

**ARTICULO ORIGINAL**

**Título:** Comportamiento del proceso de reincorporación al Sistema Nacional de Salud en Artemisa, 2013 - 2016

**Title:** Behavior of the process of reincorporation to the National Health System in Artemisa, 2013 – 2016

---

**Autores:** Ana Gladys Peñalver Sinclay <sup>I</sup>, Inerkys Veranes Garzón <sup>II</sup>, Bertha Arenia Aguiar Gigato <sup>III</sup>, Carlos Robaina Aguilera <sup>IV</sup>, Lanais Peñalver Sinclay <sup>V</sup>.

- I. Máster en Ciencias en Didáctica del Español y la Literatura, Licenciada en Español- Literatura, Profesor Auxiliar, Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. Correo electrónico: [anagladys@infomed.sld.cu](mailto:anagladys@infomed.sld.cu)
- II. Máster en Ciencias en Salud Pública, Licenciada en Enfermería, Profesor Auxiliar, Dirección de Cuadros del Ministerio de Salud Pública. Correo electrónico: [inerkys@infomed.sld.cu](mailto:inerkys@infomed.sld.cu)
- III. Licenciada en Podología, Profesora Asistente, Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. Correo electrónico: [bagigato@infomed.sld.cu](mailto:bagigato@infomed.sld.cu)
- IV. Máster en Urgencias Médicas, Licenciado en Enfermería, Profesor Auxiliar, Facultad de Ciencias Médicas Finlay Albarrán. Correo electrónico; [carlosrobaina@infomed.sld.cu](mailto:carlosrobaina@infomed.sld.cu)
- V. Especialista de I Grado en Pediatría, Profesora Instructora, Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa

---

**Resumen**

**Introducción:** mejorar la calidad de los servicios de salud se ha erigido como una apremiante necesidad social, a partir de la notoria trascendencia que alcanza la salud pública, como herramienta básica, para elevar el nivel de vida de la población. Ante esta realidad, cobra fuerzas la instrumentación de sistemas de acciones capacitantes y evaluativas en las cuales subyace como importante variable la competencia y el desempeño de los profesionales y técnicos reincorporados al Sistema Nacional de Salud. **Objetivo:** exponer el comportamiento del proceso de reincorporación al Sistema Nacional Salud, en la provincia de Artemisa, durante el período septiembre 2013- mayo 2016.

**Método:** se realizó una investigación de tipo descriptiva y transversal para detallar el comportamiento del proceso de reincorporación de los profesionales y técnicos desvinculados del ejercicio de su profesión, por un período mayor de 18 meses. Se analiza la etapa comprendida de septiembre de 2013 - mayo de 2016.

La información se analizó a través del procesamiento de los datos y se utilizaron métodos del nivel teórico: análisis-síntesis, inducción-deducción y análisis documental, se aplicaron encuestas para evaluar el nivel de satisfacción con el proceso de entrenamiento.

**Resultados:** impacto en Artemisa del proceso de reincorporación al Sistema Nacional de Salud de los profesionales y técnicos desvinculados, evidenciado en el nivel de satisfacción de los empleadores, tutores, candidatos y reincorporados. **Conclusiones:** El proceso de reincorporación al Sistema Nacional de Salud de profesionales y técnicos, en la provincia de Artemisa, se comportó satisfactoriamente, en el período de 2013 - 2016.

**Palabras claves:** reincorporación, desvinculados, entrenamiento, candidatos

---

## ABSTRACT:

**Introduction:** Improving the quality of health services has become an urgent social need, based on the notorious importance that public health reaches, as a basic tool, to raise the standard of living of the population. Facing this reality, the implementation of systems of training and evaluation actions in which the competence and performance of the professionals and technicians reincorporated into the National Health System is an important variable. **Objective:** To expose the behavior of the reincorporation process to the National Health System, at Artemisa province, during the period from September 2013 to May 2016.

**Method:** A descriptive and transversal research was carried out to detail the behavior of the process of reincorporation of the professionals and technicians who were disengaged from the exercise of their profession, for a period longer than 18 months. It analyzes the stage from September 2013 to May 2016. The information was analyzed through data processing and methods were used at the theoretical level: analysis-synthesis, induction-deduction and documentary analysis, surveys were applied to evaluate the level of satisfaction with the training process.

**Findings:** Impact, in Artemisa, of the reincorporation process of the professionals and technicians disassociated to the National Health System, was evidenced at the level of satisfaction of employers, tutors, candidates and reincorporated. **Conclusions:** The process of reincorporation to the National Health System of professionals and technicians, in the province of Artemisa, behaved satisfactorily, in the period of 2013 - 2016.

**Key words:** reincorporation, unrelated, training, candidates

---

## INTRODUCCIÓN

Para todas las ramas de las ciencias médicas, la salud es una categoría fundamental. Con relación a este término existen varias definiciones y criterios. El criterio elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1946 es el siguiente "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad".<sup>(1)</sup>

La salud pública es una rama de la ciencia, cuyo fin es la preservación de la salud poblacional, vista la población como el conjunto de personas que habitan en un contexto social, demográfico, histórico, cultural y físico determinado, que es influenciado por procesos socioeconómicos cambiantes y que a su vez, su accionar

repercute en la dinámica de dichos procesos, transformándose ambos en el decursar del tiempo. <sup>(2)</sup>

En consonancia, la salud pública, en Cuba, se destaca por el importante rol que desempeña como elemento transformador, responsable de la salud de los individuos, la familia y la comunidad.

Los elementos referidos con anterioridad hacen distintiva la salud pública cubana. Este sistema único de servicios de salud, adiferencia de otros, presta esmerada atención a los procesos que acometen sus prestadores a todos los niveles y en cualquier contexto, priorizando la sistematicidad en los procesos de capacitación y superación de las personas calificadas para la atención de la salud de la población, lo que evidentemente, constituyen elementos fundamentales para garantizar cambios favorables en el panorama de salud.

A lo largo de la historia, en Cuba, no pocos profesionales y técnico se han desvinculado del ejercicio de su profesión por diversas causas. Para llevar a cabo el proceso de reincorporación al Sistema Nacional de Salud de los desvinculados, en Cuba, la Resolución 282/2014 establece que el profesional o técnico de la medicina que, por cualquier causa, no haya estado en ejercicio de su práctica profesional en el Sistema Nacional de Salud por un período mayor de dieciocho (18) meses, para reintegrarse se somete a un ejercicio de evaluación teórico-práctico, en el término de hasta ciento ochenta (180) días, como requisito para la reanudación de las actividades laborales. Se exonera de tal requisito a los que en el desempeño de otras funciones han desarrollado actividades propias de sus perfiles profesionales. <sup>(3)</sup>

Este proceso responde a una de las cuestiones más defendidas hoy, la necesidad prioritaria de mejorarlos servicios de salud, dadas las características de la sociedad y la incidencia, que tal desempeño, puede tener para elevar la calidad de vida de la población.

Para que estas acciones del Sistema Nacional de Salud sean pertinentes, se precisa la preparación y evaluación de los profesionales y técnicos desvinculados, que solicitan su reingreso para el ejercicio de su profesión, de manera que puedan sentirse capaces de transformar la situación reinante y alcanzar estadios superiores con objetivos cada vez más ambiciosos. Se debe insistir además, en la observancia de la actualización de conocimientos y habilidades necesarias propias de sus funciones como requisito de idoneidad demostrada en los profesionales y técnicos de la medicina. <sup>(4)</sup>

El entrenamiento en el puesto de trabajo comprende la combinación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en su aplicación práctica con pruebas de destrezas y habilidades. <sup>(5)</sup> Este tipo de entrenamiento en los servicios de salud tiene la peculiaridad de ser guiado por un tutor nombrado por la institución, quien planifica, dirige y controla esta actividad y finalmente, emite un informe donde refiere si el candidato se encuentra en condiciones o no para realizar el ejercicio evaluativo. Concluido el proceso, el tutor emite un informe donde declara si el candidato se encuentra en condiciones o no para realizar el ejercicio evaluativo final. Todas las actividades y ejercicios se evaluarán con las calificaciones de satisfactorio e insatisfactorio. <sup>(6)</sup>

Se realizó una investigación con el objetivo de exponer el comportamiento del proceso de reincorporación de profesionales y técnicos al Sistema Nacional de Salud, en la provincia de Artemisa, durante el período septiembre 2013- mayo 2016.

## MÉTODOS

Se realizó una investigación de tipo descriptiva y de corte transversal con el objetivo de detallar el comportamiento en la provincia de Artemisa del proceso de reincorporación al Sistema Nacional de Salud de los profesionales y técnicos desvinculados. Se analiza el período comprendido de septiembre de 2013 - mayo de 2016 y se constata que el universo estuvo constituido por los 97 candidatos que fueron aprobados por la Dirección Provincial de Salud para realizar el proceso de entrenamiento y su posterior reincorporación. La muestra la conformó el 50% de la población para un total de 48 candidatos.

Se recogieron las siguientes variables cualitativas: tiempo desvinculado, sexo, categoría ocupacional, especialidad, municipio de residencia, escenario docente. Se realizó además el análisis documental sobre la temática en el basamento legal que establece el Ministerio de Salud Pública. Se analizó la información a través del procesamiento de los datos y se utilizaron métodos del nivel teórico: análisis-síntesis, inducción-deducción. Se revisaron las informaciones de los archivos y la base de datos digitalizada del Departamento de Postgrado de la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa.

Se aplicó encuestas a candidatos, tutores y empleadores, así como a profesionales y técnicos reincorporados con más de dos años en el ejercicio de su profesión, para evaluar el nivel de satisfacción con respecto al proceso de entrenamiento. Los resultados se cuantificaron y se resumieron en tablas y figuras. Se utilizó como medidas fundamentales la frecuencia absoluta y el porcentaje.

## RESULTADOS

La existencia de un sistema único de salud en Cuba con prioridad del Estado en su práctica, sumado a la voluntad existente, crea las bases necesarias para poder desarrollar políticas del personal y de los recursos humanos. Desarrollar en cada institución la capacitación de todo el personal que en ella labora, así como evaluar su desempeño son prioridades del Sistema Nacional de Salud.

Los técnicos y profesionales de la salud están llamados a demostrar una actitud de consagración cotidiana en la búsqueda constante de calidad y satisfacción en quienes reciben el servicio. Por tal razón, el cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específico y las características personales, que se exigen en el desempeño de sus funciones, forman parte del reglamento disciplinario en cada institución de salud.

La reincorporación de profesionales y técnicos propios de salud al Sistema Nacional, en Artemisa, es un proceso que se desarrolla en los municipios: Alquizar, Artemisa, Bahía Honda, Bauta, Candelaria, Caimito, Guanajay, Güira de Melena, Mariel, San Antonio de los Baños y San Cristóbal; y en los cuatro hospitales de la provincia: Hospital General Docente "Comandante Pinares", Hospital General Docente "Iván Portuondo", Hospital General Docente "Ciro Redondo García" y el Hospital Pediátrico "José Ramón Martínez". Durante el período septiembre 2013 - mayo 2016 se presentaron un total de 97 candidatos para realizar el proceso de entrenamiento, durante 180 días, que a los efectos establece el Ministerio de Salud Pública.

El entrenamiento se caracteriza por el aprendizaje en el propio servicio, facilitando la adquisición de habilidades y destrezas y la asimilación de nuevas metodologías y tecnologías de trabajo. Tiene un carácter tutorial y dinámico, permitiendo la posibilidad de adquirir nuevos enfoques tecnológicos, el manejo de nuevos equipos, el aprovechamiento de la asistencia técnica nacional y extranjera.<sup>(7)</sup>

No se trata sólo de recibir a los candidatos y ubicarlos para el entrenamiento, es recibirlos, entrenarlos, enseñarles, asesorarlos, acompañarlos y ofrecerles todas las posibilidades para su mejor desempeño.

En las indagaciones realizadas se observó el predominio de las edades comprendidas entre los 25 a 34 años con un total de 42 candidatos para un 43,2%, seguido de las edades 35 a 50 años con 27 candidatos, de 51 a 60 años con 15; y con más de 60 años, con un total de 10 candidatos. Es importante destacar que el total de los candidatos con más de 60 años son Jubilados, de ellos 4 Estomatólogos, 2 Pediatras, 1 Cirujano, 1 Ortopédico y 2 técnicas en Atención Estomatológica.

Del total de candidatos, predominó el sexo femenino que representó el 71.8 %. El sexo masculino fue representado por el 21.8% (tabla 1)

La investigación exploró el total de candidatos por escenario docente para la realización del proceso de entrenamiento. El municipio de Artemisa representó el porcentaje más elevado tanto en la preparación como en la reincorporación de los profesionales y técnicos. El municipio Candelaria representó el porcentaje más bajo (tabla 2)

Ser guiado por un tutor es una peculiaridad de este tipo de entrenamiento. Cada candidato desarrolla su entrenamiento bajo la dirección y supervisión del tutor, que es de vital importancia para la garantía de la calidad. Su elección constituye la piedra angular de todo el proceso y deben ser seleccionados por la dirección de la institución entre los profesionales que mayor experiencia poseen en la actividad. Otros de los elementos a tener en cuenta para la elección del tutor son los conocimientos, la autoridad, calificación y prestigio, de manera que puedan contribuir, positivamente, al desarrollo de las habilidades y competencias de los candidatos.

La selección, presentación y preparación del tutor en las diferentes áreas es fundamental, así como, comprometerlo con el asesoramiento y los resultados del candidato.

Son los tutores los responsables de planificar, dirigir y controlar esta actividad a través de la medición sistemática del grado de eficiencia y eficacia con que el candidato realiza sus actividades durante el período de tiempo destinado para el entrenamiento.

Los tutores tienen la responsabilidad de:

1. Elaborar el plan individual del entrenamiento que debe contener:

- Nombres y apellidos del candidato
- Especialidad
- Servicio donde desarrolla el entrenamiento
- Período a evaluar (desde-hasta)
- Objetivos a evaluar y resultados alcanzados
- Actitud ante el trabajo y responsabilidad ante las tareas
- Resultados en la disciplina
- Relaciones con el equipo de salud
- Firma del tutor
- Firma del candidato
- Fecha en que se realiza la evaluación

2. Conducir y atender la marcha del proceso de entrenamiento

3. Establecer con el candidato, relaciones interpersonales a través del diálogo afable y desprejuiciado, en un clima afectivo que le permitan conocer su comportamiento, intenciones, ideas, capacidades, inquietudes y opiniones

4. Controlar y evaluar sistemáticamente, el cumplimiento del plan de entrenamiento

El proceso evaluativo debe ser propio y ajustado a la modalidad de superación donde se definan con claridad las estrategias, instrumentos y técnicas a emplear. Los instrumentos evaluativos que se diseñen deben ser equilibrados, válidos, confiables, imparciales y basados en el desempeño mostrado por el candidato.

Para precisar los resultados de los instrumentos evaluativos se confeccionó una escala ordinal de cinco rangos (-70 puntos, 71- 80 puntos, 81-90 puntos, 91-100 puntos). Los parámetros para obtener cada calificación fueron: mal, regular, bien y excelente.

Del total de 97 candidatos entrenados, se examinaron 64, para un 65.9%. Los resultados de los exámenes fueron satisfactorios con predominio de la escala excelente con 23 candidatos, para un 35.9% (figura 1).

Predominó la categoría de Técnico en Enfermería con un total de 21 candidatos. El porcentaje más bajo estuvo representado por 4 profesionales en la categoría Estomatólogo (gráfico 2)

Las especialidades que mayor número de candidatos aportó fueron:

Prótesis Estomatológica, Enfermería, Higiene y Epidemiología, Atención Estomatológica y Farmacia. En los perfiles técnicos de la salud, la Atención Estomatológica arrojó la mayor cifra con un total de 10 candidatos (gráfico 3).

Se aplicó una encuesta a una muestra de 32 tutores, para un 50%, 16 candidatos en entrenamiento para un 25%, los 11 empleadores de las unidades de salud que hasta el momento han incorporado a su potencial estos profesionales y técnicos; 16 reincorporados (con más de 2 años en el ejercicio, posterior a su reincorporación al Sistema Nacional de Salud).

Cinco de los tutores encuestados refieren sentirse satisfechos con la asistencia, puntualidad y cumplimiento del horario del entrenamiento por parte de los candidatos. Sin embargo, en lo relacionado con el desempeño en el período del entrenamiento y los resultados alcanzados con la aplicación del instrumento evaluativo teórico-práctico al culminar este proceso, el 66,6 % representado por 10 tutores refiere sentirse altamente satisfecho.

La encuesta aplicada a los empleadores arrojó que el 100% refiere sentirse altamente satisfecho con el nivel de competencia y desempeño que poseen los profesionales y técnicos reincorporados que laboran hoy en estas unidades de salud, con el nivel de actualización de los conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas, así como, el comportamiento de estos candidatos en el establecimiento de las relaciones interpersonales con los miembros del equipo de salud. En general, el estado de satisfacción de los empleadores en los diferentes niveles de atención, confluyó en el indicador altamente satisfecho.

También fueron encuestados los profesionales y técnicos reincorporados al Sistema Nacional de Salud (con más de dos años en el ejercicio, posterior a su reincorporación) quienes expresaron su satisfacción con el proceso de entrenamiento teniendo en cuenta los beneficios reales que aportan a la labor asistencial (tabla.3).

## **DISCUSIÓN**

El proceso de reincorporación deviene del empoderamiento organizacional entre las diferentes entidades de salud implicadas (Dirección Provincial de Salud, Facultad de Ciencias Médicas, Policlínicos, Hospitales, Salas de Rehabilitación, entre otros). Juntas generan un grupo de acciones que promueven actuaciones consecuentes, cambios positivos, que conducen a pasos superiores y posibilitan el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de salud.

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, se aprecia el impacto en la provincia de Artemisa del proceso de reincorporación al Sistema Nacional de Salud de los profesionales y técnicos desvinculados, con predominio de 3 años como período de desvinculación del ejercicio de la profesión.

La aplicación del instrumento evaluativo teórico-práctico al culminar el proceso de entrenamiento, permitió valorar el nivel de actualización de los conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas en los profesionales y técnicos. Estos resultados presuponen un nivel de competencia y desempeño asistencial encaminado al mejoramiento de la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población.

Al indagar sobre el nivel de satisfacción del proceso de entrenamiento para los desvinculados del sector de la salud predominaron los indicadores altamente satisfecho y satisfecho. Solo 2 de los candidatos en entrenamiento refirieron estar poco satisfecho, alegando que no necesitan entrenarse tanto tiempo puesto que poseen suficiente experiencia en el ejercicio de su profesión (más de 10 años). En el resto de los indicadores, los resultados confluyeron en las categorías de satisfecho y altamente satisfecho con 41.6% y 50%, respectivamente.

Es válido destacar la satisfacción de los tutores con respecto a la asistencia, puntualidad, cumplimiento del horario del entrenamiento, el desempeño y los resultados alcanzados por los candidatos con la aplicación del instrumento evaluativo final.

Se identificó entre las principales causas que propicia la reincorporación de los profesionales y técnicos al Sistema Nacional de Salud, el incremento salarial.

Los elementos referidos con anterioridad hacen distintiva la salud pública cubana. Este sistema único de servicios de salud, a diferencia de otros, presta esmerada atención a los procesos que acometen sus prestadores a todos los niveles y en cualquier contexto, priorizando la sistematicidad en los procesos de capacitación y superación de las personas calificadas para la atención de la salud de la población, lo que evidentemente, constituyen elementos fundamentales para garantizar cambios favorables en el panorama de salud.

La existencia de un sistema único de salud en Cuba con prioridad del Estado en su práctica, sumado a la voluntad existente, crea las bases necesarias para poder desarrollar políticas del personal y de los recursos humanos. Desarrollar en cada institución la capacitación de todo el personal que en ella labora, así como evaluar su desempeño son prioridades del Sistema Nacional de Salud.

Por tal razón, los técnicos y profesionales de la salud están llamados a demostrar una actitud de consagración cotidiana en la búsqueda constante de calidad y satisfacción en quienes reciben el servicio.

## **Conclusiones**

El proceso de reincorporación al Sistema Nacional de Salud de profesionales y técnicos propios de la salud, en la provincia de Artemisa, en el período de 2013 – 2016, se comportó satisfactoriamente

El proceso de entrenamiento para los desvinculados del sector de la salud se presenta como una interesante alternativa para elevar la calidad de los servicios de salud, al tiempo que se convierte en un importante instrumento para el establecimiento de las políticas de planificación y gestión de los recursos humanos para la actividad asistencial sobre la base de una información confiable de los resultados que se obtienen

Evaluar el nivel de competencia y desempeño de los profesionales y técnicos desvinculados constituye una necesidad en las condiciones de desarrollo de la realidad cubana, que se configura de modo particular para los que laboran en el sector de la salud pues deben responder a un doble desafío, resolver los problemas de salud y elevar el nivel de satisfacción de las personas que demandan los servicios de salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bello Fernández NI. Fundamentos de Enfermería. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2006.
2. Castell-Florit Serrate P. Saber qué hacer en la dirección de la salud pública. La Habana: Editora Política; 2013.
3. Reglamento sobre la contratación, ubicación, reubicación, promoción, inhabilitación y suspensión temporal en el ejercicio de la profesión de los profesionales y técnicos de la medicina. Resolución N°282/2014 del Ministerio de Salud Pública, Gaceta Oficial N° 29 Extraordinaria (17 de Junio, 2014).
4. Obregón Martín M, Alonso de la Torre B, Díaz Dou V, Pérez Rodríguez N. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos en el sistema Nacional de Salud. La Habana: Ciencias Médicas, 2009.
5. Ministerio de Salud Pública. Lineamientos generales para la concertación de los convenios colectivos de trabajo entre el Sistema Nacional de Salud y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud para los años 2014-2017. La Habana: MINSAP; 2014.
6. Ministerio de Salud Pública. Instrucción VADI 12/1998. Examen de competencia y desempeño a desvinculados. La Habana: MINSAP; 1998.
7. Escuela Nacional de Salud Pública. Orientaciones Metodológicas para el Diseño de Actividades de Superación Profesional en el Sistema Nacional de Salud Pública. La Habana: ENSAP.



## Anexos

Tabla 1. Distribución según años desvinculados y sexo

Años desvinculados	Sexo				Total	
	FEMENINO		MASCULINO		No	%
	No	%	No	%	No	%
18 meses	3	3.1%	-	-	3	3.1%
3 años	35	36.4%	9	9.3%	44	45.8%
4 años	12	1.25%	5	5.2%	17	17.7%
5 años	9	5.2%	2	2.0%	11	11.4%
6 años	2	2.0%	-		2	2.0%
7 años	3	3.1%	3	3.1%	6	6.25%
8 años	2	2.0%	3	3.1%	5	5.2%
9 años	4	4.1%	-	-	4	4.1%
10 años	2	2.0%	-	-	2	2.0%
+de 10 años	3	3.1%	-	-	3	3.1%

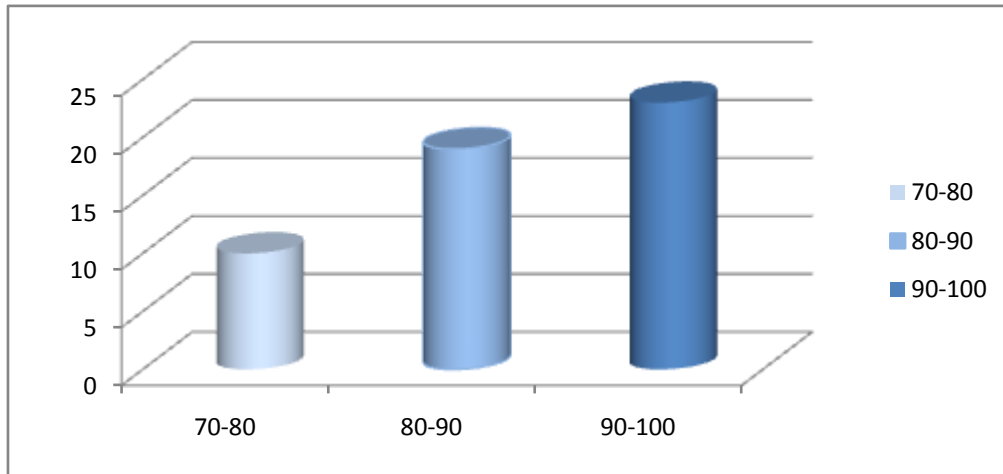
Fuente: Base de datos digitalizada del departamento de postgrado de la FCM de Artemisa

Tabla 2. Distribución de candidatos por escenarios docentes

SECCIONES DOCENTES MUNICIPALES	TOTAL DE CANDIDATOS.			
	ESCENARIOS DOCENTES		MUNICIPIO DE RESIDENCIA	
	No	%	No	%
Alquízar	2	2.0%	3	3.1%
Artemisa	45	45.8%	38	39.5%
Bahía Honda	2	2.0%	2	2.0%
Bauta	3	3.1%	4	4.1%
Caimito	5	5.2%	6	6.25%
Candelaria	1	1%	1	1.0%
Guanajay	7	7.2%	9	9.3%
Güira de Melena	2	2.0%	4	4.1%
Mariel	2	2.0%	11	11.4%
San Antonio	20	20.8%	12	12.5%
San Cristóbal	9	9.3%	9	9.3%

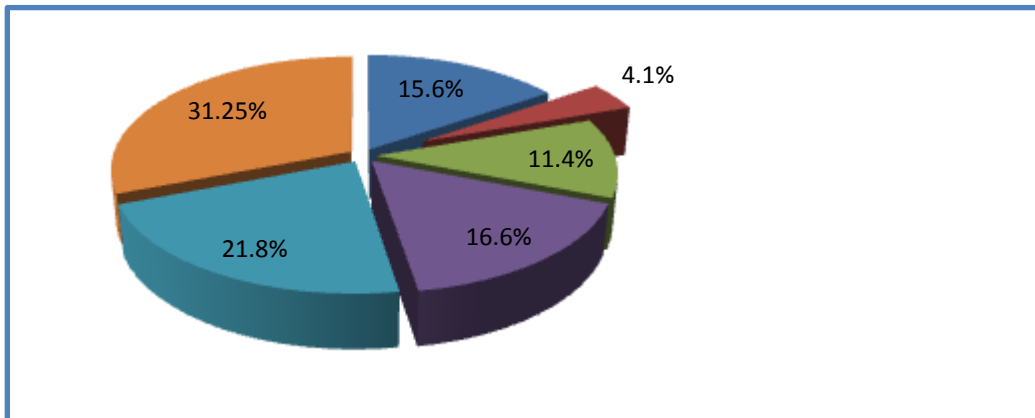
Fuente: Base de datos digitalizada del departamento de postgrado de la FCM de Artemisa

Gráfico 1. Resultados de los exámenes según escala



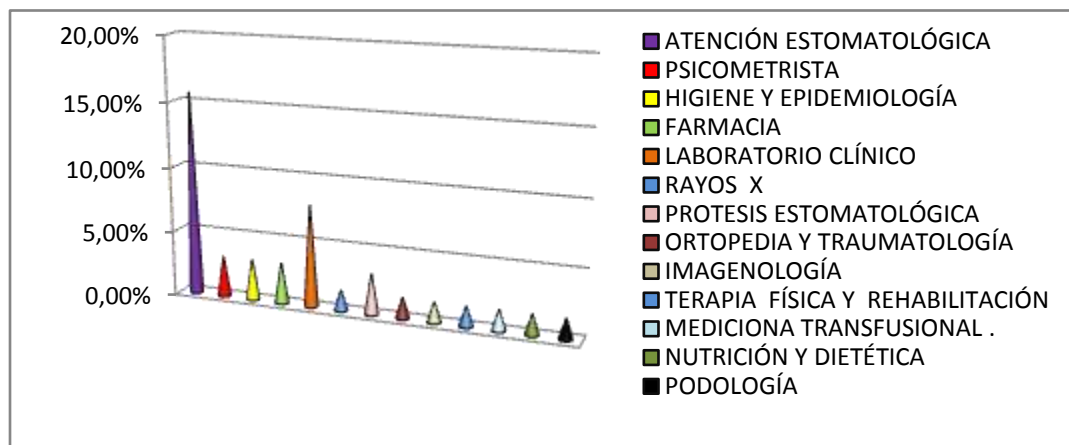
Fuente: Archivo del Departamento de Postgrado de la FCM de Artemisa

Gráfico 2. Distribución de candidatos por categoría ocupacional



Fuente: Base de datos digitalizada del Departamento de Postgrado de la FCM de Artemisa

Gráfico 3. Distribución de candidatos evaluados por categoría técnica de la salud



Fuente: Base de datos digitalizada del Departamento de Postgrado de la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa

Tabla 3. Encuesta para evaluar el nivel de satisfacción con el proceso de entrenamiento

Encuestados	Altamente satisfecho		Satisfecho		Poco satisfecho		Insatisfecho		Total
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Tutores	10	66.6%	5	33.3%	-	-	-	-	15
Candidatos en proceso de entrenamiento	12	50%	10	41.6%	2	8.3%	-	-	24
Empleadores	10	100%	-	-	-	-	-	-	10
Reincorporados con más de 2 años en el ejercicio de la profesión	8	100%	-	-	-	-	-	-	8

**Conflictos de intereses:** Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Recibido: 28 de abril de 2017.

Aprobado 2da ronda: 18 de junio de 2017.

Lic. Inerkys Veranes Garzón. Dirección de Cuadros del Ministerio de Salud Pública.  
Correo electrónico: [inerkys@infomed.sld.cu](mailto:inerkys@infomed.sld.cu)