

## Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

**BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA**  
UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
Chía - Cundinamarca

**PROGRAMA DE INDUCCION PARA PROFESIONALES  
DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CIRUGÍA  
DE LA FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA.**

**PROYECTO DE GESTION**

**ELABORADO POR**

**INGRID BIBIANA RODRIGUEZ ESTUPIÑAN  
MARIA ELIZABETH ROMERO QUIMABAY  
OSCAR JAVIER MALDONADO GARCIA**



**Universidad  
de La Sabana**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE ENFERMERIA Y REHABILITACION  
PROGRAMA DE POSGRADOS  
BOGOTA OCTUBRE DE 2015**

**PROGRAMA DE INDUCCION PARA PROFESIONALES  
DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CIRUGÍA  
DE LA FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA  
PROYECTO DE GESTION**

**ELABORADO POR**

**INGRID BIBIANA RODRIGUEZ ESTUPIÑAN  
MARIA ELIZABETH ROMERO QUIMABAY  
OSCAR JAVIER MALDONADO GARCIA**

**Proyecto de Gestión presentado como requisito para optar al título de  
Especialista en Enfermería en Cuidado Crítico con Énfasis en Adulto**

**Asesoras**

**MARIA DEL CARMEN GUTIERREZ AGUDELO  
MYRIAM ABAUNZA DE GONZALEZ  
MAGISTER EN ENFERMERIA**



**Universidad  
de La Sabana**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE ENFERMERIA Y REHABILITACION  
PROGRAMA DE POSGRADOS  
BOGOTA OCTUBRE DE 2015**

## TABLA DE CONTENIDO

	PAGINA
<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>9</b>
<b>2. PLATAFORMA DEL PROYECTO .....</b>	<b>10</b>
2.1 GENERALIDADES DE LA FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA.....	10
2.2 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA.....	11
MARCO LEGAL FUNDACION CARDIO INFANTIL.....	11
2.3 PROCESOS DE CAPACITACION Y EDUCACION.....	12
2.4 DESCRIPCION DEL AREA DE CIRUGÍA FUNDACION CARDIO INFANTIL. ....	12
<b>3. PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
3.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	16
3.2 INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO .....	19
3.3 ÁRBOL DEL PROBLEMA.....	20
<b>4. JUSTIFICACION.....</b>	<b>21</b>
<b>5. SUSTENTO TEORICO.....</b>	<b>23</b>
ESQUEMA DE RELACION DE LA TEORIA DE PATRICIA BENNER CON EL PROGRAMA DE INDUCCION.....	24
<b>6. SOPORTE CONCEPTUAL .....</b>	<b>26</b>
6.1. DEFINICION DE CONCEPTOS.....	26
<b>7. OBJETIVOS.....</b>	<b>27</b>
7.1 OBJETIVO GENERAL.....	27
7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	27
7.3 ARBOL DE OBJETIV.....	28
<b>8. METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>

8.1. NEGOCIACIÓN.....	29
8.2 MATRIZ DEL MARCO LOGICO.....	30
8.3 PLAN DE ACCION.....	31
<b>9. RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
<b>9.1 RESULTADOS DE ENCUESTA DE OPINION.....</b>	<b>32</b>
9.2 DISEÑO DEL PROGRAMA DE INDUCCION.....	36
9.3 OPINION DE EXPERTOS.....	37
<b>10. CONCLUSIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>11. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>41</b>
<b>13. ANEXOS.....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO 1 PRESUPUESTO.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXO 2 CRONOGRAMA.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXO 3 MODELO PROGRAMA DE INDUCCION.....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXO 4 PROGRAMA DE INDUCCION PARA PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CIRUGÍA.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXO 5 LISTA DE CHEQUEO EN RECUPERACION.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO 6 LISTA DE CHEQUEO CIRUGIA AMBULATORIA.....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO 7 ENFERMERA DE ANESTESIA.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO 8 ENFERMERA ENCARGADA.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXO 9 PRIMERA ENCUESTA DE OPINION.....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXO 10 SEGUNDA ENCUESTA DE OPINION .....</b>	<b>55</b>

## LISTA DE FIGURAS

	PAGINA
<b>FIGURA 1.</b> ARBOL DE PROBLEMAS.....	19
<b>FIGURA 2.</b> ESQUEMA TEORIA DE PATRICIA BENNER.....	26
<b>FIGURA 3.</b> ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	28
<b>FIGURA 4.</b> RESULTADO A LA PRIMERA PREGUNTA AL PERSONAL DE ENFERMERIA SALAS DE CIRUGIA.....	33
<b>FIGURA 5.</b> RESULTADO A LA SEGUNDA PREGUNTA AL PERSONAL DE ENFERMERIA SALAS DR CIRUGIA.....	33
<b>FIGURA 6</b> RESULTADO A LA TERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO AL PERSONAL DE ENFERMERIA SALAS DE CIRUGIA.....	34
<b>FIGURA 7</b> RESULTADO PREGUNTA DE LISTAS DE CHEQUEO.....	35
<b>FIGURA 8</b> OBSERVACIONES Y SUGERENCIA DE LISTAS DE CHEQUEO.....	36

## LISTA DE CUADROS

	PAGINA
<b>CUADRO 1</b> MATRIZ MARCO LÓGICO.....	30
<b>CUADRO 2</b> PLAN DE ACCION. ....	31

## RESUMEN

El presente proyecto de gestión, se buscó como propósito para, diseñar y evaluar un programa específico de inducción en el área de Cirugía para las Enfermeras profesionales; aplicando la filosofía de principiante a experto de la Enfermera Patricia Benner para definir las habilidades y nivel de conocimientos prácticos que tienen inicialmente estos enfermeros del área quirúrgica.

La metodología se manejó mediante la herramienta del marco lógico teniendo en cuenta las diferentes etapas, desde su componente, su propósito, actividades y resultados que se llevaran a cabo por medio de listas de chequeo en las áreas de Cirugía Ambulatoria, Recuperación, Anestesia, Enfermera Encargada. Con una intensidad de 8 horas diarias para un total de 48 horas semanales pues tienen la función de gerenciar, brindar cuidado, toma de decisiones y resolución de conflictos manteniendo una atención integral e interdisciplinaria para el paciente que es sometido a un procedimiento quirúrgico en sus fases de pre, trans y posoperatorio mejorando la calidad del cuidado de Enfermería y mejorando aspectos en educación al paciente y a la familia.

Se contribuyó a mejorar y afirmar conocimientos, lo que facilitó la transición del profesional en el paso de principiante ha avanzado en el campo práctico a eficiente en la inducción específica al cargo en los servicios asignados en este caso Salas de Cirugía, logrando evidenciar adherencia a las listas de chequeo aplicadas por áreas, reforzando sus conocimientos y llevando una mejor práctica.

## **ABSTRACT**

This project management for the purpose sought, design and evaluate a specific induction program in the area of surgery for professional nurses; applying the philosophy of beginner to expert nurse Patricia Benner to define the skills and level of knowledge that initially have these nurses of the surgical area.

The methodology was managed by the logical framework tool taking into account the different stages from it is component, it is purpose, activities and results that were carried out by means of checklists in the areas of outpatient surgery recovery, anesthesia charge. With an intensity of 8 hours per day for a total of 48 hours a week as they have the function of managing, providing care, decision making and conflict resolution, while maintaining a comprehensive interdisciplinary care for the patient it undergoes a surgical procedure in stages pre, intra and postoperative improving the quality of nursing care and improving aspects of patient education and family.

these work, helped to improve and affirm knowledge, facilitating the transition from professional to step beginner has made progress in the practical field to efficient in specific induction into the services allocated in this case operating theaters, making evident adherence to checklists applied by areas, reinforcing their knowledge and bringing the best practice.

## 1. INTRODUCCION

El Área Quirúrgica es el lugar diseñado para la realización de los diferentes procedimientos quirúrgicos y no quirúrgicos que requieran los pacientes, brindando condiciones óptimas para el desarrollo de los procedimientos, involucrando alta tecnología, recurso humano comprometido y calificado, enfocado en la seguridad del paciente y una atención responsable, digna y cálida para el paciente.

La enfermera (o) quirúrgica (o) profesional es aquel que identifica la necesidad del paciente que va a ser sometido a un procedimiento quirúrgico, pone en práctica un programa de cuidado basado en el conocimiento científico, para conservar la salud del paciente antes durante y después de cada intervención, por lo tanto es un miembro del equipo quirúrgico muy útil tanto para el enfermo como para el resto del equipo, ha de tener los conocimientos y desarrollar las destrezas necesarias para su desempeño laboral y crecimiento como profesional.

Para facilitar la práctica y el conocimiento de sus actuaciones en el quirófano, se establecen normas y procedimientos dentro de cada institución, las normas consisten en estándares de cuidado y a su vez en medios que protegen el personal de salud, y los procedimientos donde se definen las actuaciones así como también donde se establece que, quien, y como se deben realizar.

## 2. PLATAFORMA DEL PROYECTO

### 2.1 GENERALIDADES DE LA FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA

La **FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA** es una Institución privada sin ánimo de lucro, constituida en 1973 primordialmente para fomentar la promoción, la prevención, el tratamiento, la rehabilitación y la investigación de las enfermedades cardíacas de los niños carentes de recursos de todo el país. Dada la magnitud de los problemas cardiovasculares en los demás grupos de población y con el fin de dar continuidad a la obra iniciada con los niños, en octubre de 1993 se creó el **INSTITUTO DE CARDIOLOGÍA**, extendiendo la atención cardiológica a pacientes de todas las edades durante todo el ciclo vital, lo cual permitió también cubrir el déficit financiero que dejaba la atención de pacientes de escasos recursos y garantizar el desarrollo sostenido de la Institución.

Actualmente, es uno de los complejos médicos más importantes del país, líder en la prestación de servicios asistenciales hospitalarios en los tres niveles de complejidad y cuarto nivel de atención, en las especialidades de cardiología y cirugía cardiovascular.<sup>1</sup>



Fuente: Revista la Cardio 2011 pagina 2

### 2.2. DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

<sup>1</sup> Fundación Cardioinfantil. Tomado del documento. Programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad, Proceso de Calidad de Gestión Clínica, pág. 2 mayo 2015. *Disponible en :* <https://www.cardioinfantil.org/index.php/>

Dado que la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología es una institución acreditada nacional e internacionalmente, el Departamento de Enfermería se fundamenta en un contexto donde la asistencia, docencia, investigación y solidaridad son los pilares fundamentales tanto como el paciente y la familia, como los sujetos de cuidado, los cuales son la base de cada una de las estrategias para satisfacer sus necesidades de forma integral<sup>2</sup>. Por esta razón el Departamento de Enfermería tiene un marco estratégico donde se incorporan la misión, visión, estrategias y marco legal que se describen a continuación:

## **MISION**

Somos un equipo humano comprometido en dar cuidados de enfermería mediante el proceso de atención al paciente de todas las edades, su familia, y o cuidadores; fundamentado en el conocimiento científico, disciplinar y social con el fin de contribuir al logro de los objetivos estratégicos de nuestra Fundación Cardioinfantil.

## **VISION**

Ser centro de referencia a nivel nacional e internacional a 2014 para la práctica de enfermería segura, que genere mejoramiento en el cuidado; basada en la investigación y la experiencia del paciente y familia.

## **VALORES**

- ❖ **Ética**
- ❖ **Solidaridad**
- ❖ **Calidez en la atención**
- ❖ **Pasión**
- ❖ **Honestidad**
- ❖ **Compromiso**

## **Estrategias:**

- Direccionar el proceso de atención de enfermería para facilitar las intervenciones y resultados del cuidado del paciente, familia y cuidadores, soportados con talento humano idóneo y altamente comprometido, con trabajo en equipo y comunicación efectiva.
- Fortalecer estrategias que faciliten el seguimiento de la gestión de enfermería centrada en la seguridad, experiencia del paciente, familia y cuidadores.

---

<sup>2</sup> Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología, Bogotá. Colombia. Disponible en : <https://www.cardioinfantil.org/index.php/31-uncategorised/28-revista> consultado marzo 25 2015.

- Orientar el cuidado de enfermería basado en los principios de la práctica profesional explícitos en la Ley 266 de Enero 25 de 1996: Integralidad, individualidad, dialogicidad, calidad, continuidad y oportunidad.
- Planear y ejecutar programas de entrenamiento y formación, que permitan actualizar las prácticas inherentes al acto de cuidado, fundamentado en conocimientos de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas.
- Adoptar un modelo conceptual, como guía teórica, que oriente el pensamiento y la acción de enfermería.
- Implementar Guías de Práctica Clínica de Enfermería Basadas en la Evidencia, a través del Convenio con la Registered Nurses Association of Ontario y consolidar la Fundación Cardio Infantil como Best Practice Spotlight Organizations Centro Comprometido con la Excelencia en Cuidados.

## **MARCO LEGAL**

La Enfermería como disciplina, como ciencia y como arte lleva a la búsqueda permanente del conocimiento del cuidado y del ser humano. La Ley 266 de 1996 en su Artículo 2º: “Principio de la Práctica Profesional”, define los principios específicos para la práctica de Enfermería: Integralidad, Individualidad, Dialogicidad, Calidad y Oportunidad. por lo tanto para conservar este marco de principios, los procesos de formación al interior del Departamento de constituyen un referente para:

- Orientar el cuidado de enfermería a la persona y dentro de un contexto de reciprocidad terapéutica
- Asegurar la individualidad en el cuidado, respetando creencias y costumbres
- Fortalecer herramientas de comunicación claras y efectivas, que permitan crear vínculos enfermera - paciente, para así responder a las necesidades del paciente escuchado y observado con una mirada profesional y humana.
- Minimizar el riesgo, a través de procedimientos y guías estandarizadas que permitan medir resultados y ajustar procesos de intervención
- Articular las diferentes disciplinas permitiendo que la continuidad del cuidado esté centrada en la seguridad del paciente.

### **2.3 PROCESOS DE CAPACITACION Y EDUCACION:**

Los programas de inducción de la Fundación Cardioinfantil, de los funcionarios esta concebido como parte de la política de gestión de talento humano, contribuye a establecer parámetros específico en los subprocesos de desarrollo y administración del talento humano, busca el fortalecimiento de las competencias de los

colaboradores, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes con su conocimiento, desarrollo personal y esta enfocado a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, instruirlo acerca de la misión, sus responsabilidades individuales, deberes y derechos, a crear identidad y sentido de pertenencia con la organización y con las funciones del cargo por este motivo se tiene en cuenta los siguientes soportes legales que a continuación se describen

- Régimen Laboral Colombiano la Ley 1581 de 2012 sobre Protección de Datos Personales y del Decreto 1377 de 2013.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Decisión Andina 351 de 1993, Leyes 23 de 1982 y 44 de 1993 o en las normas que las sustituyan o reformen.
- Estándares de Acreditación Internacional de Joint Commission International par el personal asistencial y administrativo, SQE: SQE 4: EM 1. SQE 5: EM 1-7. SQE 9: EM 2-5. SQE 9.1: EM 1-3. SQE 12: EM 3-6. SQE 14: EM 3. SQE 15: EM 4-6. SQE 17: estos se encuentran en manual de acreditación internacional de Joint Comission International.

#### **2.4 DESCRIPCION DEL AREA DE CIRUGÍA FUNDACION CARDIO INFANTIL.**

Dado que una de las estrategias del Departamento de Enfermería es direccionar el proceso de atención de enfermería para facilitar las intervenciones y resultados del cuidado del paciente. El servicio de cirugía se une a esta estrategia con el fin de brindar un cuidado idóneo y comprometido en aras del beneficio del paciente.

Descripción del área quirúrgica de la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología



FOTO: Salas de Cirugía Fundación Cardioinfantil 2015 Torre A.

El Servicio de Salas de Cirugía es un área, donde predomina la atención y el cuidado de la salud, y es liderado por el personal de enfermería en sus diferentes ciclos de atención.<sup>3</sup> Está ubicado en la torre A ocupando el segundo y tercer piso, consta de: un área de cirugía ambulatoria ubicada en el segundo piso con capacidad instalada para 10 cubículos dotados de 5 camillas, y elementos para manejo de pacientes pre y posquirúrgicos, una área de Recuperación con una capacidad instalada para 10 cubículos con monitores, fuentes de oxígeno y vacío adaptados para succión, un carro para medicamentos y elementos medico quirúrgicos, un estar de Enfermería, sigue el área de central de gases donde se procesan los gases arteriales y los tromboelastografo (como medios diagnósticos), además existe el área de Central de esterilización, dos cuartos; el cuarto de insumos y el de equipos, un almacén de cirugía y vías de acceso para Cuidado Intensivo Pediátrico, Adulto y Médico. Se cuenta con 8 salas de cirugía dotadas con equipos de última tecnología para la atención al paciente de diferentes especialidades, en el tercer piso encontramos los vistieres 2 para mujeres y 1 para hombres, una cafetería y las oficinas administrativas.

La funcionalidad del servicio se desarrolla durante las 24 horas del día, los 365 días del año, disminuyendo su volumen en las noches y los días festivos. Desde el mes de enero hasta el mes de agosto de 2015 se han realizado un total de 6.339

---

<sup>3</sup> Autores del proyecto de gestión : Programa de Inducción Para Profesionales de Enfermería en el Área de Cirugía de la Fundación Cardioinfantil. Instituto de Cardiología, 2015.

cirugías, se programan aproximadamente (30) cirugías diarias, en el mes de agosto de 2015 se realizó un total de 544, más las urgencias 337, se programa un total de 32 especialidades quirúrgicas requiriendo personal de enfermería entrenado y calificado para este cuidado.

### 3. PROBLEMA

#### 3.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La inducción del personal es una función que debe estar bien definida y cumplir con unos objetivos, porque tiene un alto impacto en el desarrollo de las funciones del personal en la organización como se menciona en el escrito de H. Garza Tamez (2012), donde describe que “la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos, adaptándolos a las exigencias cambiantes del entorno. Requiriendo un periodo de inducción y entrenamiento tanto de la institución en general como del área específica donde se va a desempeñar”<sup>4</sup>.

La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al individuo la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo. Es común que la inducción incluya: los valores de la organización, misión, visión y objetivos, políticas, horarios laborales, días de descanso, días de pago, prestaciones, historia de la empresa, servicios al personal, entre otros. Además de estos temas, no está de más ejercer una sensibilización hacia la calidad, al servicio al cliente y el trabajo en equipo, entre otros puntos y el entrenamiento en el puesto. Una vez terminado el proceso de inducción, el empleado de nuevo ingreso requiere entrenamiento específico sobre el puesto que va a desempeñar.<sup>4</sup>

Para preparar esta información es necesario saber cuáles van a ser sus responsabilidades, quien va a ser su jefe directo y el organigrama de la compañía. Teniendo en cuenta esta introducción se inició la revisión bibliográfica sobre esta temática de inducción del área de cirugía encontrando muy poca información, se relacionan los siguientes artículos de relevancia para el área aunque no es específico de inducción de personal pero tocan temas de la práctica de enfermería, competencias de enfermería y actividades e intervención de enfermería en el área quirúrgica:

- **Tendencia Evolutiva de la Practica De Enfermería en Salas de Cirugía. Pinto, Afanador Natividad. (1993):** este articulo hace referencia a la

---

<sup>4</sup> Saldaña Esquivel Jesús. Administración de recursos humanos. Colombia, 2012.

labor de las enfermeras que se han desempeñado en las salas de cirugía de las diferentes instituciones y que siempre se ha visto como algo desconocido. Pero con el tiempo ha permitido prestar a sus pacientes en las distintas épocas, sus conocimientos, experiencia y tecnología que las han acompañado, en su reconocimiento de su trabajo. De los resultados se concluye que las prácticas de la enfermería en salas de cirugía deben retomar los recursos existentes, adiestrándose continuamente y manteniendo una motivación hacia la profesión y hacia su desarrollo.

- **Autoevaluación de Competencias por las Enfermeras de Anestesiología**  
E. Goñi Leránoza , M. Pérez de Albéniz Crespoa, Departamento de Anestesiología, Reanimación y Terapia del Dolor. Clínica Universidad de Navarra (CUN). Pamplona. (2009): En este artículo se dan respuestas para establecer un programa inducción tras las posibles carencias percibidas subjetivamente en las distintas áreas de competencia a la problemática, al perfil de la enfermera de anestesia del área quirúrgica.
- **Actividad e Intervención Enfermera en el Periodo Intraoperatorio.**  
Bellido Vallejo, José Carlos; Coll del Rey, Eugenio; Quero Vallejo, Juan Carlos; Calero García, María José (2008): en este artículo se tratan de temas de todas las situaciones que se viven en el área quirúrgica que se relaciona con el problema del trabajo. En este se destaca que una parte importante de la actividad asistencial está relacionada con el área de cirugía ya que toma el rol de la enfermera en el intra operatorio según sus funciones como lo son circulante, instrumentista, anestesia o perfusionista. El trabajo enfermero se encuentra normalizado en la Clasificación de Intervenciones de Enfermería, dentro de la cual podrían encontrarse áreas de actividad no bien representadas para el intra operatorio. Sustentándolo con datos estadísticos y una amplia revisión bibliográfica.

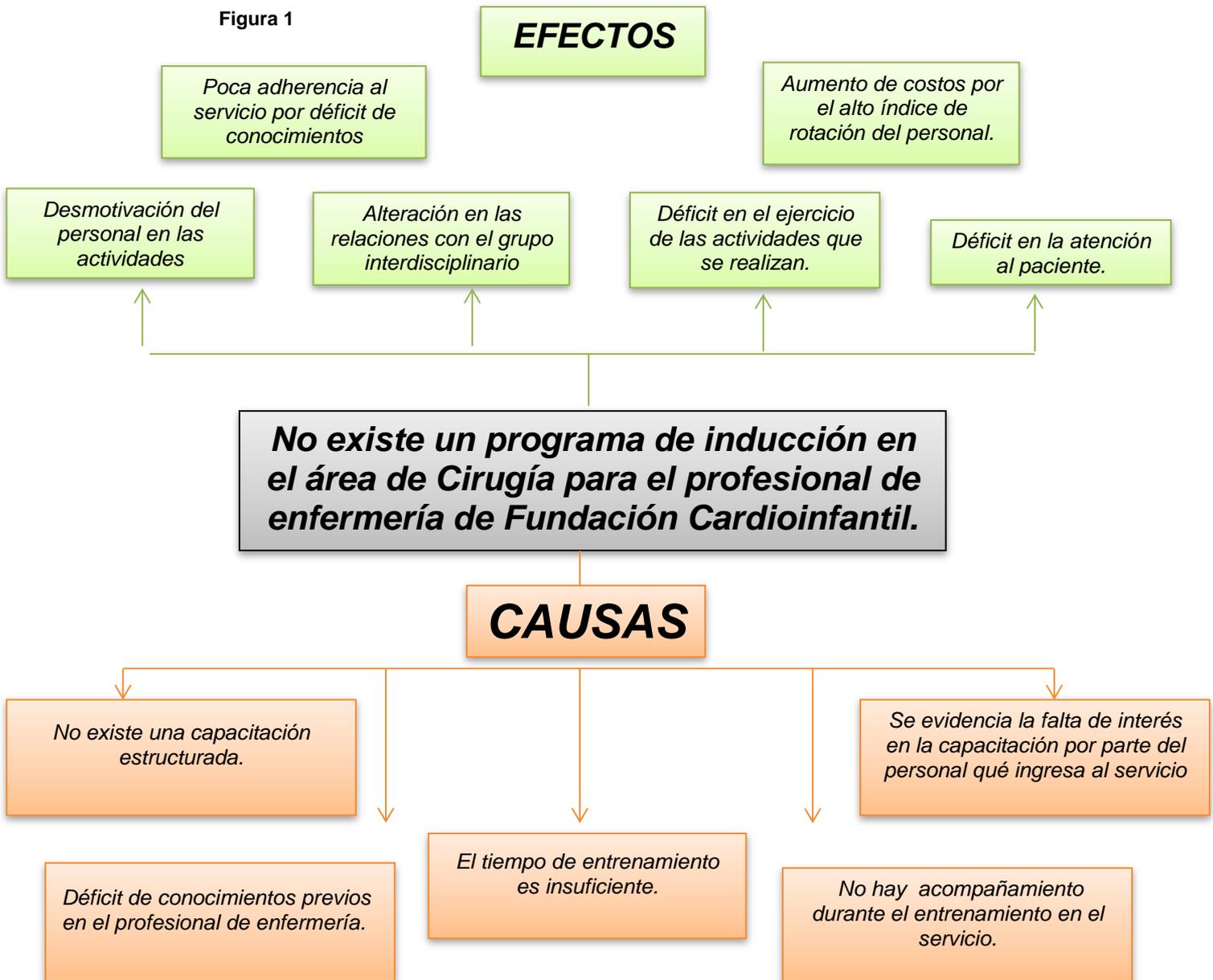
Analizando los artículos y relacionándolos con lo que se observa en el entrenamiento del servicio de cirugía de la Fundación Cardioinfantil, se identifica que es un tema de alta pertinencia que busca crear un programa de entrenamiento en el área de cirugía para el profesional de enfermería que es un recurso que interviene para el adecuado funcionamiento del servicio y es de vital importancia disponer de enfermeras altamente capacitadas para poder garantizar un cuidado adecuado de sus pacientes.

Es de vital importancia la necesidad de crear un proyecto de gestión que busca diseñar un programa de entrenamiento para personal de enfermería de esta área, ya que es un ambiente con alta carga laboral, el nivel de estrés, y las funciones tanto asistenciales como administrativas, requiere de un personal altamente calificado y con un periodo de entrenamiento diferente al de otras

áreas, en busca de que personal desarrolle habilidades durante su proceso de inducción, el cual será acompañado, supervisado, y evaluado.

### 3.2 ÁRBOL DEL PROBLEMA

En el siguiente cuadro se representa el problema que se evidencia en el área de cirugía con sus efectos y causas analizando la necesidad de crear una estrategia para su solución.



Fuente: autores del presente proyecto de gestión. 2015

### 3.3 INVOLUCRADOS EN EL PROYECTO

Para determinar los involucrados en el proyecto se analizó el objetivo del mismo y se relacionó con la teoría de Patricia Benner definiendo dos tipos de involucrados así:

**3.3.1 Los involucrados directos:** Se determinó que lo conforman el grupo de enfermeras de la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología, quienes deben tener como mínimo los siguientes requisitos: ser mayor de 18 años, certificación profesional con acta de grado y diploma, tarjeta profesional expedida por la ANEC y Secretaria de Salud. Cumpliendo con estos requisitos generales laboran en área de cirugía, quienes cuentan con experiencia, conocimientos y habilidades desarrolladas durante un periodo de 8 años, que serán los denominados en la teoría de Patricia Benner como expertos, y un segundo grupo el personal de enfermería que ingresa al servicio en su periodo de inducción descritos como novatos para este estudio.

**3.3.2 Los involucrados indirectos:** Para el proyecto se determinó que son tres: primero los pacientes que recibirán la atención y el cuidado del personal de enfermería previamente entrenado que se encuentran en todas las fases de ciclo vital. segundo el grupo interdisciplinario con el que se interactúa en el área como son: médicos, instrumentadoras, auxiliares de enfermería, personal administrativo y de apoyo. tercer involucrado indirecto la institución ya que es el ente prestador del servicio.

#### 4. JUSTIFICACION

Las entidades de salud cuentan con equipos de personas trabajando con un fin común, y el éxito o fracaso de su función depende en gran medida del talento del equipo. Es por esto que para cada nueva contratación, resulta indispensable asegurar que se tengan todas las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar correctamente la labor.

En el proceso de inducción y entrenamiento al profesional de enfermería, es necesario orientar y capacitar al momento de ingresar, proporcionándole la información y los conocimientos necesarios para que tenga éxito en su nueva posición, aun cuando ya cuente con experiencia en el puesto.

En la Fundación Cardioinfantil existe un programa de entrenamiento general definido el cual tiene todo un protocolo bien instaurado con seguimiento y evaluación por el grupo de educación; pero en el servicio de salas de Cirugía la inducción no cuenta con un programa definido para que el personal conozca las diferentes áreas, protocolos y guías existentes, en un tiempo determinado, evidenciándose la necesidad de crear un programa de inducción específico para el área.

Es pertinente para el desarrollo de la profesión de Enfermería y en el área de Cirugía ya que en la actualidad la inducción se realiza por tradición oral, lo que ha llevado a identificar una alta rotación en el personal de enfermería en el área, que se considera un desafío para las organizaciones de salud, donde los costos laborales son altos y la escasez de enfermeras es común, no obstante persiste en el tiempo una gran dificultad para encontrar y mantener personal de enfermería calificado dentro de las instituciones de salud; situación que afecta la atención de salud a los pacientes y a la misma institución. lo anterior motivo a desarrollar este proyecto de gestión para el servicio, contribuyendo con uno de los objetivos estratégicos de la institución.

Igualmente, se ha identificado y analizado que este periodo de inducción requiere un entrenamiento formal, organizado, dirigido y evaluado facilitando herramientas para mejorar el desempeño del enfermeras en estas áreas y poder contribuir al desarrollo del profesional.

Este programa, también pretende facilitar el proceso de inducción, de capacitación y entrenamiento en el área de Cirugía, obteniéndose personal de enfermería calificado para el desarrollo de sus funciones, al cual se le realizara seguimiento y

evaluación antes de dar por finalizado el proceso. cumpliendo así uno de los objetivos estratégicos de la institución que dice: “Atraer, formar y retener a los mejores médicos, personal asistencial y administrativo”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> *Cabrera Polanía, R., Cabrera Polanía, C., Cabrera González, S., Hencker V., F., & Girón Trujillo, G. (2012). Plan Estratégico 2012 - 2014. EL SOPLO.*

## 5. SUSTENTO TEORICO

La Literatura revisada permite inferir que en el ámbito clínico se ve reflejado la adquisición de habilidades de la enfermera, ya que allí debe poner en práctica todas sus competencias para contribuir en el proceso de tratamiento, rehabilitación y recuperación de cada individuo que presenta alteraciones de salud. Por lo anterior, se puede observar al profesional de enfermería en diferentes áreas específicas en las que desarrolla y adquiere conocimientos y destrezas que fortalecen su quehacer profesional.

con base en el objetivo de la profesión de enfermería que es el cuidado, para brindarlo es necesario tener conocimientos, habilidades y destrezas. para alcanzarlo se puede prevenir acciones inseguras que pongan en riesgo la integralidad del paciente, quien es el único y principal objetivo. los principales supuestos de la teoría de principiante a experta de Patricia Benner, enfermera norteamericana, quien propone que el paciente es siempre inspirador de cuidado, es el actor de mayor importancia en el proceso de enfermería, es a partir de la identificación de sus necesidades que se elabora, aplica y evalúa el cuidado de enfermería.

Importantes autoras como, Patricia Benner han influenciado la creciente tendencia de conceptualizar la ética, siendo una forma de conocimiento contextual incorporado en la experticia de la enfermería. Lo anterior, por ser un elemento transversal en el actuar y en el desarrollo del profesional.

entre los principales conceptos expresados por Benner, quien retoma el modelo de Dreyfus citado por Peña año 2010 dice: “Con la experiencia y la maestría se transforma la habilidad” plantea que todas las situaciones prácticas son más complejas, por lo cual en su obra expone los principales conceptos teóricos que enmarcan la disciplina ellos son: enfermería, persona, salud y entorno.<sup>6</sup>

En el modelo denominado “Adquisición y desarrollo de habilidades y competencias” los hermanos Dreyfus<sup>7</sup> desarrollaron su método a partir del estudio de la actuación de pilotos en situación de emergencia y de jugadores de ajedrez, para identificar el grado de destreza de los mismos, observaron los niveles en la adquisición de habilidades y cómo las personas aprenden, con base en ello han ofrecido un modelo de experiencia sobre cómo un individuo adquiere experticia progresivamente y lo describen en la siguiente clasificación:

- Principiante: se utiliza la experiencia específica.

---

<sup>6</sup> Benner Patricia E. Modelos y teorías, Filosofía de principiante a experta, 2013.

<sup>7</sup> Peña A. The Dreyfus model of clinical problem-solving skills acquisition: a critical perspective. Medical Educación Online, North América, 15, jun. 2010.

- Principiante avanzado: se utiliza el pensamiento analítico basado en normas de la institución.
- Competente: el estudiante percibe que toda la formación es importante.
- Eficiente: se pasa de ser un observador externo a tener una posición de implicación total.
- Experto: valora los resultados de la situación.

Benner, en su modelo concibe la persona como un ser integral teniendo en cuenta características como la construcción del “yo” que se desarrolla con la experiencia interactiva con los demás, es allí donde se observa al individuo como ser biopsicosocial el cual está involucrado en el desarrollo de actividades internas y externas las cuales establecen sus necesidades. A partir de esto, el profesional de enfermería debe actuar con cada ser humano de manera diferente, integrando todas sus necesidades y no valorándolo como objeto pasivo de cuidado, sino como un ser de cambios continuos.

Por tanto la filosofía de Benner es aplicable a la práctica clínica en la cual la Enfermera (o) inicia en el nivel de principiante y en la medida que se enfrenta a situaciones diversas, en las cuales aplican los conocimientos adquiridos o busca nueva información que le permita la resolución asertiva de las diferentes problemáticas.

La Enfermera ha pasado por los niveles de Principiante, avanzada, competente, eficiente hasta adquirir el nivel de experta mediante la adquisición de habilidades y destrezas que serán ejecutadas en las diversas circunstancias que requieren de una enfermera(o) experta (o).<sup>8</sup>

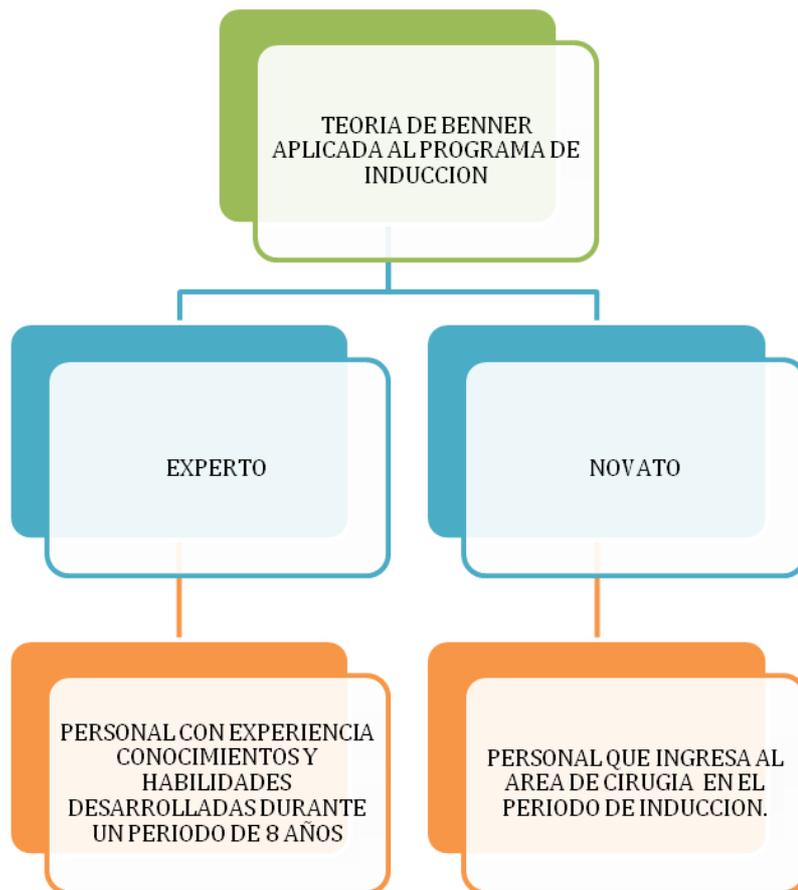
---

<sup>8</sup> *Ibíd.*,p.81-93.

## ESQUEMA DE RELACION DE LA TEORIA DE PATRICIA BENNER CON EL PROGRAMA DE INDUCCION.

En este esquema se pretende mostrar la relación del sustento teórico con el proyecto de gestión. Identificando los actores que intervienen y dando claridad a la teoría.

Figura 2.



Autores del proyecto de gestión : Programa de Inducción Para Profesionales de Enfermería en el Área de Cirugía de la Fundación Cardioinfantil. Instituto de Cardiología, 2015.

## 6. SOPORTE CONCEPTUAL

### 6.1. DEFINICION DE CONCEPTOS

**PROGRAMA:** Un Programa se deriva de un plan y es condición fundamental para hacer realidad los objetivos del mismo. El programa es el elemento indispensable en el cual se encuentran acciones, servicios o procesos organizados sistemáticamente, de manera coherente e integrada, con tiempos y responsables definidos; que se realiza con el fin de alcanzar las metas y objetivos propuestos a través de un conjunto de proyectos.<sup>9</sup>

**INDUCCION:** La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al individuo la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo.<sup>10</sup>

**CIRUGÍA:** (Etimología - Griego) (kheirurgía, trabajo u obra manual; de kheír, mano; érgon, obra). Parte de la medicina que tiene por objeto la curación de las enfermedades por medio de operaciones. La especialidad médica que tiene como función reconstruir las deformidades y corregir las deficiencias funcionales mediante plastias o injertos en el cuerpo humano.<sup>11</sup>

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA:** Es la persona que brinda cuidado como la esencia de la disciplina de enfermería y tienen como fin cuidar integralmente al ser humano en condiciones de salud y enfermedad mediante enseñanzas de cuidado, sustentadas en un conocimiento teórico-práctico científicos y humanísticos para conservación y mantenimiento de la vida. La American Nurses Association 2003 define la Enfermería como la protección, el fomento y la optimización del estado de salud y las capacidades del individuo, la prevención de la enfermedad y las lesiones, el alivio del sufrimiento a través del diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas, y la defensa de la asistencia a los individuos, las familias, las comunidades y las poblaciones.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Ibíd.,p.4

<sup>10</sup> Saldaña Esquivel Jesús. Administración de recursos humanos. Colombia, 2012.

<sup>11</sup> Academia Nacional de Medicina de Colombia. Diccionario académico de Medicina. Disponible : <http://www.idiomamedico.org> (consultado abril 22 de 2015).

<sup>12</sup> American Nurses Association en 2003). Disponible : [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva\\_Profesores/reina\\_rivero\\_nurs\\_105/Definiciones\\_enfermeria.pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva_Profesores/reina_rivero_nurs_105/Definiciones_enfermeria.pdf) (consultado abril 22 de 2015).

## **7. OBJETIVOS**

### **7.1 OBJETIVO GENERAL**

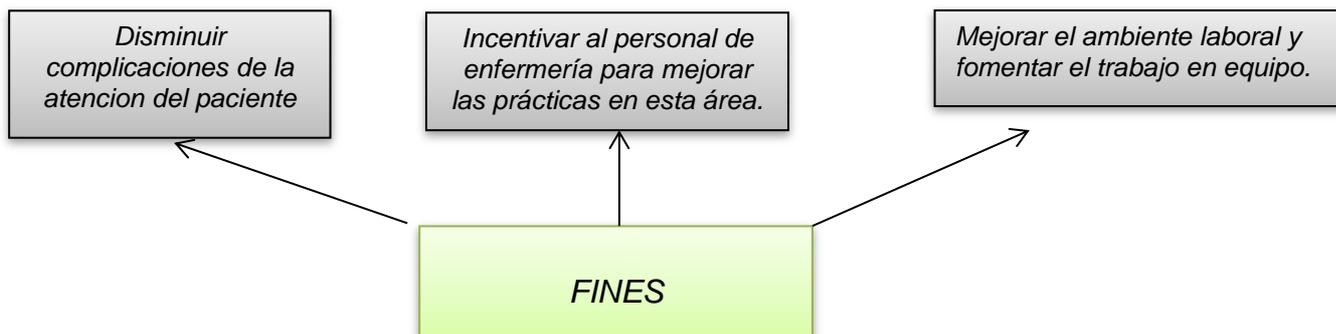
Elaborar y evaluar un programa de inducción para el profesional de Enfermería en el área de Cirugía de la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología.

### **7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

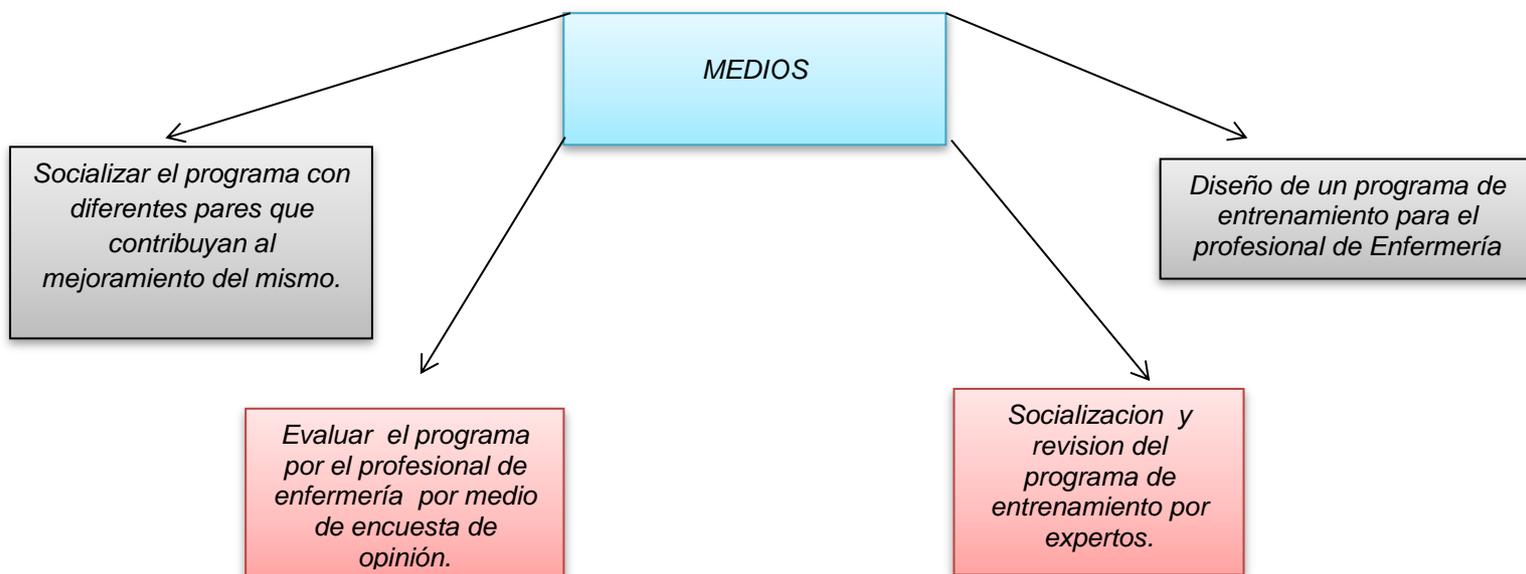
- Realizar la revisión bibliográfica en la temática sobre programas de inducción de personal en cirugía.
- Identificar por medio de una encuesta las necesidades educativas requeridas por el profesional de Enfermería para ser incluidas en el programa de inducción específica para el área.
- Diseñar un programa de inducción para las Enfermeras en el área de Cirugía.
- Evaluar el programa de inducción por expertos.
- Evaluar por medio de encuesta de opinión dirigida a las Enfermeras del área el programa de inducción diseñado.

## 7.4 ARBOL DE OBJETIVOS

Figura 3



**Elaboracion y evaluacion de un programa de induccion para el profesional de Enfermeria en el area de cirugia de la Fundación CardiolInfantil Instituto de Cardiología.**



Fuente: autores del presente proyecto de gestión. 2015

## **8. METODOLOGIA**

La metodología del presente proyecto se maneja mediante la herramienta del marco lógico, teniendo en cuenta las diferentes etapas que se describen a continuación: desde su componente, su propósito su fin, actividades y resultados, que se llevarán a cabo para realizar por periodos definidos.

### **8.1. NEGOCIACIÓN**

El proceso de negociación para la realización del proyecto de Gestión se llevó a cabo en la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología, en el área de salas de Cirugía, los estudiantes de la especialización en Cuidado Crítico Adulto de la Universidad de La Sabana y la coordinadora del área (María Isabel Valderrama), con el jefe del proceso quirúrgico (Dr. Carlos Miguel Santacruz), donde se realizó la propuesta y aprobaron el proyecto.

Igualmente se habló con la jefe Aracelly Serna Directora del Departamento de Enfermería de la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología, a quien se le comenta y le explica que ella sería una de las expertas para evaluar el proyecto junto con la jefe Silvia Cabrera quien es la encargada de desarrollar los programas de Educación y la jefe Clara Forero quien es la jefe de Soporte Nutricional, que en la actualidad esta con el programa de Educación y entrenamiento en Salas de Cirugía. Continuando con el proyecto las partes interesadas aplicaran una encuesta a las profesionales de enfermería del área sobre si es o no necesario crear un programa de inducción específico en Salas de Cirugía, del cual se obtuvo un resultado afirmativo del 100%.

Para dar inicio a la negociación se solicitó a la coordinadora del área de cirugía en este momento ( Jefe encargada Maria Elizabeth Romero) autorización para el desarrollo del proyecto y la socialización con las expertas del proyecto, quienes dieron la aprobación de su realización, se procedió a concertar una reunión con las partes involucradas para exponer y definir lo referente a la elaboración, diseño y evaluación de un programa de inducción para las enfermeras que trabajan en el servicio de cirugía de la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología.

Bajo la revisión bibliográfica y la experiencia que tienen los autores del proyecto, se realizó el diseño del programa el cual fue socializado en el aula con los pares de la especialización y con las asesoras del proyecto la profesora María del Carmen Gutiérrez Agudelo y la profesora Myriam Abaunza de González, quienes realizaron algunas observaciones que se corrigieron posteriormente.

El Producto del Proyecto es el programa de inducción para las enfermeras que ingresan al Servicio de Cirugía de la Fundación CardioInfantil Instituto de Cardiología. Al tenerlo ya organizado se envía a las expertas (jefe Aracelly Serna,

jefe Sylvia Cabrera y Jefe Clara Forero) quienes con sus conocimientos y experiencia realizaron grandes aportes para el proyecto, el cual se terminó de ajustar y se encuentra descrito en el siguiente capítulo.

## 8.2 MATRIZ DEL MARCO LOGICO.

En el documento de la Matriz de Marco Lógico, quedan sintetizados los principales componentes del diseño del proyecto, sus principales elementos destacando las relaciones lógicas entre los recursos disponibles, las actividades planificadas y los resultados esperados y así permite definir indicadores para medir los efectos e impacto del proyecto sobre el grupo de interés, facilitando la formulación y elaboración del proyecto de gestión.

cuadro 1

COMPONENTE DE PROYECTO	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Elaborar y evaluar un programa de inducción para el profesional de enfermería en el área de Cirugía Fundación Cardioinfantil.	Se cuenta con la elaboración y evaluación del programa de inducción para el servicio de Salas de Cirugía.	Documento del programa inducción por medio de listas de chequeo	No aprobación del programa de inducción
Revisión bibliográfica para el diseño del programa de inducción.	Se reviso el 75% de la literatura existente.	Articulos, revistas, referencias bibliograficas, paginas web, documentos relacionados.	No cumplir con la revisión bibliográfica al 100%.
Revisión por expertos y evaluación del programa de inducción.	Por medio de una socialización y aprobación de los expertos.	Con las recomendaciones dadas al documento.	
Socializar el programa de inducción con los enfermeros del servicio de Cirugía	Nº de enfermeras citadas / Nº de enfermeras que asisten x 100	Lista de asistencia.	No asistencia de la totalidad del profesional de enfermería al momento de la socialización.
Evaluación del programa de inducción por el profesional de enfermería del área de cirugía.	Medir por medio de encuesta si el programa es claro, entendible y preciso.	Listas de asistencia Recolección de datos de la encuesta realizada	No realización y no desarrollo de la encuesta.

Igualmente se elaboro y se desarrollo el plan de acción, describe principalmente la necesidad de identificar para poder intervenir con los objetivos planteados y así poder ejecutar las acciones que se requieren para alcanzar los resultados de este programa de inducción para el profesional de enfermería.

### 8.3 PLAN DE ACCION

**Cuadro 2**

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TAREAS	MES	AÑO
Elaborar un programa de inducción en salas de cirugía para el profesional de Enfermería de la Fundación Cardio Infantil.	*Revisión bibliográfica de los temas principales para el programa de inducción general de área y específica.  **Elaboración de encuesta de opinion sobre las necesidades de un programa de induccion en el area, para aplicar a los profesionales de Enfermeria	Revisión de artículos, libros, monografías, revistas, relacionados con el tema para el desarrollo del programa de inducción  Diseño y Aplicación de una encuesta de opinión.  análisis de los resultados de la encuesta e identificación de las necesidades	MAYO	2015
Diseñar un programa de inducción para los profesionales de Enfermería en salas de Cirugía de la Fundación Cardioinfantil.	Crear el del programa de inducción teniendo en cuenta las necesidades del área específica de salas de Cirugía.	Elaboración del programa de inducción específico para salas de cirugía, tomando como modelo, el programa de inducción general que se aplica a todo el personal de la Fundación Cardioinfantil.	JULIO 27 AGOSTO 8	2015
Socializar y evaluar el programa de inducción para los profesionales de Enfermería del área Cirugia de la Fundación Cardioinfantil por expertos.	Presentar el programa de inducción y Revisión del documento por expertos a través de medios electrónicos.	Socializar con expertos el documento y retroalimentar con los autores para las modificaciones necesarias.	AGOSTO 30 SEPT 22	2015
Socializar y Evaluar el programa de inducción con Enfermeras en salas de Cirugía de la Fundación Cardioinfantil.	Presentación del programa de inducción y Aplicación de la encuesta de opinión a las enfermeras que se encuentran en el área de cirugía	Socializar el programa mediante una charla a los profesionales del área de cirugía.  Diseñar y aplicación de la encuesta.  Análisis de la información de la encuesta	SEPTIEMBR E 24/28	2015

## 9. RESULTADOS

### 9.1 Resultados de Encuesta de Opinión:

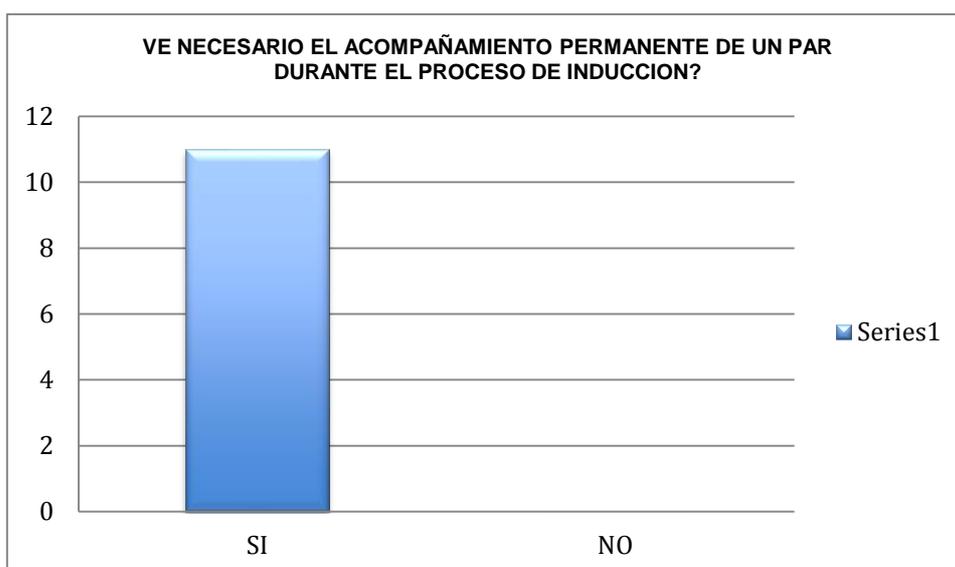
La aplicación de la encuesta de opinión, al personal en enfermería que labora en la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología en Bogotá tenía como objetivo identificar la necesidad de implementar un programa de inducción para Profesionales de Enfermería en el Área de Cirugía . La encuesta de opinión fue diligenciada por 11 enfermeras(o) que trabajan en el área tanto personal nuevo de 1 mes como de experiencia de mas de 2 años. La encuesta de opinión, ( anexo N° 9) consta de tres preguntas cerradas con opción para ampliar la respuesta.

Obteniendo los siguientes resultados:

#### 2. VE NECESARIO EL ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE DE UN PAR DURANTE EL PROCESO DE INDUCCION?

OPCION	TOTAL
SI	10
NO	1

Figura 4. Resultado a la Primera pregunta del cuestionario de opinión aplicado al personal de Enfermería de Salas de Cirugía



Se identifica que el 100% de las enfermeras (o) encuestados, ven la necesidad de un programa de inducción específico para el área de Salas de Cirugía.

Figura 5. Resultado a la segunda pregunta del cuestionario de opinión aplicado al personal de enfermería de salas de cirugía

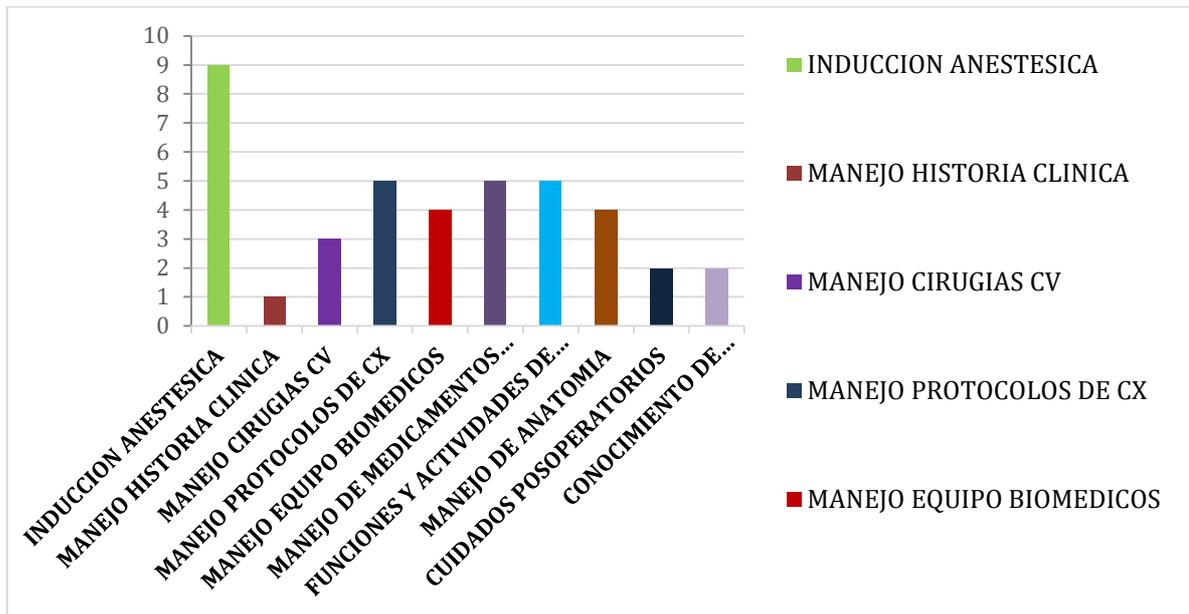


En la segunda pregunta de la encuesta se ve reflejado el 99% de los encuestados considera necesaria el acompañamiento durante el proceso de inducción.

**3. QUE TEMAS CONSIDERA USTED QUE DEBE TENER EL PROGRAMA DE INDUCCION EN AREAS DE CIRUGIA?**

TEMA	TOTAL
INDUCCION ANESTESICA	9
MANEJO HISTORIA CLINICA	1
MANEJO CIRUGIAS CARDIOVASCULAR	3
MANEJO PROTOCOLOS DE CIRUGÍA	5
MANEJO EQUIPO BIOMEDICOS	4
MANEJO DE MEDICAMENTOS EN CIRUGÍA	5
FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE ENFERMERAS Y AUXILIARES	5
MANEJO DE ANATOMIA	4
CUIDADOS POSOPERATORIOS	2
CONOCIMIENTO DE CARDIOPATIAS ADULTO-NIÑOS	2

Figura 6. Resultado a la tercera pregunta del cuestionario de opinión aplicado al personal de enfermería de salas de



En la tercera pregunta, se identifica como tema de mayor interés el manejo de la inducción en Anestesia en un 90 %, con el 50 % los temas son protocolos, medicamentos utilizados en cirugía y funciones de actividades en enfermería. El 40% manejo de equipos y de anatomía. De igual forma se tendrán en cuenta los temas de menor porcentaje para implementarlos en el programa .

## RESULTADO DE ENCUESTA DE LAS LISTAS DE CHEQUEO POR AREA DE CIRUGÍA FUNDACION CARDIO INFANTIL

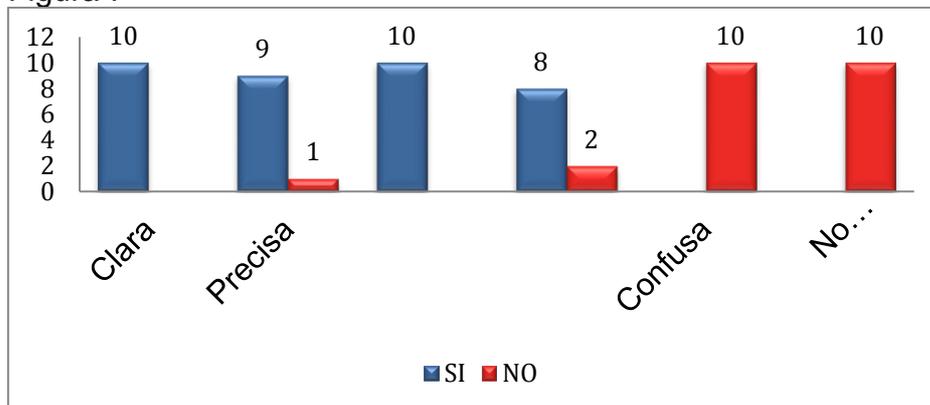
La aplicación de la encuesta opinión de las listas de chequeo de las áreas de Recuperación, de Cirugía Ambulatoria, de Enfermería de Anestesia y Enfermera encargada del área de Cirugía, al personal en Enfermería de salas de cirugía que labora en la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología en Bogotá, fue diligenciada por 10 enfermeras(o) que trabajan en el área tanto personal nuevo de 1 mes con experiencia de mas de 2 años, sus resultados fueron que era clara y entendible, y consta de 1 pregunta cerrada y opción de ampliar la respuesta cerradas con opción para ampliar la respuesta. El esquema de esta encuesta se encuentra en el (anexo N°10).

A continuación se relaciona los resultados

Tabulación según respuestas:

OPCION	SI	NO
Clara	10	
Precisa	9	1
Entendible	10	
Comprensible	8	2
Confusa		10
No entendible		10

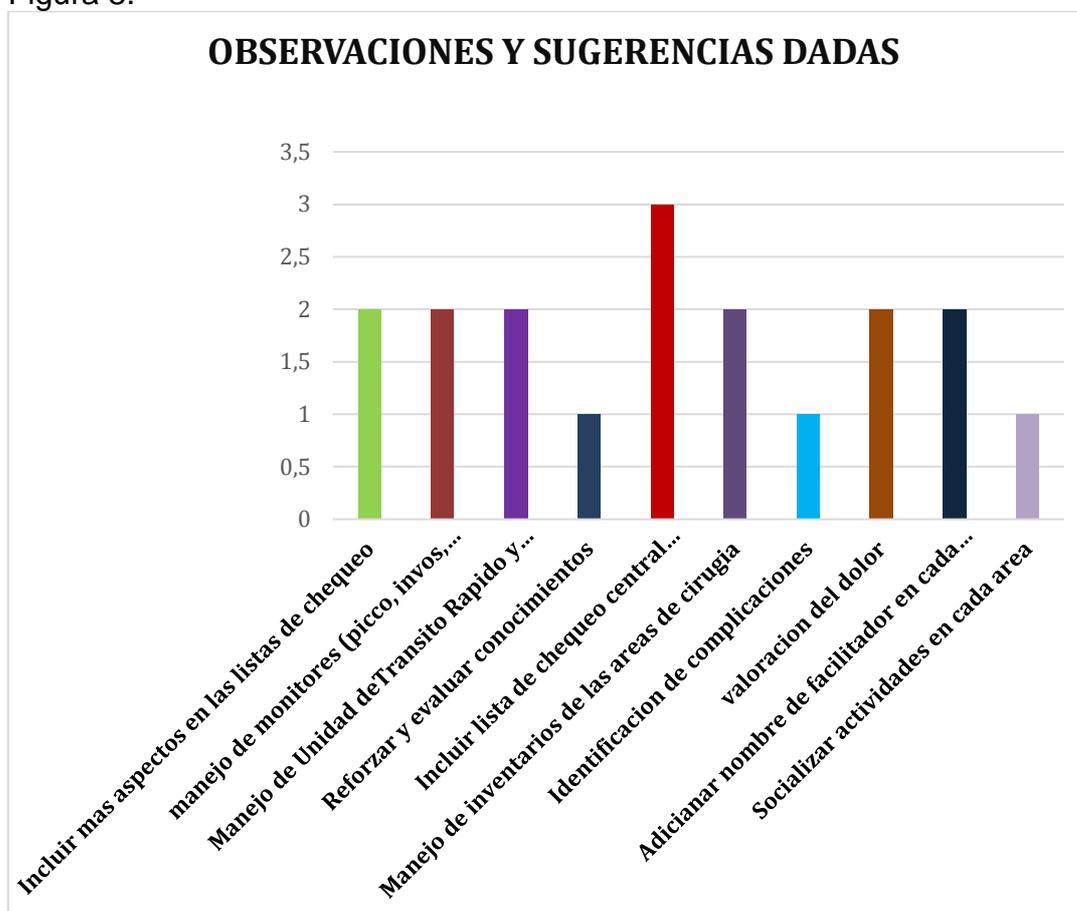
Figura 7



De la anterior grafica se puede evaluar la lista de chequeo dando como resultado que fue entendible y clara al un 100%, precisa el 90%, y comprensible el 80%.

TEMA	TOTAL
Incluir más aspectos en las listas de chequeo	2
manejo de monitores (picco, invos, vigilance,etc)	2
Manejo de Unidad de Transito Rápido y ventilación mecánica	2
Reforzar y evaluar conocimientos	1
Incluir lista de chequeo central esterilización	3
Manejo de inventarios de las áreas de cirugía	2
Identificación de complicaciones	1
valoración del dolor	2
Adicionar nombre de facilitador en cada lista de chequeo	2
Socializar actividades en cada área	1

Figura 8.



De la anterior grafica se tendrán en cuenta alguno aspectos para adicionar en las listas de chequeo y como recomendaciones del presente proyecto de gestión.

## 9.2 Diseño del programa de Induccion.

Elaboración del programa de inducción específico para Salas de Cirugía, tomando como modelo, el programa de inducción general que se aplica a todo el personal de la Fundación Cardioinfantil.

- Desarrollo del Programa :

Teniendo en cuenta el manejo y desarrollo adecuado en el proceso de inducción de las enfermeras de la Fundación Cardio Infantil, en el área quirúrgica con conocimientos o experiencias en el área, es de tres meses y si es una persona que no tenga estos conocimientos y/o experiencias se prolongara un mes más (4 meses). Se realizara seguimiento y evaluación por este tiempo con una intensidad de 8 horas diarias para un total de 48 horas semanales.

El propósito es buscar que las enfermeras adquirirán conocimientos para el desarrollo de sus funciones tanto administrativas como asistenciales, brindándoles una herramienta de apoyo en el periodo de inducción permitiéndoles un adecuado

desempeño en estas áreas y así fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus funciones. Por lo que las competencias que se presentan a continuación son las que se van a manejar para el desarrollo de durante el periodo de inducción, como son duración en tiempo, prerequisites, competencias y conocimientos básicos identificándolos estos como mínimos requeridos en la intervención de enfermería en el área quirúrgica por medio de una evaluación de conocimientos inicialmente identificando los temas a reforzar y posteriormente desarrollando lista de chequeo para cada área donde se evaluará el desempeño de la persona en la inducción ( anexo N° 5).

### 9.3 OPINION DE LOS EXPERTOS

La opinión de los expertos se realizó con las siguientes enfermeras de la Fundación Cardio Infantil: Aracely Serna, jefe del Departamento de Enfermería, Silvia Cabrera, Enfermera de Educación a nivel institucional , y Clara Forero Enfermera de Educación en el área de Cirugía, quienes dieron las siguientes recomendaciones y sugerencias al programa propuesto.

Les interesa el contenido del programa de inducción y sus objetivos, pero realizaron las siguientes recomendaciones y observaciones:

- ✓ Existen métodos de evaluación de conocimientos del contenido del programa de inducción?  
Dando respuesta a este interrogante, se diseñó un examen de conocimientos. El cual se realizaría en la primera fase del periodo de inducción.
- ✓ Tener un fundamento científico que se base en el Saber, Hacer, Ser.  
Con respecto al saber ser, saber hacer y saber, se diseñó las listas de chequeo en cada área dirigido hacia las funciones que debe cumplir el profesional de enfermería.
- ✓ Como se va a medir los conocimientos del programa de inducción?  
Este se evaluará de acuerdo a las listas de chequeo con un cumplimiento mayor al 50%. Si no se cumple se reforzará en las áreas donde haya dificultad. Aclarando que se prolonga el tiempo de inducción si es necesario.
- ✓ Como se van a aplicar los instrumentos o herramientas de evaluación?  
Uno de los expertos del área, realizará acompañamiento y seguimiento del novato por medio de las listas de chequeo en cada área.
- ✓ Se recomienda evaluar con lista de chequeo.  
Se atiende la recomendación del experto por lo cual se rediseña las listas de chequeo, basándose en las funciones de la Enfermera, en las áreas de Cirugía; esto se tomó del plan maestro que se elaboró en el área en el año 2014.
- ✓ Aplicar herramientas de evaluación para definir si el programa de inducción es viable o no.  
Se evaluará por medio de una encuesta si el programa es claro, entendible, preciso. A las enfermeras profesionales del área.
- ✓ Como se escoge el acompañamiento de la persona que va recibir inducción.

Basándonos en la teoría de novata a experta, de Patricia Benner se diseñó el perfil de la experta que tendrá una características especiales para realizar el acompañamiento durante el periodo de inducción.

- ✓ Definir los requerimientos del personal para su desempeño en el área.
  - Requisitos necesarios al ingreso a la Fundación Cardioinfantil.
  - Sin experiencia, el entrenamiento tendrá una duración de 4 meses y con experiencia la duración del entrenamiento será de 3 meses.
- ✓ De los resultados obtenidos recomienda como vamos a definir o redefinir el tiempo de inducción se puede modificar?  
El tiempo esta sujeto a modificaciones dependiendo de la evaluación por áreas.
- ✓ Si existe un nivel de desempeño bajo o medio, que se va a definir con esa persona?  
Se realizara un periodo de re inducción buscando reforzar las áreas criticas, que la persona presente. teniendo en cuenta la parte de actitud y personal del profesional de Enfermería que ingresa.

## 10. CONCLUSIONES

- Los profesionales de Enfermería que actualmente laboran en el área de Cirugía de Fundación Cardio Infantil reconocen que si es necesario, implementar un programa específico de inducción del área.
- El programa de inducción fue presentado a los expertos para su revisión y evaluación donde se realizaron sus respectivos correcciones y recomendaciones
- Se socializó el programa de inducción, a los profesionales de enfermería del servicio de Cirugía, donde se evidencia que fue claro, preciso, y entendible.
- El programa de inducción diseñado incluye encuestas de opinión, pre tes, y pos tes, examen de conocimientos, tiempo de aplicación a los profesionales de Enfermería según su experiencia.
- La evaluación por los expertos permitió modificar y cambiar los aspectos como: temas específicos del área, tiempo de aplicación a los profesionales de Enfermería, análisis de los conocimientos adquiridos.

## 11. RECOMENDACIONES

- La aplicación de este programa de inducción debe ser dirigido a los profesionales de enfermería que laboren en el área y con la recomendación que se pueda ajustar al personal auxiliar que labora en la FUNDACION CARDIO INFANTIL.
- Al aplicar este programa en salas de cirugía, se recomienda divulgarlo como modelo para otras áreas de la FUNDACION CARDIO INFANTIL.
- Se debe cumplir con el contenido completo del programa y reforzar los temas que mas se destaquen como principales.
- Es importante involucrar al área de la Central de Esterilización ya que es un campo donde el profesional de enfermería también tiene bastante liderazgo dentro del área de Cirugía.
- Ampliar en contenido de las lista de chequeo y verificación de cada área de Salas de Cirugía, ya que esto permitirá mejorar el desarrollo del programa.
- Profundizar en temas de mayor relevancia que el profesional de Enfermería crea importante.
- Realizar seguimiento del programa durante la aplicación y desarrollo para verificar si se cumple con los objetivos del mismo.

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Academia Nacional de Medicina de Colombia. Diccionario académico de Medicina. Disponible : <http://www.idiomamedico.org/>.

American Nurses Association en 2003 Disponible [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/.Reserva\\_Profesores/reina\\_rivero\\_nurs\\_105/Definiciones\\_enfermeria.pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/.Reserva_Profesores/reina_rivero_nurs_105/Definiciones_enfermeria.pdf).

Bellido Vallejo, José Carlos; Coll del Rey, Eugenio; Quero Vallejo, Juan Carlos; Calero García, María José. Actividad e Intervención Enfermera en el Periodo Intraoperatorio. 2008.

Benner Patricia E. Modelos y teorías, Filosofía de principiante a experta. 2013.

Cabrera Polanía, R., Cabrera Polanía, C., Cabrera González, S., Hencker V., F., & Girón Trujillo, G. (2012). Plan Estratégico 2012 - 2014. EL SOPLO.

Centro Nacional de Integración de Guías de práctica Clínica en Enfermería en el Sistema Nacional de Salud, [en línea]. 2013. 1 ed. [citado 10 Nov 2013]: 1-74. Disponible: [http://www.cenetec.salud.gob.mx/descargas/gpc/manual2013/ManualMetodologic\\_oGPC\\_Enfermeria.pdf](http://www.cenetec.salud.gob.mx/descargas/gpc/manual2013/ManualMetodologic_oGPC_Enfermeria.pdf).

E. Goñi Leránoza , M. Pérez de Albéniz Crespoa. Autoevaluación de Competencias por las Enfermeras de Anestesiología, Departamento de Anestesiología, Reanimación y Terapia del Dolor. Clínica Universidad de Navarra (CUN). Pamplona. 2009.

Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología, Bogotá. Colombia. Disponible en : <https://www.cardioinfantil.rg/index.php/31-uncategorised/28-revista>.

Fundación Cardioinfantil. Tomado del documento. Programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad, Proceso de Calidad de Gestión Clínica, pág. 2 mayo 2015. Disponible en : <https://www.cardioinfantil.rg/index.php/>.

Peña A. The Dreyfus model of clinical problem-solving skills acquisition: a critical perspective. Medical Educación Online, North America, 15, jun. 2010.

Pinto, Afanador Natividad Tendencia Evolutiva de la Practica De Enfermería en Salas de Cirugía. 1993.

Saldaña Esquivel Jesús. Administración de recursos humanos. Colombia, 2102.

**ANEXO Nº 1**  
**CRONOGRAMA DEL PROYECTO**

ACTIVIDAD	AÑO 2015							
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
Conformacion del grupo de trabajo y eleccion del tema para el proyecto.								
Revison bibliografica.								
Socializacion del proyecto con el grupo de Especializacion Universidad de la Sabana.								
Elaboracion y aplicacion de la encuesta de opinion a los profesionales de Enfermeria del area de Cirugia de la Fundacion Cardioinfantil.								
Avances, correcciones, asesorias								
Revisión de funciones con plan maestro y diseño plan de entrenamiento. Asesoría.								
Analisis e intepretacion de resultados								
Presentacion del proyecto a la universidad.								

**ANEXO Nº 2**

**PRESUPUESTO DEL PROYECTO**

<b>DETALLE</b>	<b>RECURSO UTILIZADO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>TALENTO HUMANO</b>	Enfermeras expertas	3	\$600.000 /Sesion	1.800.000
	Asesores del proyecto	1	\$200.000 / Sesion	2.000.000
	Enfermeras(o) del proyecto	3	\$50.000 / hora	5.000.000
<b>Gastos de Oficina</b>	Impresión blanco y negro	400	\$100 /und	40.000
	Computador/internet	400 horas	\$1500 /hora	600.000
	Papel carta/oficio	450	\$50 /und	22.500
	fotocopias	150	\$50 / und	7.500
	carpetas	2	\$800	1.600
	Memoria usb	1	\$10.000 / und	10.000
<b>Gastos de desplazamientos</b>	<b>Bogota -chia</b>	18	\$5000	90.000
<b>Refrigerios</b>		10	12.000	120.000
<b>imprevistos</b>			\$500.000	500.000
<b>TOTAL</b>				<b>\$10.191.600</b>

## ANEXO N° 3

### MODELO PROGRAMA DE INDUCCION

La inducción es un procedimiento que proporciona a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria.

Hay dos tipos de Inducción:

- Genérica y específica.

Además la Inducción puede ser

- Formal e informal.

El proceso de inducción genérico institucional se compone de las siguientes etapas.

**Primera Etapa: BIENVENIDA.**

Tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida a la organización, donde el Departamento de Recursos Humanos realiza diferentes actividades.

**Segunda Etapa: INTRODUCCION A LA ORGANIZACIÓN.**

En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para así facilitar la integración en la organización.

**Tercera Etapa: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes. En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con la aplicación de la Evaluación de Formaciones y Seguimiento a la Inducción y Entrenamiento, a fin de aplicar los correctivos correspondientes.

**Cuarta Etapa: PROCESO DE ENSEÑANZA**

Se realizara de tal forma que se sigan los siguientes pasos:

- Indagar y preparar al trabajador
- Demostrar las tareas que tiene que realizar
- Ensayar la ejecución de las operaciones
- Hacer seguimiento y comprobar si logró los objetivos
- Estimular la participación

¿Cuándo es necesario aplicar este proceso?

La inducción o la bienvenida comienzan desde que el candidato al puesto entrega su solicitud y se programa información sobre la vacante que se pretende cubrir, normalmente se considera terminada cuando el empleado ha tenido suficiente tiempo para dirigir la información requerida y aplica con un grado de éxito lo que ha estado aprendido.

¿Cuál es su finalidad?

La inducción, denominada también acogida, Incorporación o Acomodamiento, tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al Entorno Humano en que transcurrirá su vida laboral.

Actividades que debe conocer el nuevo integrante de la organización.

- Conocer la historia de la organización
- Visión, misión y sus objetivos
- Perfil del desempeño
- Horarios, Días de pago, y otros
- Artículos que produce la empresa
- Estructura de la organización
- Políticas de persona
- Prestaciones y Beneficios.

Los planes de Inducción contienen...

- Información de la organización.
- Políticas de personal.
- Condiciones de contratación.
- Plan de beneficios para el trabajador.
- Días de descanso.
- El trabajo a desempeñar.
- Forma de Pago.

### **Inducción en la gestión por competencias:**

El objetivo de la selección por competencias, es encontrar el candidato que se ajuste lo más rigurosamente al perfil de competencias requerido para determinado cargo, para lo cual se utiliza la técnica de comparación de perfiles, la que permite determinar cuáles son las brechas existentes entre las competencias demostrarles por la persona seleccionada para el cargo y las realmente requeridas para la organización, lo que permite la ejecución de un proceso de inducción más específico, que solo abarque especialmente los déficit presentados, disminuyendo así el tiempo de preparación que necesita el nuevo trabajador para incorporarse plena y eficientemente en su quehacer laboral.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Torrealba, Bernardo, Vera Elizabeth, Cortes Dennises. Programa de Inducción,2007. consultado julio 2015.disponible en <http://inducccionrrhh.blogspot.com>

## **ANEXO Nº 4**

### **PROGRAMA DE INDUCCION PARA PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CIRUGÍA DE LA FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA**

#### **INDUCCION PERSONAL SALAS DE CIRUGIA**

La inducción al personal de enfermería se hace acerca de los aspectos fundamentales de la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología, con respecto al entorno en el cual va a desempeñar su labor, dentro de este procedimiento se encuentra la inducción general (presencial y virtual) y la inducción específica al cargo en los servicios asignados y en este caso salas de cirugía.

El profesional de enfermería en el área quirúrgica desempeña un papel primordial pues tiene la función de Gerenciar el cuidado, toma de decisiones y resolución de conflictos, manteniendo una atención integral e interdisciplinaria para el paciente que es sometido a un procedimiento quirúrgico, en sus fases de pre, trans y posoperatorio.

#### **OBJETIVO**

Brindar una inducción y entrenamiento con bases teóricas y prácticas en el Área de Atención Quirúrgica que comprende las áreas de Cirugía Ambulatoria, Recuperación, Central de Esterilización y Quirófanos, con acompañamiento, seguimiento y evaluación al grupo de Enfermeras durante su periodo de inducción.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar conocimientos básicos, con los que el personal ingresa al área.
- Dar a conocer las normas de Quirófano de la Fundación en cuanto a horarios, uniforme, turnos y demás requerimientos.
- Brinda conocimiento y desarrollar habilidades en el área de Cirugía Ambulatoria, Recuperación, Quirófano y Central de Esterilización.
- Fortalecer el desarrollo de las funciones administrativas y gerencia del cuidado.
- Brindar conocimiento y facilitar el desarrollo de habilidades en el manejo de equipos biomédicos específicos en el área para cada especialidad.
- Evaluar las funciones de la Enfermera en Cirugía

## METODOLOGIA

### PROCESO DE INDUCCION EN EL AREA QUIRURGICA

Para brindar un adecuado desarrollo en el proceso de inducción de las enfermeras de la Fundación Cardio Infantil, en el área quirúrgica se identifican dos grupos, uno con conocimientos o experiencias en el área que tendría una duración de tres meses y un segundo que corresponde a las personas que no tengan estos conocimientos y/o experiencias que se prolongará un mes más (4 meses). Se realizará seguimiento y evaluación por este tiempo con una intensidad de 8 horas diarias para un total de 48 horas semanales.

El propósito del entrenamiento busca que las enfermeras adquieran conocimientos para el desarrollo de sus funciones tanto administrativas como asistenciales, brindándoles una herramienta de apoyo en el período de inducción, permitiéndoles un adecuado desempeño en estas áreas y así fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus funciones. Por lo que las competencias que mostraremos a continuación son las que se van a desarrollar para el desarrollo de durante el período de inducción:

Duración 3 MESES: Inducción en áreas específicas 12 semanas El personal debe rotar por 5 áreas que se distribuirán de diferentes formas; cada área tiene un objetivo de inducción, un proceso y una evaluación. Estas son: cirugía ambulatoria, recuperación, anestesia, coordinadora de turno y central de esterilización; en todas se evaluará los conocimientos mínimos requeridos cumpliendo las funciones asistenciales y administrativas que se tendrán en cuenta para su inducción.

#### Pre-requisitos:

- Enfermera Profesional con validación de títulos
- Tarjeta profesional ANEC o del colegio
- Enfermeras con experiencia en áreas de Cuidados Intensivos y/o Salas de Cirugía
- Enfermeras con Especialización en Cuidado Crítico (opcional) o diplomado en Cirugía (opcional) GERENCIA EN SALUD Y CALIDAD.
- Esquema de vacunación completa

**Competencias Básicas:** (conocimientos previamente adquiridos bien sea en pregrado o por experiencia) a través de un test, o examen de conocimientos sobre:

#### CONTENIDOS BASICOS

- Conocimientos básicos de reanimación cardiopulmonar.
- Conocimientos básicos de anestesia (general y regional).
- Conocimientos básicos de farmacología (farmacocinética – farmacodinamia).
- Conocimientos básicos de ventilación mecánica.

- Conocimiento básico en los cuidados del paciente antes, durante y después del acto quirúrgico.
- Conocimientos básicos de central de esterilización.
- Conocimientos básicos del manual de buenas practicas.

Examen de conocimientos :

NOMBRE \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_

1. Cuál es la diferencia entre la reanimación básica y avanzada?
2. En un paciente con paro cardiorrespiratorio por fibrilacion ventricular cual es el tratamiento más efectivo?
3. Cuál es la diferencia entre anestesia general y regional?
4. Cuáles son los medicamentos que se utilizan en una inducción de anestesia rápida o con estómago lleno.
5. Mencione dos inotrópicos que se utilizan en cirugía cardiovascular.
6. Mencione los tipos de relajantes utilizados en cirugía.
7. Nombre cuales son los datos importantes para tener en cuenta en el reporte de gases arteriales.
8. Cuál es la preparación adecuada para el paciente que será sometido a cirugía.
9. Mencione cual es el tiempo de ayuno de un paciente sometido a anestesia general.
10. Mencione cuales son los tipos de esterilización que se manejan en la Fundación Cardioinfantil.

#### **Solución de Examen de conocimientos**

1. La diferencia entre reanimación básica y avanzada esta relacionada con el manejo vía aérea, intubación oro traqueal y manejo de medicamentos y de arritmias.
2. La desfibrilación
3. La diferencia está en que la anestesia general se administran medicamentos que intervienen en la relajación muscular y pérdida de la conciencia se complementa con ventilación mecánica para la vía aérea, en la cual se administran unos medicamentos cerca de un grupo de nervios adormeciendo una extensa área del cuerpo.
4. Fentanyl, Quelicin
5. Dopamina, adrenalina, noradrenalina y otros.
6. Despolarizantes y No Despolarizantes
7. PH, PO<sub>2</sub>, PCO<sub>2</sub>, HCO<sub>3</sub>
8. Rasurado, ayuno, exámenes, medicamentos, valoración pre anestésica, baño, ropa cómoda, no joyas, no esmaltes, acompañante.
9. 8 horas
10. Se maneja el esterrad, el vapor, el óxido de etileno.

## ANEXO Nº 5

### LISTAS DE CHEQUEO PARA AREA DE RECUPERACION

LISTA DE CHEQUEO EN CIRUGIA ENFERMERA RECUPERACION						
NOMBRE:						 <b>FUNDACIÓN CARDIOINFANTIL</b> <small>INSTITUTO DE CARDIOLOGÍA</small>
FECHA:						
FECHA	FUNCIONES	OBSERVA		REALIZA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
	Recibir turno					
	Revisión- preparación de cubículos					
	Verificación del programa del día					
	Planificación del cuidado de enfermería					
	Recepción y verificación de Ptes PreQx					
	Revisión de carro de paro					
	Verificación de H.C. Ptes hospitalizados					
	Solicitud de altas de recuperación					
	Solicitud de dietas					
	Toma de muestras de laboratorio					
	Admon de Medicamentos					
	Recuperación de ptes Amb					
	Recuperación de ptes Hospi					
	Rotación de cubículos Vs pacientes					
	Traslado de ptes A cx ambulatorio					
	Recuperación de ptes fuera de Cx					
	Procesamiento de muestras de Gases Art.					
	Procesamiento de muestras de TEG					
	Organización de Hojas de infección					
	Rondas de Enfermería Y Signp vitales					
	Organización de servicio y cubículos					
	Entrega de paciente Hospitalizados					
	Entrega de turno - RECUPERACION-					

## ANEXO Nº 6

### LISTA DE CHEQUEO PARA CIRUGIA AMBULATORIA

LISTA DE CHEQUEO EN CIRUGIA ENFERMERA CIRUGIA AMBULATORIA						
NOMBRE: _____						
FECHA: _____						
FECHA	FUNCIONES	OBSERVA		REALIZA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
	Recibir Turno					
	Verificación de programa					
	Recibo de Historias Clínicas					
	Alistamiento ptes cx ambulatoria					
	Preparación de cirugía (Piel)					
	Confirmación de boletas de programación					
	Entrega de HC a archivo médico					
	Registro de estadística de cx ambulat					
	realizar encuesta de ingreso a cirugía					
	realizar parada de seguridad					
	revisar boletas para la preadmisión					
	confirmación de boletas para cirugía					
	toma de signos vitales					
	revisión de inventario					
	solicitud de dietas					
	custodia de historias clínicas					
	educación al paciente y la familia					
	registrar carpeta para indicadores.					
	manejar pacientes hospitalizados					
	realizar preparación de piel					

## ANEXO 7

### LISTA DE CHEQUEO PARA ANESTESIA DE CIRUGIA

LISTA DE CHEQUEO EN CIRUGIA ENFERMERA DE ANESTESIA						
NOMBRE:						
FECHA:						
FECHA	FUNCIONES	OBSERVA		REALIZA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
	Recibir turno - JEFE DE ANESTESIA					
	Revisión de salas de cirugía general					
	Revisión de cirugías cardiovasculares					
	Recibir componentes sanguíneos					
	Solididad de componentes sanguíneos					
	Alistamientos de salas					
	Preparación de equipos					
	Inducción anestésica					
	Preparación para procedimientos TAVI					
	Montaje de Salvador de Celulas					
	Montaje de equipo de Oxido Nitrico					
	Entrega de Sondas de Eco a quirófanos					
	Recibir y de Sondas de Eco en quirófanos					
	Llevar datos a ICU pediátrica					
	Presentación de paciente a UCI s					
	Llevar ecografos a salas					
	Cubrir a las Aux. de enf.					
	Revisión de ptes y paradas de seguridad					
	Manejo de fibrobroncoscopio					
	Limpieza de fibrobroncoscopio					
	Acompañamiento para el fibrobroncoscopio					
	Transporte de camas					
	Realización de notas de enfermería					
	Procesamiento de muestras					
	Manejo de Bonfils					
	Limpieza de Bonfils					
	Inventarios de plan padrino					
	Inducción anestésica					
	Manejo y control de temperaturas					
	Manejo de lentes de microscopio					
	Manejo de bombas de infusión					
	Manejo de hemoderivados					
	Organización de equipos					

**ANEXO Nº 8**

**LISTA DE CHEQUEO PARA ENFERMERA ENCARGADA DEL AREA DE CIRUGÍA DE LA FUNDACION CARDIO INFANTIL.**

LISTA DE CHEQUEO EN CIRUGIA ENFERMERA ENCARGADA						
NOMBRE: _____						
FECHA: _____						
FECHA	FUNCIONES	OBSERVA		REALIZA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
	Recibo de turno					
	Distribucion del personalL					
	Verificacion de programa					
	Solicitud de pacientes					
	Solicitud de camas					
	Paradas de seguridad					
	Llamadas telefonicas					
	Verificacion de quirofanos					
	Confimacion de equipo Qx					
	Transporte de pacientes					
	Control de ingreso a salas					
	Asignackon de salas de Urg					
	Solicitud de urgencias					
	Reporte de equipos dañados					
	Verifiacion de hemoderivados					
	Coordinacion y administracion					
	Resolucion de problemas					
	Clasificacion de Urg					
	Actualziacion de datos					
	Coordinar a servicios generales					
	Asistir en anestesia					
	Ayudaar con otros					
	Organización de pasillos y espacios					
	Llamar al 8MIL					
	Control de temperatura					
	Atender al llamado de los medicos					
	Organización de vitrinas					
	Entrega de turno - JEFE ENCARGADO					

## ANEXO N° 9

### ENCUESTA DE OPINION

Aplicar una encuesta de opinión con opción de ampliación de la respuesta al profesional de Enfermería, que labora en la Fundación Cardioinfantil Instituto de Cardiología para identificar la necesidad de diseñar un Programa de inducción para profesionales de Enfermería en el área de Cirugía.

**RESPONSABLES:** Estudiantes de la Especialización Cuidado Crítico de la Universidad de la Sabana.

ENCUESTA DE OPINION	
Nombre:	_____
Fecha:	_____
Área:	_____
1. Considera usted necesario un programa de inducción específico en el área de cirugía. Si _____ NO _____ Porqué: _____	
2. Ve necesario el acompañamiento de un par durante su inducción? SI _____ NO _____	
3. Que temas considera usted que debe tener el programa de inducción en salas de cirugía ? _____ _____ _____	

**ANEXO Nº 10**

**ENCUESTA DE LISTAS DE CHEQUEO DEL PROGRAMA DE INDUCCION PARA  
PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CIRUGÍA DE LA  
FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA**

Nombre: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_  
 Área: \_\_\_\_\_

De las anteriores listas de chequeo del programa de inducción del área de Recuperación, de Cirugía Ambulatoria, de Enfermera de Anestesia y Enfermera encargada del área de Cirugía, señale si el contenido para usted fue:

1. Clara
2. Precisa
3. Entendible
4. Comprensible
5. Confusa
6. No entendible

SI	NO
1	
2	
3	
4	
5	
6	

OBSERVACIONES Y/ O SUGERENCIAS:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_