

BOLETIN RESUMIDO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN 2016 – 2017 – 2018 – 2019 – 2020 - 2021

“La capacitación acordada a nivel de Consejo de Salarios implicó una serie de desafíos para el conjunto de los actores involucrados.

Por un lado el MSP si bien asumió la responsabilidad de coordinar y poner en práctica dicho proceso, no es una institución formadora y por ende no contaba con la experiencia suficiente para el desarrollo de este tipo de capacitaciones auto-administradas, con un alcance tan importante en términos de la cantidad de trabajadores.

Es en tal sentido que se puede decir que dicha experiencia significó para la rectoría la necesidad de generar capacidades propias tanto desde el punto de vista tecnológico, creando un campus de capacitación virtual propio, como del conocimiento, capacitando a sus trabajadores e integrando recursos humanos con perfiles adecuados para la tarea.

Por otro lado, en la medida que estas capacitaciones se realizan en horario de trabajo y abarca al conjunto de los trabajadores, ha requirió un importante esfuerzo de gestión por parte de las instituciones para evitar que se resintieran los servicios asistenciales.

Por último, en el caso de los trabajadores a nivel general la amplia mayoría nunca había participado en cursos virtuales, por lo que la metodología del curso significó un aprendizaje en sí misma”¹.

Dpto. Planificación de RHS/DEMPESA-JUNASA-MSP

Lic. Soc. Sergio D. Núñez

Lic. Adm.-Cra. Ana Oviedo

Lic. Adm.-Soc. Sandra García

Lic. Trabajo Social Ana Larrosa

Lic. Enfermería Carlos Valli

¹ “Informe Capacitación 2016”. Implementación de Acuerdos de Consejo de Salarios del grupo 15. DEMPESA/MSP. <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/tematica/formacion-del-personal-de-salud>

Tabla 1. Objetivos y estructura de Cursos

Edición	Título del Curso	Objetivo general	Estructura curricular y contenidos generales	Carga horaria del curso	
				Obligatorias	Opcionales
2016	"Seminario Introductorio 2016"	Fomentar las actividades de capacitación continua a los recursos humanos en salud asegurando el acceso a través del uso de las herramientas tecnológicas disponibles, enfatizando en aspectos y problemáticas relacionadas al cuidado de la salud de las personas, familia, y comunidad con un enfoque integral de la salud laboral y los procesos organizacionales de las instituciones sanitarias	Curso único con 6 módulos: (1) Familiarización del uso las TIC y Plataforma Virtual; (2) Fundamentos del SNIS; (3) Bioética; (4) Uso racional de recursos, preventivos, diagnósticos y terapéuticos; (5) Seguridad del Paciente; (6) Cultura del Trabajo.	6 hs	4 hs
2017	"El trabajo en salud con enfoque en calidad de vida"	Desarrollar competencias genéricas que apuntan a fortalecer las capacidades sociales, ciudadanas y de comunicación, promoviendo competencias y actitudes que apuntan al desarrollo de un trabajo digno, con énfasis en la calidad del desempeño y la calidad social.	Un módulo transversal "El trabajo en equipo con enfoque en calidad de vida" y 6 Curso específicos : (1) El equipo de trabajo en el primer nivel de atención en salud; (2) Gestión Aplicada; (3) Organización del tiempo y del espacio de trabajo en salud; (4) Gestión Clínica; (5) Introducción a la calidad y seguridad del paciente en el SNIS; (6) Sistemas de Información y Aplicación de las TIC en salud.	9 hs	5 hs
2018	"Avance para una calidad de atención superior"	Capacitar a los equipos de salud en el marco de los Objetivos Sanitarios Nacionales (OSN) para contribuir a la profundización de la reforma del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS), promoviendo el cambio de modelo de atención.	Curso único. (Módulo común transversal) estructurado en 3 Macro competencias : (1) "Identificar las determinantes sociales de la población involucrada"; (2) "Mejorar la calidad y resolutivez integrando las condicionantes organizacionales"; (3) "Aprender a resolver con foco en la atención a la persona" y 6 Canastas de contenidos : (1) Técnicas de comunicación para los equipos de salud; (2) Técnicas de comunicación para los equipos de salud Gestión de Conflicto en los equipos de trabajo; (3) El derecho a la consulta oportuna a Cuidados paliativos; (4) Promoción de la Salud y prevención de las enfermedades cardiovasculares: "la hipertensión arterial"; (5) Promoción de actividades saludables y prevención de enfermedades no transmisibles; (6) Promoción de salud en ambientes libres de humo.	9 hs	5 hs
2019	"El cuidado de nuestra salud. Práctica clave para una buena salud"	Abordar prácticas de cuidado de la salud de los trabajadores y usuarios del sector, desde la perspectiva de la atención centrada en la persona y la promoción de	Curso único. (Modulo común transversal) estructura do en 3 Macro competencias: (1) "Identificar los Determinantes Sociales (2) Organizar con resolutivez y claridad (3) Incorporar la práctica de atención centrada en la persona. Actividades elegibles , son actividades que ese organizan alrededor de una tarea concreta y una canasta de recursos educativos. Síntesis. Se retoma el planteo general de la introducción para hacer un cierre del curso	9 hs	5 hs
2020	"Aprendizajes de la pandemia y desafíos ante los nuevos escenarios sanitarios"	Vislumbrar estrategias para sobrellevar y dar respuesta a nivel personal y laboral una pandemia en escenarios futuros basadas en las experiencias y aprendizajes desarrollados por los trabajadores de la salud durante la pandemia por SARS-Cov-2 (COVID-19).	Curso único. Estructurado en 3 Módulos: (1) "Población y territorio con requerimientos prioritarios". (2) "Gestión de la red de servicios de salud ante la pandemia. Importancia de la gestión de la red de servicios de salud en la identificación de las demandas asistenciales vinculadas al COVID-19". (3) "Atención a las personas en nuevos escenarios".	4 hs	0 hs
2021	"Estrategias de autocuidados para el personal de la salud"	Abordar las estrategias para el autocuidado en forma holística, brindando herramientas para la prevención y la promoción de la salud y el manejo de los vínculos laborales y personales frente a situaciones complejas.	Curso único. Estructurado en 4 Módulos: (1)" Principales enfermedades oncológicas. Factores de riesgo. Medidas de prevención". (2)"Alimentación saludable". (3)" Avances en inmunizaciones. Modificaciones del certificado de vacunación". (4)" Herramientas para el manejo de la relación con la familia por parte del personal de salud".	4 hs	0 hs

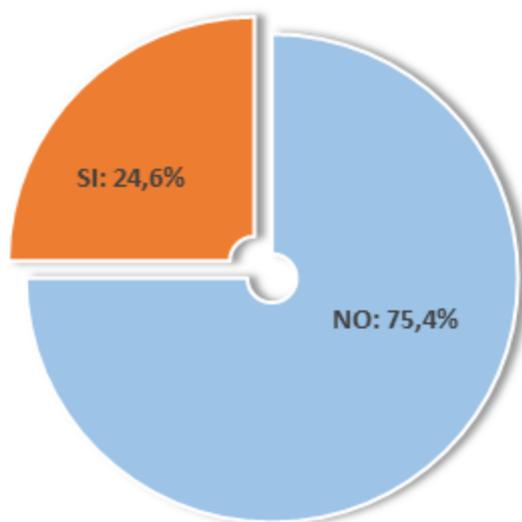
Cobertura, alcance y principales características de los participantes de los cursos (2016 – 2017 – 2018 – 2019 – 2020 - 2021)

“Las transformaciones globales en el mundo del trabajo, así como los desafíos para el sector salud por los cambios en el sistema, hacen necesario reformular las propuestas de formación y capacitación hacia un diseño basado en competencias. Estos tipos de diseños están orientados a generar aprendizajes vinculados a un desempeño competente, acorde a los requerimientos laborales sectoriales y a la integración de los trabajadores en la sociedad. Los cambios promovidos y las transformaciones en las capacidades requeridas en el sector, hacen necesario establecer un sistema continuo de formación que requieren sistemas de monitoreo y evaluación sobre actualización y nuevas capacidades requeridas”²

EXPERIENCIA EN CURSOS VIRTUALES

En la experiencia del año 2016, primer año en el cual se ponían en marcha los cursos, se constató que una parte importante de los trabajadores de la salud del sub-sector privado no tenían experiencia en cursos virtuales.

Gráfico 1. Experiencia en cursos virtuales



A nivel general **75,4%** de los trabajadores nunca había participado de cursos virtuales, carecían de experiencia en el manejo de herramientas educativas virtuales.

Esta realidad reforzó la importancia de este tipo de curso como herramienta para la alfabetización digital, lo que sin dudas implicó una mejora de las condiciones de partida para la implementación de los posteriores cursos y el desarrollo en materia de las TIC a nivel sectorial.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta de expectativas 2016.

No obstante, también se identificó que la experiencia en cursos virtuales era diferente según categoría laboral. Fueron los Auxiliares de Enfermería y los trabajadores de Administración, Servicios y Oficios los que indicaron en mayor proporción no tener experiencia en estos tipos cursos; más de **8** de cada **10** de estos trabajadores nunca había participado de cursos de capacitación con modalidad virtual.

² “Informe Capacitación 2016”. Implementación de Acuerdos de Consejo de Salarios del grupo 15. DEMPESA/MSP. <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/tematica/formacion-del-personal-de-salud>

COBERTURA Y ALCANCE EN LAS DIFERENTES EDICIONES

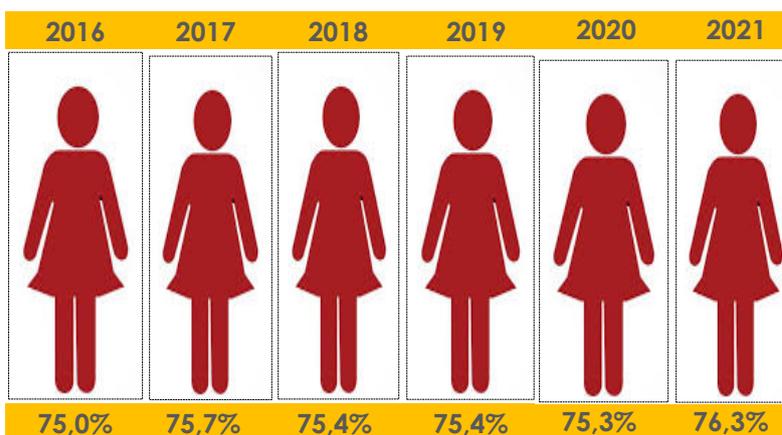
Tabla 2. Inscritos y finalizados

Periodos	Inscritos	Finalizados	Finalizados/ Inscritos
2016	54.115	47.520	87,8%
2017	63.561	54.484	85,7%
2018	68.612	58.453	85,2%
2019	68.915	60.285	87,5%
2020	65.718	58.962	89,7%
2021	72.773	67.114	92,2%

Fuente: Elaboración propia. Datos Sistema de inscripción 2016; Moodle MSP-INEFOP, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

En términos relativos, se identifica una leve disminución en lo que se denomina tasa de eficiencia interna en los años 2017 y 2018 en relación a 2016, 2019, 2020 y 2021, destacándose este último periodo en relación al resto de los años, donde se logró una eficiencia de finalización del **92,2%** (porcentaje de finalización en relación al número de inscriptos). Promedio de finalización a lo largo del período **88,0%**.

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES QUE FINALIZARON LOS CURSOS



No se observan cambios en cuanto a la composición por sexo de los que finalizaron los cursos a lo largo de los cinco años. Una población altamente feminizada donde en promedio más de 7 de cada 10 trabajadores son mujeres (**75,5%**).



El promedio de edad de esta población a nivel general es de **43 años**, no registrándose grandes variaciones en cuanto a la media de edad según sexo.

Tabla 3. Distribución territorial

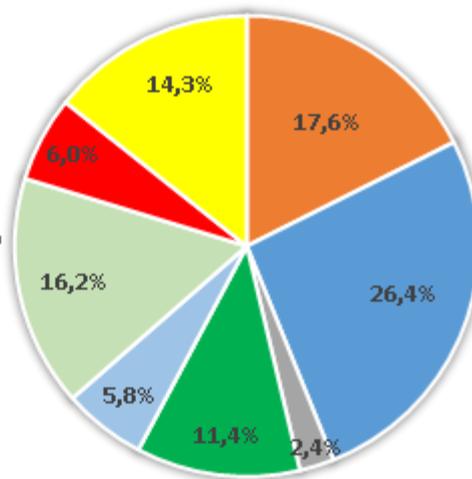
Departamento residencia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Promedio del Período
Artigas	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%	1,4%
Canelones	13,7%	15,0%	15,0%	15,0%	14,9%	15,6%	14,9%
Cerro Largo	2,1%	1,6%	1,6%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%
Colonia	4,0%	3,4%	3,3%	3,3%	3,2%	3,2%	3,4%
Durazno	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Flores	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Florida	1,9%	1,6%	1,7%	1,7%	1,7%	1,6%	1,7%
Lavalleja	1,8%	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%
Maldonado	4,5%	4,0%	4,2%	4,3%	4,3%	4,5%	4,3%
Montevideo	50,5%	52,0%	50,9%	51,1%	51,6%	50,2%	51,1%
Paysandú	3,3%	3,0%	3,1%	3,0%	3,1%	3,0%	3,1%
Rio Negro	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%	1,0%
Rivera	2,9%	2,3%	2,5%	2,4%	2,4%	2,4%	2,5%
Rocha	1,7%	1,8%	1,8%	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%
Salto	2,4%	2,1%	2,5%	2,5%	2,5%	2,6%	2,4%
San José	2,1%	2,7%	2,7%	2,8%	2,7%	2,7%	2,6%
Soriano	2,6%	2,3%	2,2%	2,2%	2,2%	2,1%	2,3%
Tacuarembó	1,4%	1,5%	1,6%	1,6%	1,5%	1,6%	1,5%
Treinta y Tres	0,9%	0,9%	1,0%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
Otro país	S/D	S/D	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A nivel general, más de **5** de cada **10** trabajadores reside en Montevideo **51,1%** seguido por Canelones que concentra un **14,9%** de estos RHS. El resto de la población se distribuye de forma un poco más homogénea entre los demás departamentos, donde sobresale Maldonado con un **4,3%**, Colonia con un **3,4%** y Paysandú con **3,1%** de los

Fuente: Elaboración propia. Datos Sistema de inscripción 2016; Moodle MSP-INEFOP, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

Gráfico 2. Finalizados según categoría laboral - Valores promedio del período 2016 – 2021

- Administracion
- Auxiliares de enfermería
- Especialidades anestesiología - quirúrgicas
- Especialidades médicas y medicina gen.
- Licenciadas en enfermería
- Otras profesiones de la salud
- Profesionales de la EUTM
- Servicios y oficinas



A lo largo del período un **26,4%** de los trabajadores que finalizaron los cursos son Auxiliares de enfermería; mientras que el **17,6%** se identificó con la categoría "administrativos". Los restantes trabajadores se distribuyen entre las demás categorías donde sobresalen "otros profesionales de la salud" **16,2%**.

Fuente: Elaboración propia. Datos Sistema de inscripción 2016; Moodle MSP-INEFOP, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

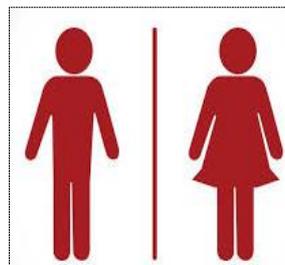
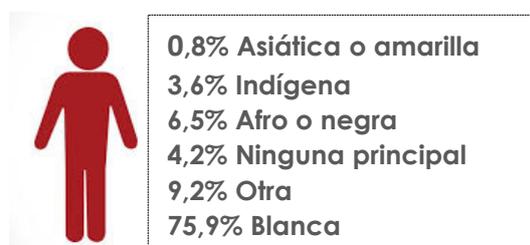
Tabla 4. Nivel educativo

Nivel educativo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Promedio Período 2016 - 2021
Primaria incompleta	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%
Primaria completa	2,4%	3,0%	2,9%	2,8%	2,7%	2,4%	2,7%
Educación Media Básica incompleta	6,1%	2,9%	3,6%	3,7%	3,7%	3,8%	4,0%
Educación Media Básica completa	11,1%	11,8%	12,7%	12,7%	12,6%	12,0%	12,2%
Educación Media Superior incompleta	17,1%	13,6%	16,6%	16,5%	16,0%	15,5%	15,9%
Educación Media Superior completa	15,6%	17,0%	17,0%	16,9%	14,6%	17,8%	16,5%
Terciario/Universidad incompleta	10,8%	9,9%	9,9%	10,1%	11,0%	10,5%	10,4%
Terciario/Universidad completa	24,4%	28,1%	24,0%	24,0%	26,4%	24,3%	25,2%
Posgrado (Diploma/Maestría/Doc.) incompleto	3,0%	2,5%	2,4%	2,5%	2,6%	2,5%	2,6%
Posgrado (Diploma/Maestría/Doc.) completo	9,4%	11,2%	10,7%	10,6%	10,3%	10,8%	10,5%
Total	100,0%						

Fuente: Elaboración propia. Datos Sistema de inscripción 2016; Moodle MSP-INEFOP, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

En promedio a lo largo del período el **38,3%** de los trabajadores menciona tener estudios Universitarios completos o superior (postgrados o doctorados, completos o incompletos), en otro extremo tenemos que un **6,9%** tiene estudios que no alcanzan a la educación media básica. Dichos datos tampoco difieren de los relevamientos realizados en años anteriores donde los niveles de escolaridad son semejantes.

Ascendencia racial - Valores promedio del período 2017 - 2021³



A nivel general **75,3%** de los trabajadores menciona que su principal ascendencia es blanca, un **6,5%** indica tener afro o negra y un **9,5%** de los trabajadores dice tener otra ascendencia, es decir no se identifica con ninguna de las opciones que configuraban la interrogante.

³ No se incluye la primera edición 2016, ya que las preguntas sobre ascendencia racial fueron incorporadas a partir del año 2017

Tabla 5. Grados de dificultad para desarrollar actividades – Valores promedio del período 2017 - 2021⁴

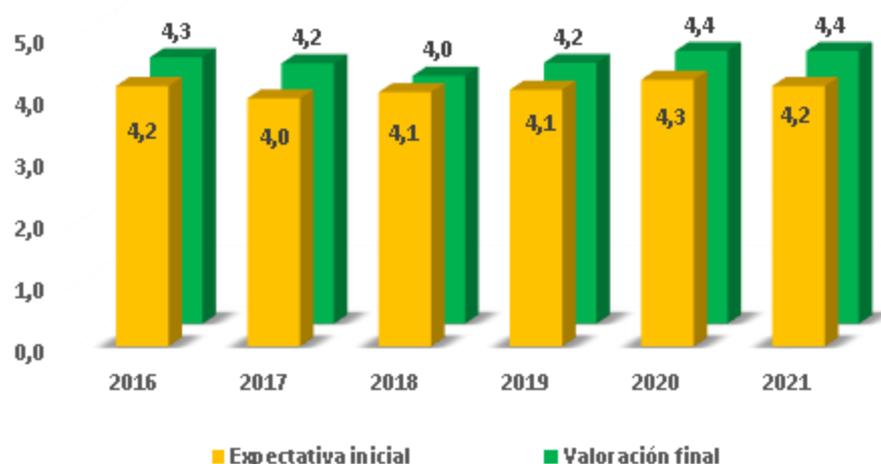
Discapacidades	No tiene	Si, alguna	Si, mucha	No puede hacerlo	Total
Ver si aún usa anteojos	69,8%	24,4%	4,0%	1,8%	100,0%
Oír si aún usa audífonos	93,5%	4,6%	0,9%	1,1%	100,0%
Caminar o subir escalones	92,1%	5,4%	1,3%	1,2%	100,0%
Entender y comprender	92,4%	5,6%	0,9%	1,1%	100,0%
Controlar los nervios o emociones	81,3%	15,6%	1,9%	1,2%	100,0%
Mover los brazos o manos	95,7%	2,4%	0,7%	1,2%	100,0%
Hablar	96,2%	2,0%	0,5%	1,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Moodle MSP-INEFOP, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

La dificultad más frecuente es la visual, **24,4%** señaló tener algún grado de dificultad para “ver si aún usa anteojos”, **4,0%** mencionó tener mucha dificultad y un **1,8%** no puede hacerlo. “Controlar los nervios o emociones” fue indicado por un **18,7%** de los trabajadores como una dificultad en grados diferentes.

EXPECTATIVAS Y SATISFACCIÓN CON LOS CURSOS

Gráfico 3. Expectativa inicial y valoración global de los cursos

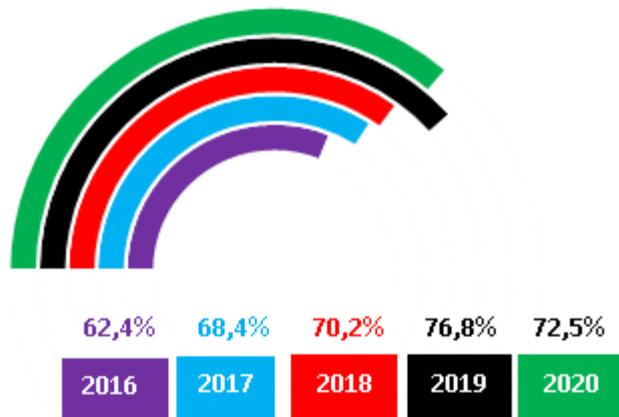


Fuente: Elaboración propia. Datos Sistema de inscripción 2016; Moodle MSP-INEFOP, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

Tanto las expectativas iniciales como las valoraciones globales promedio asumen valores elevados dentro de la escala utilizada de 1 a 5 para calificar dichos ítems, donde 1 era muy negativo y 5 muy positivo. En promedio, en todas las ediciones, tanto las expectativas como la valoración final de los cursos estuvieron siempre por encima de **4**.

⁴ No se incluye la primera edición 2016, ya que las preguntas sobre discapacidad fueron incorporadas a partir del año 2017

Gráfico 4. Evaluación de la utilidad de los cursos en las tareas diarias de los trabajadores⁵



Tanto el seminario 2016 como los posteriores cursos 2017, 2018, 2019 y 2020 muestran promedios de utilidad muy satisfactorios, sobresaliendo los cursos 2019 y 2020.

Fuente: Elaboración propia. Datos Sistema de inscripción 2016; Moodle MSP-INEFOP, 2017, 2018, 2019, 2020.

Las diferencias se pueden encontrar en el porcentaje de trabajadores que evaluaron esta utilidad con puntajes de 4 o más dentro de la escala de referencia de 1 a 5, siendo 5 es el valor más positivo.

Esta valoración o utilidad de los cursos fue en aumento año a año. Para el 2019 un **76,8%** de los trabajadores que realizaron el curso mencionan que les fue de mucha utilidad.



Para todas las ediciones, la amplia mayoría de los trabajadores ha indicado que le recomendaría la realización de los cursos a otros compañeros de trabajo.

⁵ No se incluye 2021, pues su utilidad es medida el año posterior a su finalización.