



## **Trabajo Original**

Facultad de Ciencias Médicas Dr. Faustino Pérez Hernández

### **Nivel de satisfacción social del trabajo de los Enfermeros emergentes del Hospital Clínico Quirúrgico 10 de Octubre. Ciudad Habana.**

### **Degree of social satisfaction of the work of emergent nurses of the Clinical Surgical Hospital . 10 de Octubre. City of Havana.**

**Milvia Socorro Rojas Rodríguez<sup>1</sup>**

Licenciada en Enfermería. Master en Psiquiatría Social. Profesor Asistente<sup>1</sup>

## **RESUMEN**

Para la realización de este trabajo se tuvo en cuenta la importancia que reporta esta temática, Satisfacción Social, la cual ha sido abordada por otros autores en nuestro ámbito nacional e internacional. Cuba enfrenta una tarea de forma emergente, como es la formación emergente de un personal humano calificado en la especialidad de enfermería, para resolver la crítica situación de la ciudad de La Habana ; los principales objetivos fueron encaminados a identificar el grado de satisfacción social de los enfermeros emergente del Hospital Clínico Quirúrgico 10 de octubre; después de haber consultado las diferentes literaturas relacionadas al tema se concluyó que es de vital importancia el papel que juega el estudio de los factores que pueden influir en la satisfacción como: la fatiga, la monotonía, condiciones de trabajo y superación; dándosele cumplimiento al objetivo anteriormente descrito como pilar importante de este trabajo.

**DeCS:** SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, ENFERMEROS, EDUCACIÓN EN ENFERMERÍA

## **SUMMARY**

To carry out this work the importance of the theme " Social Satisfaction" was taken into account. This theme has been approached by other authors at a national level as well as an international one. Cuba faces a task in an emergent way, as is the emergent formation of a qualified personnel in the nursing speciality, to resolve the deficit of human resources in hospitals of the capital. The main objectives were aimed at identifying the satisfaction degree of nursing graduates of an emergent course at the Clinical Surgical Teaching Hospital of 10 de Octubre. After having reviewed the literature related to the topic, it was concluded that the role played by the study of factors that can influence personal satisfaction is vitally important- These factors include: labour satisfaction in the ward where they are located, and the attention provided in the personal, labour and social spheres by the administrative personnel and political and mass organizations, and working conditions.

**MeSH:** JOB SATISFACTION,NURSES, MALE, EDUCATION NURSING

## **INTRODUCCIÓN**

Es de nuestra motivación realizar este trabajo, porque en las condiciones del período especial, Cuba enfrenta esta tarea de formación emergente al personal humano calificado en la especialidad de enfermería, resolviendo grave situación en los hospitales de la capital y en nuestro país en general. Esta temática Satisfacción Laboral ha sido abordada por otros autores en nuestro país como en el ámbito internacional, haciendo referencia a la correlación positiva entre la satisfacción laboral de enfermeros (as) y la satisfacción con su vida personal(1). Además se hace referencia al tema : Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI “Visión y acción”, donde la problemática planteada es reformular los planes de estudio y utilizar métodos nuevos y adecuados que permitan el pleno dominio cognoscitivo de las disciplinas, facilitar el acceso a nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos, y fomentarlos para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, métodos educativos innovadores (pensamiento crítico y creatividad) por último se refiere el tema de la autoestima en el personal de enfermería, investigación exploratoria realizada en nuestro país, donde se plantea como marco teórico analizar el nivel de satisfacción y de autoestima que posee el personal de enfermería en su trabajo(2); planteándose como problemática contribuir a un mejor conocimiento de la autoestima de dicho personal. El trabajo del personal de enfermería está dirigido a garantizar el estado de salud de la población e incrementar su esperanza de vida. La atención a la salud debe alcanzar al individuo en su entorno ecológico y social, y para ello se hace cada vez más necesario agrupar y coordinar los esfuerzos de los distintos profesionales y técnicos en equipos de trabajo multidisciplinarios en los diferentes servicios que se prestan a la población (3). La principal motivación es conocer el nivel de satisfacción que brindan los enfermeros emergentes a pacientes y familiares, debido a que somos profesores que hemos contribuido a la formación de estos recursos humanos que hoy día están dando muestras de su nivel de atención social y conocimientos científicos – técnicos en la profesión; por lo que nuestro empeño es incrementar el nivel de satisfacción social a nuestros usuarios, brindándole una atención de enfermería con la sistematicidad que exige y requiere nuestro pueblo. Se requiere además perfeccionar la calidad de asistencia a nuestros usuarios siendo cada día más científicos, lograr que los jóvenes se encuentren en el sistema de salud, se sientan estimulados , atendidos por las direcciones hospitalarias, todo unido a las organizaciones políticas y de masas del centro(4).

## **MATERIAL Y MÉTODO**

Para la realización de este trabajo se escogió como universo de trabajo todos los enfermeros emergentes que se encuentran laborando en el Hospital Docente Clínico Quirúrgico 10 de octubre. Se obtuvo una muestra de 50 enfermeros (as) que fueron vistos en cuatro semanas de trabajo.

Durante cuatro semanas consecutivas se entrevistaron todos los enfermeros emergentes que se encontraban trabajando en los diferentes servicios del hospital antes mencionado, a cada uno de los enfermeros se le aplicó una encuesta; además se entrevistaron a tutores, profesores de la Facultad 10 de octubre que trabajan directamente con ellos en la docencia, organismos políticos de masas y Filiar de enfermería. Se llevaron a cabo encuestas y entrevistas diseñadas por la propia autora, revisada y asesorada por el tutor, asesor y criterios de expertos. Se recogió el dato primario durante cuatro semanas, después se coordinó la tabulación de los resultados con especialistas de cibernética, procesándose y tabulándose los datos llegando así a los resultados que se exponen en tablas en anexos. Se utilizó la distribución porcentual en la descripción de los resultados.

## **RESULTADOS**

Al iniciar el análisis de los resultados de la investigación, se llegó a la conclusión que la mayor cantidad de los enfermeros (as) encuestados (as) en el hospital 10 de octubre, correspondiente al servicio de cuerpo de guardia expresaron sentirse satisfecho con su ubicación laboral ,de 50 encuestados 49 responden afirmativamente (sí) para un 98%, la ubicación laboral fue significativa,

el nivel de resultado donde expresan los enfermeros (as) emergentes que fue la deseada cuando eran estudiante, fueron 44 para un 88% por lo que esta pregunta guarda estrecha relación con la (3) donde ellos expresaron que la ubicación laboral influye en el buen trato al paciente , 42 respondieron afirmativamente para un 84% . En la pregunta (4) las respuestas que fueron afirmativas, representó el 18% , las causas detectadas han sido por reacción inadecuada del paciente (forma de comportarse) y demora del enfermero en la atención , refieren que por falta de práctica ( habilidad sobre todo en el servicio de cuerpo de guardia). De forma positiva se apreció el nivel de satisfacción existente entre las preguntas del uno al cinco, pues guardaron una estrecha relación y nexo entre la atención brindada a pacientes y familiares por los enfermeros (as) emergentes, fueron 51 para un 94,5%. Y recibida por pacientes y familiares ,50 para un 92,6%. En la pregunta (4) se pudo apreciar que se aplican los principios éticos para con el paciente al realizar técnicas y procedimientos, 52 para un 96,3%. En la pregunta (5) es positivo el nivel de comunicación, e información que existió entre el personal de enfermería, paciente y familiares fue de 51 para un 94,5%. Se resalta que la Filiar de Enfermería (SOCUENF), tiene afiliados en la organización 50 para un 100%, por lo que se encuentra, poco representativo el número de incorporados a las investigaciones científicas, son 5 para un 10%, a pesar que es un personal de nuevo ingreso y se encontraban en etapa de formación y tutoría, no siendo así la asistencia de forma positiva en los eventos científicos. Por lo que son invitados y atraídos por la organización asistiendo 50 para un 100%. Importante tener este aspecto presente pues nos da la medida que esto influye en el buen trato que se le brinda a los pacientes representando un 84% de los encuestados. Es digno referirse al grado de sinceridad y reflexión que han mostrado en el aspecto # 4, donde solo 9 refieren haber maltratado a sus pacientes en algún momento de su vida laboral, representando un 18%, a pesar que 41 manifiestan no haber maltratado a sus paciente para un 82%. En la pregunta # 5 se refleja que solo 2 refieren haber recibido quejas de sus pacientes por el trabajo como enfermeros, significando que los 48 restantes no han tenido quejas de su trabajo, para un 96%. Relacionado con el grado de satisfacción de pacientes y familiares atendidos por enfermeros emergentes, es grato oír y apreciar el nivel de satisfacción de la población por la atención brindada, representando el aspecto # 1, para un 94%. Es relevante que el 96,3%, de los enfermeros al realizar sus técnicas y procedimientos guardaron privacidad a sus pacientes, teniendo esto una estrecha relación con lo discutido en la pregunta (5) tratado anteriormente.

## DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de forma positivo en la investigación tuvo que ver con la estrecha relación y nexo que existió entre la satisfacción laboral, satisfacción brindada a pacientes y familiares atendidos por los enfermeros (as) emergentes en el hospital Docente Clínico Quirúrgico 10 de Octubre año 2003. Influyendo positivamente la motivación en el trabajo, la autoestima.(5) conjuntamente con la atracción e influencia de la Filiar de Enfermería, organismos políticos y de masas.(6) . Estos criterios con respecto al análisis y discusión de los resultados fueron basados en planteamientos que hicieron prestigiosos Autores que coinciden plenamente con los resultados obtenidos. En el capítulo VII. La psicología en la evaluación y promoción de la satisfacción con los servicios de salud Pág. 135-138. Morales Calatayud, Francisco, 1998. Editorial Científico-Técnica, 1999. La calidad de los servicios de salud se relacionaron con diversas circunstancias, un buen servicio de salud debe estar apoyado en toda una filosofía acerca de la salud y la enfermedad, y de sus determinantes, y brindarse desde instituciones con los recursos y programas apropiados para los problemas de la población a los que se dirigen . Un elemento básico que esos servicios sean accesibles en términos legales y culturales a la población, en el marco de una estructura racional y organizada por niveles de atención que integran la promoción, la prevención, la asistencia de los enfermos y la rehabilitación .Un servicio de calidad además de ser accesible, debe expresar una correspondencia con los avances tecnológicos existentes y contar con el personal calificado. Sin embargo, puede ocurrir que servicios que reúnan esas características no produzcan satisfacción en quienes los reciben a causa de “fallas humanas”, de insuficiencias en el modo en que produce la relación con los usuarios. Es por eso que debe existir la voluntad de explorar sistemáticamente esa satisfacción, y en este sentido, ciertos recursos de la psicología pueden ser de gran utilidad. Mira y colaboradores (1992) han indicado que satisfacción del paciente: es el término que como

común denominador se utiliza para enmarcar los estudios que tratan sobre el tema del “arte de edades de comunicación”, las circunstancias del cuidado, el trato y las facilidades de comunicación entre profesionales y pacientes (o sus familiares), los cuales se consideraron facetas significativas del trabajo profesional sanitario”. Estos autores entendieron la satisfacción del paciente como una medida de eficacia e incluso del control objetivo de la calidad de los servicios de salud. Para ellos, más que un objetivo de esa calidad, habría que hablar de calidad sentida o en otros términos, de los aspectos subjetivos de la calidad de la asistencia. Mencionando trabajos de Ley Spelman (1967), la satisfacción es a la vez una variable que va a tener un impacto en la adherencia, es decir, en el apego para la buena evolución, de su enfermedad. Camel (1985) y Weiss (1988) consideraron tres aspectos en la determinación de la satisfacción: 1. Características del paciente (edad, sexo, raza, nivel educativo, ingreso económico, expectativas sobre el encuentro con el médico, estado de salud.). 2. Características de los proveedores (arte, y técnica de la atención, relación paciente-Profesional, claridad y extensión de la comunicación y resultado del encuentro.) 3. Factores estructurales y de organización (accesibilidad, modo de pago, duración del tratamiento, continuidad de cuidados, condiciones en las que se produce el servicio. Los autores Ware y Hoys (1988) consideraron los siguientes factores que enmarcaron la satisfacción: 1. Accesibilidad/ conveniencia de los cuidados. 2. Financiación y humanización. 3. Información que se les brinda al paciente. 4. Posibilidad a las fuentes de información. 5. Competencia Profesional y Técnica. 6. Comunicación (claras explicaciones, intimidad en la conversación, que escuche con interés.) 7. Clima de confianza. 8. Percepción del paciente de que recibe un trato individualizado. La motivación. (5) .Proceso que impulsa al individuo a la acción desempeña un papel básico en la energización, dirección y sostenimiento de la conducta. El estudio de la orientación profesional y de los motivos que orientan al joven en su determinación profesional. Hasta el momento se ha desarrollado al margen de su concepción general de la personalidad; en la psicología marxista, (4) constituyó un objeto de estudio de la psicología pedagógica. En el campo de estudio acerca de la motivación profesional, (2) durante mucho tiempo predominó un enfoque descriptivo, orientado a enumerar los intereses o capacidades relacionadas con las distintas profesiones, las cuales se determinaban mediante la aplicación de test psicológico. Este enfoque que tiene, en su base, una determinada concepción de la motivación humana que coincide esta como un conjunto de motivos que actúan aisladamente sobre la conciencia, fuera de la capacidad reguladora de la autoconciencia. Esta temática, satisfacción laboral, ha sido abordada por otros autores en nuestro ámbito nacional como internacional, haciendo referencia a la correlación positiva entre satisfacción laboral general de los enfermeros (as) y la satisfacción con su vida personal (Investigador de la región Metropolitana y Octava región de Chile.) En los resultados este investigador enfatizó en factores que pueden influir en la satisfacción como es la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. Nos encontramos con investigaciones donde el autor al investigador el grado de satisfacción y nivel de autoestima que posee el personal de enfermería hizo uso de los Métodos científicos, empíricos, estadísticos y teóricos. En revisiones bibliográficas en revistas de enfermería encontramos que los autores en cuanto al tema de satisfacción laboral del personal de enfermería utilizaron variables tales como; edad sexo, vías de ingreso a la especialidad, vocación por la especialidad enfermería, tienen en cuanto la superación científica en el post-grado tales como; Participación en actividades de orientación y formación vocacional, motivación por la profesión en las áreas prácticas, nivel de aceptación hacia su especialidad, satisfacción con la calidad de la atención que se les brinda a la población.(3) .

## **CONCLUSIONES**

Al concluir este trabajo se alcanzaron los objetivos trazados. De forma general se pudo apreciar que el trabajo brindado por el personal de enfermería es de gran aceptación social por pacientes y familiares encuestados, lográndose así el nivel de Satisfacción Social a investigar en dicho trabajo. Es importante señalar los principales indicadores sobre el grado de satisfacción en el hospital como: ubicación laboral, el buen trato a pacientes y familiares; destacándose la opinión de estos en cuanto a la sistematicidad al trabajo, poseer valores éticos, políticos y morales, además de poseer el conocimiento científico – técnico en su trabajo. Refirieron también que vale mucho la superación del personal de enfermería entre otros; por lo que se debe continuar trabajando en la incorporación en la investigación científica y presentación de trabajos en diferentes eventos que se efectúen.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Parra LH, Vick. Satisfacción Laboral en enfermeros/ as que trabajan en el sistema de atención médica de urgencias. SAMU. 2002 8 (2): 284-7.
2. Morales F. La Psicología en la evaluación y promoción de la satisfacción con los servicios de Salud. Ciudad de la Habana : Científico-Técnico; 1998. p. 135-138.
3. Ministerio de Salud Pública. Programa de desarrollo para la formación de enfermería : su educación continuada y posgraduada en Cuba, proyecto OPS/Canadá/Cuba. Ciudad de La Habana; 1988 .p.2
4. González AM, Reinoso C. Nociones de sociología, psicología y pedagogía. Ciudad de la Habana, Cuba: Pueblo y Educación; 2002. p. 310-314.
5. González RF. Motivación profesional en los adolescentes. La Habana, Ciencias Sociales; 1983.
6. Ministerio de Salud Pública. Orientaciones generales para el trabajo tutorial para los estudiantes de formación Emergentes de Enfermería, curso escolar 2001-2002. Cuba ; 2000.
7. Documentos del PCC. Tesis y Resoluciones del 1er Congreso del PCC. La Habana: Política; 1976.
8. Ministerio de Salud Pública. Reglamento para la enseñanza práctica para los cursos de educación técnica y profesional. Cuba: MINSAP.(Documento normativo para el sistema Nacional Educación MINED-SA.)
9. Añorga MJ. La educación avanzada (programa de computadora, Windows 95: libro 1). Ciudad de la Habana. ISPEJV ; 1996. p. 17-21.
10. La educación avanzada: Una teoría para el mejoramiento profesional y humano. Boletín del Centro de Estudios de Educación Avanzada. 1995 ; 1 (1): 12-13.
11. Cisneros G, Guerrero A, Bracho C. La maestría en enfermería en la Universidad de Carabobo y su proyección. En: Memorias IV Conferencia Latinoamericana de Escuelas y facultades de Enfermería. La Paz, Bolivia: OPS; 1994. p.105-10.
12. Zubizarreta EM . Diseño de investigación: maestría en Enfermería (programa de computadora Windows 95: maestría). Ciudad de la Habana; 1997. p.5.
13. Manfredi M. Resumen del trabajo realizado. Ciudad de la Habana: minsap; 1990.( Material Mimeografiado). Ministerio de Salud Pública. Fundamentación para el desarrollo de cursos de posgrado y especialización en enfermería. Ciudad de la Habana; 1991.
14. Ministerio de Salud Pública. Fundamentación para el desarrollo de cursos de posgrado y especialización en enfermería. Ciudad de la Habana; 1991.
15. Ministerio de Salud Pública. Carpeta metodológica de enfermería: desarrollo del posgrado en enfermería. Ciudad de la Habana; 1991.
16. Añorga MJ, Valcarcel IN, Castosa F. La teoría alternativa: educación avanzada, fundamentos teóricos prácticos de los procesos de perfeccionamiento de los recursos humanos: La Habana Instituto Superior "Enrique José Varona"; 2002.
17. Vazcos E. El maestro como formador de valores. En: Revista Pedagogía de la Universidad Central de Venezuela. 1996 enero-marzo; XVII (45.)
18. Domínguez MI. La formación de valores en Cuba en la década del 90, un enfoque social. En: La formación de valores en las nuevas generaciones. La Habana: Ciencias Sociales; 1996. p. 28.
19. Prieto, M de. La reflexión axiológica y la reflexión de valores de profesionales de la salud. Revista Humanidades Médicas. 2001; 1(1. [Actualizada 31-3-2006]. Disponible en: <http://www.revistahm.sld.cu/numeros/2001/n/1art/art01.htm>
20. Álvarez Z de, Carlos M. El proceso docente-educativo. La Habana: Pueblo y Educación; 1992.
21. Blández AJ. La investigación-acción. Una meta para el profesorado. Publicación 1-a OE. Barcelona; 1996
22. Caro N. Resultado Investigación CIPIS del CITMA. Sobre la juventud. 1994.
23. Chacón N. Ética y profesionalidad. La Habana: Ciencias So7 - Chacón N. La formación de valores morales, retos y perspectivas. Ciudad de La Habana: Centro Nacional de Documentación Pedagógica; 1996.

24. Chacón N. Conferencia en la maestría. La Habana: Facultad de Psicología; mayo 1999. (Material en biblioteca).
25. Escamez J. El profesor y los valores. Revista NAU Libres. Valencia. 3ra Edición. 1994.
26. Zarzar C. ¿Cómo incorporar los valores en el vitae? Revista Didáctica Universidad Iberoamericana. 1994; (23).
27. Guenz F. La profesionalidad pedagógica y la formación de valores en las ciencias médicas. Revista Habanera de ciencias Médicas 2003, 2 (6): 5-10.

## ANEXOS

Tabla No. 1: Grado de Satisfacción laboral de los Enfermeros Emergentes.

No.	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
		SI	%	NO	%
1	Se siente usted satisfecho con su ubicación laboral.	49	98 %	1	2 %
2	Corresponde su ubicación con la que deseaba cuando era estudiante.	44	88 %	6	12 %
3	Considera usted que su ubicación laboral influye en el buen trato al paciente.	42	84 %	8	16 %
4	Ha maltratado usted a sus pacientes en algún momento de su vida laboral.	9	18 %	41	82 %
5	Sus pacientes le han expresado en algún momento quejas por su trabajo como enfermero.	2	4 %	48	96 %

Fuente: Hospital Docente Clínico Quirúrgico de 10 de Octubre. Año 2003.

Tabla No. 2: Grado de Satisfacción de Pacientes y Familiares con la atención brindada por los Enfermeros Emergentes.

No.	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
		SI	%	NO	%
1	Considera usted satisfactoria la atención brindada por parte de los enfermeros emergentes.	51	94,5 %	3	5,5 %
2	La relación enfermeros - pacientes - familiares considera sea buena.	50	92,6 %	4	7,4 %
3	Recibe labor educativa pacientes y familiares por este personal de enfermería.	50	92,6 %	4	7,4 %
4	La habilidad y destreza que muestran durante el quehacer diario le inspira seguridad y confianza.	50	92,6 %	2	3,7 %
4 <sup>a</sup>	Guardan privacidad al realizar las técnicas a sus pacientes.	52	96,3 %	2	3,7 %
5	Al llegar a la sala y durante su estancia en el servicio recibió nivel de información adecuada por los enfermeros emergentes.	51	94,5 %	3	5,5 %

Fuente: Hospital Docente Clínico Quirúrgico de 10 de Octubre. Año 2003.

Tabla No. 3: Afiliación de los Enfermeros Emergentes en la filiar de enfermería del centro (SOCUENF.)

No.	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
		SI	%	NO	%
1	Afiliados a la organización	50	100 %	--	--
2	En cuanto a investigaciones científicas. ¿Cuántos han presentado trabajos?	5	10 %	45	90 %
3	Número de trabajos presentados por ellos	5	10 %	--	--
4	¿Cuántos han sido invitados a eventos científicos?	50	100 %	--	--

Fuente: Departamento de enfermería del Hospital Docente Clínico Quirúrgico de 10 de Octubre. Año 2003.

#### ENCUESTA

La siguiente encuesta fue diseñada con el fin de identificar el grado de satisfacción social de los enfermeros emergentes que laboran en este centro. La información recogida es totalmente confidencial por lo que le rogamos su honestidad al responder la misma.

Hospital: \_\_\_\_\_

Sala: \_\_\_\_\_

Servicio: \_\_\_\_\_

1. ¿se siente usted satisfecho con su ubicación laboral?
  - SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
2. ¿Corresponde su ubicación actual con la que deseaba tener cuando era estudiante?
  - SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
3. ¿Considera usted que su ubicación laboral influye en el buen trato al paciente?
  - SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
4. ¿Ha maltratado usted a sus pacientes en algún momento de su vida laboral?
  - SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
  - a. De ser afirmativa su respuesta, ¿Diga que lo llevo a este maltrato?
5. Sus pacientes le han expresado en algún momento quejas por su trabajo como enfermero.
  - SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
  - a. . De ser afirmativa su respuesta, ¿Diga qué tipo de queja la dieron?

---

## ENCUESTA

La siguiente encuesta fue diseñada con el fin de identificar el nivel científico técnico y valores de los enfermeros emergentes que laboran en este centro. La información recogida es totalmente confidencial por lo que le rogamos su honestidad al responder la misma.

1. Desde el punto de vista científico-Técnico se observa estar preparados.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
2. Muestran interés por su superación Científico-Técnica.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
3. Mantiene una continua y sistemática asistencia y puntualidad en su trabajo.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
4. De los principios éticos, políticos y morales. ¿Cómo es el nivel de comportamiento?  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
5. En cuanto al porte personal y uso del uniforme de los enfermeros emergentes diga.  
○ Usan correctamente el uniforme \_\_\_\_\_  
○ Usan incorrectamente el uniforme \_\_\_\_\_
6. Usted como tutor o colaborador docente se siente satisfecho con los resultados obtenidos por los egresados.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
7. Participan los enfermeros emergentes en actividades convocadas por la UJC, CTC u otras.  
○ Sistemático \_\_\_\_\_ Esporádico \_\_\_\_\_ A Veces \_\_\_\_\_

## ENCUESTA

Esta encuesta fue diseñada con el fin de identificar el grado de satisfacción de los pacientes y familiares atendidos por los enfermeros emergentes que laboran en este centro. La información recogida es totalmente confidencial por lo que le rogamos su honestidad al responder la misma.

1. Considera usted satisfactoria la atención brindada por parte de los enfermeros emergentes.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
a. De ser negativa su respuesta explique por qué.  
\_\_\_\_\_
2. La relación enfermero – pacientes – familiares, considera sea adecuada.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
3. Recibe labor educativa pacientes y familiares por este personal de enfermería.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
4. La habilidad y destreza que muestra durante el quehacer diario le inspira seguridad y confianza.  
○ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
  - a. Guarda privacidad al realizar las técnicas a sus pacientes.  
▪ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
  - b. Muestra privacidad al referirse de la enfermedad de sus pacientes.  
▪ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
  - c. Se muestra responsable en el cumplimiento del tratamiento médico e indicación.  
▪ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
  - d. Al dirigirse a sus pacientes y familiares lo hizo con amor, cariño y respeto.  
▪ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
  - e. Al llegar a la sala y durante su estancia en la institución recibió nivel de información adecuada por los enfermeros emergentes.  
▪ SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Entrevista a enfermeros emergentes:

Dada la poca continuidad, sistematicidad al trabajo y participación en las actividades políticas y de masas responde.

1. ¿Cuál es la causa que provoca esta?
2. ¿Qué factores usted atribuye que influye en el comportamiento de principios éticos, políticos y morales.
3. Se sienten atraídos, estimulados e informados en las diferentes actividades convocadas por las organizaciones políticas y de masas. Mencíonelas:

Entrevista a enfermeros emergentes:

Servicio Reumatología, Cuerpo de Guardia y Dermatología.

Al paciente maltratado por su atención brindada.

1. ¿Cómo se sintió usted al expresarle el paciente quejas de su trabajo?
2. Reflexionó usted ante esta situación. Explique.
3. A qué conclusiones llegó.
4. Qué tipo de quejas le han dado de su trabajo ofrecido.

Entrevista a tutores o colaboradores de enfermeros emergentes

Dada la poca continuidad, sistemática asistencia y puntualidad de los enfermeros emergentes al trabajo, según encuesta, exprese.

1. ¿Cuál es la causa que provoca esta?
2. ¿Qué factores usted atribuye que influye en el comportamiento de principios éticos, políticos y morales?
3. Considera que existe estrecha relación con el nivel alcanzado entre los principios y la baja asistencia y puntualidad al trabajo. ¿Explique?

## ENCUESTA

Esta encuesta fue diseñada con el fin de identificar cómo se comporta la afiliación y la participación de los enfermeros emergentes que laboran en este centro, en las actividades científicas de la SOCUENF. La información recogida es totalmente confidencial por lo que le rogamos su honestidad al responder la misma.

1. En cuanto a la organización diga.
  - Afiliados: \_\_\_\_\_
  - No afiliados: \_\_\_\_\_
    - De no estar afiliado ¿Por qué?
2. En cuanto a la Investigación Científica: ¿Cuántos han presentado trabajos?
3. Números de trabajos que han sido presentados por ellos.
4. ¿Cuántos han sido invitados a Eventos Científicos?
  - \_\_\_\_\_ Jornadas internas \_\_\_\_\_ Municipales \_\_\_\_\_ Provinciales
  - \_\_\_\_\_ Nacionales \_\_\_\_\_ Internacionales

Entrevista a los organismos políticos y de masas del centro (CTC)

1. Ha logrado el sindicato el 100 % de los enfermeros emergentes incorporados a la organización.
2. Han trabajado con los egresados, motivándolos e incentivándolos a trabajar en la cantera de cuadros sindicales. ¿De qué forma lo ha hecho?
3. El sindicato se acerca con frecuencia a estos graduados para conocer de sus inquietudes como trabajador novel.

Entrevista a los organismos políticos y de masas del centro (UJC)

1. ¿Cómo se comporta el proceso de crecimiento en los jóvenes graduados del curso Enfermeros Emergentes?
2. ¿Qué actividades específicas desarrolla la UJC con los jóvenes graduados (políticas, culturales y sociales)?
3. ¿Cómo valoran ustedes la influencia de los jóvenes militantes sobre los no militantes?
4. Se sienten atraídos por el núcleo del PCC de su radio de acción y del centro. ¿En qué medida?

Entrevista a los organismos políticos y de masas del centro (PCC)

1. Desde el punto de vista político ¿Cómo se muestran los egresados ante las actividades y actos políticos?
2. ¿Qué atención el PCC le brinda a los egresados de enfermería del curso emergente?
3. ¿Cómo ustedes como partido instrumentan al trabajo político e ideológico y seguimiento a estos jóvenes graduados?

Entrevista a los docentes de la facultad 10 de octubre que atienden la licenciatura en enfermería

1. ¿Cómo se comporta el proceso docente educativo en los enfermeros emergentes matriculados en la licenciatura de enfermería en cuanto a:
  - ¿Cuántos hay matriculados? \_\_\_\_\_
  - ¿Cuántos han desertado? 1er año \_\_\_\_\_ 2do año \_\_\_\_\_
  - ¿Cuántos se mantienen en la actualidad (2004)? \_\_\_\_\_
2. ¿Cuáles son las principales dificultades que presentan en la facultad?
3. ¿Qué estrategia o alternativa la facultad se ha trazado para garantizar una buena asistencia y puntualidad, promoción y retención?