

Diseño del plan de inducción y entrenamiento del personal de la entidad hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. del municipio de Armero Guayabal (Tolima) para el año 2021

Herbert Andrés Ávila Álvarez

Yeny Bravo Grijalba

Marly Carvajal Murcia

Jeimy Lorena Salcedo Pinto

Universidad nacional abierta y a distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2021

Diseño del plan de inducción y entrenamiento del personal de la entidad hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. del municipio de Armero Guayabal (Tolima) para el año 2021

Herbert Andrés Ávila Álvarez

Yeny Bravo Grijalba

Marly Carvajal Murcia

Jeimy Lorena Salcedo Pinto

Trabajo para optar al título de diplomado de profundización en gerencia del talento humano

Directora

Mg. Gloria Nancy Duitama Castro

Universidad nacional abierta y a distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- ECACEN

Programa de administración de empresas

2021

Aceptación

Gloria Nancy Duitama Castro

Director trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Detrás de cada logro existen una serie de sacrificios que solo conocen los que se esfuerzan día a día por alcanzar sus sueños, cada meta trae un plan y un plan requiere entusiasmo y dedicación, es por esto que al alcanzar este logro solo tenemos en nuestras mentes y corazones a las personas y momentos que hicieron posible este sueño hecho realidad.

Esta meta concluida es dedicada a nuestras familias, a los señores tutores que a lo largo del proceso brindaron acompañamiento y supervisión, a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia que desde el primer día abrió sus puertas para la adquisición de conocimiento profesional.

Queremos que este nuevo escalón en nuestras vidas profesionales sirva de inspiración para las nuevas generaciones, con esto ser fiel reflejo de que existe la premisa que nunca es tarde para alcanzar los sueños y las metas propuestas.

Agradecimientos

El apoyo de las personas que intervienen en un proceso de formación académica es algo fundamental para que este culmine con éxito, es por esto que queremos agradecer enérgicamente a los señores docentes que a lo largo de este proceso nos acompañaron y orientaron en el aprendizaje y adquisición de nuevos conocimientos profesionales; de igual forma, a nuestra universidad la cual nos abre las puertas del conocimiento y nos ayuda a estructurar nuestro proyecto de vida.

Para finalizar queremos agradecer al personal del Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. el cual siempre tuvo la mejor disposición para desarrollar correctamente este trabajo de investigación.

Resumen

Este trabajo se encamina a realizar un plan que permita a la entidad “Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.” la realización de la inducción y entrenamiento con el fin dar a conocer las metodologías y funciones que realizan en el área a desempeñar estableciendo si los conocimientos, habilidades y actitudes de la persona son los más indicados para cada una de sus actividades a desarrollar, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior se realiza la propuesta y diseño de un plan de inducción y entrenamiento para el personal de la entidad, con esto se buscó brindar una herramienta de gestión de recursos humanos efectiva en el mejoramiento de esta problemática identificada, de igual forma, es de suma importancia resaltar que para la formulación de este plan se realizó un diagnóstico de la actualidad que vive este proceso en dicha entidad.

De igual forma se lleva a cabo la propuesta de implementar un medio de evaluación que permita verificar los conocimientos adquiridos en el plan de inducción y entrenamiento, y la implementación de este medio de evaluación de manera cronológica en el proceso de administración y gerencia del talento humano del hospital.

Palabras clave: entrenamiento, desempeño, habilidades, conocimientos y perfil.

Abstract

This work is aimed at carrying out a plan that allows the entity "Hospital Nelson Restrepo Martinez E.S.E." conducting induction and training in order to publicize the methodologies and functions they perform in the area to be performed, establishing whether the knowledge, skills and attitudes of the person are the most suitable for each of their activities to be developed, contributing to the fulfillment of the entity's objectives.

Taking into account the above, the proposal and design of an induction and training plan for the entity's personnel is carried out, with this we seek to provide an effective human resource management tool in the improvement of this identified problem, in the same way, it is very important to highlight that for the formulation of this plan, a diagnosis was made of the current situation that this process is experiencing in said entity.

In the same way, the proposal is carried out to implement a means of evaluation that allows verifying the knowledge acquired in the induction and training plan, and the implementation of this means of evaluation in a chronological way in the process of administration and management of human talent of the hospital.

Keywords: training, performance, skills, knowledge and profile.

Tabla de contenido

	pág.
Introducción	13
Planteamiento del problema	15
Objetivos	19
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Antecedentes	20
Marco teórico	22
Metodología de la investigación	30
Enfoque de la investigación	30
Población	30
Tamaño de la muestra	30
Tipo de muestreo	31
Técnicas de recolección de datos	31
Herramientas para el procesamiento de datos	32
Resultados	33
Diagnóstico de inducción y entrenamiento	33
Encuesta a trabajadores de la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.	33
Entrevista dirigida al jefe del área asistencial y jefe del área administrativa.	41

Entrevista dirigida al jefe del área asistencial	43
Plan de inducción y entrenamiento que se aplicará al personal que inicia vinculación laboral en el Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.	45
Efectividad del plan de inducción y entrenamiento mediante prueba de conocimientos adquiridos al finalizar el mismo	48
Conclusiones	50
Recomendaciones	51
Referencias bibliográficas	52
Anexos	55

Lista de tablas

	pág.
Tabla 1. Matriz de actividades de inducción	45
Tabla 2. Matriz de entrenamiento	47
Tabla 3. Evaluación de conocimientos adquiridos	48

Lista de figuras

	pág.
Figura 1. Funciones y Responsabilidades.....	33
Figura 2. Plan estratégico.....	34
Figura 3. Capacitaciones.....	35
Figura 4. Estudio de perfil, capacidades y habilidades.....	36
Figura 5. Recibió inducción.....	37
Figura 6. Sabe de la existencia del manual de funciones.....	38
Figura 7. Vinculación.....	39
Figura 8. Aplicar la inducción y entrenamiento.....	40

Lista de anexos

	pág.
Anexo 1. Modelo de Encuesta	55
Anexo 2. Modelo de Entrevista	57

Introducción

La inducción y el entrenamiento de personal es un proceso de gran importancia a la hora de realizar una adecuada gestión del talento humano de una empresa u organización, ya que con esto se busca aumentar el rendimiento de los trabajadores, disminuir las dudas de los nuevos clientes internos y facilitar el aprendizaje de las funciones a desempeñar. Para lo anterior se requiere de diferentes entornos académicos y de instrucción. Al saber realmente la importancia de este proceso se hace necesario llevar su desarrollo en un enfoque argumentativo y de mejoramiento continuo.

La finalidad de este trabajo de investigación fue formular un plan de inducción y entrenamiento al personal que inicia vinculación laboral con el Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E del municipio de Armero Guayabal (Tolima). Para llevar a cabo esta formulación se requiere generar un diagnóstico detallado del proceso que actualmente está realizando esta entidad con el personal que apenas empieza a laborar en las diferentes áreas de la misma.

Al implementar este plan de inducción y entrenamiento se reduce de manera considerable las falencias y errores presentados por el personal que inicia las labores administrativas en esta entidad, estos errores se presentan por lo general por falta de conocimiento en el cargo a desempeñar y las funciones específicas que se cumplen en el hospital.

Este plan de inducción y entrenamiento está enfocado en generar una solución efectiva y tangible a la inexistencia de este proceso en el hospital; Al tener en cuenta lo importante que es este paso inicial en un proceso de vinculación laboral se puede garantizar que los resultados y el desempeño del personal nuevo en el hospital mejore de manera considerable, esto proyectando a la entidad a un crecimiento exponencial en la consecución de sus objetivos misionales.

La metodología de investigación utilizada fue descriptiva, la cual de manera técnica permite realizar una descripción del proceso actual que realiza esta entidad al momento de recibir a sus nuevos trabajadores en el ámbito administrativo. Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó un diagnóstico que a través de métodos de recolección de información (Encuestas) para definir la realidad actual del hospital en el ámbito de inducción y entrenamiento.

Si bien este proceso es de suma importancia para la entidad, se debe realizar de manera técnica y estandarizada para garantizar que este plan de inducción y entrenamiento cumpla con lo que realmente se requiere. De esta manera el Hospital podrá mejorar sus índices de profesionalismo y calidad en el servicio gratuitamente brinda a la comunidad del municipio de Armero Guayabal en el departamento del Tolima.

Planteamiento del problema

La inducción y entrenamiento de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias operacionales y a mejorar los estándares de calidad de las mismas algunos de los puntos que se tienen en cuenta en la inducción y el entrenamiento son la conducta, la solución de conflictos, la efectividad, los objetivos, el desarrollo personal, el trabajo en equipo y las habilidades y tácticas (Ramirez, 2004).

Para un hospital donde se le prestan los servicios médicos a una comunidad se suele llevar a cabo la contratación e ingreso de personas con frecuencia en las diferentes áreas de la entidad, Es por esto que debe existir un proceso de inducción y entrenamiento dirigido a este personal neófito con el fin de evitar errores en los procedimientos. Lo anterior es de suma importancia teniendo en cuenta que está expuesta en todo momento la vida de las personas que acceden a los servicios de salud que esta entidad oferta.

En Colombia la mayoría de empresas prestadoras de servicio de salud no le dan la verdadera importancia a la inducción y entrenamiento del recurso humano, esto teniendo en cuenta que requiere inversión y presupuesto; por lo contrario, un gran número de estas le brindan mayor importancia al margen neto de ganancia y rentabilidad que puedan obtener de la entidad. Sin embargo, este no puede ser un tema que sea tomado a la ligera por parte de la administración y gerencia.

La Entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S. E. en este momento se encuentra en un período de emergencia, el cual exige que su personal sea mucho más competitivo en cada una de sus actividades. Esta entidad es de nivel 1 y en su planta de personal cuenta con funcionarios capacitados y no capacitados para ejercer en algunas áreas, contratando personal sin experiencia

el cual recibe una inducción superficial y poco técnica de las funciones a desempeñar, sin embargo, no se lleva a cabo la evaluación de desempeño posterior a esta pequeña inducción.

Teniendo en cuenta lo anterior, se logra evidenciar falencias y errores al momento de realizar las funciones designadas a sus cargos, de igual forma se han presentado deficiencias en algunos procesos de gestión del hospital, por esto es de suma importancia brindar un plan de inducción y entrenamiento técnicamente planteado para mejorar en gran medida estas falencias presentadas en la entidad.

Cuando no existe un protocolo establecido para brindar una adecuada inducción y entrenamiento laboral puede generar como resultado que no se tenga un rendimiento óptimo en las funciones de los trabajadores y se cometan errores administrativos, estos se verán reflejados en los diferentes procesos y por ende en los resultados de la organización. De esta razón nace la necesidad de dar una adecuada inducción y entrenamiento, para de esta manera pasar a fortalecer el rendimiento en las funciones y cargos desempeñados; lo anterior se logra mediante la formulación de un plan de inducción y entrenamiento estable y técnico que permita mejorar y desarrollar las habilidades de talento humano de la entidad.

Pregunta problema

¿Cómo incide la inducción y el entrenamiento en el desarrollo efectivo de los procesos administrativos y operacionales de la Entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. del municipio de Armero (Tolima) durante el año 2021?

Justificación de la Investigación

Según Werther y Keith (2000), en su libro Administración de Personal y Recursos Humanos: La inducción y el entrenamiento se constituye en un proceso de integración a la organización orientando a las normas, políticas y características de la organización, mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base en políticas y procedimientos definidos y más concretos. La inducción y el entrenamiento es un procedimiento de enseñanza y supervisión destinado a que el empleado desempeñe eficaz y eficientemente su cargo, de esta manera logrando operaciones y resultados óptimos para la entidad.

Se observa que muchos de los trabajadores que ingresan a la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez, E.S.E. no tienen el suficiente conocimiento de las funciones que se deben realizar en cada área específica, debido a esto se presenta bajo rendimiento y errores en los procedimientos administrativos implementados en las diferentes áreas operativas de la entidad.

Uno de los procesos importantes para el área de talento humano es la inducción y el entrenamiento de los colaboradores. Esta es una práctica clave porque ayuda a definir las actitudes, fortalezas y conocimientos de los nuevos colaboradores en el equipo de trabajo y en forma individual; Con ella se pueden identificar factores favorables, áreas de oportunidad o posibles focos rojos que podrían convertirse en problemas para la entidad.

De acuerdo a lo anterior, el área de talento humano, aplicara la inducción y entrenamiento al personal que ingresa nuevo a las áreas administrativas de la entidad, garantizando que los nuevos colaboradores tengan conocimientos previos de las funciones y protocolos de la entidad, para así ofrecer un mejor servicio en todas las áreas administrativas con una mejor calidad y atención al cliente.

De esta manera se busca que la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. cumpla su misión institucional, prestando un servicio de calidad, conforme a los protocolos y las necesidades de los usuarios, evitando demoras en los servicios, cumpliendo objetivos y metas.

Se realizó un análisis de los recursos y programas que maneja la entidad, para que el nuevo empleado tenga los conocimientos previos sobre el uso adecuado de estos, de esta manera evitando errores y retrocesos en el normal desarrollo de las actividades laborales.

Objetivos

Objetivo general

Proponer un plan de inducción y entrenamiento de personal de la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. con el fin de facilitar la adaptación del personal a su nuevo entorno de trabajo.

Objetivos específicos

Realizar el diagnóstico de inducción y entrenamiento, lo anterior mediante un método de recolección de información (entrevistas y encuestas) para conocer la situación actual del proceso manejado por el Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Formular el plan de inducción y entrenamiento que se aplicará al personal que inicia vinculación laboral en el Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Evaluar la efectividad del plan de inducción y entrenamiento mediante prueba de conocimientos adquiridos al finalizar el mismo.

Antecedentes

La inducción y el entrenamiento son procesos fundamentales que permiten una mejor socialización y adaptación de los nuevos empleados a las organizaciones, es por esta razón que a continuación se presentan diferentes investigaciones referentes al problema de investigación, (la inducción y entrenamiento de personal), especialmente con los profesionales que ingresan a laborar a las entidades prestadoras de servicios de salud.

“En un estudio de las Empresas Sociales del Estado (ESE) asociadas a la Cooperativa de Hospitales de Antioquia (COHAN), encontraron bajos resultados en las áreas de desarrollo, inducción, entrenamiento, capacitación, redistribución y administración de salarios, y bajo nivel en la medición de necesidades, expectativas y satisfacción con su trabajo del equipo humano de las instituciones evaluadas.” (Posada, 2012)

Según el trabajo de investigación “Proceso de inducción del profesional de enfermería en la unidad de terapia intensiva de la clínica CEMES en el tercer trimestre – 2019”, 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 (Quina, 2020)

En una investigación denominada “Programa de Inducción para profesionales de Enfermería en el área de cirugía de la Fundación Cardio Infantil”, los resultados mostraron que los profesionales de enfermería, consideran que es necesario un programa de inducción específico para el área de Salas de Cirugía, además ven adecuado el acompañamiento durante el proceso de inducción (Estupiñan, 2015).

Según la investigación que realizó un programa de inducción para el personal del departamento de ginecología y obstetricia del Hospital Roosevelt de Guatemala, se concluyó que la falta de información sobre aspectos y condiciones básicas del lugar de trabajo hace que la integración del empleado al hospital, al departamento y a sus nuevas labores sea difícil. Se recomienda implementar el programa de inducción formal y sistemática, para brindar a los empleados nuevos, los aspectos generales del hospital y del departamento en particular. (Gonzalez, 2010).

Según el artículo “Diagnóstico sobre los procesos de inducción al personal de Enfermería en un hospital de Costa Rica”, el personal de enfermería ve la necesidad de fortalecer los procesos de inducción, tanto para el personal nuevo como antiguo con el fin de integrarse a un mejor ambiente laboral, ya que hay poca experiencia en el manejo de equipos tecnológicos, lo cual mejoraría la atención de los usuarios, y brindaría atención de mayor calidad. (Aguilar Montoya, Carolina, & Cubero Alpizar, Consuelo. 2018).

Marco teórico

La inducción y entrenamiento se brinda a los nuevos colaboradores con el fin de que tengan conocimientos previos de las funciones a realizar en el cargo asignado, de esta manera se fortalecen sus conocimientos y aptitudes siendo más productivos para lograr el éxito.

Para Chiavenato (1999), el entrenamiento es: “un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de las tareas y del ambiente y desarrollo de habilidades”.

Es importante mencionar que la inducción y entrenamiento hoy día toma cada vez más fuerza, constituyéndose como un proceso indispensable para todas las organizaciones y sus trabajadores, este se realiza a través de programas, estrategias, instrumentos, herramientas, etc. logrando brindar al colaborador conocimientos y herramientas para un mejor desempeño y productividad.

Según el programa de inducción y reinducción de la E.S.E Hospital Universitario Hernando Moncaleano de Neiva, la finalidad de la Inducción es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la organización para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

A través de una adecuada inducción y entrenamiento las organizaciones logran óptimos resultados y un fortalecimiento progresivo de su fuerza laboral. Por eso, se deben desarrollar procesos adecuados para la inducción y entrenamiento en la empresa de modo integral. Se deben generar políticas y herramientas necesarias que permitan a los nuevos colaboradores

desempeñarse adecuadamente en el área asignada, es por esto que toma una real importancia la adquisición de conocimientos para evitar errores que causen demoras y retrocesos en las actividades de la organización.

Según Yoder (2004), el entrenamiento es un medio para desarrollar la fuerza laboral en los cargos ocupados, también se lo puede definir como un medio para lograr un desempeño apropiado al cargo y una nivelación adecuada, obtenida a través de la educación general.

Así mismo, según la Administradora de Riesgos Profesionales Suramericana (Ramírez, 2004) el entrenamiento es un método probado, sistemático y práctico para orientar a una persona sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia desde la primera vez. Su propósito es brindar toda la información necesaria para que la persona pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad, productividad, control de costos y seguridad, desde el momento mismo en que inicie sus labores.

La finalidad del entrenamiento es entregar al nuevo empleado la información relacionada con su cargo que le permita desarrollar funciones propias de su cargo de la forma eficazmente esperada, y desarrollar funciones de su departamento o unidad, ya que el trabajo en equipo es importante en las empresas, especialmente en un hospital, y desde en ese trabajo en equipo se deben realizar funciones estrictas que la persona debe entender y realizar de forma correcta.

En la actualidad algunas organizaciones realizan grandes esfuerzos por aplicar excelentes métodos de inducción y entrenamiento a los nuevos colaboradores, esto lo realizan teniendo en cuenta las necesidades de la organización, de esta manera se garantiza fundamentalmente la productividad y efectividad en el trabajo.

En muchas ocasiones se considera que basta con haber seguido un riguroso proceso de reclutamiento y selección de personal para garantizar que un individuo desempeñe las

actividades que se le asignen de la mejor manera. Sin embargo, cuando una persona no cuenta con la información necesaria para saber qué es lo que se espera de ella y cuáles son los valores de la empresa, difícilmente se puede integrar al trabajo y convertirse en un buen elemento (Horizonte, 2020, párr. 2).

De esta manera, la inducción y entrenamiento a través de diferentes procesos se encaminan a brindar conocimientos y análisis de las tecnologías aplicadas dentro de la organización, disminuyendo factores de riesgo que comprometan a la organización al cumplimiento de sus objetivos y productividad en cada área de trabajo.

Como lo menciona Mondy, (2010: 211) en su libro, que el programa de inducción le permite a las compañías y organizaciones iniciar bien una relación laboral con sus colaboradores, una buena inducción reduce mucho la rotación de los empleados y como propósito se tienen la situación del empleo, las políticas y reglas de la compañía, las remuneraciones, la cultura corporativa, el trabajo en equipo, el desarrollo del empleado y la socialización. También señala que, aunque la inducción es responsabilidad de los capacitadores, los compañeros son excelentes agentes de información.

La inducción es de gran importancia en todas las áreas de una organización por relevante o irrelevante que parezca, ya que este proceso ayuda a que el nuevo colaborador conozca los procesos, las políticas, reglas y objetivos a cumplir, además se adapte y conozca sus funciones y las de sus compañeros, para así evitar inseguridad y desorientación al momento de desempeñar sus tareas asignadas.

La inducción y entrenamiento también se puede realizar para el uso de la informática y la virtualidad. Esta se puede desarrollar según el tipo de perfil del nuevo funcionario siempre y cuando en sus funciones requiera el uso de los sistemas informáticos internos; la finalidad de la

inducción consiste en proporcionar un entrenamiento práctico en el manejo de los software internos, la creación de usuarios y contraseñas de accesos a los mismos, el correo institucional (Outlook) y demás requeridos por el nuevo funcionario para poder realizar correctamente sus funciones, así lo establece Hospital Universitario de Neiva.

Después de una inducción y del entrenamiento, se entenderá que los nuevos empleados y colaboradores serán capaces de cumplir con las expectativas del empleador y las expectativas trazadas para la institución o empresa. Para esto se realizan evaluaciones a los seleccionados, y con esto identificar cuales fueron esos puntos que no quedaron claros con la inducción.

Marco legal

Durante el desarrollo de la investigación se deben tener en cuenta aspectos de vital interés en el ámbito normativo, lo anterior para poder catalogar y direccionar nuestra investigación en el marco legal vigente, esto es necesario como soporte y sustento fundamental en el entorno investigativo. Teniendo en cuenta la siguiente normatividad tiene relación directa con el tema de investigación y brinda sustento jurídico al mismo.

Artículo 53 Constitución Política de 1991. Fija en el congreso la obligación de expedir el estatuto de trabajo, que debe contener la capacitación y el adiestramiento como principios mínimos fundamentales.

Código Disciplinario Único. Artículo 33 y 34 numerales 3 y 4 0 respectivamente, establecen dentro de los derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Decreto 1567 de 1998 Artículo 1, el campo de aplicación del sistema nacional de capacitación (que incluye la inducción y la reinducción) son “los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998”. Dicha Ley fue derogada por la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, la cual establece que “hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: a) Empleos públicos de carrera; b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) Empleos de período fijo; d) Empleos temporales” (Artículo 1 de la Ley 909 de 2004).

Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998, establece que los programas de inducción y reinducción son procesos de formación y capacitación, y por tal motivo hacen parte del Plan

Institucional de Capacitación - PIC -. En este sentido, su formulación debe responder al diagnóstico de las necesidades de la entidad, que incluye tanto las problemáticas que se presenten, como las perspectivas de cambio y orientaciones para la adaptación de la entidad a su entorno (análisis de contexto estratégico y gestión de riesgos), elementos que constituyen la base para la toma de decisiones de la entidad tanto para la gestión del talento humano como frente a su planeación institucional.

Decreto 1295 del 2004. Artículo 62. “obligatoriedad de los empleadores. Informar a los trabajadores propios o contratados, sobre los riesgos a que se exponen durante el desarrollo de sus labores”. Artículo 22. Obligaciones de los trabajadores. Son deberes de los trabajadores: d. cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.

Decreto 1227 de 2005. Artículo 35. El Decreto. Nacional 1227 de 2005. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

Decreto 2609 del 2012. Decreto Nacional 2609 de 2012 (disposiciones en materia de Gestión Documental para todas las Entidades del Estado). El Artículo 14. Plan de Capacitación establece que “las entidades públicas y las privadas que cumplan funciones públicas, deberán incluir en sus planes anuales de capacitación los recursos necesarios para capacitar en el alcance y desarrollo del PGD, a los funcionarios de los diferentes niveles de la entidad”. En el anexo de este Decreto el numeral 4. “programas específicos” establece en el numeral g) el Plan Institucional de Capacitación.

Decreto 1443 de 2014. Artículo 11 parágrafo 2: del Decreto Nacional 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se especifica que “El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales” (resaltado fuera de texto) (Presidencia de la República de Colombia, 2014). Lo anterior implica que para este tema la totalidad de los colaboradores de la entidad son la población objetivo en materia de inducción.

Decreto 894 del 2017. Artículo 1 modificar el literal g) del artículo 6 del decreto ley 1567 de 1998 el cual quedara así: g) profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad”.

Ley 190 de 1995. Artículo 64: Ley 190 de 1995 “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial.

Resolución 2646 de 2008 Artículo 13. Numeral 5 “Facilitar los procesos de inducción reinducción, capacitación, entrenamiento que faciliten el conocimiento y motivación de los trabajadores sobre los factores que afecten su salud y bienestar”.

Resolución No. 00002003 de 2014. La normatividad relacionada con el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud establece como uno de los requisitos mínimos de habilitación para todos los servicios que “los prestadores demostrarán haber desarrollado acciones de formación continua del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados” (Numeral 2.3.2.1. de la Resolución No. 00002003 de 2014 del Ministerio de Salud y Protección Social)⁷, acciones que incluyen la inducción y reinducción.

Resolución 390 de 2017 Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación. Expresa el Artículo 1°. Objeto. Actualizar los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales se encuentran en el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público” del 24 de abril de 2017, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Metodología de la investigación

Enfoque de la investigación

Dado que la finalidad principal es comprobar la hipótesis o dar respuesta a la pregunta problema previamente establecido, así como los objetivos trazados, el presente documento se desarrolló bajo la metodología de un enfoque de investigación mixta, donde se integra la investigación cualitativa y cuantitativa, cuyos datos se obtuvieron mediante una encuesta a una muestra de 20 empleados de la entidad y una entrevista a dos personas encargadas de la administración del hospital.

Población

La población de estudio está conformada por 61 empleados que hacen parte del personal que labora en la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. ubicado en el municipio de Armero Guayabal (Tolima), así mismo se tuvieron en cuenta los argumentos presentados por el jefe del área administrativa y el jefe del área asistencial. Esto con el fin de realizar un diagnóstico del plan de inducción y entrenamiento que se lleva a cabo en la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Tamaño de la muestra

Fue de veinte empleados elegidos al azar, pertenecientes a personal auxiliar administrativo, operarios de mantenimiento, auxiliares en salud, auxiliares de servicios generales, personal de la salud (personal de enfermería, auxiliares de odontología, auxiliares de laboratorio, regentes de farmacia, auxiliares de farmacia, etc.), Coordinadores de departamentos

(Administración, Contabilidad, Financiero, Calidad, Sistemas, Médico, Enfermería, Medicamentos, Salud Ocupacional) a los cuales se les aplicará la técnica de recolección de información, encuesta, y a dos empleados encargados de la administración de la entidad se les hará una entrevista abierta.

Tipo de muestreo

Probabilístico, enfatizando en el muestreo aleatorio simple, pues se tomó una parte de la población para aplicar los métodos de recolección de información por medio de entrevistas y encuestas.

Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta, que se realizó a 20 empleados, la cual consta de 8 preguntas haciendo uso de Google Forms y una entrevista, que consta de 7 preguntas abiertas que se realizó a dos jefes de área; con el fin de verificar si los empleados de la entidad conocen las funciones para las que fueron contratados y de esta manera diseñar un plan de inducción y entrenamiento para el personal nuevo que ingresa a laborar al Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Las técnicas de recolección de datos utilizadas (encuesta y la entrevista), se orientaron a medir la variable inducción y entrenamiento de personal.

Materiales: elementos de trabajo, Computadores, textos guías, internet, elementos de papelería, Para la entrevista, se tendrá una oficina exclusiva para tal fin, hojas de entrevista, bolígrafo, computador, hoja de cálculo.

Herramientas para el procesamiento de datos

Para llevar a cabo la tabulación de los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta se utilizó Google Forms. Se realizó el análisis cualitativo a la información suministrada en las entrevistas.

Resultados

Diagnóstico de inducción y entrenamiento

Se realizó mediante un método de recolección de información (entrevistas y encuestas) para conocer la situación actual del proceso manejado por el Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

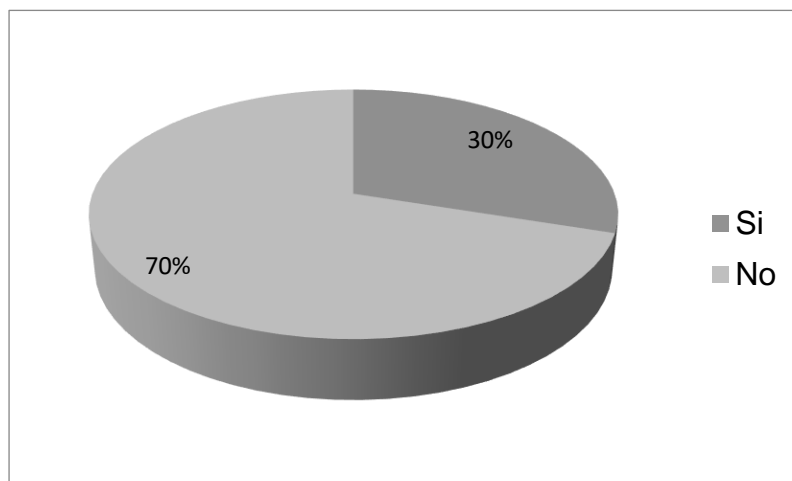
Encuesta a trabajadores de la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Esta encuesta se realizó con el fin de determinar el estado actual de la inducción y entrenamiento aplicado a los trabajadores de la empresa Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

1. Ud. conoce sus funciones y responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupa en la entidad?

Figura 1.

Funciones y Responsabilidades

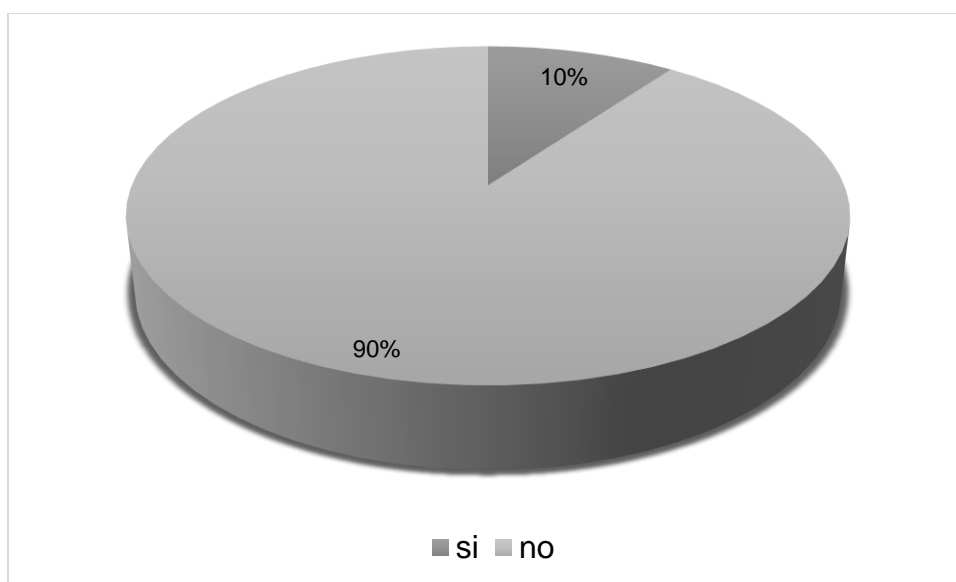


En la primera pregunta se encontró que, de los 20 empleados, 6 de ellos en un porcentaje del 30% respondieron que, si conocen sus funciones y responsabilidades, mientras que el 14 de ellos, representados en un 70% afirmaron no conocerlos. Este resultado muestra que los empleados están desempeñando sus labores sin tener los conocimientos previos y adecuados para desempeñar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades, esto puede ocasionar un mal servicio y bajo rendimiento en las tareas asignadas.

2. ¿Tiene conocimiento de los objetivos, misión, visión y principios de la entidad?

Figura 2.

Plan estratégico



De los 20 encuestados se encontró que 18 de ellos en un porcentaje de 90% indicaron que no tienen conocimiento claro del plan estratégico de la entidad y 2 de ellos representados en un 10% respondieron que sí. Esta pregunta es muy clara y el resultado demuestra que la entidad no

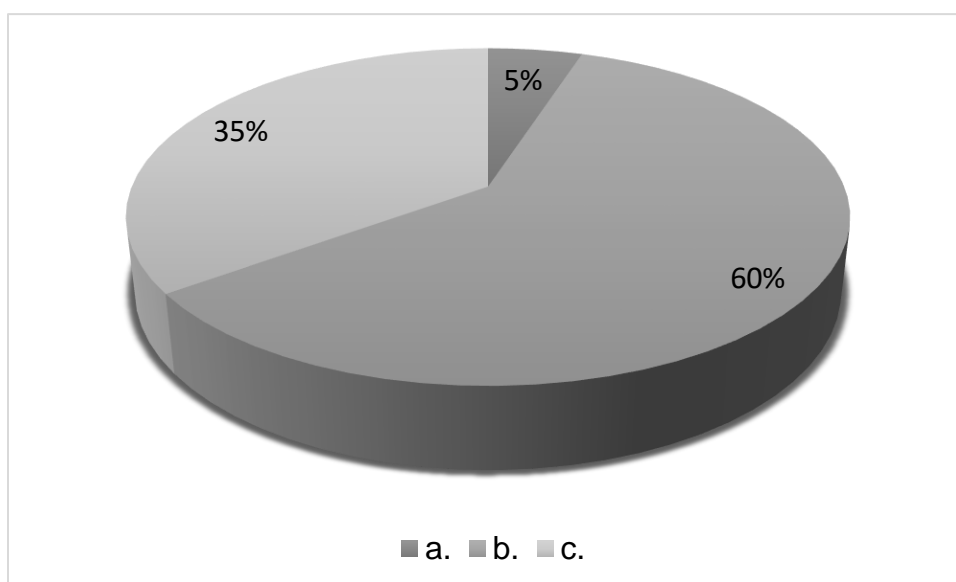
tiene empleados que se encaminen en el cumplimiento la misión, visión y principios además que es muy negativo ya que no se estarían cumpliendo los objetivos de la entidad, ya que es de vital importancia tener un personal que se encamine al crecimiento de la entidad, de ahí nace la necesidad de tener un manual de funciones y aplicar una adecuada inducción para aclarar y dar a conocer esta información.

3. ¿Cuántas capacitaciones recibió en el último año?

- a. Una b. Dos c. Entre tres y Cinco d. Más de Cinco e. Ninguna

Figura 3.

Capacitaciones



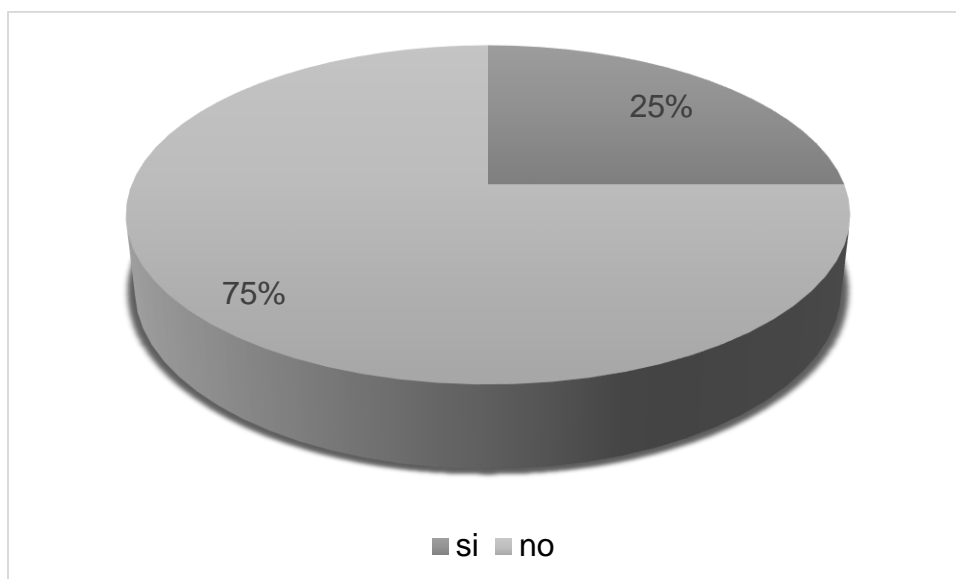
De los 20 empleados encuestados, 12 de ellos representados en un 60% han tenido durante el último año dos capacitaciones, mientras que 7 representados en un 35% entre tres y cinco capacitaciones y 1 sola persona representada en un 5% respondió que una capacitación.

Este resultado nos muestra que los empleados deben recibir más capacitaciones dependiendo el cargo y las necesidades de la entidad.

4. En el momento de su proceso de selección, ¿la persona encargada estudio su perfil, capacidades y habilidades?

Figura 4.

Estudio de perfil, capacidades y habilidades



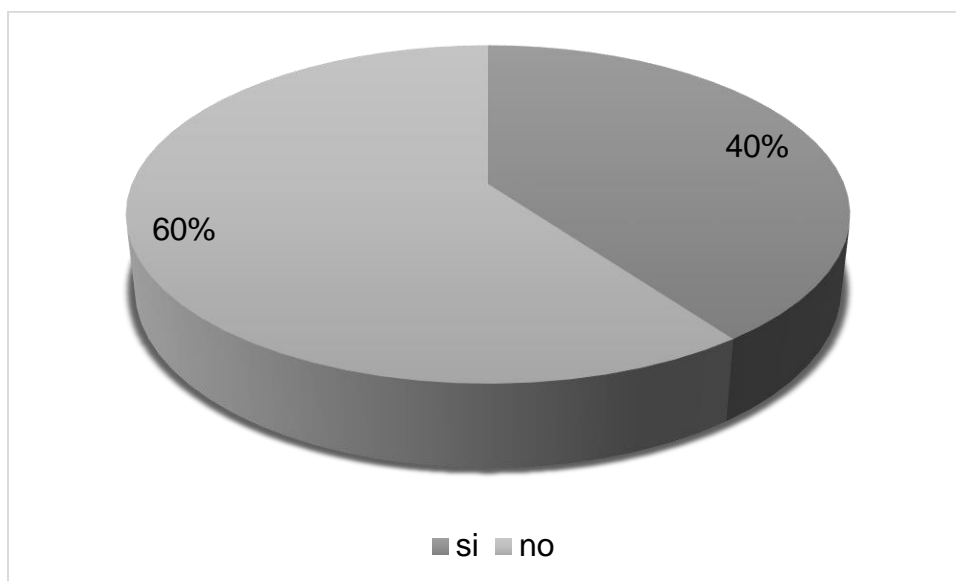
De los 20 empleados encuestados de la entidad hospital Nelson Restrepo Martínez, el resultado es de 15 representados en un 75% informan que la persona encargada del estudio de su perfil no verifico sus habilidades, capacidades y perfil, mientras que el 5 de ellos en porcentaje de 25% respondieron que sí, ya que ellos les fueron realizadas algunas preguntas sobre la experiencia laboral y en qué áreas se han desempeñado y tienen conocimientos para desempeñar

el cargo al que va a ser contratado, Esto significa que hace falta una adecuada verificación del perfil del empleado a contratar.

5. ¿Antes de iniciar sus actividades laborales por primera vez recibió alguna inducción?

Figura 5.

Recibió inducción

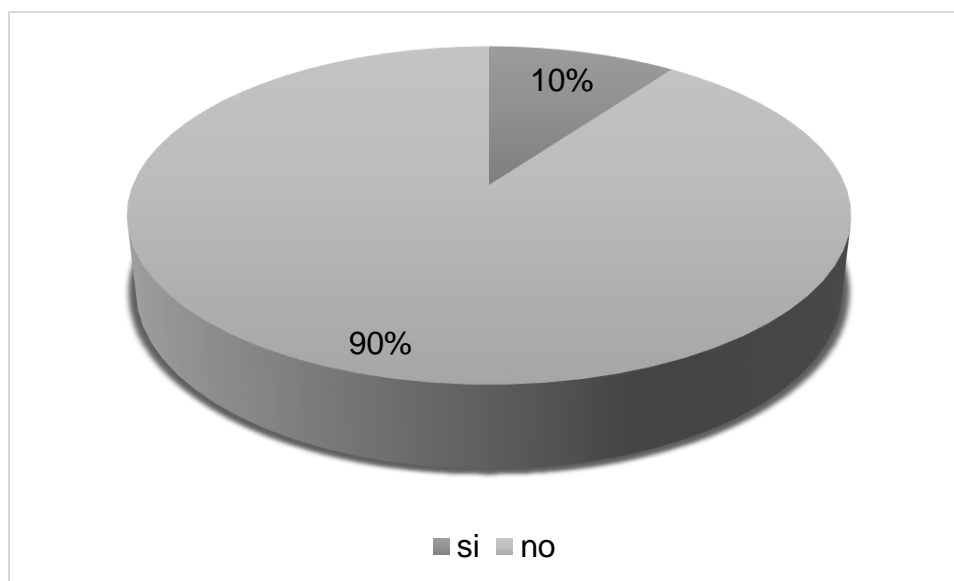


De los 20 empleados encuestados 8 de ellos representados en un 40% afirman haber recibido algún tipo de inducción, a lo contrario que refieren 12 de ellos representados en un 60 % refiere ingresar a laborar con las indicaciones dadas por los contratantes sin recibir algún tipo de inducción en el lugar de trabajo, empezando a desempeñar sus labores sin ningún tipo de inducción únicamente con los conocimientos adquiridos empíricamente en otros lugares de trabajo, aquí se puede observar que la inducción dada por la entidad a sus nuevos empleados es muy incompleta y deficiente y esto con lleva a mal desempeño de los empleados en sus labores asignadas.

6. ¿Sabe de la existencia del Manual de Funciones en la entidad?

Figura 6.

Sabe de la existencia del manual de funciones



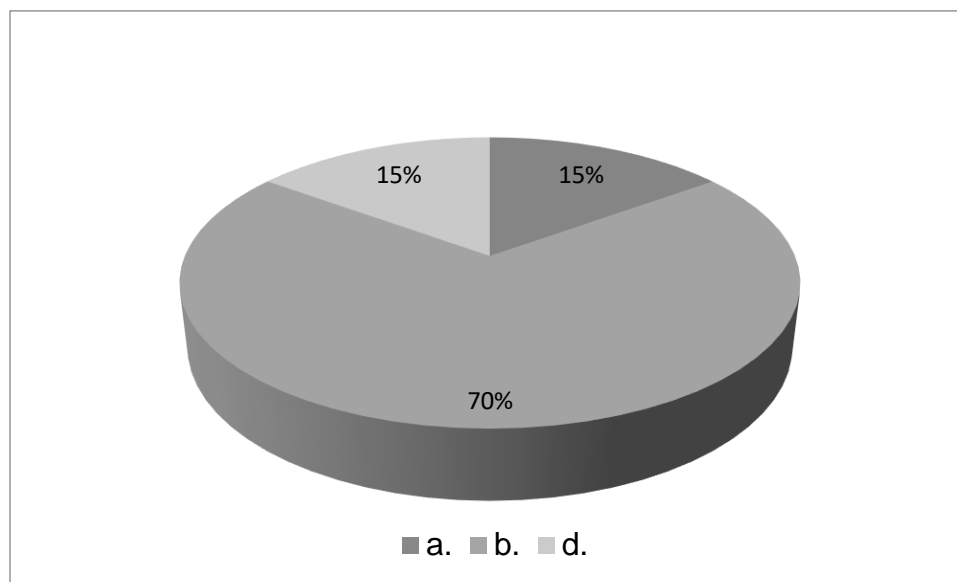
Es claro ver que de los 20 empleados encuestados 18 de ellos no tienen conocimientos del manual de funciones, mientras que solo 2 de ellos refieren conocer de este o haber escuchado de este y saber de su existencia, pero no lo conoce muy bien. Aquí es donde se debe profundizar y dar a conocer esta herramienta al momento de brindar la inducción y entrenamiento del empleado para evitar estas falencias y mejorar el desempeño y funciones de los nuevos empleados.

7. ¿De qué manera se vinculó a esta entidad?

a. Por Convocatoria b. Por un conocido c. Por recomendación política.

Figura 7.

Vinculación

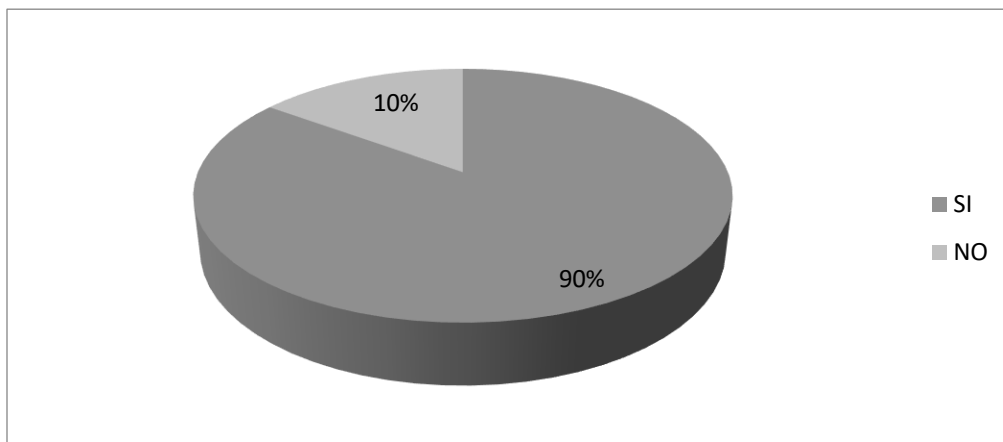


De los 20 encuestados, 3 de ellos en un porcentaje de 15%, dicen que, por convocatoria, 14 representados en un 70% refieren que entraron a la entidad por un conocido, 3 de ellos representados en un 15% dicen que por recomendación política. Esto evidencia que el proceso de vinculación a la entidad no se está realizando debidamente por una convocatoria y selección de personal. Si no que se realiza más por conveniencia que por capacidades.

8. ¿Le gustaría que aplicaran la inducción y entrenamiento en la entidad?

Figura 8.

Aplicar la inducción y entrenamiento



Este resultado es muy importante para la investigación, ya que se ve la necesidad y la aceptación de la elaboración del diseño de la inducción y entrenamiento por parte de los empleados. Donde 18 de ellos representados en un 90% están de acuerdo con que la entidad aplique la inducción y entrenamiento, mientras que 2 de los encuestados, representados en un 10% no están de acuerdo. Este análisis demuestra el positivismo que en gran parte tienen de los empleados para que se les aplique la inducción y entrenamiento mejorando así su desempeño y rendimiento.

Entrevista dirigida al jefe del área asistencial y jefe del área administrativa.

¿Cómo podría definir el objetivo de la inducción y entrenamiento dentro de su entidad?

El objetivo de la inducción y entrenamiento es que el empleado o funcionario se ubique dentro de la entidad y conozca donde esta y que es lo que debe realizar.

¿Cuál es el método utilizado dentro de la entidad para la inducción y entrenamiento sus empleados?

Nosotros tenemos una lista de actividades que debe realizar para la inducción, para hacer la inducción y entrenamiento, se realiza un recorrido por la entidad dando a conocer la misión, visión, objetivos teniendo todo discriminado realizando el paso a paso para luego pasar directamente al área donde se va a ubicar y va a desempeñar sus actividades.

¿Cuál es el papel que juega cada uno de los jefes o Coordinadores de área dentro del proceso o sistema establecido por la entidad para medir el rendimiento de sus trabajadores?

Para medir el rendimiento, se tiene en cuenta que hay unos empleados que son de carrera administrativa, están los de planta con carrera administrativa a ellos se les diligencia lo que es la evaluación de desempeño, entonces tienen unos objetivos claros dentro del semestre, siendo evaluados por el jefe de área con el jefe que corresponda y se determina cual fue su rendimiento que tanto fue lo que apporto si logro cumplir los objetivos por porcentaje o no. Ya el resto se hace con los empleados de planta y con los

contratistas ellos tienen cada uno sus supervisores de contrato y ante eso pues ya es diferente, porque ya es la supervisión a un contrato y listo.

¿La falta de inducción y capacitación ha incrementado la rotación de personal?

La inducción y entrenamiento es una parte importante ya que el empleado no va a tener el mismo rendimiento si no conoce sus actividades y funciones que va a desempeñar y si no conoce el sistema en que va a trabajar. Todos esos aspectos implican que el empleado no continúe para que exista rotación de personal, pero existen otros aspectos que también afectan en la rotación de personal.

¿Qué métodos han sido utilizados a lo largo de la historia de la entidad como herramienta de inducción y entrenamiento?

A lo largo de la historia se han ido mejorando las herramientas o métodos para la inducción, ya que anteriormente era ubicar al empleado donde iba a trabajar se le explicaba las actividades a realizar, actualmente se le han introducido otras cosas unas diapositivas donde se le explica que es la entidad que la conozca más o menos toda, después que pase por las áreas que le correspondan para que le expliquen y por último va a la parte específica donde va a funcionar.

¿Considera que esta falta método de inducción y entrenamiento, ha influido un poco en la rotación de personal?

Hay muchos aspectos que influyen en la rotación de personal no únicamente la falta de inducción y entrenamiento, aunque esta es una de las falencias de la entidad en algunas áreas, ya que se presentan cambios por cuestiones administrativas ajenas a la entidad.

¿Usted como directivo, conoce el proceso de Selección, Inducción y entrenamiento del personal?

Sí, aunque hay muchos factores que influyen en la selección del personal, y la inducción y entrenamiento debe ser realizada por el jefe de cada área específica.

Entrevista dirigida al jefe del área asistencial

¿Cómo podría definir el objetivo de la inducción y entrenamiento dentro de su entidad?

-El objetivo de la inducción es la oportunidad que tienen las personas de conocer el funcionamiento de una entidad, además de demostrar las actitudes para desempeñar el cargo a ocupar.

¿Cuál es el método utilizado dentro de la entidad para la inducción y entrenamiento sus empleados?

-El método utilizado el teórico práctico. Enfocados en la parte asistencial

¿Cuál es el papel que juega cada uno de los jefes o Coordinadores de área dentro del proceso o sistema establecido por la entidad para medir el rendimiento de sus trabajadores?

-El papel que juega el coordinador inicialmente es conocer los factores que influyen en el rendimiento de sus empleados como: clima laboral, vocación, preparación. Horarios. Factores ambientales.

Se mide evaluando conocimientos y actitudes

¿La falta de inducción y capacitación ha incrementado la rotación de personal?

- Si no se hace una buena inducción antes de un ingreso ocasiona demoras en los procesos y los entorpece, lo que con lleva cambios y rotaciones permanentes en el personal e inconformidad en la IPS.

¿Qué métodos han sido utilizados a lo largo de la historia de la entidad como herramienta de inducción y entrenamiento?

- El método más utilizado es el teórico práctico.

¿Considera que esta falta método de inducción y entrenamiento, ha influido un poco en la rotación de personal?

- Si el proceso de inducción no está protocolizado en una institución este proceso puede caer, al no tener soporte técnico que ocasiona rotaciones frecuentes.

¿Usted como directivo, conoce el proceso de Selección, Inducción y entrenamiento del personal?

-Si conozco el proceso de selección, inducción y entrenamiento de la institución.

Es de aclarar que este proceso de selección en la entidad no es aplicado debidamente en muchas ocasiones por otros aspectos y factores que impiden este proceso.

Plan de inducción y entrenamiento que se aplicará al personal que inicia vinculación laboral en el Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Propuesta plan de inducción y entrenamiento entidad hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E. del municipio de Armero Guayabal (Tolima).

Principios

1. La aplicación del presente plan de inducción y entrenamiento es de carácter obligatorio para todo el personal que inicia vinculación laboral con la entidad.
2. Todo trabajador que inicie sus actividades en la entidad será objeto de seguimiento y control en el desarrollo de sus funciones.
3. El plazo o termino de reinducción para el personal vinculado será cada (01) año, o (06) meses si se requiere plan de mejoramiento.
4. La seguridad y salud en el trabajo es parte fundamental de la cultura organizacional de la entidad, es por esto que hace parte del proceso de inducción y entrenamiento.

Tabla 1

Matriz de actividades de inducción

Ítem	Actividad	Descripción de la actividad	Recursos a utilizar	Duración
Historia de la organización	Realizar la presentación de la historia de la empresa	Mediante presentación estandarizada se realiza la presentación de la entidad desde su fundación en el municipio.	Medios audiovisuales / instructor	15 minutos
Doctrina organizacional	Realizar la presentación de la doctrina	Presentación de la visión, misión, objetivos y políticas	Medios audiovisuales / instructor	20 minutos

Ítem	Actividad	Descripción de la actividad	Recursos a utilizar	Duración
	organizacional	institucionales de la entidad.		
Organigrama y jerarquía	Presentar el organigrama y la jerarquía organizacional	Socialización del organigrama y jerarquía organizacional de la entidad y la línea de responsabilidad empresarial	Medios audiovisuales / instructor	05 minutos
Portafolio de servicios	Informar el portafolio de servicios de la entidad	Socialización de los servicios ofertados por la entidad, tanto en el régimen contributivo como subsidiario	Medios audiovisuales / instructor	15 minutos
Cliente interno y externo	Exponer el cliente interno y externo	Presentación en informe del cliente interno y externo de la entidad	Medios audiovisuales / instructor	10 minutos
Metas operacionales	Realizar socialización de las metas operacional	Presentación de las metas operacionales de la entidad para que los empleados tengan claro el direccionamiento de la vigencia	Medios audiovisuales / instructor	15 minutos
Código ético laboral	Socializar el código ético laboral	Presentación del código ético laboral que rige las funciones de los empleados de la entidad	Medios audiovisuales / instructor	05 minutos
Seguridad y salud en el trabajo	Socializar la política de seguridad y salud en el trabajo de la entidad	Instrucción con relación a las normativas vigentes en seguridad y salud en el trabajo que rigen las actividades de la entidad	Medios audiovisuales / instructor	25 minutos
Ubicación del sitio de trabajo y dependencias	Realizar el recorrido de instalaciones	Realización del recorrido guiado de las dependencias de la entidad y el sitio de trabajo designado	Instructor	40 minutos
Horario laboral y metodología	Indicar el horario laboral y la	Indicar el horario laboral a ejecutar en la	Medios audiovisuales	05 minutos

Ítem	Actividad	Descripción de la actividad	Recursos a utilizar	Duración
de pago	metodología de nomina	entidad, mediante el desarrollo de sus funciones asignadas y la metodología de pago de nomina	/ instructor	
Plan de incentivos laborales	Socializar el plan de incentivos laborales	Realizar la socialización del plan de incentivos laborales de la entidad según desempeño ocupacional	Medios audiovisuales / instructor	05 minutos
Funciones a desempeñar	Instrucción de las funciones a desempeñar en el cargo	Instrucción clara y precisa de las funciones a desempeñar, esta se realiza mediante instrucción directa y acompañamiento del mentor	Instructor / Mentor	8 horas / 15 días hábiles

Tabla 2***Matriz de entrenamiento***

Ítem	Actividad	Descripción de la actividad	Recursos a utilizar	Duración y regularidad
Conocimientos adquiridos	Realizar la verificación de los conocimientos adquiridos	Mediante una conducta de entrada se realiza la verificación de los conocimientos adquiridos en la ejecución de las tareas asignadas	Medios tecnológicos digitales	20 minutos / Semestral
Funciones del cargo	Instrucción de las funciones del cargo	Instrucción detallada de las funciones del cargo que desempeña el empleado y su importancia en la entidad y coevaluación	Medios tecnológicos digitales	45 minutos / Semestral

Ítem	Actividad	Descripción de la actividad	Recursos a utilizar	Duración y regularidad
Seguridad y salud en el trabajo	Socializar la política de seguridad y salud en el trabajo de la entidad	Instrucción con relación a las normativas vigentes en seguridad y salud en el trabajo que rigen las actividades de la entidad	Medios tecnológicos digitales	25 minutos / Trimestral
Evaluación de desempeño en el tiempo laborado	Realizar la evaluación y autoevaluación del desempeño	Mediante herramienta de gestión DOFA se realiza la evaluación y autoevaluación del funcionario en la entidad	Medios tecnológicos audiovisuales	30 minutos / Semestral
Aspectos a mejorar	Establecer los aspectos a mejorar	Indicar los aspectos a mejorar mediante plan de mejoramiento aplicado al funcionario según su desempeño	Medios tecnológicos audiovisuales	Plan de mejoramiento y seguimiento mensual por tiempo establecido por recurso humanos

Efectividad del plan de inducción y entrenamiento mediante prueba de conocimientos adquiridos al finalizar el mismo

Tabla 3

Evaluación de conocimientos adquiridos

Ítem	Actividad	Descripción de la actividad	Recursos a utilizar	Duración y regularidad
Evaluación de conocimientos adquiridos	Realizar la evaluación de conocimientos adquiridos	Mediante una conducta de entrada inicial y posterior aplicación de prueba de conocimientos adquiridos se busca realizar la verificación de la efectividad del plan de inducción y	Medios tecnológicos digitales	25 minutos / (Seguimiento semestral)

entrenamiento para la
ejecución de las tareas
asignadas

Conclusiones

Realizar un plan de inducción y entrenamiento que se acople a las necesidades de cada empleado y empleador es un reto, el grupo de trabajo creó este plan con el fin de facilitar la adaptación de personal a su nuevo entorno trabajo. Para la realización de este plan se realizó un diagnóstico de inducción y entrenamiento de todos los empleados, mediante el método recolección de información de entrevista, para conocer la situación actual del proceso manejado por el hospital en cuestión.

Gracias a esos resultados se pudo notar que un porcentaje del 30% de los empleados si conoce sus funciones y responsabilidades mientras que el 70% de ellos afirmaron no conocerlos. Entre eso, de los 20 empleados encuestados 8 de ellos representaban un 40% afirman haber recibido algún tipo de inducción, a lo contrario de qué se refieren 12 de ellos que representan un 60% confesaron ingresar a laborar solo con las indicaciones dadas por los contratantes sin recibir algún tipo de inducción en el lugar de trabajo.

De acuerdo a lo anterior se debe implementar el nuevo plan de inducción y entrenamiento a los empleados con el fin de que ellos puedan ingresar en su nuevo entorno laboral conociendo todas las indicaciones posibles y teniendo todos los conocimientos que se necesitan para la realización efectiva de sus funciones.

Recomendaciones

Una vez concluido el trabajo de investigación, se recomienda llevar a cabo la aplicación en campo del plan de inducción y entrenamiento propuesto por parte de este grupo de investigación, esto para poder establecer la pertinencia del mismo y su ajuste a la necesidad identificada del hospital.

De igual forma es pertinente realizar una investigación que permita detallar el resultado de la aplicación de la propuesta del plan de inducción y entrenamiento que se desarrollo en el presente trabajo, lo anterior con el propósito de identificar la variación en los niveles de gestión y operación de la entidad objeto del estudio.

Por otra parte, se hace necesario extender los estudios expuestos en el presente documento, específicamente en el área de capacitación por cargos al personal que cumplen funciones administrativas y operativas en la entidad.

Referencias bibliográficas

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. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2122>

Código Disciplinario Único [CDU]. Ley 734 de 2002. 5 de febrero de 2002 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Chiavenato, I. (1999). *Administración del recurso humano*. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Decreto 1227 de 2005 [con fuerza de ley]. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. 21 de abril de 2005. D.O. No. 45.890.

Decreto 1295 del 2004[con fuerza de ley]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio del 2004. D.O. No. 41.405.

Decreto 1443 de 2014[con fuerza de ley]. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de julio del 2014. D.O. No. 49.229.

Decreto 1567 de 1998 [con fuerza de ley]. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto de 1998. D.O. No. 43.358.

Decreto 2609 del 2012[con fuerza de ley]. Por el cual se reglamenta el Título V de la Ley 594 de 2000, parcialmente los artículos 58 y 59 de la Ley 1437 de 2011 y se dictan otras

- disposiciones en materia de Gestión Documental para todas las Entidades del Estado.14 de diciembre de 2012. D.O. No. 48647.
- Decreto 894 del 2017[con fuerza de ley]. Por el cual se dictan nomas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación V desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto V la Construcción de una Paz Estable V Duradera. 27 de mayo del 2017.
- Estupiñan, I. V. (2015). *Programa de induccion para profesionales de enfermeria en el area de cirugia de la fundacion cardio infantil instituto de cardiologia*. Bogota.
- Gonzalez, A. O. (2010). *Programa de induccion para el personal del departamento de ginecologia y obstetricia del Hospital Roosevelt*. Guatemala.
- Horizonte, G. S. (2020). *Servicios temporales, aportamos valor al trabajador en misión: La Importancia del proceso de inducción de personal*. <http://www.gsh.com.co/importancia-del-proceso-de-induccionde-personal-02/>
- Hospital Universitario de Neiva. (2019). *Manual de Inducción y reinducción*.
- Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. 6 de junio de 1995. D.O. No. 41.878.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.). México D.F., México: Pearson Prentice Hall.
- Posada, G. I. (2012). *Ingreso y capacitacion del persona a instituciones del tercer nivel deatencion en salud. Medellin-Colombia*. Medellin.

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.

Ramírez, E. (2004) Procesos de inducción y entrenamiento. Administradora de Riesgos Profesionales Suramericana.

https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/inducccion.pdf

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008.

Resolución 390 de 2017 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. 30 de mayo de 2017.

Resolución No. 00002003 de 2014 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud. 28 de mayo de 2014.

Yoder, D. (2004). *Manejo de personal y relaciones industriales*. México: CECOSA.

Werther, W B. y Keith, D. (2000) *Administración de Personal y Recursos Humanos*, Editorial Mc Graw-Hill, Edición 5ta, México,

Anexos

Anexo 1. Modelo de encuesta

Encuesta a trabajadores de la entidad Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Esta encuesta se realiza con el fin de determinar el estado actual de la inducción y entrenamiento aplicado a los trabajadores de la empresa Hospital Nelson Restrepo Martínez E.S.E.

Nombre _____ Cargo _____

1. Ud. conoce sus funciones y responsabilidades de acuerdo con el cargo que ocupa en la entidad?

Sí ____ No ____

2. ¿Tiene conocimiento de los objetivos, misión, visión y principios de la entidad?

Sí ____ No ____

3. ¿Cuántas capacitaciones recibió en el último año?

a. Una b. Dos c. Entre y Cinco d. Más de Cinco e. Ninguna

4. En el momento de su proceso de selección, ¿la persona encargada estudio su perfil, capacidades y habilidades?

Sí ____ No ____

5. ¿Antes de iniciar sus actividades laborales por primera vez recibió alguna inducción?

Sí____ No____

6. ¿Sabe de la existencia del Manual de Funciones de la entidad?

Sí____ No____

7. ¿De qué manera se vinculó a esta entidad?

a. Por convocatoria b. Por un conocido c. Por ser familiar de alguno de los trabajadores d.
por recomendación (política)

8. ¿Le gustaría que evaluaran su desempeño laboral?

Sí____ No____

Anexo 2. Modelo de entrevista

Entrevista dirigida al jefe del área asistencial y jefe del área administrativa.

1. ¿Cómo podría definir el objetivo de la inducción y entrenamiento dentro de su entidad?
2. ¿Cuál es el papel que juega cada uno de los jefes o Coordinadores de área dentro del proceso o sistema establecido por la entidad para medir el rendimiento de sus trabajadores?
3. ¿Cuál es el método utilizado dentro de la entidad para la inducción y entrenamiento sus empleados?
4. ¿la falta de inducción y capacitación a incrementado la rotación de personal?
5. ¿Qué métodos han sido utilizados a lo largo de la historia de la entidad como herramienta de inducción y entrenamiento?
6. ¿Considera que esta falta método de inducción y entrenamiento, ha influido un poco en la rotación de personal?
7. ¿Usted como directivo, conoce el proceso de Selección, Inducción y entrenamiento del personal?