

PROGRAMA DE ORIENTACION PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO*

POR LA SRA. MARGARITA G. DE ZUM BROOK

Escuela de Graduados, Universidad Nacional Autónoma de México

A. *¿Qué fines persigue un programa de orientación?*

Los objetivos de todo programa de orientación para personal nuevo tienen varios propósitos:

(1) Hacer que la persona que ingresa en una institución conozca todo lo referente a ésta.

(2) Informar correctamente a la persona sobre su puesto en la institución, las funciones que le corresponden y sus relaciones con los demás.

(3) Tratar a cada persona de nuevo ingreso en una institución como a un individuo que tiene derechos y necesidades propias.

(4) Permitir que el personal nuevo se familiarice gradualmente con su papel en la institución y con los conocimientos y prácticas establecidas en la misma.

(5) Evitar peligros y complicaciones legales por falta de conocimientos.

B. *¿Qué tipo de programa se necesita?*

Partiendo de estos objetivos habrá que preparar un programa que no sólo satisfaga las necesidades de la institución, sino también las del individuo mismo; para este último fin deberán usarse ciertos procedimientos destinados a conocer cuáles son las cualidades y las habilidades especiales que poseen las personas, para darles el tipo de trabajo que les proporcione satisfacción personal así como buen rendimiento al hospital.

El contenido específico del curso que reciba este personal, guarda relación directa con el tipo de trabajo que se asigne a la persona. Sin embargo, cualquier programa de orientación del personal de una institución deberá incluir todo lo referente al fomento de las relaciones de todo el personal de la misma, con sus grupos voluntarios, con las familias con quienes entran en contacto, y muy especialmente, con pacientes o clientes de la institución.

Insistir sobre este último punto parece obvio, pero en verdad hasta hoy se ha insistido en el dominio de la técnica más que en el mejoramiento de las relaciones humanas, que constituyen en sí la base del prestigio y del éxito de todas las organizaciones sociales.

C. *De la organización y administración del hospital.*

Para que un programa de orientación y adiestramiento previo del personal alcance la eficiencia y efectividad que persigue, se deberá

* Trabajo presentado en las Mesas Redondas de Enfermería, celebradas con motivo del décimo aniversario de la fundación del Hospital Infantil de México.

crear o mantener un tipo de organización y administración que facilite su desarrollo, así como que estimule el progreso gradual de cada individuo del hospital.

(1) Es indudable que junto con la organización y administración adecuadas debe existir un reglamento del personal que sea democrático y flexible.

(2) Que cada miembro del personal reciba una lista de sus obligaciones, deberes y derechos.

(3) Que la institución ofrezca cursos permanentes de adiestramiento para que el personal vaya gradualmente mejorando su preparación técnica e individual.

D. ¿Quiénes deben planear y dirigir el programa de orientación?

Aun cuando se trate de orientar a un miembro del servicio, se deberá obtener la cooperación de todas aquellas personas con quienes va a entrar en contacto, de tal modo que su aprendizaje sea rápido y económico, y evite las frustraciones normales en un ambiente nuevo.

Si esto se aplica al personal de enfermería, tendremos que son numerosas las personas que asumen la responsabilidad de orientar a las nuevas enfermeras. Sin embargo, habrá una persona, y en este caso, enfermera, que será responsable de la coordinación de estos esfuerzos.

E. ¿Cuáles deben ser los requisitos de un buen programa de orientación?

Para los efectos de economía de esfuerzo de parte del personal y de la institución, así como de la aplicación del concepto de educación, un buen programa de orientación debe llenar los siguientes requisitos:

(1) debe ser breve, sencillo, flexible y dinámico, y partir de los intereses del individuo y de sus capacidades hacia lo específico y luego hacia lo general;

(2) debe ser uniforme en cuanto a lo que se aplica a materia de rutinas fundamentales;

(3) debe ser original e interesante;

(4) debe estimular la expresión personal;

(5) debe ser esencialmente práctico y real;

(6) debe abarcar un período no inferior a tres meses, bajo la supervisión directa de una persona previamente entrenada en este tipo de programa.

F. ¿Qué procedimientos o medios permiten planear un programa de orientación destinado a preparar correctamente al personal de nuevo ingreso?

Desde el punto de vista educacional, parecería que es esencial:

(1) una breve relación de los antecedentes de la persona;

(2) una entrevista personal con una persona de la institución especialmente dedicada a esta labor;

(3) un programa de orientación a base de visitas de observación, de presentación a los miembros del personal, de conferencias y clases de tipo nuevo, para aquellos aspectos que requieren explicación y, naturalmente, personal que realice breves entrevistas personales cada cierto tiempo.

EVALUACIÓN

La mejor forma de evaluar un programa de esta naturaleza es observar al personal de enfermería realizando sus funciones.

Para terminar, conviene dejar constancia de que el programa de orientación es sólo una parte importante, naturalmente, del programa general que se debe mantener en vigor para todo el personal del hospital; es decir, que el personal de cualquier institución debe estar constantemente renovando sus conocimientos, modificando sus técnicas y buscando en conjunto aquellos medios y recursos que le permitirán realizar el mejor servicio en bien de la institución a través de los individuos a quienes atiende.

RECOMENDACIONES

La conveniencia de los programas de orientación para el personal de nuevo ingreso requiere:

(1) Que todas las instituciones de salud tengan una organización y administración que permitan el desarrollo del programa de orientación y el perfeccionamiento continuo del personal de enfermería.

(2) La necesidad de interesar a todo el personal del hospital para que participe en programas de esta naturaleza.

(3) Las enfermeras deben preocuparse de hacer una detallada descripción de sus funciones, así como de sus relaciones directas con personal relacionado con sus servicios.

(4) El mejor rendimiento del personal, y por tanto de la institución está estrictamente condicionado por la preparación previa que se dé al personal de nuevo ingreso.

(5) Se recomienda especialmente preparar enfermeras para este tipo de trabajo permanente y si es posible, crear cargos para enfermeras que asuman esta responsabilidad bajo la dirección del departamento de enfermería, de hospitales o instituciones de salud.