

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

Dayana Katerin Sandoval León

Asesora

Andrea Mosquera Guerrero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Administración de Empresas

2024

Dedicatoria

Dedico este proyecto principalmente a mis padres y hermano por todo sus apoyo y amor incondicional, por motivarme a seguir adelante, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y una gran profesional. También por estar en el proceso de mi formación profesional y brindarme el respaldo y la oportunidad de poder estudiar y adquirir conocimientos para lograr y cumplir cada una de mis metas.

Agradecimientos

Agradezco a mis padres quienes han sido el motor que impulsa mis sueños, quienes me han brindado su apoyo incondicional, quienes estuvieron siempre a conmigo en los días y noches de horas de estudio, por haberme dado la oportunidad de estudiar y dejarme saber que siempre puedo contar con su respaldo.

También agradezco a mi hermano por su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento durante el proceso y estar siempre conmigo.

También agradezco a La Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD y a ECACEN - Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios por orientarme y brindarme los conocimientos necesarios para mi formación a nivel profesional.

Resumen

Este proyecto investiga la relación entre los programas de inducción y entrenamiento proporcionados en el Hospital Militar Central y su impacto en las actitudes y el desempeño del personal de salud. Se evaluarán los contenidos y la efectividad de los programas de inducción, así como los métodos y la estructura de los programas de entrenamiento continuo. También se analizará cómo la calidad de estos programas influye en la motivación, el compromiso y la satisfacción del personal. Además, se examinarán los criterios y procesos de selección de personal para asegurar la idoneidad de los candidatos y su relación con la eficacia de la inducción y el entrenamiento. A través de la revisión de documentos, encuestas, entrevistas y análisis de datos de desempeño, el proyecto identificará áreas de mejora y propondrá recomendaciones para optimizar estos procesos y su impacto en la calidad de la atención médica y la eficiencia operativa del hospital.

Palabras claves

- Capacitación
- Selección de Personal
- Desempeño Laboral
- Calidad de Atención
- Motivación del Personal
- Cultura Organizacional
- Eficiencia Operativa
- Adaptación al Entorno Laboral
- Procesos de Selección

Abstract

This project examines the relationship between the induction and training programs provided at the Central Military Hospital and their impact on the attitudes and performance of healthcare staff. The study will evaluate the content and effectiveness of induction programs as well as the methods and structure of ongoing training programs. It will also analyze how the quality of these programs influences staff motivation, commitment, and satisfaction. Additionally, the project will review the criteria and processes for personnel selection to ensure candidate suitability and its relation to the effectiveness of induction and training. Through document review, surveys, interviews, and performance data analysis, the project aims to identify areas for improvement and propose recommendations to optimize these processes and their impact on the quality of healthcare and operational efficiency of the hospital.

Keyword

- Training
- Personnel Selection
- Job Performance
- Quality of Care
- Employee Motivation
- Organizational Culture
- Operational Efficiency
- Work Environment Adaptation
- Selection Processes

Contenido

Introducción	8
Planteamiento del Problema	9
Justificación	10
Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos.....	13
Antecedentes	14
Marco Teórico	16
Marco Legal	20
Metodología	23
Resultados	26
Conclusión	33
Recomendaciones	34
Bibliografía	35
Anexos	35

Lista de figuras

<u>Figura 1.</u>	28
<u>Figura 2.</u>	29
<u>Figura 3.</u>	29
<u>Figura 4.</u>	30
<u>Figura 5.</u>	30
<u>Figura 6.</u>	31
<u>Figura 7.</u>	31
<u>Figura 8.</u>	32

Introducción

El presente proyecto se centra en la relación entre la inducción y el entrenamiento proporcionados al personal del Hospital Militar Central y cómo estos programas influyen en la selección y el desarrollo de actitudes y competencias adecuadas para el desempeño eficiente de sus funciones dentro de la calidad y la efectividad de los servicios de salud depende en gran medida la competencia y el compromiso del personal. El Hospital Militar Central es una institución de referencia en la atención médica especializada, la selección, la inducción y el entrenamiento del personal son procesos críticos que impactan directamente en el desempeño y la satisfacción de cada paciente.

Se analizarán las actitudes del personal, la efectividad de los métodos de enseñanza, la alineación de estos programas, con los criterios de selección de personal, así como se examinará como la capacitación inicial y continua puede influir en la retención del personal y en la calidad del cuidado brindado a cada usuario y paciente que hace uso de los servicios brindados.

La inducción como proceso inicial de integración de nuevos empleados y el entrenamiento continuo como herramienta de desarrollo profesional son dos aspectos fundamentales para garantizar que el personal posea las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos del entorno hospitalario. Se espera contribuir a la mejora continua de los procesos de selección y desarrollo del personal fortaleciendo la capacidad del Hospital Militar Central para cumplir con su misión de ofrecer atención médica de alta calidad.

Planteamiento del Problema

El problema se centra en la relación entre los programas de inducción y capacitación para el personal del Hospital Militar Central, y cómo estos programas afectan el desempeño del personal y la calidad de la atención al paciente.

En el Hospital Militar Central, uno de los desafíos persistentes es garantizar que el personal de salud esté adecuadamente preparado para cumplir con los estándares de calidad en la atención médica. La inducción y capacitación son procesos clave en este contexto, ya que buscan integrar a los nuevos empleados en la cultura del hospital y desarrollar sus habilidades profesionales. Sin embargo, a pesar de la existencia de estos programas, se observan áreas de mejora en términos de su eficacia y su impacto en el desempeño del personal.

Este estudio es relevante porque aborda la relación entre dos aspectos fundamentales en el desarrollo del personal hospitalario: la inducción inicial y la capacitación continua. Mejorar estos procesos no solo puede elevar el nivel de competencia del personal, sino también influir positivamente en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia operativa del hospital. La investigación busca identificar debilidades en los programas existentes, obtener retroalimentación del personal, y proponer mejoras basadas en teorías y mejores prácticas del ámbito de la gestión de recursos humanos en salud.

Este establece el contexto y la relevancia del estudio, formulando preguntas de investigación claras y específicas para abordar los desafíos identificados en los programas de inducción y capacitación del Hospital Militar Central.

Justificación

La calidad de los servicios de salud es un pilar fundamental en la construcción de una sociedad saludable y segura. En el Hospital Militar Central, la excelencia en la atención médica depende en gran medida de la capacidad y el desempeño de su personal. La inducción y el entrenamiento de los empleados son procesos críticos que no solo facilitan la integración de nuevos miembros al equipo, sino que también aseguran un desarrollo profesional continuo y el mantenimiento de altos estándares de competencia y ética profesional.

Este proyecto permitirá identificar las fortalezas y debilidades de los programas actuales de inducción y entrenamiento, proporcionando una base para la mejora continua. La retroalimentación obtenida puede ser utilizada para ajustar y perfeccionar estos programas, adaptándolos a las necesidades cambiantes del hospital y su personal.

♣ **Desempeño Organizacional:** Un programa de inducción y entrenamiento efectivo puede mejorar significativamente el desempeño del personal, reduciendo errores, aumentando la eficiencia y mejorando la calidad del servicio. Esto es esencial en un entorno hospitalario donde la precisión y la rapidez son vitales.

♣ **Retención de Personal:** Una buena inducción y entrenamiento aumentan la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, lo que puede reducir la rotación de personal. Esto es especialmente importante en el sector de la salud, donde la experiencia y la continuidad del cuidado son fundamentales para el bienestar de los pacientes.

♣ **Selección de Personal:** Evaluar las actitudes y competencias adecuadas durante la selección del personal, y complementarlas con una formación adecuada,

asegura que los nuevos empleados no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también se alineen con los valores y la cultura organizacional del hospital.

♣ **Investigación en Salud:** El proyecto aportará datos valiosos y conocimientos que pueden ser compartidos y utilizados por otras instituciones de salud. La implementación de prácticas basadas en la evidencia puede tener un impacto positivo más allá del Hospital Militar Central, beneficiando al sector salud en general.

♣ **Calidad de Atención al Paciente:** La formación adecuada del personal se traduce en una mejor atención al paciente. Empleados bien capacitados y motivados son más propensos a brindar un servicio de alta calidad, mejorar la experiencia del paciente y asegurar mejores resultados clínicos.

La inducción y capacitación del personal se basan en teorías fundamentales de la gestión de recursos humanos. Estas teorías sostienen que una adecuada integración y formación del personal no solo mejora la competencia y eficiencia de los empleados, sino que también aumenta la satisfacción y retención del personal. Becker (1964), en su Teoría del Capital Humano, argumenta que la inversión en educación y capacitación de los empleados incrementa su valor para la organización, lo que es crucial en el ámbito hospitalario donde la calidad del servicio es primordial.

Argyris y Schön (1978) desarrollaron la Teoría del Aprendizaje Organizacional, que sostiene que las organizaciones que fomentan el aprendizaje continuo y la adaptación pueden mejorar su desempeño y competitividad.

El Modelo de Evaluación de Kirkpatrick (1959) es una herramienta esencial para evaluar la efectividad de los programas de capacitación. Este modelo evalúa la capacitación en cuatro

niveles: Reacción, Aprendizaje, Comportamiento y Resultados. Aplicar este modelo permite medir cómo los programas de inducción y capacitación impactan en la satisfacción y aprendizaje de los empleados.

La Teoría de la Motivación y el Rendimiento de Vroom (1964) postula que la motivación de los empleados está vinculada a la expectativa de que su esfuerzo resultará en un desempeño exitoso y que recibirán recompensas valiosas. Un programa de inducción y capacitación bien diseñado puede aumentar la motivación del personal al establecer expectativas claras y proporcionar los recursos necesarios para alcanzar el éxito.

El Modelo de Competencias Clínicas de Benner (1984) describe el desarrollo de competencias en los profesionales de la salud, desde novatos hasta expertos. Este modelo subraya la importancia de la formación continua y la experiencia práctica en el desarrollo de competencias avanzadas. La aplicación de este modelo en los programas de capacitación del Hospital Militar Central asegura que el personal de salud se desarrolle progresivamente y proporcione atención de alta calidad.

La Teoría de la Adaptación Organizacional sostiene que las organizaciones deben ser capaces de adaptarse a los cambios en su entorno para sobrevivir y prosperar. En el ámbito hospitalario, donde los avances tecnológicos y las normativas de salud están en constante evolución, es crucial que el personal esté continuamente capacitado y adaptado a estos cambios. Un programa de inducción y capacitación flexible y actualizado asegura que el Hospital Militar Central mantenga altos estándares de atención y eficiencia operativa.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar la relación entre los programas de inducción y entrenamiento ofrecidos en el Hospital Militar Central y la efectividad en la selección y desempeño del personal, identificando los factores clave que influyen en la adecuación del personal para sus funciones.

Objetivos Específicos

Determinar la cobertura de aspectos críticos en el programa de inducción revisando los contenidos del programa de inducción en relación con los aspectos mencionados en las investigaciones identificando las áreas de mejora en la cobertura de estos aspectos.

Evaluar la efectividad de los programas de inducción y entrenamiento en la preparación del personal midiendo la satisfacción de ellos con respecto a los programas y así estar identificando las áreas de mejora en los programas de capacitación actuales.

Examinar la relación entre la inducción y el entrenamiento con el desempeño del personal en función de la capacitación recibida correlacionada entre la calidad y la efectividad en el desempeño laboral.

Antecedentes

En cualquier organización, especialmente en el sector salud, la calidad del personal de trabajo es crucial para el cumplimiento de sus objetivos y la prestación de servicios de alta calidad. El Hospital Militar Central, una institución de referencia en atención médica especializada, no es la excepción. La importancia de contar con personal adecuadamente capacitado y alineado con los valores institucionales ha sido ampliamente reconocida. Sin embargo, el proceso de inducción y entrenamiento del personal, así como la evaluación de las actitudes y aspectos adecuados en la selección de personal, son áreas que requieren una atención constante y mejoras continuas.

El entorno hospitalario es complejo y exige que el personal esté altamente capacitado no solo en habilidades técnicas, sino también en competencias blandas, como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. La inducción y el entrenamiento son esenciales para preparar a los nuevos empleados para estos desafíos. La retención de personal es un desafío constante en el sector salud. Una inducción y un entrenamiento adecuados pueden mejorar la satisfacción laboral y el compromiso del personal, reduciendo así las tasas de rotación y asegurando una mayor estabilidad en los equipos de trabajo.

Estudios han demostrado que la calidad de los programas de inducción y entrenamiento tiene un impacto directo en la calidad de la atención al paciente. Un personal bien entrenado comete menos errores, es más eficiente y brinda un mejor servicio, lo cual es fundamental en un hospital donde la vida de los pacientes puede depender de la precisión y rapidez de la atención recibida.

Aunque el Hospital Militar Central cuenta con programas de inducción y entrenamiento, la variabilidad en su implementación y la falta de estandarización pueden llevar a diferencias significativas en la preparación del personal. Esto puede afectar la cohesión del equipo y la calidad del servicio.

La selección de personal en el hospital no siempre evalúa de manera exhaustiva las actitudes y competencias blandas, que son cruciales para el desempeño en un entorno de alta presión como el hospitalario. Esto puede llevar a una desalineación entre las expectativas del hospital y las capacidades del personal seleccionado. La dinámica del sector salud y los avances tecnológicos y metodológicos requieren una actualización continua de los programas de inducción y entrenamiento. La falta de un enfoque sistemático para la mejora continua puede resultar en programas desactualizados que no cumplen con las necesidades actuales del hospital y su personal.

Esta teoría sostiene que las organizaciones que promueven el aprendizaje continuo y la adaptación son más efectivas. En el contexto del Hospital Militar Central, aplicar los principios del aprendizaje organizacional puede mejorar los programas de inducción y entrenamiento, asegurando que el personal esté siempre preparado para enfrentar nuevos desafíos. Existen varios modelos de capacitación específicos para el sector salud, como el modelo de formación basado en competencias, que pueden servir de referencia para mejorar los programas actuales en el hospital. Estos modelos destacan la importancia de combinar la capacitación técnica con el desarrollo de competencias blandas.

Marco Teórico

El proyecto se sustenta en diversas teorías y modelos que explican la importancia de la capacitación y la selección adecuada del personal en el ámbito hospitalario. A continuación, se presentan los principales conceptos y teorías que conforman el marco teórico de este estudio.

Teoría del Capital Humano: Es propuesta por Becker (1964), sostiene que la inversión en educación y formación de los empleados es fundamental para el desarrollo económico y organizacional. En el contexto del Hospital Militar Central, esta teoría destaca la importancia de la inducción y el entrenamiento como medios para aumentar el capital humano de la institución, mejorando así la calidad del servicio y la eficiencia operativa.

Teoría de la Socialización Organizacional: Es el proceso mediante el cual los nuevos empleados adquieren los conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para convertirse en miembros efectivos de la organización. Según Van Maanen y Schein (1979), este proceso incluye varias etapas: la anticipación, el encuentro y el cambio y la adquisición. La inducción es una fase crítica en la socialización organizacional, ya que introduce a los nuevos empleados a la cultura y expectativas del Hospital Militar Central.

Impacto de la Capacitación en la Retención del Personal: Investigaciones en el campo de la gestión del talento humano indican que la capacitación y el desarrollo profesional están directamente relacionados con la retención del personal. Programas de inducción y entrenamiento efectivos no solo mejoran las habilidades y competencias de los empleados, sino que también aumentan su compromiso y satisfacción laboral. Esto es particularmente importante en el sector salud, donde la retención del personal es crítica para mantener la continuidad y calidad del cuidado al paciente.

Estrategias de Mejora Continua: La mejora continua es un principio fundamental en la gestión de calidad, especialmente en el sector salud. Implementar estrategias de mejora continua en los programas de inducción y entrenamiento permite al Hospital Militar Central adaptarse a los cambios en el entorno de salud y las necesidades del personal. La retroalimentación constante y la evaluación periódica de estos programas son esenciales para asegurar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.

Inducción de Personal en Salud: Proceso sistemático para integrar nuevos empleados de salud en la organización, incluyendo la familiarización con la cultura organizacional, los protocolos clínicos, las políticas de seguridad del paciente y las normas éticas. (Servicios, 2010).

Capacitación de Personal en Salud: Proceso continuo de mejora de las habilidades clínicas, conocimientos y competencias de los profesionales de la salud, incluyendo formación inicial, educación continua y especialización en áreas específicas de la atención médica. (MEDICINA, 2016).

Seguridad del Paciente: Una adecuada inducción y capacitación reduce los errores médicos y mejora los resultados clínicos, garantizando que el personal esté familiarizado con los protocolos de seguridad y las mejores prácticas clínicas. (Servicios, 2010).

Calidad de Atención: La capacitación continua asegura que el personal esté actualizado con los avances médicos y las nuevas tecnologías, mejorando la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.

Retención y Satisfacción del Personal: Programas efectivos de inducción y capacitación aumentan la satisfacción laboral y reducen la rotación de personal, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

Orientación Inicial: Introducción a la misión, visión y valores de la organización de salud, en la presentación de las políticas de seguridad y protocolos clínicos.

Capacitación Específica: Formación en habilidades clínicas y procedimientos específicos según el rol, en el uso de simulaciones y prácticas clínicas supervisadas para asegurar la competencia.

Modelo de Transferencia de Entrenamiento: Examina los factores que facilitan o dificultan la transferencia de habilidades aprendidas durante el entrenamiento a situaciones de trabajo reales. Incluye aspectos como la similitud entre el entrenamiento y las tareas laborales, el apoyo del supervisor y la motivación del empleado (Baldwin y Ford, 1988).

Modelo de Competencias Laborales: Proporciona un marco para identificar y evaluar las competencias necesarias para desempeñar efectivamente un rol específico dentro de una organización. Incluye habilidades técnicas, competencias interpersonales y capacidad para adaptarse a cambios en el entorno laboral (Boyatzis, 1982).

Teoría de la Gestión del Talento: Se centra en la importancia de seleccionar, desarrollar y retener talentos clave dentro de la organización. Incluye estrategias para identificar y cultivar el potencial de los empleados a través de programas de formación y desarrollo (Scullion y Collings, 2011).

Teoría de las Actitudes Organizacionales: Explora cómo las actitudes de los empleados hacia su trabajo, la organización y sus compañeros afectan el rendimiento y la satisfacción laboral. Incluye factores como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la identificación con los valores institucionales (Ajzen y Fishbein, 1980).

Cultura Organizacional y Clima Laboral: Estudia cómo los valores compartidos, las normas y las prácticas dentro de una organización afectan el comportamiento y la percepción de los empleados. Incluye la influencia del liderazgo, las políticas organizacionales y las prácticas de gestión en la cultura y el clima laboral (Schein, 1985).

Marco Legal

Dentro del marco legal del proyecto 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 se basa en diversas normativas y leyes que regulan la capacitación, la selección de personal y la calidad de los servicios de salud. Dentro de los cuales podemos encontrar los siguientes:

- **Constitución Política de Colombia**

La Constitución Política de Colombia establece derechos y deberes fundamentales que son relevantes para la selección y capacitación del personal de salud, incluyendo:

Artículo 25: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53: Principios mínimos fundamentales del trabajo, incluyendo la estabilidad laboral y la capacitación profesional.

Artículo 49: Derecho a la salud y la responsabilidad del Estado en la prestación de servicios de salud de alta calidad.

- **Ley 100 de 1993**

La Ley 100 de 1993 crea el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia y establece regulaciones clave para la prestación de servicios de salud:

Capítulo IV: De la calidad en la prestación de servicios de salud. Establece la necesidad de garantizar la calidad de los servicios de salud a través de la capacitación y formación continua del personal de salud.

Artículo 173: Promoción de programas de capacitación y actualización para el personal del sector salud.

- **Ley 1164 de 2007**

La Ley 1164 de 2007, por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud en Colombia, es especialmente relevante para este proyecto:

Artículo 5: Define el talento humano en salud y la necesidad de su formación y capacitación continua.

Artículo 14: Regulación de la educación y capacitación del talento humano en salud, promoviendo programas de formación que aseguren la actualización y mejora continua de las competencias del personal de salud.

Artículo 26: Establece la obligatoriedad de la capacitación y actualización profesional para el talento humano en salud.

- **Normas del Ministerio de Salud y Protección Social**

El Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia emite diversas resoluciones y guías relacionadas con la calidad de los servicios de salud y la capacitación del personal:

Resolución 2003 de 2014: Establece los estándares para la habilitación de los servicios de salud en Colombia, incluyendo requisitos de capacitación y formación del personal.

Guía de Buenas Prácticas para la Capacitación del Talento Humano en Salud: Proporciona lineamientos sobre cómo diseñar e implementar programas de capacitación efectivos para el personal de salud.

- **Normativa Internacional**

Organización Mundial de la Salud (OMS): La cual emite directrices y recomendaciones que son relevantes para la capacitación y selección del personal de salud:

Código Global de Práctica sobre el Reclutamiento Internacional del Personal de Salud:
Promueve prácticas éticas en la selección y contratación del personal de salud.

- **Normativa Interna del Hospital Militar Central**

El Hospital Militar Central puede tener políticas y regulaciones internas que rigen la selección, inducción y capacitación del personal. Estas normativas internas deben alinearse con las leyes nacionales y directrices internacionales, donde pueden incluir:

- ♣ Manual de Políticas de Recursos Humanos
- ♣ Programas de Capacitación y Desarrollo Profesional
- ♣ Código de Ética y Conducta

El marco legal del proyecto abarca una amplia gama de leyes y regulaciones que garantizan la formación adecuada y continua del personal de salud, así como la selección de personal competente y alineado con los valores del Hospital Militar Central. Cumplir con estas normativas es fundamental para asegurar la calidad y eficacia de los servicios de salud, la seguridad de los pacientes y el bienestar del personal.

Metodología

Al evaluar cada una de las actitudes y los aspectos adecuados en la selección del personal se requiere de una metodología sólida que permita recopilar datos relevantes, analizarlos de manera adecuada y llegar a conclusiones significativa, donde se propone una metodología que incluye pasos necesarios para llevar a cabo un estudio de manera efectiva.

Recolección de Datos: Se realizará la recolección de datos utilizando múltiples métodos, que pueden incluir encuestas, entrevistas, revisión de registros y observación directa. Se recopilará información sobre la estructura y contenido de los programas de inducción y entrenamiento, así como sobre las actitudes y competencias evaluadas durante el proceso de selección del personal.

Análisis de Datos: Los datos recopilados serán analizados de manera cuantitativa y cualitativa, según corresponda. Se utilizarán técnicas estadísticas para analizar las relaciones entre la calidad de la inducción y el entrenamiento, las actitudes y competencias del personal, los resultados operativos y de calidad en el hospital. Se realizarán análisis descriptivos, comparativos y correlacionales según sea necesario.

Interpretación de Resultados: Los resultados del análisis serán interpretados con el objetivo de identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas. Se prestará especial atención a las implicaciones prácticas de los hallazgos y a cómo pueden utilizarse para mejorar los programas de inducción, entrenamiento y selección de personal en el Hospital Militar Central.

Diseño del Estudio: Se diseñará un estudio observacional descriptivo que permita recopilar datos sobre la calidad de la inducción y el entrenamiento en el Hospital Militar Central,

así como sobre los criterios utilizados en la selección del personal. Se determinarán las variables a medir, los instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis estadístico a utilizar donde se realizarán análisis de los resultados del estudio, destacando los hallazgos más relevantes y su importancia para el hospital en el sector salud en general.

La metodología propuesta permitirá obtener datos relevantes y significativos sobre la calidad de la inducción y el entrenamiento, así como sobre los criterios utilizados en la selección del personal en el Hospital Militar Central. Los resultados de este estudio tendrán importantes implicaciones para mejorar la gestión del talento humano y la calidad de los servicios de salud en el hospital, contribuyendo así a una atención médica más efectiva y centrada en el paciente.

Esta metodología proporciona una guía estructurada para llevar a cabo la investigación sobre la relación entre la inducción y el entrenamiento en el Hospital Militar, asegurando un análisis exhaustivo de las actitudes del personal y los aspectos clave en la selección de personal.

Tipo de Estudio:

- Mixto (Cuantitativo y Cualitativo)

Población:

- Empleados del Hospital Militar Central.

Muestra:

- Muestreo aleatorio estratificado de empleados que han pasado por programas de inducción y entrenamiento en los últimos dos años.

Instrumentos de Recolección de Datos:

- Cuestionarios estructurados para evaluar la satisfacción y percepciones del personal.
- Entrevistas semiestructuradas con empleados.

Procedimiento de Recolección de Datos

❖ Cuantitativo:

- Distribución y recolección de cuestionarios entre el personal seleccionado.
- Análisis estadístico de datos utilizando software estadístico.

❖ Cualitativo:

- Realización de entrevistas individuales y grupales con empleados.
- Transcripción y análisis cualitativo de datos utilizando análisis de contenido.

Para evaluar la eficacia de cada uno de los procesos de inducción y entrenamiento en el Hospital Militar Central se evaluará por medio de una encuesta de satisfacción que les será entregada tan pronto termine el proceso, para identificar en que aspectos se esta fallando.

1. ¿Cómo calificaría la claridad de la información proporcionada durante el programa de inducción?

- 1
- 2

- 3

- 4

- 5

2. ¿Qué tan útil considera que el contenido del entrenamiento es para su rol actual?

- 1

- 2

- 3

- 4

- 5

3. ¿Qué aspectos del programa le parecieron menos efectivos?

4. ¿Qué parte del programa de inducción consideras que fue la más útil para tu integración en la empresa?

5. ¿Hubo algún área en la que sentiste que la información proporcionada fue insuficiente?

Proponer mejoras en el desempeño del personal en función de la capacitación recibida correlacionada entre la calidad y la efectividad en el desempeño laboral, desarrollando actividades en base a la mejora continua.

- Basado en los hallazgos, recomendar ajustes a los programas de inducción y entrenamiento para mejorar su calidad y efectividad, con el objetivo de optimizar el desempeño laboral, implementando cambios, trabajando en el equipo de capacitación para implementar las mejoras recomendadas y ajustar los programas en función de las correlaciones encontradas.

- Establecer un sistema para monitorear el impacto de los cambios realizados en la capacitación sobre el desempeño laboral en un periodo posterior, preparando un informe detallado con gráficos y estadísticas sobre la relación entre la capacitación y el desempeño, y presentar los resultados a la dirección y otros interesados clave.
- Recoger comentarios sobre el informe y las recomendaciones para ajustar las propuestas y mejorar la implementación.
- Implementar un ciclo de revisión regular para evaluar la efectividad continua de los programas de capacitación y su impacto en el desempeño laboral.
- Realizar ajustes continuos en los programas basados en las evaluaciones periódicas y la retroalimentación obtenida.
- Mejorar la relevancia del contenido de capacitación con módulos específicos adaptados a las tareas diarias, basándose en las áreas con menor puntuación de relevancia.

Este enfoque te proporcionará un análisis integral de cómo los programas de inducción y entrenamiento influyen en el desempeño laboral, permitiéndote hacer ajustes informados y basados en datos para optimizar los resultados.

Resultados

Los resultados obtenidos del estudio serán presentados de manera clara y concisa en un informe final donde se incluirán gráficos, tablas y otros métodos para facilitar la comprensión de los hallazgos. Además, se realizarán presentaciones para compartir los resultados con el equipo directivo del hospital y otros entes.

- Se respetarán los principios éticos de confidencialidad y anonimato.
- Obtener la aprobación ética antes de comenzar la recolección de datos
- Garantizar la privacidad y seguridad de la información recopilada
- Limitaciones Potenciales

1. ¿Ha participado usted en algún programa de inducción al ingresar al Hospital Militar Central?
20 responses

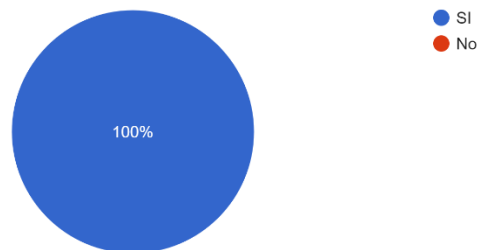


Figura 1. Grafica resultado de investigación pregunta 1.

Se puede evidenciar que dentro de la población evaluada se encuentra que el 100% de ellos han recibido inducción al momento de ingresar a la institución y asumir sus responsabilidades en el cargo.

2. En caso afirmativo, ¿Cómo calificaría la utilidad del programa de inducción en prepararle para su rol dentro del hospital?
20 respuestas

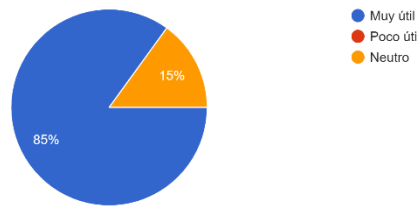


Figura 2. Grafica resultado de investigación pregunta 2.

Analizamos en base a la gráfica que las personas evaluadas al 85% de ellos la ha sido útil el proceso de inducción y entrenamiento y el otro 15% se mantiene en un promedio medio de satisfacen con respecto a su proceso.

3. ¿Considera que el programa de inducción cubrió adecuadamente los siguientes aspectos?
20 respuestas

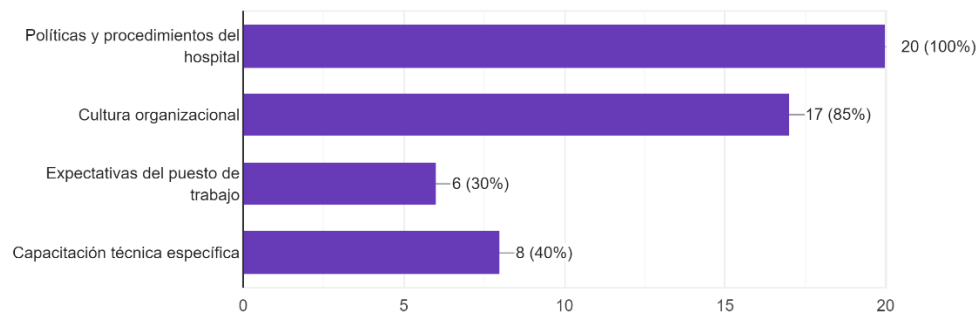


Figura 3. Grafica resultado de investigación pregunta 3.

Podemos evidenciar que la inducción cubrió varios aspectos en cierto porcentaje dentro de la población de estudio donde se evidencia que con un 100% lo más fundamental es políticas y procedimientos del hospital, continuando cultura organizacional en un 85% siendo estas las más claves dentro de la inducción en la población estudio.

4. ¿Ha participado usted en algún programa de entrenamiento después de completar la inducción?
20 responses

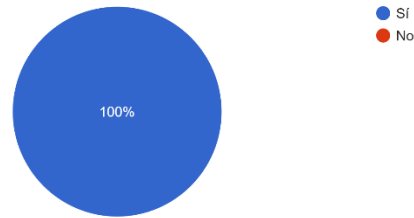
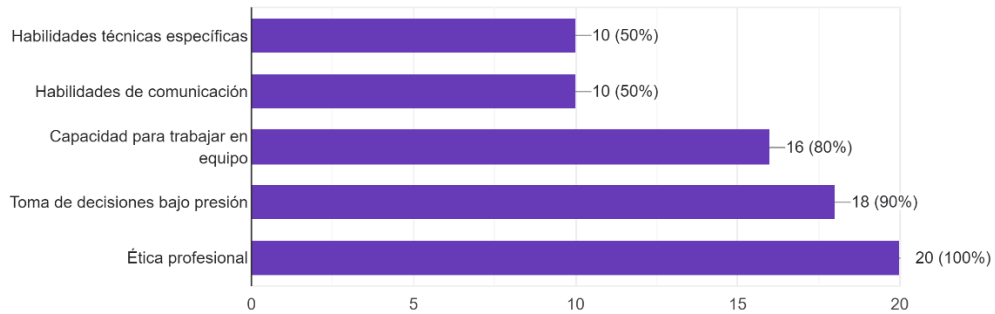


Figura 4. Grafica resultado de investigación pregunta 4.

El 100% de la población se la ha brindado proceso de entrenamiento luego de su respectiva inducción para poner en práctica cada aspecto dado durante esta con el fin de poner en práctica los conocimientos y verificar cuáles son sus habilidades de acuerdo con su área de

5. En su opinión, ¿Qué competencias o habilidades considera más importantes para el personal del Hospital Militar Central?
20 responses



trabajo.

Figura 5. Grafica resultado de investigación pregunta 5.

La habilidad que más fue caracterizada por tener presente durante el ambiente laboral dentro de la institución es el Hospital Militar que como profesionales debemos tener es la ética

profesional con un 100%.

6. ¿Cree usted que las competencias adquiridas durante la inducción y el entrenamiento son adecuadas para desempeñar efectivamente su rol en el hospital?

20 responses

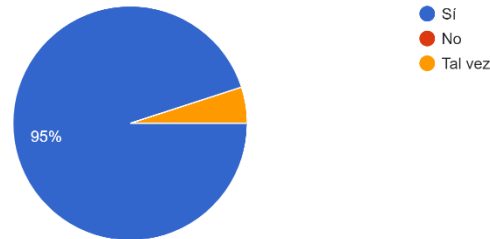


Figura 6. Grafica resultado de investigación pregunta 6.

El 95% del personal opinan que durante el proceso de inducción y entrenamiento consideran obtener las competencias adecuadas para desempeñarse en cada servicio o área laboral donde se vayan a desempeñar.

7. ¿Recibió usted retroalimentación o evaluación formal al finalizar el programa de inducción?

20 responses

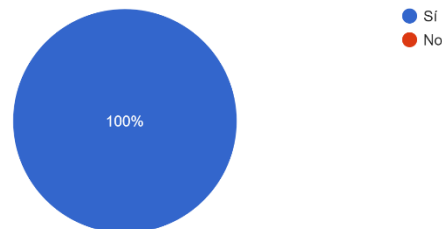


Figura 7. Grafica resultado de investigación pregunta 7.

El 100% de la población del hospital reciben su respectiva retroalimentación luego de terminar cada proceso de inducción y entrenamiento para poder desempeñarse en cada área de trabajo.

8. ¿Cuál es uno de los principales objetivos del hospital militar?

20 responses

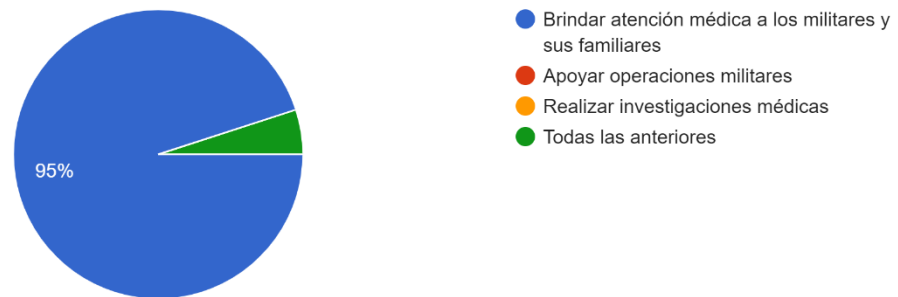


Figura 8. Grafica resultado de investigación pregunta 8.

El 95% de la población estudio comparten la idea de que le uno de los objetivos principales es brindar atención medica a las fuerzas militares y sus familiares brindando un servicio de calidad a cada usuario.

Este estudio es relevante porque aborda la relación entre dos aspectos fundamentales en el desarrollo del personal hospitalario: la inducción inicial y la capacitación continua. Mejorar estos procesos no solo puede elevar el nivel de competencia del personal, sino también influir positivamente en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia operativa del hospital. La investigación busca identificar debilidades en los programas existentes, obtener retroalimentación del personal, y proponer mejoras basadas en teorías y mejores prácticas del ámbito de la gestión de recursos humanos en salud.

Conclusión

Entre los procesos de inducción, entrenamiento y selección efectivo de personal en el Hospital Militar Central, al implementar mejoras continuas en estos ámbitos del hospital podrá asegurar una atención médica de alta calidad en un entorno laboral agradable, una mayor satisfacción tanto en empleados como pacientes, donde el programa de inducción y entrenamiento bien estructurado será esencial para asegurar que el personal de salud esté adecuadamente preparado para enfrentar los retos diarios de la institución y los programas de formación también influirán en la satisfacción laboral y retención del personal.

Recomendaciones

Para mejorar la relación entre la inducción y el entrenamiento dentro del Hospital Militar Central y evaluar adecuadamente cada aspecto durante la selección del personal, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Adaptar la inducción según el rol y las responsabilidades específicas de cada empleado. Esto asegura que el contenido sea relevante y útil desde el primer día.
- Implementar programas de entrenamiento estructurados y escalonados que cubran desde habilidades básicas hasta habilidades avanzadas, dependiendo del área y la función del personal.
- Establecer mecanismos formales para proporcionar retroalimentación continua durante todo el proceso de inducción y entrenamiento.
- Implementar evaluaciones periódicas del desempeño para identificar áreas de mejora en el proceso de inducción y entrenamiento.
- Promover una cultura organizacional que valore y fomente el aprendizaje continuo.

Implementar estas recomendaciones puede fortalecer la relación entre la inducción y el entrenamiento en el Hospital Militar Central, asegurando que el personal esté bien preparado, motivado y capaz de contribuir eficazmente a los objetivos institucionales.

Bibliografía

- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- (Constitución política de Colombia, s.f.). Constitución política de Colombia. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- (Ley 100 de 1993, s.f.). Ley 100 de 1993. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- (Normas Internacionales, s.f.). Normas internacionales. Recuperado de: <https://www.ilo.org>
- (OMS, s.f.). Organización mundial de la salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es>
- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Baz Rodríguez, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data. Wolters Kluwer España. (pp.228- 267) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>
- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.296-298). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=296>

Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.314-341). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.403-415). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>

Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>

Durán Bernardino, M. (2021). Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 1. Dykinson. (pp.178-180). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>

Fong Reynoso, C. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico Abrir este documento utilizando ReadSpeaker docReader= Resource based-theory: a

bibliometric analysis. *Nova Scientia*, 9(19), 411–440.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v9n19/2007-0705-ns-9-19-00411.pdf>

Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.170- 198).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>

Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.250- 291).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=250>

Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.300- 326).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=300>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.107-109). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107)

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.119-122). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119)

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339). https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a

González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 252). https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a

Herrero Blasco, A., Perelló Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

- Herrero Blasco, A., Perelló Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.163-176). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- Méndez, A. (2006). intervención. <Http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>
- Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Anexos

Formulario de preguntas metodología de estudio.

➤ Enlace: <https://forms.gle/4sVcoGgtsNpzEtJA>

1. ¿Ha participado usted en algún programa de inducción al ingresar al Hospital Militar Central?

- Si
- No

2. En caso afirmativo, ¿Cómo calificaría la utilidad del programa de inducción en prepararle para su rol dentro del hospital?

- Muy útil
- Poco útil
- Neutro

3. ¿Considera que el programa de inducción cubrió adecuadamente los siguientes aspectos?

- Políticas y procedimientos del hospital
- Cultura organizacional
- Expectativas del puesto de trabajo
- Capacitación técnica específica

4. ¿Ha participado usted en algún programa de entrenamiento después de completar la inducción?

- Sí
- No

5. En su opinión, ¿Qué competencias o habilidades considera más importantes para el personal del Hospital Militar Central?

- Habilidades técnicas específicas
- Habilidades de comunicación
- Capacidad para trabajar en equipo
- Toma de decisiones bajo presión
- Ética profesional

6. ¿Cree usted que las competencias adquiridas durante la inducción y el entrenamiento son adecuadas para desempeñar efectivamente su rol en el hospital?

- Sí
- No
- Tal vez

7. ¿Recibió usted retroalimentación o evaluación formal al finalizar el programa de inducción?

- Sí
- No

8. ¿Cuál es uno de los principales objetivos del hospital militar?

- Brindar atención médica a los militares y sus familiares
- Apoyar operaciones militares
- Realizar investigaciones médicas
- Todas las anteriores