



Programa de formación y fortalecimiento de los
RRHH de los prestadores públicos de salud



“Presentación de una herramienta de evaluación de las Unidades Docentes Asistenciales”

**Segundas Jornadas de RRHH del SNIS
MSP**

30 de agosto 2013

DESARROLLO

1. CONTEXTO

2. OBJETIVO

3. METODOLOGÍA

4. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

5. RESULTADOS

6. CONSIDERACIONES FINALES

CONTEXTO

El “Programa para la Formación y Fortalecimiento de los Recursos Humanos de los Prestadores Públicos de Servicios de Salud” (PFRHS), fue creado por Ley de Rendición de Cuentas N° 18.362 de octubre de 2008.

Dentro de sus cometidos, está fortalecer las funciones docentes asistenciales en aquellas disciplinas que se consideren prioritarias para el SNIS.

Proyectos UDAS: Constituyen proyectos específicos, con objetivos docentes y asistenciales que implican un compromiso adicional a las actividades y carga horaria habituales de los servicios, con una determinada estructura de RRHH y mecanismos de gestión particulares, que potencian los mecanismos propios de los servicios docentes y las unidades ejecutoras.

CONTEXTO

Proyectos UDAS operativos a partir del año 2010.

Necesidad de aplicar herramientas de monitoreo y evaluación de los Proyectos UDAs, de forma de medir el cumplimiento de los objetivos y su grado de contribución al mejoramiento de la actividad docente - asistencial.

En esta ponencia se presenta la metodología empleada en la evaluación realizada durante el año 2012 y algunos resultados obtenidos, así como las fortalezas y debilidades del método aplicado.

ANTECEDENTES

10 octubre 2008. Se crea el Programa (Ley Rendición de Cuentas).

Noviembre a Diciembre 2008. primera convocatoria a **Proyectos UDA.**

- Se recibe un total de **180** Proyectos.

Diciembre 2009. Comienza a funcionar la primera UDA.

- Funcionan **64 UDAs.**

5 diciembre 2008. Se firma el Convenio UDELAR-ASSE.

Año 2009. Proceso de selección: priorización y evaluación.

- Se aprueban **80** Proyectos.

Diciembre 2011. Comienza el proceso de evaluación a 2 años de funcionamiento.

OBJETIVO

Describir y analizar la metodología utilizada para evaluar las Unidades Docentes Asistenciales, en el marco del PFRHS.

METODOLOGÍA

Periodo de evaluación: año 2011 (año en que todos los Proyectos se encontraban plenamente operativos)

Instrumentos de evaluación empleados:

- * Formularios prediseñados dirigidos a actores claves:
Responsable de UDA; Director del Servicio Docente; Director del Efector.**
- * Visitas de fiscalización por parte del Equipo Técnico del PFRHS.**

Se agruparon las UDAs por grupos similares de actividad (disciplina / nivel de atención), de forma de poder evaluar a cada una en el contexto de su grupo comparativo.

METODOLOGÍA

En base a los mencionados instrumentos y fuentes de datos, se elaboraron informes de evaluación de cada Proyecto



Se evaluaron los siguientes ítems:

- Disponibilidad de Recursos Humanos.
- Análisis de la documentación presentada.
- Actividad Asistencial, Docente, de Investigación y Extensión: Se construyeron indicadores de actividad y eficiencia en cada una de las áreas, para cada grupo comparativo de UDAs.
- Informes de Terceros: Calificación del desempeño y rol de la UDA por parte de Director del Efecto; Profesor del Servicio Docente; Encuestas de Satisfacción de Usuarios.
- Informe de Fiscalización del ET y cumplimiento horario.

1. DISPONIBILIDAD RRHH



- Se consideró el número de integrantes de la UDA, así como las horas contratadas totales.
- Se diseñó el indicador de “**cargo estándar**” que implica convertir el total de horas efectivamente trabajadas de cada UDA a número de cargos de 30 hs semanales. El número de “cargos estándar” permite visualizar el tamaño de la UDA y utilizarlo para construir indicadores de producción.

2. ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN

Envío de Plan de Trabajo y Reglamento Interno

Definición de Objetivos y Metas. Definición de Indicadores.

Presentación de planilla de horarios y actividades.

Evaluación de la calidad de la planificación presentada

Realización del Curso de Gestión Clínica y presentación de trabajo.

3. ACTIVIDAD ASISTENCIAL

Se construyeron determinados indicadores de eficiencia, para cada grupo de UDAs.

Ejs:

- **N° de actividades asistenciales por hora trabajada (dependiendo del grupo de UDAs se utilizó en el numerador: n° de consultas, n° de cirugías, n° de procedimientos diagnósticos, n° de procedimientos anestésicos, n° de egresos, etc.).**
- **N° de protocolos, pautas y/o GPC elaboradas por cargo estándar.**

Se evaluó la actividad asistencial, de acuerdo al valor de los indicadores en el contexto del grupo homogéneo de UDAs, comparando con relación a la media, mediana, mín y máx del grupo.



4. ACTIVIDAD DOCENTE

Se consideraron los siguientes indicadores:

- Promedio mensual de postgrado / cargos estándar
- Promedio mensual de pregrados / cargos estándar
- N° de Publicaciones y Trabajos de investigación.
- Presentación de Materia Optativa
- Realización de otras actividades de Capacitación.

Se evaluó la actividad docente, de acuerdo al valor de los indicadores en el contexto del grupo homogéneo de UDAS, comparando con relación a la media, mediana, mín y máx del grupo.



5. INFORMES DE TERCEROS

- _ Evaluación del Responsable de la UDA
- _ Calificación del Director del Efector
- _ Calificación del Prof. del Servicio Docente
- _ Encuestas de Satisfacción de Usuarios



Se consideró la calificación dada en cuanto :

- * Desempeño global de la UDA (1 a 5: Deficiente a Excelente)
- * Rol de la UDA en el Hospital (1 a 5: Irrelevante - En desarrollo - Importante - Muy importante - Imprescindible)

6. FISCALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO HORARIO.

Se cotejaron dos fuentes de datos:

- **Informes del Responsable.**
Indicador: % hs liquidadas /hs contratadas
- **Informes de Control Horario de los Efectores.**
Indicador: % hs marcadas / hs informadas, en períodos predefinidos.

Se realizaron visitas de fiscalización:

- **Cumplimiento Horario:**
Porcentaje de integrantes presentes = $\frac{\text{n}^\circ \text{ de integrantes presentes al momento de la fiscalización}}{\text{n}^\circ \text{ de integrantes que debía estar presentes de acuerdo a la planilla de horarios}} \times 100$.
- **Concepto gral. de la visita.**

EVALUACIÓN FINAL DE LA UDA

Cada ítems se calificó con una escala de 1 a 5 ptos (deficiente a excelente)

Se realizó un promedio de las calificaciones obtenidas en cada ítem, con ponderación específica en la actividad docente asistencial, de forma de dar relevancia a la actividad esencial de una UDA.

GRUPOS DE UDAS POR DISCIPLINA

ANESTESIOLOGÍA

Maciel/Pasteur
Anestesia Pediátrica
Florida
Paysandú
Maternidad Ginecología

CIRUGÍA

Coloproctología Hosp. Pasteur
Mastología
Videocirugía
Cirugía H. Español
Clínica Quirúrgica Hosp. Maciel
Cirugía Salto
Coloproctología Hosp. Clínicas
Cirugía Hepato Bilio Pancreática

ESPEC. QUIRÚRGICAS

Ortopedia y Traumatología Niños
INOT
Oftalmología H. de Clínicas
Oftalmología CHPR
Urología
Cirugía Pediátrica Regional Este
Cir. Pediátrica Durazno Las Piedras
Maternidad Ginecología CHPR
Ginecología Paysandú

MEDICINA INTERNA

Hospital Español
Dolor y Cuidados Paliativos
Prevención Secundaria CV
Unidad de Enf. Autoinmunes
UEAS
Tabaquismo
HTA
Hepatología
Riesgo Vascular
Paciente Diabético
Enf. Reumatológicas
Med. Interna H. de Paysandú
Alto Riesgo Obstétrico

GRUPOS DE UDAS POR DISCIPLINA

ONCOLOGÍA

Cuidados Paliativos

Centro Cáncer Digestivo

Mastología

Radioterapia

IMAGENOLOGÍA

Ecografía Ginecológica

Imagenología Nuclear

Unidad de Medicina
Prenatal

Depto. Clínico de Radiología

PEDIATRÍA

Dpto. Emergencia Pediátrica

Pediatría H. de Paysandú

Infecto Inmunología

Centro de Salud Giordano

Las Piedras

PRIMER NIVEL

Unidad Pediátrica Ambiental

Paysandú Tacuarembó

APEX Cerro

Salto

Saint Bois

Jardines del Hipódromo

Los Ángeles

Florida

Pando

Las Piedras

Santorai

Salvador Allende

RESULTADOS

Se evaluaron un total de 59 UDAS.

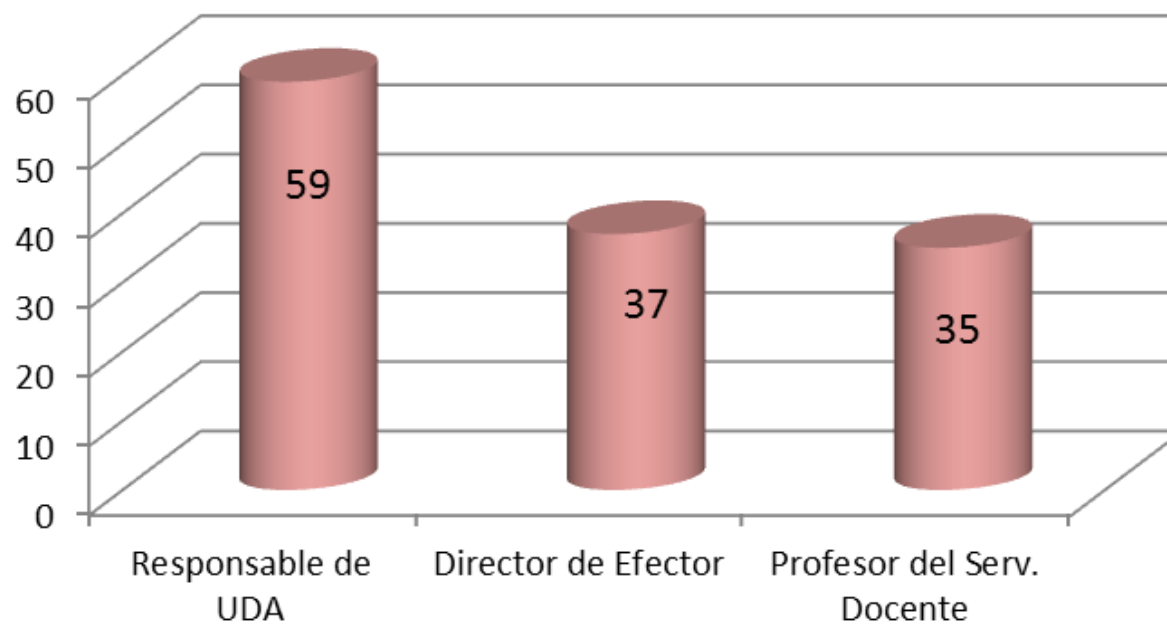
El resultado de la solicitud de informes a los distintos actores claves, representó la totalidad de los responsables de UDA, 37 Directores de UE y 35 Responsables Docentes.

Los resultados de la evaluación se presentaron agrupando las UDAs por disciplina.

Para cada uno de los grupos comparativos, se construyó una matriz de indicadores, señalando la media, mediana, valor mínimo y máximo del grupo.

RESULTADOS

Informes de terceros



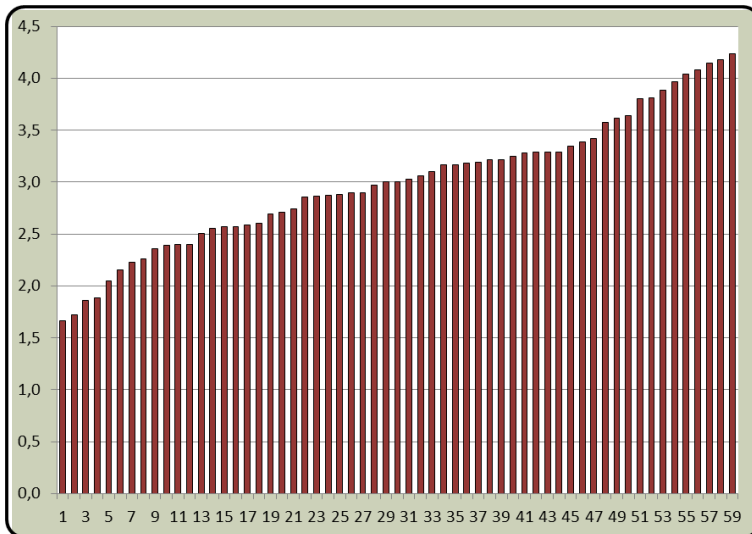
RESULTADOS

INDICADORES	UDAS ANESTESIA					UDAS ANESTESIA			
	UDA 1	UDA 2	UDA 3	UDA 4	UDA 5	Media	Mediana	Mínimo	Máximo
a.INDICADORES DE RRHH									
N° de integrantes de la UDA	2	6	12	12	2	6,8	6,0	2	12
N° de cargos estandar de la UDA	1,4	3,6	6,3	5,4	1,5	3,6	3,6	1,4	6,3
Porcentaje Hs Liquidados / Contratados	97,6%	95,1%	85,3%	98,3%	96,7%	95%	97%	85%	98%
Porcentaje Hs Trabajadas / Contratadas	94,0%	36,6%	53,4%	34,7%	96,7%	63%	53%	35%	97%
b.INDICADORES ASISTENCIALES									
b.1. INDICADORES DE ACTIVIDAD ASISTENCIAL									
N° de procedimientos anest. de coordinación por año	558	318	979	1321	326	700,4	558,0	318,0	1321,0
N° de procedimientos anest. de urgencia por año	56	0	0	0	78	26,8	0,0	0,0	78,0
N° de procedimientos anest. fuera de Block Quirúrgico	0	0	10	544	0	110,8	0,0	0,0	544,0
TOTAL ANUAL de Procedimientos terapéuticos	614	318	989	1865	404	838,0	614,0	318,0	1865,0
PROMEDIO MENSUAL de procedimientos terapéuticos	51,2	26,5	82,4	155,4	33,7	69,8	51,2	26,5	155,4
N° de Protocolos, Pautas, Guías de Práctica Clínica elaborados	2	0	6	0	8	3,2	2	0	8
b.2. INDICADORES DE EFICIENCIA									
Horas trabajadas por procedimiento terapéutico	3,5	17,4	9,8	4,5	5,9	8,2	5,9	3,5	17,4
Procedimientos terapéuticos mensuales por cargo estándar	37,1	7,4	13,2	28,8	21,8	21,7	21,8	7,4	37,1
N° de protocolos, pautas y/o guías elaboradas por cargo estándar	1,5	0,0	1,0	0,0	5,2	1,5	1,0	0,0	5,2
c.INDICADORES DOCENTES									
c.1. INDICADORES DE ACTIVIDAD DOCENTE									
N° de estudiantes de Pregrado	3	0	0	0	0	1	0	0	3
N° de Practicantes Internos	2	0	0	0	0	0	0	0	2
N° de estudiantes de Postgrado	5	55	20	17	5	20	17	5	55
c.2. INDICADORES DE EFICIENCIA									
Promedio mensual de estudiantes de Pregrado por cargo estándar	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Promedio mensual de Practicantes Internos por cargo estándar	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Promedio mensual de estudiantes de Postgrado por cargo estándar	4	15	3	3	3	6	3	3	15
d.INDICADORES DE INVESTIGACIÓN									
d.1. INDICADORES DE ACTIVIDAD									
N° de trabajos presentados en Congresos o Cursos en el año	1	2	0	0	0	0,6	0	0	2
N° de trabajos de investigación publicados en el año	0	3	1	0	0	0,8	0	0	3
d.2. INDICADORES DE EFICIENCIA									
N° de trabajos presentados en congresos por cargo estándar	0,7	0,56	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,7
N° de trabajos publicados por cargo estándar	0,0	0,84	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,8
f.INDICADORES ECONÓMICOS-FINANCIEROS									
Costo 2011 por UDA	\$U 791.597	\$U 4.474.467	\$U 9.249.074	\$U 7.493.413	\$U 601.828	4.522.076	4.474.467	601.828	9.249.074
Costo promedio mensual 2011	\$U 65.966	\$U 372.872	\$U 770.756	\$U 624.451	\$U 50.152	376.840	372.872	50.152	770.756
Costo promedio mensual 2011 por cargo estándar	\$U 47.834	\$U 104.234	\$U 123.150	\$U 115.867	\$U 32.426	84.702	104.234	32.426	123.150

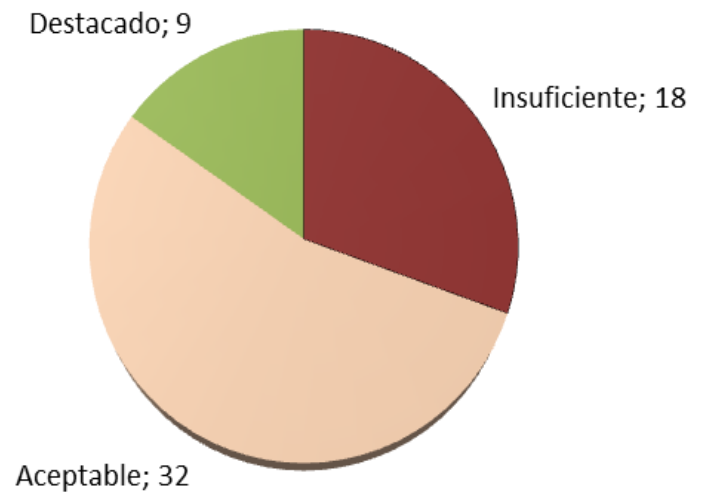
RESULTADOS

EVALUACION UDAS ANESTESIA	UDAs ANESTESIA				
	UDA 1	UDA 2	UDA 3	UDA 4	UDA 5
Cargos estándar	1,38	3,58	6,26	5,39	1,55
Costo promedio mensual	\$U 65.966	\$U 372.872	\$U 770.756	\$U 624.451	\$U 50.152
Costo promedio mensual por cargo estándar	\$U 47.834	\$U 104.234	\$U 123.150	\$U 115.867	\$U 32.426
1. Análisis de Documentación					
Envío de Plan de Trabajo y/o Reglamento Interno	1	1	1	0,5	0,5
Definición de Objetivos y Metas	1	1	1	1	1
Calidad 2.1 y 2.2	1	0,5	0,5	0,5	0
Definición de Indicadores	1	0	0	0	0
Presentación de planilla de horarios y actividades	0	0	0	0	0
Realización y aprobación del Curso de Gestión Clínica	1	0,5	0	-1	1
Calificación item 2	5	3	2,5	1	2,5
2. Actividad Asistencial					
Indicador: N° de procedimientos anestésicos/hora	0,288	0,058	0,102	0,224	0,169
N° proced. anestésicos mensuales/cargo estándar	37,1	7,4	13,2	28,8	21,8
Indicador: Un procedimiento cada X horas	3,5	17,4	9,8	4,5	5,9
Calificación item 3	5	2	3	5	4
3. Actividad Docente					
Indicador: Promedio mensual postgrado/cargos estándar	3,57	15,37	3,20	3,15	2,91
Calificación	4	5	4	4	3
Indicador: Promedio mensual pregrado/cargos estándar	2	n/c	n/c	n/c	n/c
Calificación	n/c	n/c	n/c	n/c	n/c
Trabajos de investigación	0	1	1	1	0
Presentación de Materia Optativa	1	0	1	0	0
Otras actividades de Capacitación	2	1	2	0	0
Calificación 3 últimos items	3	2	4	1	1
Calificación item 3	4	3,5	4	3	2
4. Informes de Terceros					
Calificación desempeño y rol de la UDA por Director del Efecto	4	4	4,5	s/d	4
Calificación desempeño y rol de la UDA por Profesor del Servicio	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Otros: Ej. Encuestas de Satisfacción de Usuarios	no	no	no	no	no
Calificación item 4	4,25	4,25	4,5	4,5	4,25
5. Cumplimiento Horario.					
Según Informes del Responsable	97,6%	95,1%	85,3%	98,3%	96,7%
Según informe del Efecto	s/d	s/d	s/d	s/d	100%
Calificación item 7	s/d	s/d	s/d	s/d	5
6. Informe de Fiscalización:					
Concepto general de las mismas	3	2	4	2	3
Fiscalización de Cumplimiento Horario	100%	0%	100%	67%	100%
Calificación item 8	3	2	4	2	3
Resumen de Evaluación:					
Calificación final (promedio de 6 ítems)	4,2	3,0	3,6	3,0	3,5
Calificación con Ponderación diferencial activ. Docente y Asistencial	4,2	2,9	3,6	3,2	3,3

RESULTADOS



Evaluación Global de UDAS



CONSIDERACIONES FINALES

En el proceso de evaluación presentado, se priorizó la contribución a la mejora en la producción docente-asistencial de cada Proyecto, en el entendido que es el objetivo principal del PFRH.

En tal sentido, resultó complejo la comparación entre UDAs de un mismo grupo, debido que su actividad asistencial y/o docente difería claramente desde la propia génesis del Proyecto, lo cual se pudo ver reflejado en los indicadores de producción y eficiencia.

Se observaron dificultades para la obtención de los datos y/o la confiabilidad de los mismos, debido a carencias de sistemas de información que permitan tener acceso a información oportuna y confiable, según algunas opiniones de Responsables de las UDAs.

CONSIDERACIONES FINALES

Si bien las dificultades planteadas constituyeron una limitación, se considera importante el proceso de evaluación realizado, como parte del monitoreo de la estructura y funcionamiento del PFRH.

En consecuencia, se considera necesario fortalecer la cultura institucional de uso de la información, y la toma de decisiones basada en evaluación de resultados.

«La información extraída de una evaluación será considerada como una herramienta de negociación entre intereses múltiples y no como una verdad absoluta»

***(LA EVALUACION EN EL AREA DE LA SALUD: André-Pierre Contandriopoulos;
François Champagne; Jean-Louis Denis; Raynald Pineault)***

Equipo Técnico del PFRH

Elverdin, Santiago
Gatti, Adriana
Giordano, Álvaro
Raffaele, Elizabeth
Salgado, Martín



GRACIAS !