



# Programa de Inducción y capacitación del Personal dependiente del Dpto de Enfermería

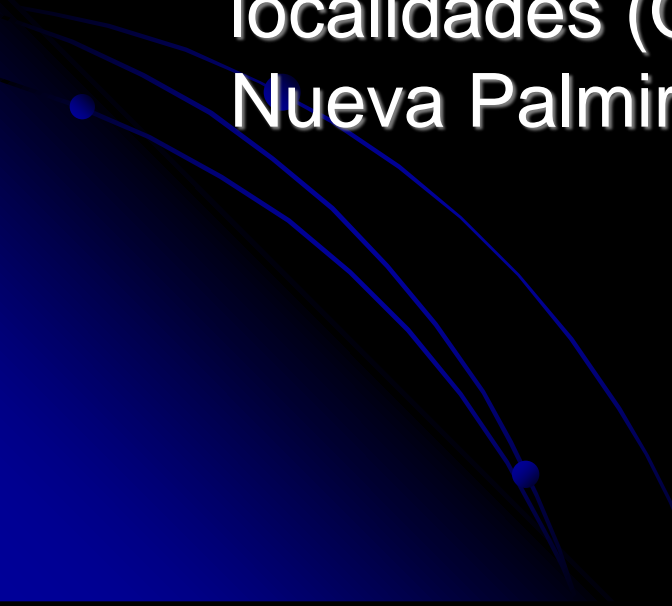


**CAMOC- IAMPP**

**LE Baba Romina, LE Francia Imelda, LPs Ghan Paola**

**16/8/17**

# Contexto Institucional

- Organización de salud, integrante de la red FEPREMI
  - Prestador integral del SNIS cuenta con 1er, 2do, 3er nivel de atención
  - 1er Nivel: Contamos con 4 policlínicas, 3 en localidades (Ombues de Lavalle, Conchillas, Nueva Palmira).
- 

- 2do Nivel: Cuidados Moderados (34 camas):  
Maternidad, Nursery, Emergencia, BQ, CM,  
Enfermería Domiciliaria, Servicio Hemato-  
oncologico, Imagenología.
- 3er Nivel: CTI, Servicio de Nefrología (Centro HD)
- Población de afiliados > 21000, Institución de mediano tamaño
- 500 funcionarios entre personal médico y no médico.
- AE efectivos
- Cuidados Moderados
- % ocupación camas

# MISION Y VISION

**MISIÓN:** Brindar atención integral de calidad en salud, con responsabilidad, humanismo y solidaridad a nuestros usuarios.

**VISIÓN:** Ser una organización líder en el sector de la salud, que a través de la mejora continua y la potencialización de sus recursos, se caracterice por su eficiencia, calidad e innovación, satisfaciendo las necesidades de la comunidad.

**VALORES:** Responsabilidad, superación, honestidad, solidaridad, trabajo en equipo, humanismo, ética, dedicación y eficiencia.



# Introducción

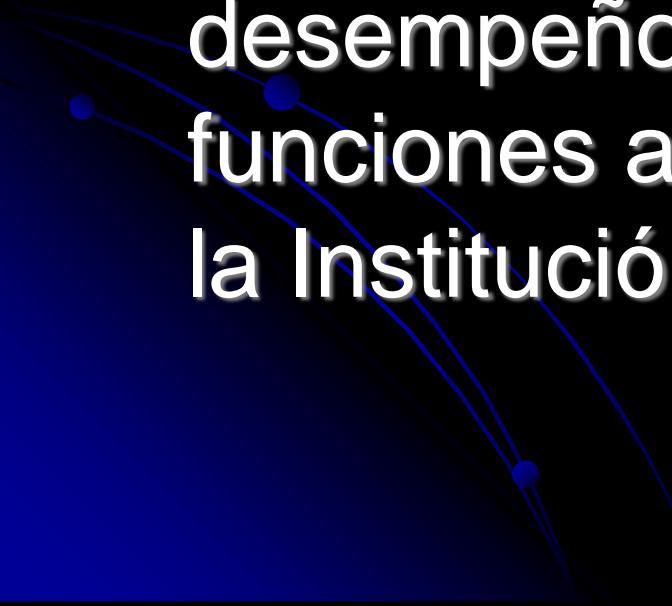
- Mejorar la inducción del personal dependiente del departamento de Enfermería de CAMOC en Cuidados Moderados.
- El plan de orientación anterior no era lo suficientemente sensible para detectar determinados acontecimientos.
- El personal AE de la zona es de reciente egreso por lo que es necesario potenciar destrezas, trabajar dificultades y adquirir experiencia.

# La Dirección, el Dpto. de Enfermería y RRHH

- Alinear la selección, inducción y capacitación y evaluación de desempeño dándole continuidad a los procesos de gestión Humana
- Acompañar y capacitar a los AE
- Fomentar los aspectos positivos e identificar los aspectos a mejorar.
- Enfatizar el manejo de las relaciones humanas con el equipo de trabajo y usuarios teniendo como base el respeto y calidez en el trato.

# OBJETIVO GENERAL

Contribuir a que el personal dependiente del Dpto de Enfermería que ingrese a CAMOC, adquiera destrezas y competencias para un desempeño eficaz y eficiente de sus funciones alineado con la misión de la Institución.



# OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover el conocimiento y las actividades positivas hacia el usuario y la institución.
- Promover el sentido de pertenencia al grupo de trabajo y a la institución .
- Fomentar la cooperación y el trabajo en equipo.
- Reforzar los conceptos de Enfermería para brindar atención de calidad.

# Pasos del Programa

RRHH destinados al programa:

1 LE Capacitador

1 LE Operativo

1 LPs RRHH

Paso 1. Definir día y turno del ingreso del auxiliar de enfermería y/o de servicio, luego de finalizado el proceso de selección. Coordina. Puntos de evaluación.

Paso 2: Recorrida por la institución a cargo de la LE y la Lps RRHH



**Paso 3:** Primer día de trabajo, recorrida interna del sanatorio sectores restringidos, acá la información va a ser mas especifica del funcionamiento del departamento de enfermería. Descripción de cargo y objetivos dentro de la empresa, protocolos.(Semanas actividades)

**Paso 4:** A 15 días instancia de Evaluación para realizar ajustes de expectativas. Sguimiento (LE+AE).

**Paso 5:** A los 30 Evaluación de desempeño énfasis aspectos a destacar y a mejorar.

**Paso 6:** A los 70 días Evaluación de desempeño final.

- **Paso 7:** Análisis de resultados de los pasos anteriores.  
Dentro de este punto se estaría en condiciones de definir si la persona esta apta para seguir con el contrato a prueba.

**Paso 8:** Final del proceso, si queda incorporado se le informa, se le adjudica uniforme y demás tramites correspondientes.

Las actividades y procedimientos, así como la atención integral y la supervisión por el LE capacitador, se van adaptando progresivamente, según las competencias de los AE del programa, se van distribuyendo N° de usuarios, de complejidad baja, mediana y moderada, distribuida en los 3 meses de orientación.

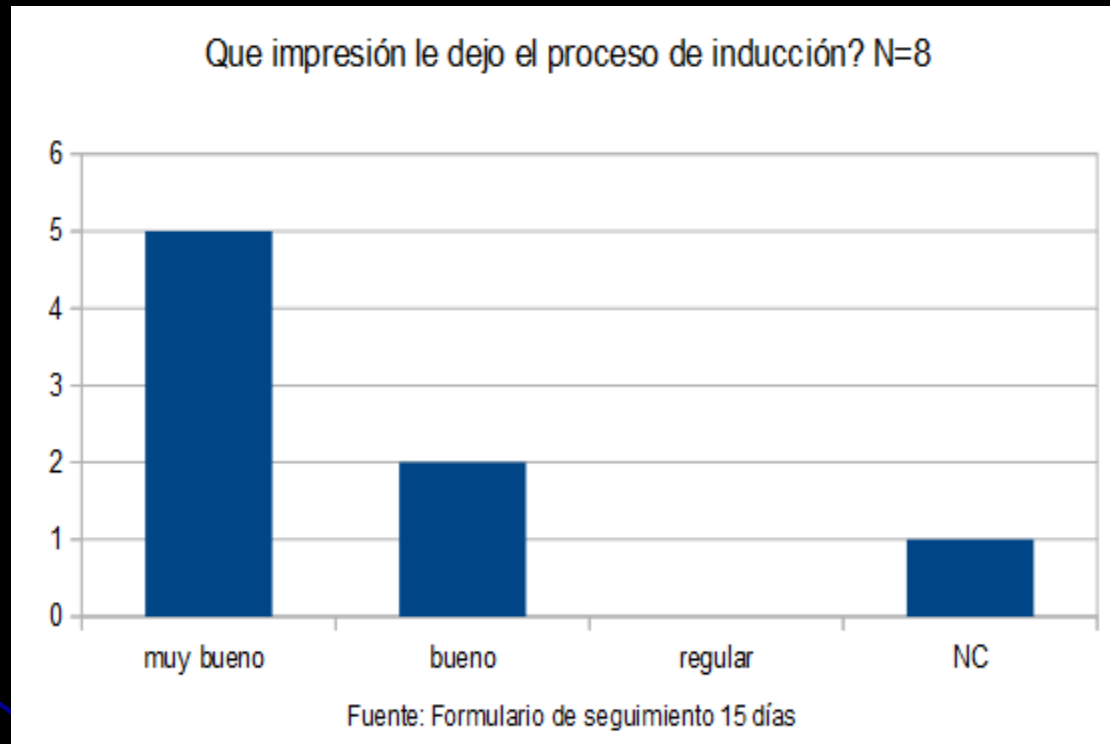
# Resultados

Fecha de inicio: 1º/3/17----- 5 meses

Muestra: 10 AE/ 2 AE \*mes

- 5 AE incorporados a la Institución.
- 2 AE etapa final próximo a los 3 meses
- 1 AE iniciando el proceso
- 1 AE próximo al paso 4 (finalizó). Caso
- 1 AE paso 2 (se retiro por voluntad propia). Caso

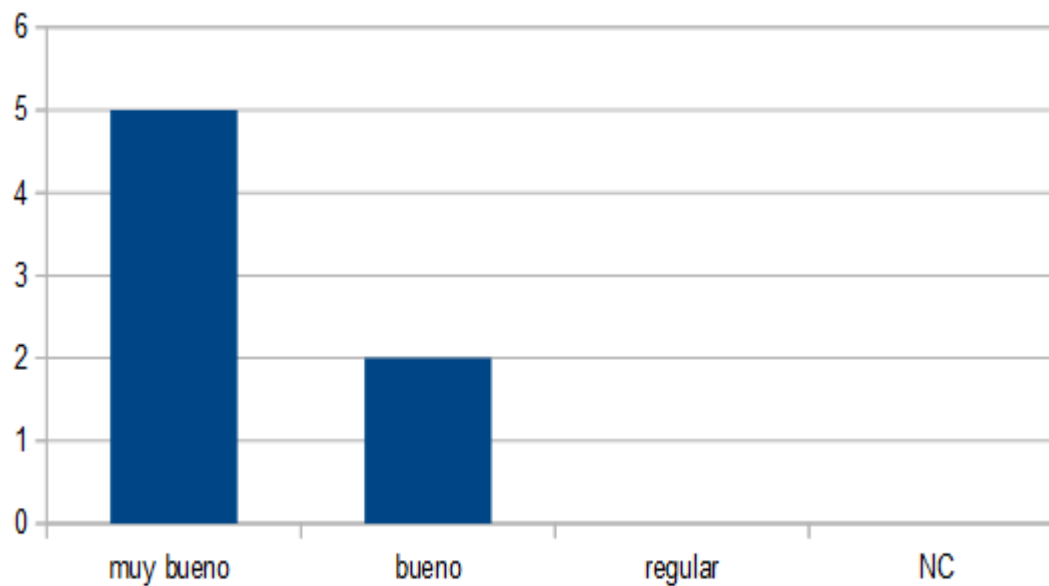
# Resultados Cualitativos





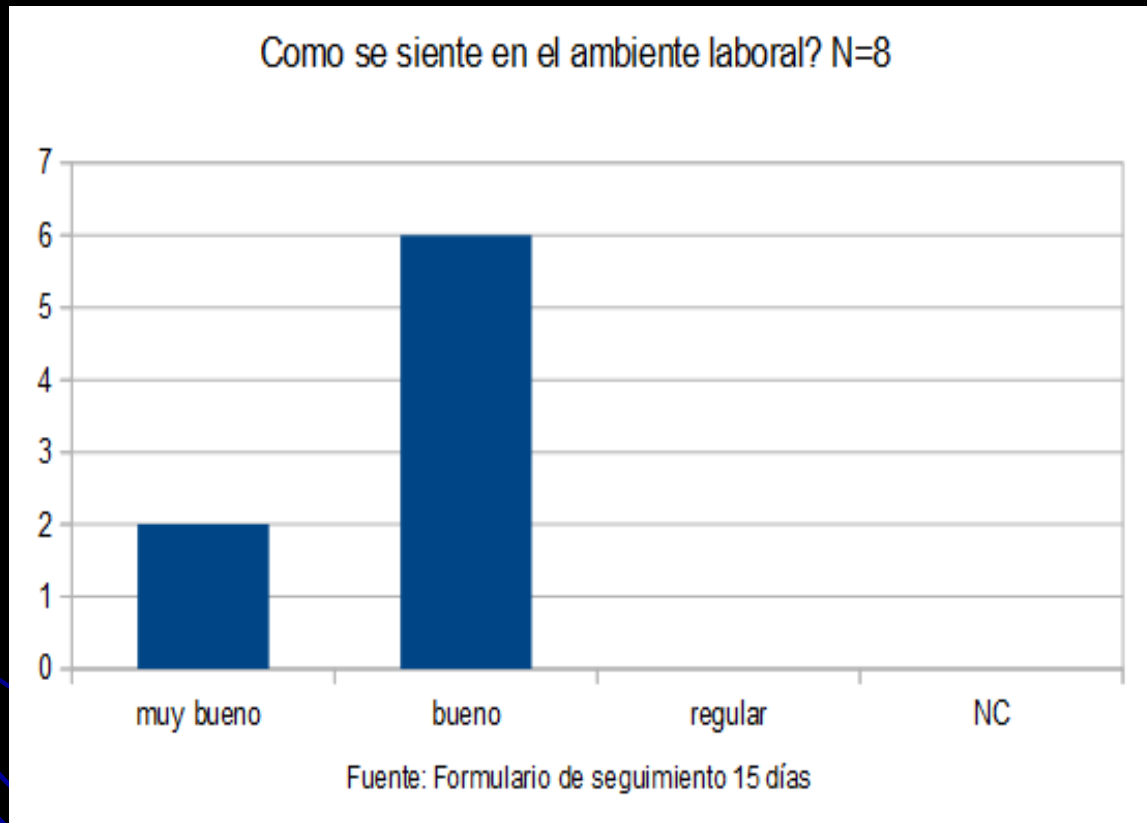
# Resultados

Como se sintió al ingresar al área de desempeño? N=8



Fuente: Formulario de seguimiento 15 días

# Resultados



# Resultados

En relación a cuestionario a AE a los 15 días:

N:8 AE

Encontró alguien responsable de orientarlo?

Estas personas todavía lo asisten?

Entiende que hubo un proceso de inducción?

La totalidad contesto: si.

Dificultades detectadas por el formulario de seguimiento.....

# Resultados

De las Evaluaciones de Desempeño de los AE del programa (punto de corte de 60) :

- 8 AE iniciaron con una evaluación entre el 60 y 65%  
Apenas satisfactorio
- 5 AE obtuvieron en el 2do corte evaluatorio entre el 66 y 75% Satisfactorio
- 3 AE aun no tenemos 2do corte

# Consideraciones:

- El LE conoce mejor a el AE para determinar las fortalezas y debilidades que presenta para enfocarnos en eso y trabajarlo.
- Se han presentado mayor número de instancias de aprendizaje ya que son personalizadas y coordinadas. Esto se ve reflejado en los mejores resultados entre los cortes evaluatorios.
- Este proceso nos permitió detectar a tiempo, AE que no cumplían con los requisitos inherentes al cargo, situación que en otro momento no se hubiese detectado a tiempo.
- Si bien la muestra es pequeña y no tenemos un resultado cuantitativo significativo, cualitativamente ha sido enriquecedor para AE y LE.
- Seguimos trabajando...



Muchas gracias por  
su atención!!!!

