





**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN SIMÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE GRADUADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA**

**CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA GERENCIA SOCIAL CEDEGES**



**LA INDUCCIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN  
ENFERMERÍA DE LA CAJA NACIONAL DE SALUD,  
REGIONAL COCHABAMBA**

**Trabajo de Grado Presentado para Optar al Título de Magíster en  
“Alta Gerencia y Políticas de Salud”**

**ALUMNAS : Lic. Rosa M. Condori Marza  
Lic. Benita Ibarra Choque**

**Tutor : Dr. MSc. Daniel Illanes**

**Cochabamba – Bolivia  
2006**

# ÍNDICE

	Pág.
I.- INTRODUCCIÓN .....	1
II. JUSTIFICACIÓN .....	3
III.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
IV.- OBJETIVOS .....	5
V. MARCO TEÓRICO .....	6
5.1.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	6
5.1.1.- Importancia de la Gestión de Recursos Humanos.....	7
5.1.2.- Funciones de la Administración de Recursos Humanos .....	7
5.1.3.- Proceso y actividades de la Gestión de Recursos Humanos .....	9
5.1.4.- El proceso de dotación de Recursos Humanos .....	13
5.2.- INDUCCIÓN DEL PERSONAL .....	16
5.2.1.- Cultura Organizacional .....	18
5.2.2.- Propósito de la inducción .....	25
5.2.3.- Importancia de la inducción .....	26
5.2.4.- Responsabilidad del proceso de inducción .....	27
5.2.5.- Etapas y actividades de la inducción de personal .....	27
5.2.6.- Opciones de Orientación o Inducción de los nuevos empleados .....	32
5.3.- RELACIÓN DE LA INDUCCIÓN CON LA CALIDAD .....	33
5.4.- PROCESO ADMINISTRATIVO EN ENFERMERÍA .....	33
5.4.1.- Proceso de inducción del personal de enfermería .....	35
5.4.2.- Propósito e Importancia de la Inducción en el Personal de Enfermería .....	36
5.4.3.- Responsabilidad del Proceso de Inducción en el personal de Enfermería .....	37
5.5.- MANUAL DE INDUCCIÓN .....	38
5.5.1.- Principios .....	39
5.5.2.- Ventajas del manual de inducción .....	39
VI.- MARCO METODOLÓGICO .....	41

6.1.-	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	41
6.2.-	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	42
	6.2.1.- Población .....	42
	6.2.2.- Decisión muestral .....	42
6.3.-	VARIABLES DE ESTUDIO .....	43
6.4.-	METODOLOGÍA .....	43
	6.4.1.- Métodos de investigación .....	43
	6.4.2.- Técnicas de recolección de información .....	45
6.5.-	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	45
	6.5.1.- Procedimientos estadísticos .....	45
	6.5.2.- Organización de la información .....	46
VII.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	48
	7.1.- INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	48
	7.1.1.- Resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario dirigido al personal jerárquico de enfermería .....	48
	7.1.2.- Resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario al personal de nuevo ingreso .....	59
	7.2.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	68
	7.3.- LINEAS GENERALES DE INTERVENCIÓN .....	70
VIII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	73
	8.1.- CONCLUSIONES .....	73
	8.2.- RECOMENDACIONES .....	74
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	76
ANEXOS	.....	78

# **I. INTRODUCCIÓN**

Los nuevos desafíos a los que se enfrentan las organizaciones de salud, en el marco de la globalización, plantean como necesidades imperativas la promoción de enfoques alternativos para el abordaje, no sólo de los problemas específicos de salud sino también para el desarrollo de su recurso humano. Los cambios que actualmente se generan de manera dinámica, así como la incertidumbre que producen, señalan la necesidad de reorientar el pensamiento y la acción de la gestión de recursos humanos hacia los grados máximos de eficiencia, eficacia y equidad.

No debe perderse de vista que “mientras una organización exista y funcione tiene que cumplir el triple cometido de ganar a sus miembros, lograr su permanencia en ella y hacer que desempeñen sus cometidos”. Por lo que la interacción del recurso humano con la organización a la que pertenece es muy importante a lo largo de un proceso que se inicia con el reclutamiento y continúa con el desarrollo del trabajo propiamente dicho.

La visión de la administración en el campo de la salud y en este caso particular, en el área de enfermería, debe desarrollarse en esta realidad práctica y estar acorde a los procesos de transformación de la gestión del trabajo y de aprovechamiento y movilización adecuados de los recursos humanos, en la búsqueda permanente de la calidad de los servicios de enfermería.

En este marco, cobra relevancia el proceso de inducción en el personal de enfermería, en la medida en que se constituye un instrumento que facilita la integración de los funcionarios de nuevo ingreso, y a que uno de los aspectos más estresantes al comenzar un nuevo trabajo consiste en pensar que se entra a lo desconocido, y que iniciar labores en un nuevo empleo, atemoriza. Frente a tal situación, la primera responsabilidad del jefe inmediato superior consiste en ayudar y calmar estos miedos, buscando la satisfacción del nuevo empleado y encaminándolo al cambio que enfrenta la organización, ya que el valor primordial de estas últimas son sus miembros, pues de ellos depende el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Con base en estas consideraciones, el presente trabajo enfoca el análisis y evaluación del Proceso de Inducción como factor de mejoramiento de la Gestión de Recursos Humanos en Enfermería de la Caja Nacional de Salud, Regional Cochabamba, dentro del campo de la gerencia de recursos humanos, basado en el proceso administrativo de integración que pone énfasis en la gestión de recursos humanos, que pasa por la selección hasta la integración plena del personal nuevo en la institución. En este sentido, el trabajo aborda el estudio de las condiciones y factores relacionados con la inducción de personal en la Caja Nacional de Salud (CNS), en base a un enfoque de carácter descriptivo, aplicando los métodos apropiados para la obtención y análisis de información.

El estudio comprende varios capítulos anteceditos por una parte introductoria, con el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, así como otra información complementaria. En el Marco Teórico se realiza la descripción de teorías relacionadas con el tema a través de una revisión de la bibliografía correspondiente. En la parte correspondiente al Marco Metodológico se determina el tipo de investigación y los métodos que permitieron obtener, analizar e interpretar la información que sirve como insumo para la elaboración de la propuesta.

A continuación se presenta el Análisis e Interpretación de los Resultados y tiene que ver con el análisis de la información obtenida orientada a una valoración de los procesos de inducción desarrollados en la institución. En esta parte del trabajo también se presentan pautas, emergentes del análisis de la situación detectada, para el desarrollo de un programa de Inducción orientada a la integración plena del personal de nuevo ingreso a la institución. Finalmente, la investigación presenta las conclusiones y recomendaciones correspondientes.