novedades del personal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Director(a) de Gestión humana                       |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| DD                                                                                                                               | MM | AAAA | hh:mm | Área de Informática                            | Plataformas tecnológicas de la Institución / Plataformas de Comunicación (Intranet, Páginas Web, Correo) / Políticas: Confidencialidad de la información, manejo Internet y correo, contraseñas, Habeas Data / Registro en control biométrico de acceso: Políticas de acceso y manejo de puerta / Asignación de Usuarios y Contraseñas: Sistemas de información que se requieran. / Procedimiento de soporte por parte del área de Informática                                                                                                                                                                                                                                                               | Coordinador(a) de informática y TICs                |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| DD                                                                                                                               | MM | AAAA | hh:mm | Dirección de Salud y Calidad                   | Historia del Hospital Infantil / Portafolio de servicios / Intranet: Ingreso y manejo de la plataforma / Plataforma estratégica: Misión, visión / Estructura organizacional / Sistema de Gestión de Calidad: Política y Objetivos de Calidad, Mapa de procesos / Control de Documentos: elaboración, modificación, socialización y distribución de documentos.<br><br>Normatividad: Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, Habilitación, PAMEC, Indicadores de Calidad, Programa seguridad del paciente, Normas Convenio Docente Asistencial / Políticas Comités institucionales / Guías de Práctica Clínica y Protocolos de atención / Convenios y alianzas estratégicas con IPS Hospital Infantil. | Director(a) de Salud y Calidad                      |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| DD                                                                                                                               | MM | AAAA | hh:mm | Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo     | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Política y Objetivos / Matriz de Peligros / Bioseguridad: Normas, manejo de residuos, manejo del accidente laboral / Plan hospitalario de emergencias / Recorrido de identificación: Rutas de evacuación y salidas de emergencia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Coordinador(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo   |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| DD                                                                                                                               | MM | AAAA | hh:mm | Oficina de enfermera de calidad                | Procedimientos: Atención a Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones, Medición de Satisfacción de Usuarios / Presentación: Recorrido por todas las áreas y servicios del Hospital                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Enfermero(a) de calidad                             |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| DD                                                                                                                               | MM | AAAA | hh:mm | Oficina de Prevención y control de infecciones | Procedimiento, detección, reporte, análisis, gestión de IAAS (infecciones asociadas a la atención en salud) y patologías de interés en salud pública / Higiene de manos / Aislamientos / Asepsia y antisepsia / Profilaxis antibiótica / Prevención infección: sitio operatorio, torrente sanguíneo, quemadura, tracto urinario asociado a sonda vesical / Control de ambiente hospitalario / Seguimiento políticas de uso y reuso                                                                                                                                                                                                                                                                           | Enfermero(a) de Prevención y control de infecciones |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |
| DD                                                                                                                               | MM | AAAA | hh:mm | Oficina de trabajo social                      | Socialización Guía del Usuario / Deberes y Derechos del Paciente / Intervención Familiar / Cuidado Familiar (Esta inducción no aplica para especialistas.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Trabajador(a) social                                |                       |                                                                                                                                                                            |  |  |  |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|    |    |      |       |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                             |  |
|----|----|------|-------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--|
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Servicio Farmacéutico</b>                  | <p><b>Central de Gases Medicinales:</b> Conceptos básicos de funcionamiento / Producción de aire medicinal en sitio por compresor / Normatividad vigente</p> <p>Sistema de distribución de medicamentos y Dispositivos médicos / Procedimiento No PBS / Inventarios carros de paro / Procedimientos Servicio farmacéutico / Políticas Comité de Farmacia y Terapéutica / Solicitud y Compra de medicamentos y dispositivos médicos / Normatividad vigente del Servicio Farmacéutico / Estrategias de Seguridad del paciente relacionados con medicamentos</p> | Coordinador(a) del Servicio Farmacéutico                    |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Laboratorio Clínico</b>                    | Toma de muestras / Procedimientos y protocolos del Laboratorio Clínico y Servicio Transfusional / Manejo de documentos y registros de cada área del Laboratorio Clínico / Estrategias de Seguridad del Paciente. Identificación segura del paciente / Manejo del Software del Laboratorio / Horarios / Cuadros de turnos / Reuniones y capacitaciones del Laboratorio / Trámites de remisión de muestras / Trámite de exámenes No PBS                                                                                                                         | Coordinador(a) Laboratorio Clínico y Servicio transfusional |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Coordinación de Enfermería</b>             | Horarios / Cuadros de turnos y normas de cambios / Asignaciones / Presentación Personal (uniforme, carnet) / Reuniones y capacitaciones de enfermería / Reporte de novedades / Manejo de Historia Clínica y diligenciamiento de formatos, Protocolos de enfermería / Sensibilización Servicios de salud / Código Azul                                                                                                                                                                                                                                         | Coordinador(a) de Enfermería                                |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Oficina de Auditoría Médica</b>            | Normatividad vigente / Calidad de los soportes en Historia Clínica / Plan de beneficios actualización / Trámite de No PBS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Coordinador(a) de Auditora médica                           |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Oficina de Admisiones y Autorizaciones</b> | Procedimiento y trámites de autorizaciones según requisitos de cada EPS / Trámites de Referencia y Contrarreferencia / Normatividad vigente Autorizaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Coordinador(a) de Admisiones y Autorizaciones               |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Área de Información en Salud</b>           | Historia clínica: Consulta, manipulación, préstamo / Presentación de informes / Recepción, préstamo y traslado de archivos / Normatividad vigente relacionada con Historia Clínica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Analista de Información en Salud                            |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Área de Facturación</b>                    | Procedimiento Facturación / Diligenciamiento de soportes relacionados con facturación / Normatividad vigente en la facturación de servicios de salud / Funcionamiento del software de facturación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Coordinador(a) de Facturación                               |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Área de Compras y Almacén</b>              | Recepción, almacenamiento y custodia de los bienes manejados en la institución / Manejo de sistemas de información / Presentación de informes a otras áreas / Recepción de pedidos, descargue en el sistema de inventarios y entrega a los servicios / Control de inventarios / Dispensación y facturación de medicamentos y dispositivos médicos / Elaboración del presupuesto anual / Procedimiento de compras / Ingreso de información a los sistemas contables                                                                                            | Coordinador(a) de Suministros                               |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | <b>Área de Contabilidad</b>                   | Solicitudes de autorizaciones de pago y legalizaciones de anticipos / Reembolso de caja menor / Facturas: Verificación de requisitos / Informe de Servicios / Solicitudes de notas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Contador(a)                                                 |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | ¿Otra?<br>¿Cuál?                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                             |  |
| DD | MM | AAAA | hh:mm | ¿Otra?<br>¿Cuál?                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                             |  |

## ANEXO B. CUADRO DE ANTECEDENTES

| Variable o categoría                                   | Inducción - Adaptación                                                                                                                                                                                                                                                                              | Inducción - Competencias                                                                                                                                                                                        | Capacitación- Inducción                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Apellido del autor, año y título de publicación</b> | PILCO Torrejón M. (2021). Proceso de inducción en enfermería en emergencia pediátrica de la Clínica Ricardo Palma Lima 2019                                                                                                                                                                         | Díaz, M.L. (2020). Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del Talento Humano                                                                                       | Castillo Estigarribia, A., Ferrer Lagunas, L., & Masalán Apip, P. (2015). Capacitación del personal de la salud, Evidencia para logara el ideal |
| <b>Población objeto</b>                                | Profesionales de Enfermería                                                                                                                                                                                                                                                                         | Talento humano                                                                                                                                                                                                  | Personal de enfermería                                                                                                                          |
| <b>Problemática que dio origen al estudio</b>          | Las motivaciones para el desarrollo del estudio fueron: rotaciones frecuentes del personal, guías del servicio no actualizadas y/o falta de protocolos, ingreso constante de personal nuevo, recursos humano insuficiente para poder cubrir las necesidades del servicio y la demanda de pacientes. | Se buscó establecer la importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano                                                                                   | Capacitación del personal de salud como asunto de suma importancia, el cual esta normatizado                                                    |
| <b>Objetivos del estudio</b>                           | Mejorar la inducción del servicio, Capacitar al personal de enfermería, Actualizar las guías de procedimientos de atención, Evaluar el programa de inducción y uso correctos de las guías de procedimientos                                                                                         | Se presentó un análisis conceptual que permite establecer el concepto de Inducción y la importancia de estos procesos para el desarrollo de las competencias laborales del factor humano en las Organizaciones. | Búsqueda de estrategias que permitan realizar una capacitación con mejores resultados en el personal de salud                                   |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Marco metodológico  | Revisión bibliográfica, cuestionario previo, elaboración de manual de inducción, capacitación al 100% personal del servicio                                                                                                                                                                                  | Análisis de investigación descriptiva y desde una perspectiva teórica, donde se analizarán metodologías desarrolladas por diferentes referentes bibliográficos, mediante un marco referencial                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Revisión bibliográfica de 35 artículos                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Conclusiones        | Se evidenció la necesidad de fortalecer al personal de enfermería en los procesos de inducción, del servicio de pediatría de emergencia, así como la incorporación al ambiente laboral y unidad de trabajo, proceso fundamental para la introducción en la cultura laboral e identificación organizacional   | Para que los procesos de inducción sean exitosos los colaboradores deben estar motivados, preparados, dispuestos a desarrollar y fortalecer nuevas competencia; de la organización depende que los colaboradores logren el éxito por medio de programas de Inducción, donde se logre transmitir la cultura organizacional, la misión, la visión, los objetivos estratégicos y que el nuevo integrante logre acoplarse a ellos de forma positiva, aportando a que la organización cumpla con sus objetivos estratégicos. | Capacitación incluye a un capacitado dispuesto y con necesidades de capacitación, a un capacitador experto en el tema y en la realidad local, el cual debe transformarse en un guía, en un mediador, en un facilitador que toma la experiencia de los que aprenden y los convierte en nuevas estructuras de conocimiento significativas para ellos |
| Resumen del estudio | La inducción permite brindar aspectos básicos que debe conocer todo empleado, acerca de la organización, facilita acople al puesto, al grupo, y al ambiente de la organización en el menor tiempo posible, minimizar sentimientos de inquietud y ansiedad que interfieren en el proceso normal de adaptación | Se presentó un análisis conceptual que permite establecer el concepto de Inducción y la importancia de estos procesos para el desarrollo de las competencias laborales del factor humano en las Organizaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | La capacitación es el medio por el cual el personal en salud mantiene y renueva sus conocimientos con relación a los cuidados prestados a los usuarios                                                                                                                                                                                             |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

| Variable o categoría                                   | Inducción                                                                                                                                                                                                          | Inducción                                                                                                                                                               | Inducción – Rol específico                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Apellido del autor, año y título de publicación</b> | Rodríguez IB, Romero ME, Maldonado OJ. Programa de inducción para profesionales de enfermería en el área de cirugía de la Fundación Cardio infantil instituto de cardiología. 2015. Proyecto de postgrado - Bogotá | Baena Benito. “Diseño y desarrollo de un programa de formación para enfermeros en el área quirúrgica del hospital clínico de Barcelona”. 2016. Universitat de Barcelona | Aguilar; y Cubero, C, en su investigación realizada en Costa Rica con el título “Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica                                   |
| <b>Población objeto</b>                                | Profesionales de enfermería en el área de cirugía                                                                                                                                                                  | Enfermeros profesionales sin experiencia laboral                                                                                                                        | 184 funcionarios del personal de Enfermería                                                                                                                                                                           |
| <b>Problemática que dio origen al estudio</b>          | No existe un programa de inducción en el área de Cirugía                                                                                                                                                           | Mejorar la práctica clínica de todos los enfermeros noveles que llegan a nuestro hospital, buscando la práctica enfermera basada en la excelencia.                      | Por escasez de personal, el profesional que labora como auxiliar en la mañana, realiza rol de enfermera profesional por la tarde, lo que tiene importantes repercusiones en la inducción basada rol y no en formación |
| <b>Objetivos del estudio</b>                           | Diseñar y evaluar un programa específico de inducción en el área de Cirugía                                                                                                                                        | Diseño y desarrollo de un programa de formación y tutorización para enfermeros nuevos                                                                                   | Identificar la forma en que se han desarrollado los procesos de inducción al personal de enfermería en un hospital de Costa Rica                                                                                      |
| <b>Marco metodológico</b>                              | Herramienta del marco lógico teniendo en cuenta las diferentes etapas, desde su componente, su propósito, actividades y resultados que se llevarán a cabo por medio de listas de chequeo                           | Investigación-acción participativa (IAP) según el modelo de Kemmis & McTaggart. de los datos                                                                            | Estudio retrospectivo exploratorio                                                                                                                                                                                    |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|                            |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Conclusiones</b>        | Se contribuyó a mejorar y afirmar conocimientos, lo que facilitó la transición del profesional en el paso de principiante a avanzado en el campo práctico a eficiente en la inducción específica al cargo en los servicios asignado | Se mejorarán las prácticas clínicas de todos los enfermeros noveles (recién graduado - sin experiencia) que llegan al hospital, buscando la práctica enfermera basada en la excelencia. | Existen carencias significativas en los procesos de inducción a nivel hospitalario, desde la presentación del equipo de trabajo, hasta orientación en rutinas y labores administrativas sustanciales para el buen ejercicio de la práctica profesional.                                                                         |
| <b>Resumen del estudio</b> | Se diseñó e implementó un programa específico de inducción para personal de enfermería en el área de Cirugía                                                                                                                        | Se diseñó e implementó un programa específico de inducción para profesionales de enfermería que ingresan a la institución                                                               | Se evidenció la necesidad de retomar los procesos de inducción, para que el profesional que ingresa adquiera las destrezas técnicas y organizativas, de modo que ejecute mejor su rol en la institución y brinde un cuidado de mayor calidad con transmisión de conocimiento desde el profesional experimentado hacia el novato |



## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

| <b>Variable o categoría</b>                            | <b>Inducción - Talento humano</b>                                                                                                                                                                                                  | <b>Inducción - Capacitación</b>                                                                                                                                                                      | <b>Inducción - Satisfacción</b>                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Apellido del autor, año y título de publicación</b> | Sánchez Valenzuela, M. L. (2017). Percepción en relación con el proceso de inducción, de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital Escuela" Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Mayo 2016 mayo 2017 | Hernández Rivadeneira KS. Reestructuración del proceso de inducción del personal de enfermería en la ejecución del tratamiento de hemodiálisis En la Clínica Contigo de la ciudad de Quevedo. 2016   | Julón L, León IE. "Diseño e implementación de un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería del Hospital José Agurto Tello. 2015. |
| <b>Población objeto</b>                                | 51 profesionales de enfermería de nuevo ingresos                                                                                                                                                                                   | Personal de Enfermería                                                                                                                                                                               | 17 nuevos profesionales de enfermería que ingresaron nuevos                                                                                                                                            |
| <b>Problemática que dio origen al estudio</b>          | Evaluar si el proceso de inducción cumplía con las expectativas de los enfermeros nuevos                                                                                                                                           | Falencias por la no organización de los procesos de inducción teórico, práctico y seguimiento;                                                                                                       | Bajo nivel de conocimientos y de satisfacción en los nuevos profesionales de enfermería contratados                                                                                                    |
| <b>Objetivos del estudio</b>                           | Determinar la percepción con relación al proceso de inducción, de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital                                                                                                       | Determinar los problemas que existen en el proceso de inducción en el personal de enfermería en la Unidad de Hemodiálisis                                                                            | Diseñar e implementar un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería del Hospital José Agurto Tello, Lurigancho – Lima             |
| <b>Marco metodológico</b>                              | Descriptivo transversal                                                                                                                                                                                                            | Investigación científica de tipo paradigmático cualitativo, cuantitativo, descriptivo, transversal, documental con base a métodos de nivel teórico inductivo, deductivo con técnica de observación e | enfoque cuantitativo, de diseño preexperimental de una sola medición (post - test) de corte transversa                                                                                                 |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|                            |                                                                                                                                  | instrumentos de encuesta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Conclusiones</b>        | Cada elemento en el proceso de inducción es importante por lo que se propone realizar una Plan mejora en el proceso de inducción | Recarga laboral para la Jefatura de enfermería, y los jefes de Sala asignados ocasionando interrupciones durante el proceso de inducción, el tiempo de inducción teórica es corto, y el seguimiento debería extenderse un mes más después de los 30 días reglamentados de inducción, recarga de información, no se evalúan los vacíos que hayan quedado en la inducción. | Se implementó un programa de inducción adecuado en favor de los nuevos profesionales de enfermería, con una satisfacción y nivel de conocimientos óptimos.                                                                                                                                                                      |
| <b>Resumen del estudio</b> | Se diseñó e implementó un programa específico de inducción para personal de enfermería en el área de Cirugía                     | Se diseñó e implementó un programa específico de inducción para profesionales de enfermería que ingresan a la institución                                                                                                                                                                                                                                                | Se evidenció la necesidad de retomar los procesos de inducción, para que el profesional que ingresa adquiera las destrezas técnicas y organizativas, de modo que ejecute mejor su rol en la institución y brinde un cuidado de mayor calidad con transmisión de conocimiento desde el profesional experimentado hacia el novato |

| Variable o categoría                                   | Inducción - Adaptación                                                                                                                                                                                                                                                                             | Adaptación - Socialización                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Apellido del autor, año y título de publicación</b> | Nina ME. Proceso de inducción del profesional de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica CEMES en el tercer trimestre. 2020                                                                                                                                                     | Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Lilly, M., & Janke, R. (2013). Best practices of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. International Journal of Nursing |
| <b>Población objeto</b>                                | 10 enfermeras profesionales                                                                                                                                                                                                                                                                        | Enfermeros profesionales recién egresados                                                                                                                                                     |
| <b>Problemática que dio origen al estudio</b>          | Dificultades en la adaptación e integración del personal                                                                                                                                                                                                                                           | Dificultades en la adaptación de enfermas recién graduadas a la vida laboral                                                                                                                  |
| <b>Objetivos del estudio</b>                           | determinar la importancia de un proceso de inducción del profesional de enfermería en la unidad de terapia intensiva de la clínica CEMES y facilitar la adaptación e integración del personal, para mejorar la calidad de atención y la trasmisión de este conocimiento a los nuevos profesionales | Identificar las mejores prácticas de inducción para enfermeras recién contratadas                                                                                                             |
| <b>Marco metodológico</b>                              | Enfoque cuantitativo de tipo descriptivo uso de un instrumento para la recolección de datos, de corte transversal, prospectivo ya que se realizó en un determinado tiempo y el tipo de muestra es no probabilístico                                                                                | Revisión de literatura con el método de Cooper - Publicaciones sobre enfermería 2000 -2011                                                                                                    |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                           |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Conclusiones</b>        | Un proceso de Inducción influye positivamente en el profesional de enfermería incorporado de forma que realice las funciones encomendadas de manera segura y logre alcanzar sus metas                                                                                                                                                          | La existencia de un programa de inducción estructurado evidenció mayor retención laboral y desarrollo de competencias                     |
| <b>Resumen del estudio</b> | 69% de los encuestados consideran necesaria una inducción previa a su ingreso como personal de Terapia Intensiva y el 94% de las profesionales de enfermería no recibió ninguna información o capacitación previa por lo cual se ve la necesidad de implementar un proceso de inducción para la incorporación a la Unidad de Terapia Intensiva | Los elementos comunes dentro de los programas de inducción a personal recién graduado incluyen: Tutoría, capacitación y apoyo entre pares |

## ANEXO C. ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA

Nombre del entrevistado:

Nombre del entrevistador:

Fecha:

Preguntas sobre Gestión del talento Humano:

1. Podría describir brevemente el proceso de inducción para los nuevos empleados en el Hospital Infantil?
2. Cuáles son los objetivos principales del proceso de inducción establecido por la institución?

Preguntas sobre estructura y contenido del Programa de Inducción:

1. Cuáles considera ud que son los componentes claves del programa de inducción del Hospital?
2. Cómo está estructurados el proceso de inducción (duración, etapas, métodos utilizados)
3. Qué materiales ó recursos se proporcionan a los empelados durante la inducción?
4. Qué papel juegan los líderes de áreas y compañeros de trabajo en el proceso de inducción?

Preguntas sobre Evaluación:

1. Cómo evalúan la efectividad del proceso de inducción?
2. Qué mecanismos de retroalimentación existen actualmente en la institución para los nuevos empleados durante y después de la inducción?
3. Cómo se maneja la inducción de personal con experiencia previa en comparación con aquellos que llegan sin experiencia laboral previa?

Preguntas sobre Integración y seguimiento:

1. Cómo se asegura la institución, en este caso el Hospital Infantil, de la integración del nuevo personal en la cultura organizacional?
2. Qué tipo de seguimiento se realiza después de la inducción inicia para asegurar la adaptación del nuevo personal en cada una de las áreas?

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

### Preguntas sobre Retos y mejoras

1. Cuáles son los principales retos que enfrenta el proceso de inducción en el Hospital Infantil?
2. Ha habido cambios recientes o mejoras en el proceso de inducción? Si la respuesta es afirmativa diga cuales y por qué se implementaron?

### Pregunta sobre Impacto y resultados:

1. Cómo impacta el proceso de inducción en la retención de empleados y en la satisfacción laboral?
2. Existen diferencias en el proceso de inducción para diferentes roles/cargos ó departamentos de la institución?

**ANEXO D. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA ENTREVISTA**

Nombre de la Institución: UNIVERSIDAS DE MANIZALES – HOSPITAL INFANTIL DE LA CRUZ ROJA

SECCIONAL CALDAS

Propósito de la Entrevista: Describir el proceso de Inducción establecido por el Hospital Infantil de la Cruz Roja Seccional Caldas

Descripción del Proyecto: Reestructurar el proceso de inducción al personal de Enfermería que ingresa a la institución y al momento de hacer rotación interna dentro de los servicios de Hospitalización

Información a recopilar: Durante la entrevista realizaré recolección de datos personales (nombre y cargo) además de datos generales y específicos con el respecto al procedimiento de inducción general de personal establecido desde el área de Gestión Humana del Hospital Infantil de la Cruz Roja

Uso de datos: Los datos recolectados se utilizarán como base para un diagnóstico inicial de cómo se encuentra funcionando actualmente el proceso en la institución con el fin de encontrar oportunidades de mejora y poder cumplir con el objetivo principal del proyecto denominado “REESTRUCTURACION DEL PROCESO DE INDUCCION AL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL INFANTIL DE LA CRUZ ROJA SECCIONAL CALDAS” los cuales quedaran registrados en un documento que será entregad de manera digital a la Universidad de Manizales como requisito de grado para la Especialización de Gerencia del Talento Humano

Confidencialidad: Se garantiza la confidencialidad de todos los datos personales proporcionados durante la entrevista. Los datos serán utilizados exclusivamente para los fines descritos y no se compartirán con terceros sin el consentimiento previo del entrevistado

Consentimiento: Yo \_\_\_\_\_, he leído y he comprendido la información proporcionada sobre el manejo de mis datos personales en el contexto de la entrevista, conozco mis derechos según la Ley de protección de datos (Ley 1581 de 2012) y otorgo mi

Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

consentimiento libre y voluntario para que mis datos personales sean recopilados, tratados y utilizados según lo descrito.



## ANEXO E. ENCUESTA

Nombre de la Institución: UNIVERSIDAS DE MANIZALES – HOSPITAL INFANTIL DE LA CRUZ ROJA

SECCIONAL CALDAS

Propósito de la Encuesta: Describir el proceso de Inducción establecido por el Hospital Infantil de la Cruz Roja Seccional Caldas

Descripción del Proyecto: Reestructurar el proceso de inducción al personal de Enfermería que ingresa a la institución y al momento de hacer rotación interna dentro de los servicios de Hospitalización

1. ¿Con que **género** se identifica?
2. **Edad** al momento de diligenciar la encuesta
3. **Antigüedad** en el cargo en años:
  - 3-10 años    10-20 años    mayor a 20 años
4. Participó en un proceso de **inducción** al momento de su ingreso a la organización?
  - Si \_    No \_
5. Cómo le pareció el contenido de la **inducción**?
  - Claro \_    Confuso \_
6. Como definiría el **tiempo** asignado para su proceso de inducción?
  - Suficiente    Insuficiente
7. ¿Cómo describiría su **experiencia** general con el proceso de inducción?
  - Excelente \_    Buena \_    Regular \_    Mala \_
8. ¿Sintió que el proceso de inducción le preparó adecuadamente para el desempeño del rol en la organización?
  - Si \_    No \_
9. ¿A su ingreso a la organización le dieron a conocer el perfil del cargo a desempeñar?

# Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

- Si \_ No \_

10. ¿Cree que el proceso de inducción que tuvo lo preparó adecuadamente para el cumplimiento de las funciones específicas dentro de tu área?

- Si \_ No \_

11. ¿Durante el proceso de inducción se le proporcionó suficiente información sobre la cultura organizacional, misión, visión y doctrina de Cruz Roja?

- Si No

12. Durante su inducción, ¿de qué personal sintió mayor acompañamiento, apoyo y aclaración de dudas generadas durante el proceso?

- Auxiliares de enfermería jefes enfermería Gestión humana

13. ¿El proceso de inducción cumplió con sus expectativas?

- Si No

14. ¿Qué aspectos del proceso de inducción mejorarías?

- Tiempo \_ Acompañamiento \_ Contenido \_ Organización Agenda \_

15. ¿Qué tema considera necesario profundizar o priorizar durante el tiempo de inducción?

- Perfil del cargo \_ Doctrina \_ Cultura \_ Protocolos \_ Medicamentos

16. ¿Se siente a gusto trabajando en la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas?

- Si \_ No \_

17. ¿Cuál es su principal motivación dentro de la Cruz Roja?

- Clima laboral \_ Estabilidad laboral \_ Actividades de bienestar \_  
Remuneración \_ Cuidado a los niños \_

**ANEXO F. CUADRO COMPARATIVO DE RESPUESTA A ENTREVISTAS**

|                                                               | <b>Líder Gestión Humana</b>                                                                                                                                                                                             | <b>Líder Sistemas integrados de Gestión</b>                                                  | <b>Líder de Calidad</b>                                                                                    | <b>Coord. Enfermería</b>                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Describir brevemente proceso de inducción de nuevos empleados | Se realiza a través de formato establecido, es general: Misión, visión historia, objetivos organizacionales y la específica asociada al perfil la debe realizar el jefe inmediato en el área específica (entrenamiento) | Desde Gestión Humana A través de agenda de inducción coordinan horarios con líderes de área  | Gestión Humana Organiza la agenda de cada persona con los líderes de área según el cargo a desempeñar      | En área administrativa reciben inducción organizada por agenda y luego se asignan unas horas en la Coordinación para para dar información acerca de ubicación y funciones específicas del cargo |
| Objetivos principales de la inducción                         | Conocimiento general de la organización, apropiación de la historia                                                                                                                                                     | Acercamiento a las generalidades del quehacer diario y a los lineamientos organizacionales   | Socializar procesos y procedimientos                                                                       | No hay objetivos claros como organización, cada líder hace énfasis en lo que considera necesario e importante                                                                                   |
| Componentes claves del programa de inducción actual           | Planeación, alineación de objetivos organizaciones con los objetivos específicos del cargo, claridad en las funciones y responsabilidades a cargo del trabajador                                                        | Direccionamiento estratégico, seguridad del paciente, prevención e infecciones y SST         | Conocimiento general de la organización y Socialización de funciones específicas del cargo                 | Recorrido por las áreas, cuadro de turnos, reporte de novedades                                                                                                                                 |
| Estructura del proceso de inducción                           | Proceso a cargo de gestión de calidad sobre inducción y capacitación, no sé si existe el procedimiento                                                                                                                  | Agendamiento con líderes, suministro de información (no estandarizada) y firma de asistencia | NO tiene duración específica, agendamiento según disponibilidad de líderes, no tiene orden definido, no se | SST, Prevención de infecciones, recorrido por áreas, instalación en servicios                                                                                                                   |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|                                                                                             |                                                                                                            |                                                                                                |                                                                                                |                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                             |                                                                                                            |                                                                                                | evalúa el proceso                                                                              |                                                                                              |
| Recursos proporcionados a los trabajadores                                                  | Material físico no                                                                                         | Presentación en Power point                                                                    | es charla magistral no se entregan recursos didácticos                                         | Se muestra la papelería institucional                                                        |
| Papel de líderes de área                                                                    | Fundamental, a partir de que un líder brinde una buena inducción depende el desempeño del trabajador       | Brindar educación de manera formal, no hay herramienta estructurada para ellos                 | Brindan información según disponibilidad de tiempo                                             | Desde la jefe del departamento educación y acompañamiento, resolver dudas                    |
| Evaluación efectividad del Proceso                                                          | No se evalúa                                                                                               | No existe proceso de evaluación                                                                | No se realizan evaluación, verificación ni seguimiento a efectividad del proceso               | No hay formatos de evaluación, esto es asumido por jefes inmediatos de maneja subjetiva      |
| Mecanismo de retroalimentación a los trabajadores                                           | No hay un mecanismo implementado, se basa en el seguimiento que haga el jefe directo por iniciativa propia | Un individual y de manera voluntaria                                                           | A través de eventos adversos asociados a no adherencia a protocolos institucionales            | A través de llamados de atención verbal o anecdotal                                          |
| proceso de inducción basado en experiencia previa del trabajador y su rol en la institución | No hay diferencia                                                                                          | Es una agenda única para todos los nuevos trabajadores, sin tener en cuenta experiencia previa | La agenda es igual para todos independiente de experiencia previa y cargo a cubrir             | No hay distinción de inducción, es igual para todos                                          |
| Seguimiento a Integración con la cultura organizacional                                     | No tenemos un plan estructurado frente al tema                                                             | No hay definidos mecanismos para este tema                                                     | No existen estrategias asociadas al tema                                                       | No hay nada que favorezca el aprendizaje ni la adaptación a la cultura organizacional        |
| Seguimiento a adaptación del nuevo personal                                                 | No se realiza                                                                                              | No hay seguimiento a proceso de inducción                                                      | No se hacen seguimiento y en caso de que algún jefe inmediato lo realice es de manera informal | Realizada por líderes de área con iniciativa, no está estandarizada y es de manera subjetiva |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|                                                                            |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                       | sin dejar registros                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                           |
| Retos que enfrenta el actual proceso de Inducción                          | Seguimiento al proceso de adaptación, compromiso de líderes, elaboración de documentos                                    | Ingreso de personal en cualquier fecha, inducciones repetitivas, falta de compromiso de líderes, desconocimiento de “Cruz Roja”, falta estandarización en temas, inducciones específicas por cargo, reinducción para todo el personal | Uso de herramientas tecnológicas, continuidad en los procesos, tiempos establecidos, evaluación del proceso, reinducción para todo el personal      | Empoderar cada líder de proceso, estandarizar herramientas de apoyo que sean de consulta, favorecer adaptación y hacer seguimiento                                                                                        |
| Mejoras recientes al proceso de inducción                                  | En 2022 SE elaboró agenda y se diferenció según tipo de contratación garantizando inducción a todos                       | No que recuerde                                                                                                                                                                                                                       | Actualización de agenda (2023)                                                                                                                      | No que le hayan informado                                                                                                                                                                                                 |
| Impacto del proceso de inducción en la retención y la satisfacción laboral | Es de bajo impacto, el nivel de estabilidad laboral es alto independiente de la inducción, se asocia más al clima laboral | Si el trabajador tuviera claridad de lineamientos organizacionales y su rol impactaría su desempeño, adaptación, efectividad y eficiencia                                                                                             | Sería de suma importancia que cada empleado conociera la dinámica organizacional, y conocer procesos del cargo para mejorar el clima organizacional | Una inducción estandarizada y enfocada en el rol del personal de enfermería favorecería la curva de aprendizaje, la adecuada prestación de servicios, eficiencia en los procesos, desarrollo de competencias individuales |
| Proceso de inducción según roles o cargos                                  | Si, cada cargo tiene una inducción particular dependiente del área en el cual                                             | Dependiendo del cargo a desempeñar en la agenda se les programan todas                                                                                                                                                                | Se realiza inducción específica a los especialistas por majo de plataforma                                                                          | Todo el personal que llega a la institución recibe la misma inducción administrativa                                                                                                                                      |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|  |                                                                                          |                                    |                                             |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------|--|
|  | vaya a desempeñar sus funciones, esta inducción es responsabilidad de cada líder de área | o solo algunas de las establecidas | Mypres, el resto de la inducción es general |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------|--|

## **ANEXO G. PROCEDIMIENTO DE PLAN DE INDUCCIÓN PARA AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL CALDAS**

### **OBJETIVO**

Generar un espacio que permita a los AUXILIARES DE ENFERMERIA de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas que desempeñen sus funciones en el Hospital Infantil – Rafael Henao Toro, obtener un mayor nivel de identificación y sentido de pertenencia con la institución, además de dar claridad en el perfil de cargo a desempeñar.

Por medio de la Inducción se espera Ilustrar al personal AUXILIAR DE ENFERMERIA en el conocimiento tanto en el contexto histórico, como en doctrina institucional, Riesgos Corporativos, Plan estratégico y rol personal que incluye las funciones a realizar. Por medio de este procedimiento se espera a través del conocimiento brindado tener una mayor apropiación a la cultura organizacional “Todos somos Cruz Roja”, alienación de objetivos personales con los institucionales y garantizar el éxito en la adherencia al perfil institucional.

### **ALCANCE**

El procedimiento aplica a todos los nuevos AUXILIARES DE ENFERMERIA que inicien una relación contractual con la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas; este inicia con la planeación de las actividades de Inducción y finaliza con el seguimiento de la ejecución del Programa de Inducción.

### **RESPONSABLE**

Líder de Gestión Humana.

Coordinador (a) departamento de Enfermería

Líderes de Enfermería

### **DEFINICIONES**

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

Inducción: La inducción es el proceso mediante el cual la institución se encarga de familiarizar a los nuevos colaboradores con los procesos que se llevan a cabo en la misma (plataforma estratégica, quienes somos, conocimiento general de las áreas, normatividad general).

Procurando así que quienes llegan a la empresa tengan una integración armoniosa y un inicio más productivo en sus labores.

Plataforma Q10: Software académico integral en la nube diseñado y actualmente contratado por la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas para optimizar la gestión académica, administrativa y de educación virtual para el personal de la organización.

- **CONTENIDO:**

| <b>Nº</b> | <b>Actividad</b>                                                                                                         | <b>Descripción</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Responsable</b>                       | <b>Documentos Y Registros</b>                                                                                 |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | Identificar el tiempo que es necesario invertir en el proceso de inducción específica al personal auxiliar de enfermería | Realizar revisión de contenidos y temáticas para establecer el tiempo necesario que se deberá invertir para desarrollar completamente el proceso de inducción específica al nuevo personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional.                                                                                                                                                                                                                                               | Líder Gestión Humana + Coord. Enfermería | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas |
| 2         | Identificar y definir los recursos necesarios para el Plan de Inducción                                                  | El proceso de inducción específica constará de varias etapas (recorrido, cuadros de turnos, generalidades en enfermería, manejo de historia clínica, procedimientos, medicamentos), principalmente se hará uso de la plataforma Q10, por medio de la cual el auxiliar de enfermería podrá acceder a material digital correspondiente a los temas propuestos (Guías, procedimientos); esté le brindará la oportunidad de conocer los estándares y acceder a la información de forma rápida y oportuna. | Líder Gestión Humana + Coord. Enfermería | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas |



## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|   |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                            |                                            |                                                                                                               |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Planeación del contenido que se encontrará en la plataforma Q10 para el proceso de inducción | Tras identificar las temáticas necesarias y el tiempo que se invertirá en cada una de ellas se procede a planear y describir el contenido que se pondrá en la plataforma Q10 para los módulos que deberán desarrollar los nuevos auxiliares de enfermería. | Líder Gestión Humana + Coord. Enfermería   | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas |
| 4 | Asignación de elaboración de contenido                                                       | Designar con base en conocimientos y formación (especialización y/o experiencia) a los líderes de área de enfermería para preparar y elaborar módulos específicos para el Plan de inducción                                                                | Coord. de Enfermería + Jefes de Enfermería | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas |
| 5 | Establecer cronograma de actividades                                                         | Definir el número de horas /turnos asignados para el proceso de inducción específico (Práctico-asistencial) por área según complejidad del servicio donde vaya a ser ubicado el personal de enfermería                                                     | Líder Gestión Humana + Coord. Enfermería   | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas |
| 6 | Presentación de la propuesta del Plan de Inducción                                           | Se presentará en Comité Directivo la propuesta de Reestructuración del Plan de Inducción para auxiliares de enfermería                                                                                                                                     | Líder Gestión Humana                       | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombian a Seccional       |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|   |                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                    |
|---|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                | Caldas                                                                                                                                                                                                             |
| 7 | Estructuración del documento                      | Se hará la validación del documento bajo lineamientos del Sistema de Gestión de Calidad para codificación y cargue en el sistema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Coord.<br>Sistema<br>Gestión de<br>Calidad                                     | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas                                                                                                      |
| 8 | Socialización y estandarización del procedimiento | Presentación ante Líderes de enfermería del procedimiento denominado Plan de Inducción para auxiliares de Enfermería; capacitarlos en cuanto a la importancia del tiempo, contenido y acompañamiento definidos y establecidos para el buen desarrollo del proceso de inducción. Lograr involucrar a los líderes de enfermería en la socialización de los nuevos trabajadores.                                                                                                                                                                                                            | Líder Gestión Humana                                                           | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas                                                                                                      |
| 9 | Realizar inducción al personal nuevo              | Una vez es seleccionado y contratado el personal de acuerdo a los procedimientos de selección, contratación y tramites contractuales, pasa a la etapa de inducción General, donde el personal del área de Gestión Humana hará entrega de formato de Agenda de Inducción programada de acuerdo a las necesidades del cargo, una vez la persona reciba conceptos generales de los procesos/áreas se direccionará a la Coordinación de enfermería para continuar con la inducción específica por nivel operacional (en este caso auxiliares de enfermería) según procedimiento establecido. | Área de Gestión humana<br>+ Coord.<br>Enfermería +<br>Líderes de<br>Enfermería | GTH-PD-1<br>Selección de personal<br><br>GTH-PD-2<br>Contratación y tramites contractuales<br><br>GTH-FO-5<br>Formato Agenda de inducción<br><br>Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería |

## Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

|    |                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                               |                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Evaluación de la Inducción                                                    | La evaluación de la eficacia de la Inducción estará a cargo de área de Gestión Humana (Revisar formato de firmas en agenda) y registros en plataforma Q10; además de un espacio para entrevista con el auxiliar de enfermería, esta se realizará únicamente cuando el proceso se dé por concluido y la persona ya esté integrada en el lugar en el que desempeñará sus funciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Líder Gestión Humana + Auxiliar de Enfermería | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas |
| 11 | Realizar informe de ejecución del Programa de Inducción y generar indicadores | La líder de Gestión Humana deberá realizar un Informe de implementación del Plan de Reinducción, y trimestralmente presentará un informe general sobre la ejecución del mismo en el cual deberá relacionar: Cumplimiento del cronograma, asistencia, evaluación y resultados de la inducción con el análisis de los indicadores definidos para el procedimiento; entre los indicadores a medir se recomiendan tener en cuenta además: Retención de los empleados, satisfacción de los empleados, tiempo de adaptación al cargo, eficiencia del proceso de inducción a través de medición de tiempo establecido y tiempo real invertido; además de realizar y presentar encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento sobre contenidos claves del plan de inducción, y de vital importancia realizar retroalimentación con líderes de área sobre la preparación de los nuevos empleados tras el proceso de inducción. | Directora de Gestión Humana                   | Plan de Inducción específico para personal auxiliar de enfermería de la Cruz Roja Colombiana Seccional Caldas |
| 12 | Realizar seguimiento a la ejecución del Programa de Inducción                 | El Área de Gestión Humana realiza el seguimiento a la ejecución del Plan de Inducción, es decir evalúa las estrategias metodológicas, la cobertura, el impacto de las Inducciones y si se dio cumplimiento a los indicadores de logro propuestos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Área de Gestión Humana                        | Realizar seguimiento a la ejecución del Programa de Inducción                                                 |

Proceso de Inducción Al Personal Auxiliar de enfermería

**ANEXO H. TODOS SOMOS HOSPITAL INFANTIL “RAFAEL HENAO TORO” DE LA CRUZ ROJA  
COLOMBIANA SECCIONAL CALDAS**

