



ADMINISTRACIÓN - GESTIÓN - CALIDAD

PROGRAMA DE ACOGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE NUEVA INCORPORACIÓN Y ALUMNOS EN PRÁCTICAS EN LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE CIEZA

***Tomás Lizcano, A., **Caravaca Alcaraz, B., Rodríguez Molina, F. J., Arias Estero, J., Candel Rubio, C., Rodríguez Molina, A., Sánchez Fernández, A. M^a, Estrada Bernal, D., Salmerón Aroca, J. A.**

*Directora de Enfermería. **Supervisores de Enfermería. Fundación Hospital de Cieza. Murcia.

Palabras Clave: Personal de nueva incorporación, Guía de bienvenida.

RESUMEN

El objetivo de este programa es mejorar la adaptación tanto de los alumnos en prácticas como del personal de nueva incorporación a nuestro centro hospitalario, a través de una serie de actividades destinadas a favorecer que el primer contacto con nuestro medio sea satisfactorio en el caso de los alumnos en prácticas y que los trabajadores que se incorporen por primera vez conozcan previamente tanto las características, estructura y el funcionamiento del hospital así como al equipo, y organización y tareas que se realizan en la unidad a la que han sido asignados. Para ello se realizan una serie de actividades previas a la incorporación, así como un seguimiento periódico, en el caso de los alumnos en prácticas a través de los tutores, y de los supervisores de enfermería respecto a los nuevos trabajadores.

INTRODUCCIÓN

El equipo que compone el Departamento de Enfermería plantea la necesidad de realizar una serie de actividades dirigidas a favorecer la incorporación de los trabajadores a su nuevo puesto de trabajo en el hospital y a acortar su adaptación al funcionamiento de la Unidad a la que han sido asignados. Asimismo observamos la necesidad de realizar una acogida previa a los alumnos en prácticas con el fin de disminuir la ansiedad que les pudiese generar el primer contacto con el medio hospitalario.

OBJETIVOS

- Facilitar al personal de enfermería de nueva incorporación la integración en el equipo de trabajo del hospital.
- Mejorar la calidad de los cuidados de enfermería ofrecidos a nuestros pacientes con una mejor preparación de los trabajadores eventuales.
- Contribuir a un mejor aprovechamiento del periodo de formación a los alumnos de enfermería y formación profesional en prácticas.

MATERIAL Y MÉTODO

Se ha diseñado un programa de acogida tanto para el personal de nueva incorporación como para los estudiantes de enfermería y formación profesional en prácticas en nuestro Hospital. El programa de acogida se puso en marcha en Junio de 2002 con motivo de las sustituciones de vacaciones de verano y a partir de Septiembre de 2002 para alumnos en prácticas.

Como actividades previas realizadas por el equipo de enfermería se revisan los expedientes de los trabajadores a los que se les ha ofrecido un contrato eventual para sustituciones estivales, ya que en nuestro hospital se realiza una selección de personal propia en la que además de puntuar el curriculum de los candidatos (formación y experiencia profesional) se realiza entrevista personal en la que se evalúan una serie de ítems:

1. Características personales.
2. Interés por el puesto de trabajo. Motivación.
3. Actitud durante la entrevista.
4. Capacidad de comunicación.
5. Comprensión.
6. Conocimientos profesionales. Formación complementaria.
7. Experiencia profesional.
8. Autoidentificación con la profesión.
9. Capacidades.
10. Conocimientos de informática.
11. Predisposición al aprendizaje.

De todos estos ítems se establece una puntuación, así como observaciones adicionales. En el cuestionario, además, se cumplimentan unas casillas en las que reflejamos nuestra preferencia para la asignación de servicios según sus perfiles profesionales (hospitalización, urgencias, quirófano/reanimación, laboratorio, farmacia, radiología y geriatría) y su experiencia previa, así como un apartado de observaciones con comentarios que se introducen en la base de datos de la bolsa de trabajo del hospital. Una vez que el Departamento de personal ha cubierto las necesidades de contratación y, previamente a la asignación del puesto de trabajo a desempeñar, se valora a la persona que pudiese resultar idónea para cada servicio, de entre los trabajadores contratados para el periodo estival en las categorías de DUE y auxiliar de enfermería.

Se han planteado tres actuaciones en el caso de los trabajadores que se incorporan por

primera vez a nuestro centro:

1. Cita por categorías profesionales en el salón de actos de hospital en la que se presentan los miembros del Departamento de Enfermería. En el caso de estudiantes en prácticas se citan con los tutores que se le han asignado.
2. Entrega de la Guía de bienvenida al personal de nueva incorporación. Este manual fue diseñado con el objetivo de facilitar al trabajador toda la información que pudiese ser de utilidad. En ella se incluyen cinco apartados de información:
 - 2.1 Factores geográficos de la comarca: orografía, hidrología, climatología, turismo en Cieza, Abarán y Blanca, medios de transporte y accesos al centro.
 - 2.2 Organización interna: turnos de trabajo, trámites de incorporación y funcionamiento y organización de actividades en la unidad de enfermería a la que se destina. Este apartado que fue elaborado por cada supervisor de Unidad incluye situación del servicio, recursos humanos, turnos de trabajo, organización por tareas, días de pedido, organización de las historias clínicas.
 - 2.3 Área de cobertura del hospital.
 - 2.4 Características del centro: recursos estructurales, cartera de servicios, organigrama del hospital y del departamento de enfermería, recursos humanos y estructura de la plantilla.
 - 2.5 Información de interés general. Plano del hospital.

Además de la guía se le entregan a los trabajadores procedentes de otras poblaciones que no pertenecen a la comarca, información de actividades de ocio y turismo en Cieza.

3. Visita guiada al hospital y a la Unidad a la que ha sido asignado. Bienvenida de los miembros del equipo.

En el caso de estudiantes en prácticas:

1. Se concierta cita previa al comienzo de las prácticas con los tutores que se le han asignado así como con los tutores del centro de procedencia (Instituto de FP, Universidad, Centro de Estudios, etc.).
2. Se les hace entrega de una Guía de bienvenida al personal de nueva incorporación en la que se suprimen la parte de trámites de incorporación.
3. Visita guiada al hospital y a la Unidad a las que han sido asignados. Se les proporciona toda aquella información que les pueda ser útil para el normal desarrollo de su periodo de prácticas, su turno de trabajo, objetivos a cumplir, rotaciones, trabajos a realizar, controles de firmas, etc. En la Unidad dónde comienza su período de prácticas se les presenta a los miembros del equipo.

RESULTADOS

El programa de acogida, tanto para personal que trabaja por primera vez en nuestro hospital como para alumnos en prácticas, se ha valorado de forma positiva, ya que facilita en gran medida la incorporación al puesto de trabajo y a la unidad de enfermería. El periodo de adaptación a las pautas de trabajo de las unidades se ha reducido en gran medida según valoran los supervisores de enfermería. A través de la encuesta de satisfacción de los

pacientes atendidos en nuestro hospital, pretendemos medir en 2004 los resultados obtenidos durante el periodo estival, comprobando si hay diferencia en la valoración de los pacientes respecto a trato recibido, cuidados de enfermería, calidad de la atención, consultas al personal de enfermería, rapidez de respuesta a sus demandas, atención durante los cambios de turno y respeto a su intimidad. En este periodo forman parte de las plantillas gran parte de trabajadores sustitutos.

Igualmente los alumnos en prácticas cumplen los objetivos previstos de su periodo de aprendizaje en el hospital comprobando a través de sus hojas de seguimiento que el desarrollo de sus prácticas es satisfactorio.

CONCLUSIONES

Consideramos que es muy importante facilitar toda la información que pueda demandar y que le sea útil al trabajador que no conoce el hospital. Ello ha contribuido en gran medida a acortar el tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo y, en definitiva, a mejorar la calidad de la asistencia y cuidados de enfermería a nuestros pacientes.

BIBLIOGRAFÍA

GUILLIES, Dee Ann: Gestión de Enfermería. Una aproximación a los sistemas. Ed Masson. Barcelona, 1994.

GAN, Federico: Desarrollo de recursos humanos. Ediciones Apóstrofe. Barcelona 1996.

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia