**ENCUESTA SOBRE EL AMBIENTE LABORAL DE ENFERMERAS DE CUIDADOS INTENSIVOS**

**El cuestionario solo debe ser respondido por enfermeras que actualmente trabajen en la UCI**

**Sección A**

***A1. Independientemente de su trabajo actual, ¿cómo está de satisfecha de ser enfermera/o?***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Muy satisfecha/o | Un poco satisfecha/o | Un poco insatisfecha/o | Muy insatisfecha/o |
|  |  |  |  |

***A2. ¿Cómo de probable es que usted aconseje a alguien convertirse en enfermera/o?***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Definitivamente lo haría | Probablemente lo haría | Probablemente no lo haría | Definitivamente no lo haría |
|  |  |  |  |

***A3. ¿Cómo describiría la calidad del cuidado a los pacientes en su unidad de trabajo?***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Excelente | Buena | Justa | Pobre | No aplica |
|  |  |  |  |  |

***A4. ¿Conoce los estándares del ambiente laboral saludable de la Asociación Americana de enfermeras de cuidados intensivos? (comunicación efectiva, colaboración verdadera, toma de decisiones efectiva, reconocimiento significativo, dotación de personal adecuada y liderazgo auténtico)***

Sí

No

***A5.*** ***En SU UNIDAD ¿Se han implementado los estándares del ambiente laboral saludable de la Asociación Americana de enfermeras de cuidados intensivos?***

De ningún modo

Se está iniciando la implementación

Estamos en proceso de implementarlos

Están completamente implementados

No lo sé

***A6. En SU CENTRO DE TRABAJO ¿Se han implementado los estándares del ambiente laboral saludable de la Asociación Americana de enfermeras de cuidados intensivos?***

De ningún modo

Se está iniciando la implementación

Estamos en proceso de implementarlos

Están completamente implementados

No lo sé

**Sección B**

**Elementos críticos de la escala de ambiente laboral saludable ©**

**¿En qué grado está de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su CENTRO DE TRABAJO Y UNIDAD?**

***B1. Las enfermeras son tan competentes en habilidades comunicativas como en las clínicas***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B2. Todos los miembros del equipo tienen apoyo y acceso a programas de formación que desarrollan las habilidades de comunicación y colaboración***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B3. Las enfermeras son implacables en la búsqueda y fomento de la colaboración verdadera***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B4. Se proporciona un proceso estructurado para resolver conflictos entre miembros del equipo sanitario***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B5. Se proporciona un proceso estructurado para resolver conflictos entre miembros del equipo sanitario, pacientes y sus familiares***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B6. Las enfermeras son miembros valoradas y comprometidas en la creación de políticas, gestión y evaluación de los cuidados y liderazgo en procedimientos organizativos***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B7. Existen procesos estructurados para asegurar que las perspectivas de los pacientes y los familiares se incorporan en las decisiones que afectan al cuidado del paciente***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B8. Las enfermeras están comprometidas en la selección, adaptación y evaluación de las tecnologías que aumentan la efectividad de los cuidados de enfermería***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B9. Las enfermeras tienen oportunidades para influir en las decisiones que afectan a la calidad de los cuidados de los pacientes***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B10. El equipo de enfermería asegura un equilibrio adecuado entre las necesidades del paciente y el nivel de expertez de la enfermera***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B11. Hay procesos formales para evaluar el efecto de las decisiones de dotación de personal en los resultados de los pacientes y del sistema***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B12. Las enfermeras son reconocidas por el valor que cada una aporta al trabajo de la institución***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B13. Las enfermeras reconocen a los demás por el valor que aportan centro de trabajo***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B14. Las enfermeras líderes formales (supervisión) e informales adoptan completamente el concepto de un ambiente laboral saludable***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B15. Las enfermeras líderes formales (supervisión) y las líderes informales involucran a otros para conseguir un ambiente laboral saludable***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

***B16. Las enfermeras líderes formales (supervisión) e informales reciben soporte y tienen acceso a programas educativos para asegurar que desarrollan y mejoran sus conocimientos y habilidades***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| En su centro de trabajo |  |  |  |  |
| En su unidad de trabajo |  |  |  |  |

**Sección C**

***C1. ¿Cómo valoraría la calidad de la COMUNICACIÓN en SU CENTRO DE TRABAJO entre los siguientes?***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Excelente | Buena | Justa | Pobre |
| Entre enfermeras |  |  |  |  |
| Entre enfermeras y médicos |  |  |  |  |
| Entre enfermeras asistenciales y enfermeras gestoras |  |  |  |  |
| Entre enfermeras y dirección del hospital |  |  |  |  |

***C2. ¿Cómo valoraría la calidad de la COLABORACIÓN en SU CENTRO DE TRABAJO entre los siguientes?***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Excelente | Buena | Justa | Pobre |
| Entre enfermeras |  |  |  |  |
| Entre enfermeras y médicos |  |  |  |  |
| Entre enfermeras asistenciales y enfermeras gestoras |  |  |  |  |
| Entre enfermeras y dirección del hospital |  |  |  |  |

***C3. En SU UNIDAD, ¿Cómo valoraría el RESPETO a las enfermeras por cada uno de los siguientes?***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Excelente | Buena | Justa | Pobre |
| De otras enfermeras |  |  |  |  |
| De los médicos |  |  |  |  |
| De otros compañeros sanitarios |  |  |  |  |
| De la supervisora de la unidad |  |  |  |  |
| De la dirección del hospital |  |  |  |  |

***C4. Se ha definido que el distrés moral ocurre cuando uno sabe la acción adecuada a llevar a cabo, pero es incapaz de actuar en consecuencia y/o se actúa de una manera contraria a sus valores personales y profesionales, lo que debilita su integridad y autenticidad personal. ¿En qué medida, en su trabajo como enfermera, experimenta distrés moral?***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Muy frecuentemente | Frecuentemente | Ocasionalmente | Muy raramente |
|  |  |  |  |

***C5. En relación a la dotación de personal de SU UNIDAD, ¿con qué frecuencia tiene el número adecuado de enfermeras con el conocimiento y habilidades adecuadas?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Menos del 25% del tiempo |
|  | Entre el 25 y el 49% del tiempo |
|  | Entre el 50 y el 75% del tiempo |
|  | Más del 75% del tiempo |
|  | Siempre |

***C6. Por favor puntúe la habilidad de la SUPERVISORA DE ENFERMERÍA DE SU UNIDAD en las siguientes áreas:***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Excelente | Buena | Justa | Pobre |
| Comunicación |  |  |  |  |
| Colaboración |  |  |  |  |
| Provisión de personal suficiente (nivel de expertez y cantidad de personal) |  |  |  |  |
| Disponibilidad de material, equipos y otros recursos no humanos |  |  |  |  |
| Toma de decisiones efectiva |  |  |  |  |
| Reconocimiento de la contribución de los demás |  |  |  |  |
| Liderazgo |  |  |  |  |
| Asegurar la provisión de cuidados de alta calidad al paciente |  |  |  |  |
| Promocionar un ambiente de práctica profesional |  |  |  |  |
| Efectividad global |  |  |  |  |

***C7. Por favor puntúe la habilidad de las DIRECTORAS DE ENFERMERÍA DE SU HOSPITAL en las siguientes áreas:***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Excelente | Buena | Justa | Pobre |
| Comunicación |  |  |  |  |
| Colaboración |  |  |  |  |
| Provisión de personal suficiente (nivel de expertez y cantidad de personal) |  |  |  |  |
| Disponibilidad de material, equipos y otros recursos no humanos |  |  |  |  |
| Toma de decisiones efectiva |  |  |  |  |
| Reconocimiento de la contribución de los demás |  |  |  |  |
| Liderazgo |  |  |  |  |
| Asegurar la provisión de cuidados de alta calidad al paciente |  |  |  |  |
| Promocionar un ambiente de práctica profesional |  |  |  |  |
| Efectividad global |  |  |  |  |

***C8. ¿Su institución tiene una política de tolerancia cero para el abuso verbal?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sí |
|  | No |
|  | No lo sé |

***C9. ¿Su institución tiene una política de tolerancia cero para el abuso físico?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sí |
|  | No |
|  | No lo sé |

***C10. ¿Cuáles son los factores principales que hacen que usted siga trabajando en su institución actual? Seleccione DOS elementos de la lista siguiente***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Las personas con las que trabajo |  | La dotación de personal |
|  | El salario y los beneficios |  | El reconocimiento significativo |
|  | Los pacientes que cuido |  | Las oportunidades para desarrollo profesional |
|  | La supervisora de mi unidad |  | Las oportunidades para ascender |
|  | La reputación de la institución |  | La ubicación |
|  | El ambiente laboral |  | El horario laboral |
|  | El soporte para las enfermeras |  |  |
|  | Otros (por favor especificar) | | |

***C11. En el último año, en su trabajo como enfermera, por favor indique el número de veces que ha experimentado personalmente cada uno de los siguientes***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **De pacientes** | **De familiares de pacientes** | **De otra/o enfermera/o** | **De un/a médico** | **De un/a supervisor/a de enfermería** | **De un/a gestor/a del hospital** | **De otro/a profesional sanitario** |
| **Acoso sexual** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Discriminación** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Abuso verbal** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Abuso físico** |  |  |  |  |  |  |  |

***C12. Si ha respondido una o más veces, a cualquiera de las preguntas anteriores, ¿comunicó el/los incidente/s a su supervisor/a?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sí |
|  | Algunos |
|  | No |

***C12a. ¿Qué pasó cuando comunicó el/los incidente/s?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | El problema se arregló satisfactoriamente |
|  | El problema, en cierto modo, se arregló |
|  | Hubo un poco de discusión pero no se hizo nada o no hubo seguimiento |
|  | Me culparon por el incidente |
|  | Otros (por favor especificar) |

***C12b. En caso que usted no comunicara el/los incidente/s, ¿por qué decidió no hacerlo?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | No pensé que fuera un problema muy importante |
|  | Estaba demasiado ocupada/o |
|  | Tenía miedo a represalias |
|  | No había un proceso fácil para reportarlo |
|  | No pensé que fueran a hacer nada |
|  | Otros (por favor especificar) |

***C13. D13. El reconocimiento es más significativo cuando proviene de (seleccione sólo uno):***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Otras enfermeras |  | Supervisora de enfermería de la unidad |
|  | Médicos |  | Dirección del hospital |
|  | Otros compañeros sanitarios (diferentes de médicos y enfermeros) |  | Pacientes y familiares |

***C14. ¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación "mi centro de trabajo valora mi salud y seguridad"?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Muy de acuerdo |
|  | De acuerdo |
|  | En desacuerdo |
|  | Muy en desacuerdo |

***C15. Al final de un turno sin incidencias fuera de lo habitual, ¿en qué medida obtiene el siguiente trabajo hecho?***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 0-49% del trabajo realizado | 50-74% del trabajo realizado | 75-99% del trabajo realizado | 100% del trabajo realizado | No aplica |
| Atención directa (medicamentos, procedimientos, monitorización, etc.) |  |  |  |  |  |
| Consolar / Hablar con los pacientes |  |  |  |  |  |
| Desarrollar o actualizar planes de cuidados |  |  |  |  |  |
| Preparar a pacientes y familiares para el alta |  |  |  |  |  |
| Enseñar a pacientes o familiares |  |  |  |  |  |

***C16. ¿En qué medida es evaluada sobre su contribución para un ambiente laboral saludable para usted y sus compañeros?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Tiene una gran repercusión en mi evaluación |
|  | Tiene una repercusión sustancial en mi evaluación |
|  | Tiene una repercusión menor en mi evaluación |
|  | No tiene repercusión en mi evaluación |

***C17. En general, ¿cómo de satisfecha está con su trabajo actual?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Muy satisfecha |
|  | Un poco satisfecha |
|  | Un poco satisfecha |
|  | Muy insatisfecha |

***C18. ¿Planea irse de su puesto de trabajo actual como enfermera?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sí, dentro de los próximos 12 meses. |
|  | Sí, dentro de los próximos 3 años. |
|  | No planeo irme en los próximos 3 años |

***C18a. De los siguientes aspectos, ¿cómo podrían influir para que reconsiderara sus planes de dejar el trabajo actual?***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Muy probable | Algo probable | No muy probable | Nada probable |
| Horarios más flexibles |  |  |  |  |
| Mayor salario y beneficios |  |  |  |  |
| Más autonomía |  |  |  |  |
| Más oportunidades para influir en las decisiones sobre la atención al paciente. |  |  |  |  |
| Más respeto por parte de la supervisión de la unidad. |  |  |  |  |
| Provisión de personal suficiente (nivel de expertez y cantidad de personal). |  |  |  |  |
| Más respeto de la dirección del hospital |  |  |  |  |
| Más oportunidades de desarrollo profesional |  |  |  |  |
| Mejor liderazgo |  |  |  |  |
| Más / mejores equipos y recursos tecnológicos |  |  |  |  |
| Reconocimiento más significativo por mi contribución |  |  |  |  |
| Otros (por favor especifique) | | | | |

***C19. ¿En qué medida, su hospital da apoyo a la formación continuada para enfermeras?***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Proporciona formación en el hospital |
|  | Proporciona tiempo libre pagado para formación |
|  | Proporciona tiempo libre sin pagarlo para formación |
|  | Paga las inscripciones a las formaciones |
|  | No da soporte |

***C20.¿Su hospital da apoyo a certificaciones de especialidad en enfermería? (tanto cursos cortos como largos)***

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sí |
|  | No |

**Sección D**

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

(Por favor, conteste las preguntas o maque con una x la respuesta apropiada)

***D1. Género: Por favor, seleccione***

1. Hombre
2. Mujer
3. Prefiero no responder

***D2. Edad:***

***D3. Por favor, indique lo siguiente sobre su formación***

a. Educación universitaria Sí No

b. ¿Cuál es el nivel educativo más alto que tiene?

1. Diplomatura en enfermería
2. Grado en enfermería
3. Máster en enfermería
4. Máster (diferente de enfermería)
5. Doctorado (en enfermería u otro)

c. ¿Ha recibido formación específica en cuidados intensivos?

Sí  No 

***D4. Años de experiencia como enfermera***

***D5. Años de experiencia como enfermera de cuidados intensivos***

***D6. Puesto actual***

 Supervisora de la unidad

 Enfermera asistencial

 Enfermera clínica

 Otro (por favor especificar)

***D7. Lugar de trabajo actual***

* 1. Práctica clínica
  2. Educación
  3. Gestión

d. Otros Por favor especificar: …………

***D8a. Tipo de UCI***

1. ***Neonatos***
2. ***Pediatría***
3. ***Adultos***

***D8. Tipo de UCI***

1. General (Polivalente)
2. Médico-quirúrgica
3. Coronaria
4. Cirugía cardíaca
5. Neurocirugía
6. Otros

***D9. País:***

***D10. Comunidad autónoma:***

***D11. Nombre del hospital (opcional)***

***D12. Tipo de hospital***

1. ***Público (gestión y servicio público)***
2. ***Concertado (servicio público y gestión privada)***
3. ***Privado (gestión y servicio privado)***

**Thank you very much for the cooperation**