

Informe Capacitación 2016

**IMPLEMENTACIÓN DE ACUERDOS DE CONSEJO DE
SALARIOS DEL GRUPO 15**

**AGOSTO DE 2017
DIVISIÓN EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL
PERSONAL DE SALUD
JUNASA/MSP**

**V JORNADAS DE RHS DE SALUD DEL
SNIS**

Descripción general del Seminario

Durante el año 2016 se desarrolló el Seminario de capacitación con una modalidad virtual auto gestionado y una duración total de 10 horas, de las cuales 6 se realizaban en horario de trabajo y se consideraban obligatorias para el acceso a la partida salarial anual variable, y las restantes 4 horas eran opcionales y ampliatorias de las anteriores.

Objetivos

- i. Fomentar las actividades de capacitación continua a los recursos humanos en salud asegurando el acceso a través del uso de las herramientas tecnológicas disponibles.
- ii. Capacitar al personal de salud en las problemáticas relacionadas al cuidado de la salud de las personas, familias y comunidades; el cuidado de la salud de los recursos humanos de las organizaciones, con un enfoque integral de la salud laboral; y los procesos organizacionales de las instituciones sanitarias.
- iii. Implementar los Compromisos de Gestión establecidos en los acuerdos de Consejo de Salarios del Grupo 15

La propuesta de capacitación se desarrolló tomando como insumo el documento de Objetivos Sanitarios Nacionales (OSN) del Ministerio de Salud Pública.

El curso comprendió un módulo de Introducción, “Familiarización del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) y Plataforma Virtual” y otro módulo que se estructuró en 5 unidades temáticas:

1. Fundamentos del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)
2. Bioética
3. Uso racional de recursos, preventivos, diagnósticos y terapéuticos
4. Seguridad del Paciente
5. Cultura de Trabajo

El aprendizaje a lo largo del Seminario fue previsto por medio de situaciones de trabajo que emularon la realidad del sector movilizando conocimientos a través de metodologías activas.

Esto incluyó:

- Diseño de videos en consonancia con lo trabajado con los referentes.
- Relatos de casos cercanos a las realidades vividas por los propios trabajadores en sus lugares de trabajo, estos casos fueron presentados en forma de radioteatro.
- Articulación de todo el seminario con introducción y objetivos relatados por actores.

Cabe aclarar que el Seminario también contó con un Reglamento regulatorio de pautas que establecían las obligaciones y derechos de los trabajadores y empleadores.

<http://www.msp.gub.uy/capacitacion2016/Reglamento.pdf>

Población objetivo

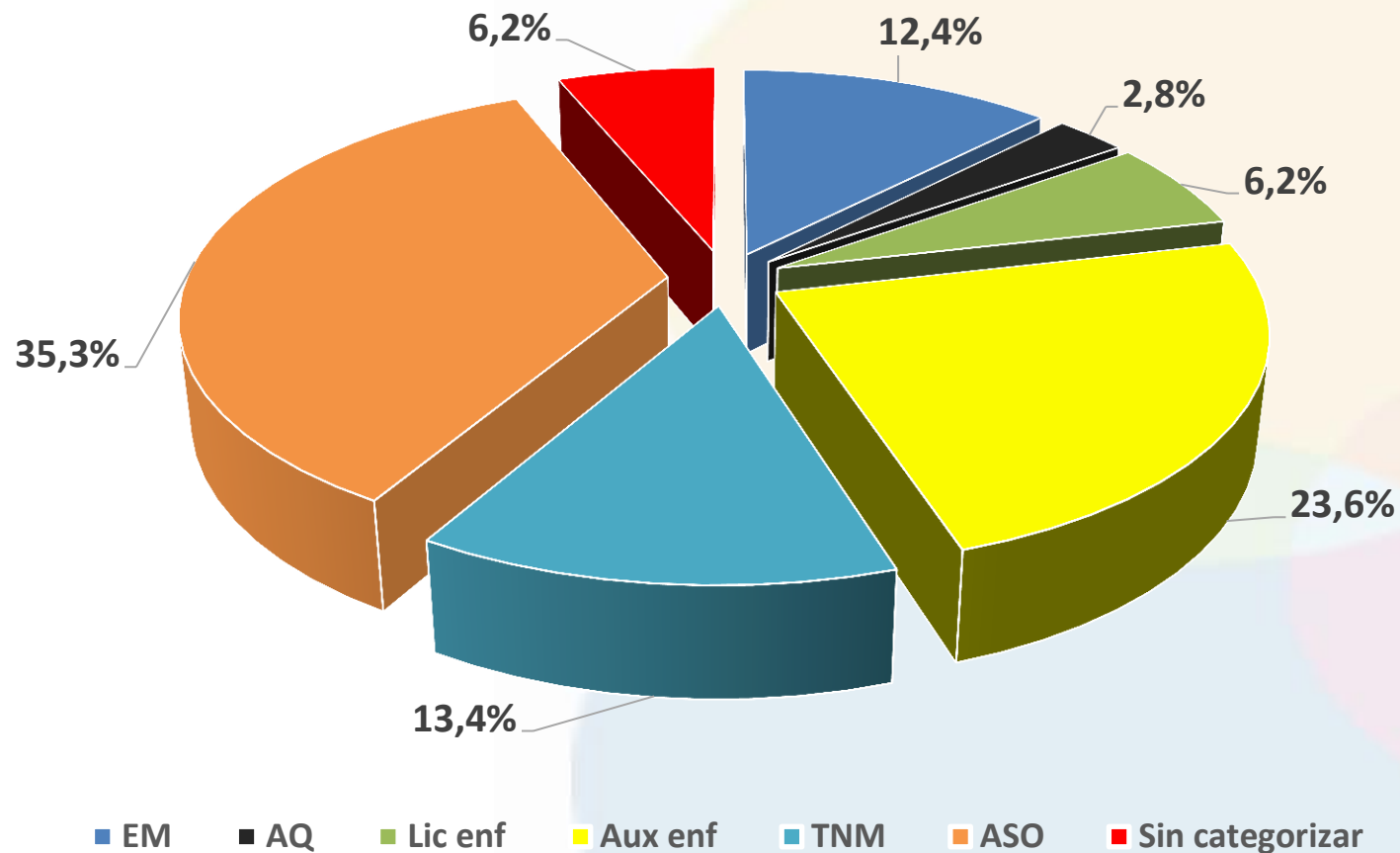
- Todos los trabajadores del sector salud alcanzados por los Acuerdos de Consejo de Salarios del Grupo 15 “Servicios de salud y anexos”, Subgrupo “Salud general”.
- No existe un sistema de información que abarque al conjunto de trabajadores comprendidos por el convenio colectivo.
- Estimación primaria: Los prestadores integrales cuentan con 50.000 trabajadores aproximadamente.
- De acuerdo a los datos recabados en el proceso de inscripción 8.354 trabajadores se inscribieron por fuera de los prestadores integrales, de estos una gran cantidad eran de EEMM.

Categoría laboral de los trabajadores de los prestadores integrales
que no se inscribieron.

	Frecuencia	%
Médicos	2.134	42%
Enfermería	698	14%
Técnicos no médicos	700	14%
Administrativos servicios y oficios	1.040	20%
S/D	563	10%
Totales	5.135	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del sistema de inscripción y encuesta de expectativas

Inscriptos según categoría laboral



3 de cada 10 trabajadores se identificó como personal de servicios y oficios. Entre el personal de servicios y oficios y auxiliares de enfermería concentran más de la mitad de los inscriptos al seminario.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del sistema de inscripciones.

EM: especialidades médicas – **AQ:** anestésicos quirúrgicos – **Lic enf:** licenciadas/os en enfermería – **Aux enf:** Auxiliares de enfermería – **TNM:** técnicos no médicos – **ASO:** administrativos servicios y oficios.

Análisis de resultados del Seminario

Descripción estructural de las Unidades Temáticas (UT):

- Todas las UT se organizaron en base a una clase obligatoria y una clase opcional, que comprendían actividades con recursos y tareas de aprendizaje y autoevaluación.
- Se consideró como *curso finalizado* el haber “accedido” a las clases obligatorias de todas las UT del Seminario y a la encuesta final. Esto habilitó al trabajador a descargar el certificado de realización del seminario y se utilizó para identificar quiénes tenían derecho al cobro de la partida salarial variable por haber realizado el seminario.
- Para realizar cada UT, el trabajador accedía a la clase obligatoria que estaba organizada según la secuencia prevista para el desarrollo del seminario. El trabajador no podía acceder a la próxima clase obligatoria sin haber finalizado la anterior.

Datos generales de resultado

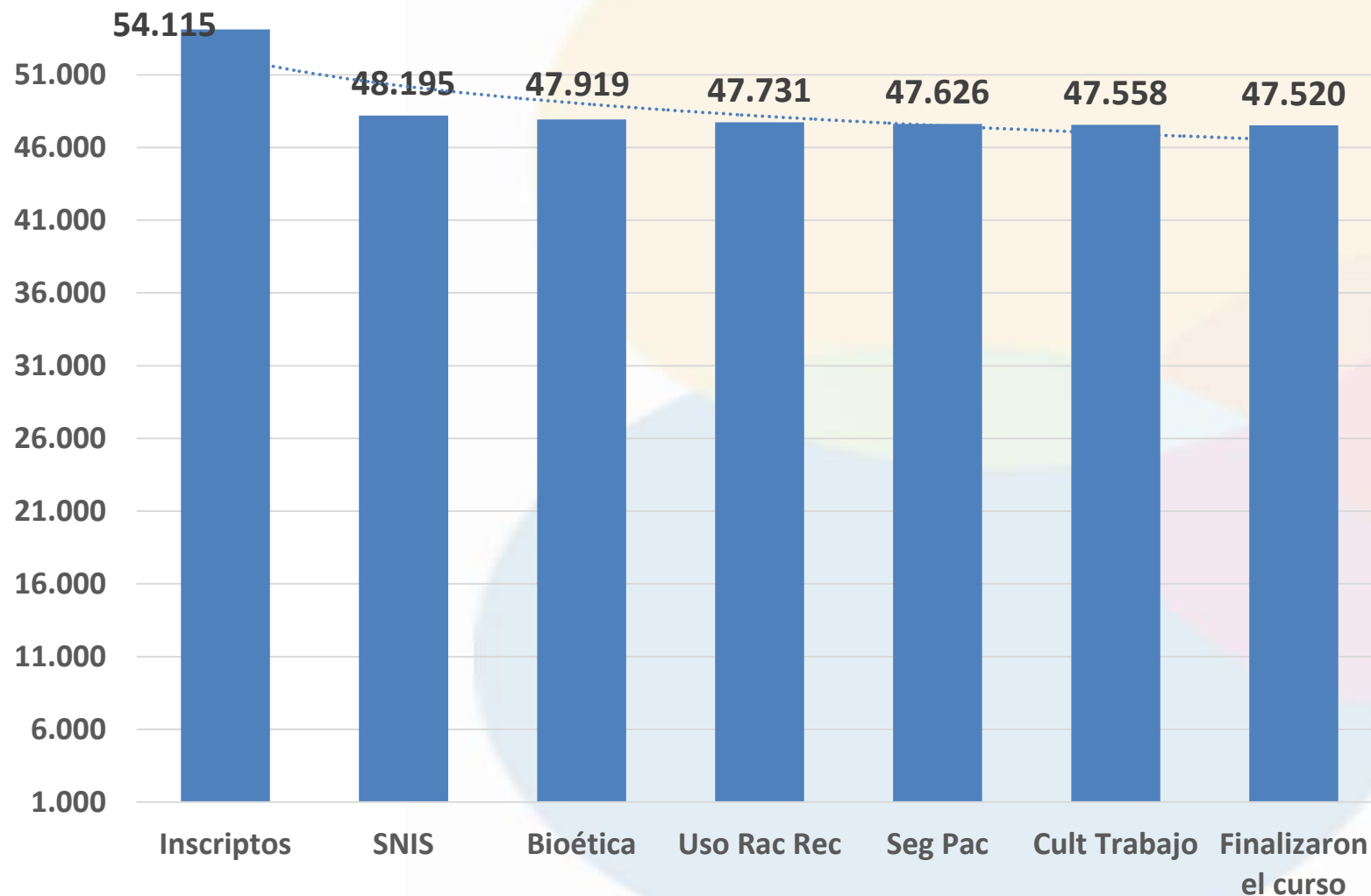
	Cupos disponibles	Inscriptos	Finalizaron	No finalizaron
Frecuencia	55.250	54.115	47.520	6.595
Porcentaje		100,0%	87,8%	12,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del sistema de inscripciones.

En términos académicos se puede interpretar como positivo el nivel de culminación del curso, lo que se refleja en una alta tasa de eficiencia interna*.

****Tasa de Eficiencia Interna** puede ser entendida como “la proporción de estudiantes que se titula en un año (t) en comparación a la matrícula nueva en el primer año (N). En este caso dicha proporción de titulación surge del número de trabajadores inscriptos al curso y el número de trabajadores que culminaron y obtuvieron el certificado, a su vez la tasa de abandono es el complemento de dicha proporción (proporción de trabajadores que no logró finalizar el seminario).*

Cantidad de trabajadores que terminaron cada Clase Obligatoria de cada Unidad Temática



El desgranamiento se registra en cada una de las CO. En términos globales la mayor pérdida de trabajadores se da en el transcurso que va de la inscripción y el inicio de la primera CO de la UT del SNIS.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del sistema de inscripciones.

Tabla resumen indicadores de resultado

Categoría laboral	Tasa de Eficiencia Interna	Tasa de Abandono
EM	80,85%	19,15%
AQ	76,40%	23,60%
Lic enf	94,46%	5,54%
Aux enf	91,67%	8,33%
TNM	90,85%	9,15%
ASO	94,02%	5,98%
Total	87,90%	12,10%

Fuente: elaboración propia en base a datos del sistema de inscripciones.

Los trabajadores no médicos son los que se encuentran por encima de la media de finalización del seminario. Más de 9 de cada 10 de estos trabajadores que se inscribieron finalizaron el seminario en tiempo y forma.

Porcentaje de trabajadores que terminaron la clase obligatoria en relación a la clase opcional de cada UT según categoría laboral

Categoría laboral	SNIS	Bioética	Uso R. de Recursos	Seguridad Paciente	Cult. del Trabajo
EM	78,3%	71,0%	68,5%	66,9%	66,5%
AQ	75,6%	68,1%	67,4%	65,1%	64,8%
Lic enf	89,9%	84,7%	83,9%	82,3%	82,2%
Aux enf	90,5%	86,6%	85,3%	84,4%	84,0%
TNM	85,1%	79,2%	77,2%	75,8%	75,5%
ASO	86,8%	82,0%	80,7%	79,8%	79,2%
Total	86,5%	81,4%	79,9%	78,7%	78,3%

Fuente: elaboración propia en base a datos del sistema de inscripciones.

El cuadro muestra la proporción de trabajadores que terminaron la Clase Opcional de cada UT. Se destaca la alta proporción de trabajadores que finalizaron la clase opcional en relación a las clases obligatorias. Este comportamiento puede ser considerado como una evidencia del nivel de involucramiento de los trabajadores para seguir profundizando sus conocimientos.

El cuadro muestra también que el nivel de involucramiento de los trabajadores médicos es relativamente más bajo que el resto de las categorías laborales.

Principales datos que surgen de las encuestas de expectativas y satisfacción

Consideraciones metodológicas

Cantidad de observaciones

	Encuesta de expectativas	Encuesta de satisfacción
Cantidad de formularios	44.294	36.582
Cantidad de formularios sin repetición	38.333	34.974
Universo sobre el cual se trabaja	38.333	29.794

En el caso de la encuesta inicial de “*expectativas*” se trabajó con 38.333 casos y en la encuesta final de “*satisfacción*” con 29.794 casos, lo que representan 81% y 63% respectivamente del total de personas que finalizaron el Seminario.

Es importante aclarar que la forma de unir las respuestas de ambos formularios es por medio del número de cédula de identidad, que era un campo que el trabajador debía completar en los dos casos. Esto determina que cualquier error del número de cédula de identidad que no se repita en ambos formularios impide el macheo de las encuestas.

Datos demográficos

En la medida que el Seminario alcanzó un importante grado de cobertura de los trabajadores del sector los datos demográficos se condicen con los que se presentan en los informes de mercado de trabajo del sector

La población que completó el formulario inicial está fuertemente feminizada (el 75% son mujeres) **y se concentra entre los tramos de edad que van de 26 a 55 años** (81,7%). El promedio de edad es de 42 años, no registrándose grandes variaciones en cuanto a la media de edad según género.

En lo que refiere a la distribución geográfica, **5 de cada 10 trabajadores reside en Montevideo** seguido por Canelones que concentra 13,9%. El resto de la población se distribuye de forma un poco más homogénea entre los demás departamentos, donde sobre salen Maldonado con 4,4% y Colonia con 3,9%. Los resultados que se extraen de la encuesta acompañan la tendencia que se observa sectorialmente.

Nivel educativo según género

Nivel educativo	Femenino	Masculino	Otro	Total
Primaria incompleta	0,4%	0,3%	1,8%	0,3%
Primaria completa	2,5%	2,1%	0,0%	2,4%
Ciclo básico incompleto	6,0%	6,3%	5,5%	6,1%
Ciclo básico completo	11,0%	11,4%	12,7%	11,1%
Bachillerato incompleto	16,8%	14,9%	23,6%	16,3%
Bachillerato completa	12,7%	9,7%	9,1%	12,0%
Educación Técnica incompleto	0,6%	1,4%	0,0%	0,8%
Educación Técnica completa	3,5%	3,9%	3,6%	3,6%
Terciario/Universidad incompleta	10,7%	10,9%	9,1%	10,8%
Terciario/Universidad completa	25,3%	21,6%	29,1%	24,4%
Posgrado/Magister incompleto	2,6%	3,2%	1,8%	2,8%
Posgrado/Magister completo	6,0%	9,3%	1,8%	6,8%
Doctorado incompleto	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%
Doctorado completo	1,8%	4,8%	1,8%	2,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Más del 36% de los trabajadores menciona tener estudios terciarios/Universitarios completos o superior; mientras que un 37% no ha finalizado la educación media, lo que muestra una importante diferenciación de los trabajadores en términos de nivel educativo entre los extremos de la distribución.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta de expectativas.

Experiencia en cursos virtuales

- En términos generales 75,4% de estos trabajadores nunca había participado en cursos virtuales.
- La experiencia en cursos virtuales es diferente según categorías laboral: los Auxiliares de Enfermería y los trabajadores de Administración, Servicios y Oficios son los que indicaron en mayor proporción no tener experiencia en cursos virtuales; 8 de cada 10 de estos trabajadores nunca había participado de cursos de capacitación con modalidad virtual.
- Los que menos experiencia tienen en este tipo de cursos son los de niveles educativos más bajos. Más de 9 de cada 10 trabajadores cuyos niveles educativos están por debajo de bachillerato completo nunca habían participado de seminarios o cursos de capacitación con modalidad virtual.

Nivel de expectativas en relación al Seminario

En una escala gradual de 1 a 5, donde 1 es el valor más negativo, y 5 el valor más positivo, **¿Cuál es su expectativa en relación a este Seminario?**

Categoría laboral	1	2	3	4	5	Total	Promedio	%>3
EM	2%	6%	30%	36%	26%	100%	3,8	62%
AQ	4%	13%	33%	29%	22%	100%	3,5	51%
Lic enf	0%	2%	16%	40%	41%	100%	4,2	81%
Aux enf	1%	2%	14%	35%	48%	100%	4,3	84%
TNM	1%	3%	19%	39%	39%	100%	4,1	78%
ASO	1%	2%	17%	34%	45%	100%	4,2	80%
Total	1%	3%	19%	35%	42%	100%	4	77%

- A nivel global 77% de estos RHS se posiciona en los niveles 4 y 5.
- Las expectativas sobre el curso eran mayores en el caso de los trabajadores no médicos en relación a los médicos.
- En cuanto a si consideraban que dicha capacitación sería aprovechable para la labor que desempeñan diariamente en su ámbito de trabajo, la gran mayoría, el 77,7% se posicionó o puntuó por encima de 3, manteniéndose las diferencias entre los trabajadores médicos y no médicos.

Niveles de satisfacción con el seminario

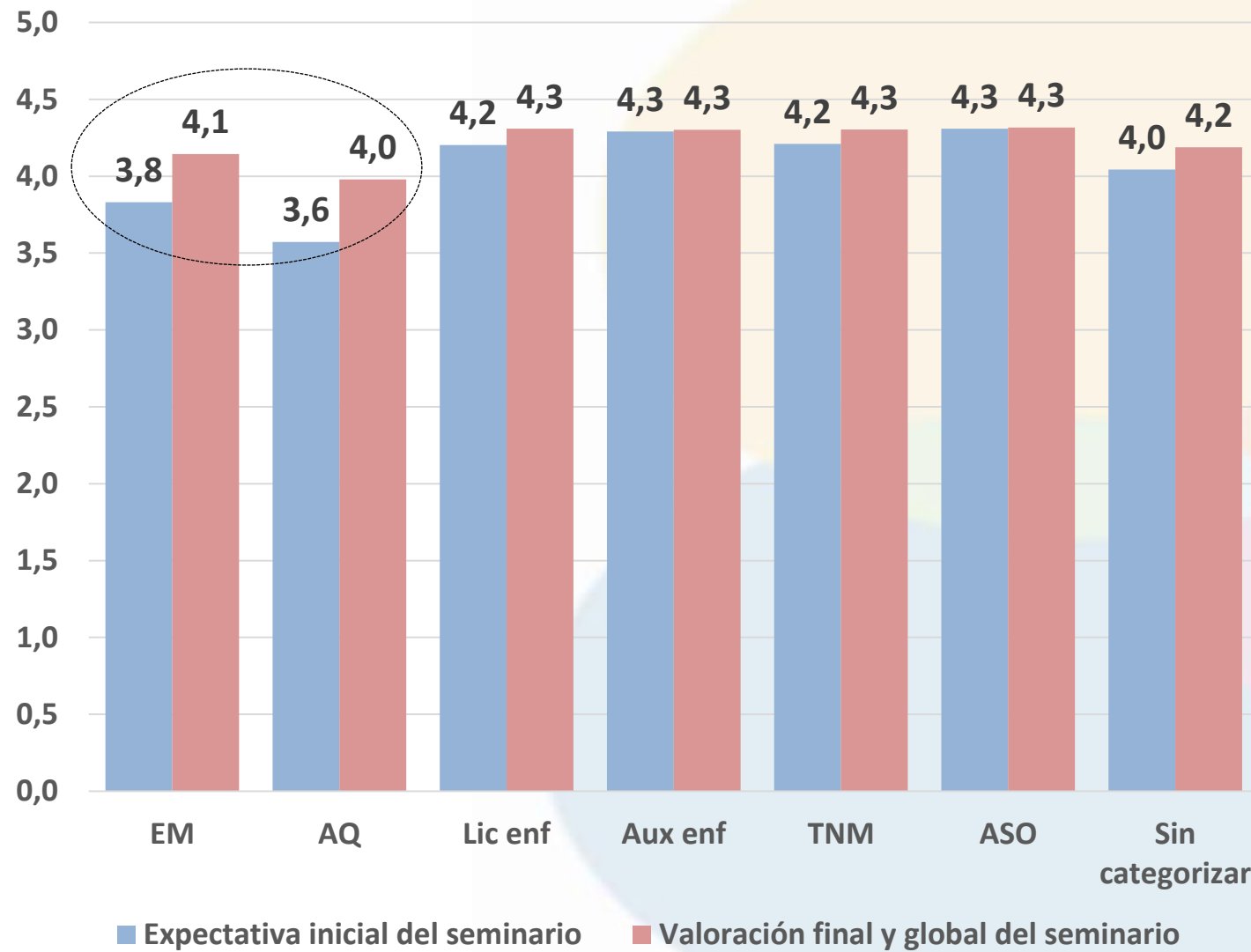
- Al medir la satisfacción de los trabajadores con la calidad de los contenidos de cada unidad temática del seminario, se infiere que para todas las unidades más de 8 de cada 10 trabajadores valoró la calidad por encima de 3.
- Si se analiza cada unidad temática, sobresalen las de seguridad del paciente y bioética cuyos porcentajes acumulativos de valoración en 4 y 5 son los más elevados. En general las cinco unidades temáticas fueron evaluadas con promedios superiores a 4.
- En cuanto a la valoración de las unidades temáticas por categoría laboral se observa que para todos los profesionales y para todas las unidades temáticas la puntuación promedio nunca es inferior a 4.
- Independientemente de la categoría de profesionales a la que se haga referencia la calidad de los contenidos de las unidades temáticas fue evaluada de forma positiva.

Dimensiones para el análisis de la satisfacción

	1	2	3	4	5	Total	%>3
Indique si el módulo de familiarización le resultó aprovechable	1.4%	5.2%	19.4%	37.5%	36.6%	100.0%	74.0%
¿Cómo calificaría los materiales y documentos del seminario?	0.2%	1.4%	12.5%	39.6%	46.2%	100.0%	85.8%
¿Los contenidos pueden ser un aporte para su trabajo?	0.4%	2.5%	14.6%	40.1%	42.4%	100.0%	82.4%
¿El lenguaje empleado en el seminario resultó accesible?	0.2%	1.1%	9.0%	35.2%	54.6%	100.0%	89.8%
Valoración general de la metodología del seminario	0.4%	2.3%	15.1%	42.7%	39.5%	100.0%	82.2%
Valoración global del seminario	0.3%	1.1%	11.4%	45.3%	41.9%	100.0%	87.2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta de satisfacción

Evolución de las valoraciones del seminario



Aquellos trabajadores que habían expresado tener una expectativa inicial baja, al final del seminario muestran un cambio positivo en su opinión, fenómeno que se da en los trabajadores médicos.

Los licenciados en enfermería y los Trabajadores técnico no médicos también muestran una valoración final superior a la inicial.

En término generales la valoración media final del seminario fue superior a las expectativas iniciales de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de las encuestas de expectativas y satisfacción.

Consideraciones Finales

Consideraciones finales

- El desafío era importante además para todos los actores:
 - Desde el MSP no existe experiencia en generación de capacitaciones de este porte.
 - En el caso de los trabajadores no médicos, es la primera vez que se instala en el laudo una partida variable para todas las categorías.
 - En el caso de los trabajadores médicos implica un tipo de capacitación que no es la elegida generalmente por los profesionales.
 - Para las empresas implicó un esfuerzo de gestión en la medida que el seminario se realizó en horario de trabajo y abarcó al conjunto de los trabajadores.

- Desde la perspectiva del MSP la experiencia fue altamente positiva en varios aspectos:
 - La participación en el seminario superó ampliamente las expectativas, tanto en lo que refiere a la cantidad de trabajadores inscriptos, como al grado de participación de éstos en las actividades obligatorias y opcionales.
 - Se logró un importante grado de alfabetización digital del conjunto de los trabajadores, que mejora las condiciones de partida para futuras capacitaciones o desarrollos en materia de las TIC a nivel sectorial.
 - No se detectaron mayores dificultades en la implementación de los cursos a nivel de las instituciones y se generaron aprendizajes y algunos casos condiciones materiales, para futuras capacitaciones.

- A pesar de la premura del tiempo y de la falta de experiencia en el desarrollo de cursos de este tipo por parte del MSP, se logró poner a disposición un seminario que tuvo un importante grado de aceptación y valoración por parte del conjunto de los trabajadores, tanto en lo que refiere a los contenidos como a la calidad de los materiales y el desarrollo de la virtualización.
- El conjunto de los trabajadores del sector tuvieron acceso a información general del SNIS, siendo ellos mismos el componente clave para el su desarrollo.

Preguntas para orientar la discusión:

La importancia de la formación continua en la actualización de los RHS, en el contexto de los cambios promovidos por la reforma de la Salud.

¿Cuáles son las características que deberían de tener este tipo de capacitación (continua y online) en cuanto materiales, formato, tiempo etc?

¿Cuál es la relevancia que debería tener la evaluación en este tipo de propuesta de capacitación?

¿Cuál es la importancia de la tutoría en la formación online, cuáles deberían ser las características de este apoyo tutorial?

Casi 8 de cada 10 trabajadores de la salud manifestó no tener experiencia en cursos virtuales y siendo que casi 9 de cada 10 finalizaron el curso, ¿Cómo se podría valorar el impacto de estas estrategias en la reducción de la brecha digital?