

# **IMPLEMENTACIÓN DE ACUERDOS DE CONSEJO DE SALARIOS DEL GRUPO 15 CAPACITACIÓN 2017**



**MAYO DE 2018  
DIVISIÓN EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL PERSONAL DE SALUD  
JUNASA/MSP  
ISSN: 1688-8235**

## **Elaboración de documento**

Ec. Gabriela Pradere

Soc. Sergio Núñez

Mag. Diego Langone

Lic. Ana Larrosa

Mag. Ana Oviedo

Lic. Laura Bianchi

## RESUMEN

El presente documento sistematiza y describe el curso de capacitación desarrollado en el año 2017. El documento se estructura en cuatro apartados, uno inicial en donde se detalla la metodología utilizada para el curso, uno segundo de cobertura y alcance que tuvo la capacitación. La descripción general de los aspectos sociodemográficos de los participantes se encuentra en el tercer apartado y en el último se analizan los resultados obtenidos en los cuestionarios de datos personales, encuesta inicial de expectativas y encuesta final de satisfacción. Al final del documento se exponen algunas consideraciones.

**Lenguaje inclusivo:** en la redacción de este documento se buscó utilizar un lenguaje inclusivo, evitando al mismo tiempo la recarga en la lectura por un uso excesivo de a/o, as/os, las/los. En este sentido se optó por la utilización de términos neutros cuando sea posible, y el uso del femenino o el masculino alternativamente o en conjunto.

También es importante aclarar que el uso de terminologías como son: *aprobación, nivel de calificación u otros términos que refieren a procesos evaluativos en sí*, son utilizados meramente como forma de ordenar y dar sentido a la redacción, ya que en el contexto que se desarrolló el Seminario, se optó y se adoptó una modalidad de evaluación que se conceptualizó como monitoreo.

## Contenido

RESUMEN .....	2
GLOSARIO .....	4
INTRODUCCIÓN .....	5
METODOLOGÍA.....	6
DATOS GENERALES DE ALCANCE Y COBERTURA.....	8
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES QUE CULMINARON EL CURSO .....	10
Estructura por edad y sexo.....	10
Ascendencia y Discapacidad.....	10
Distribución Territorial .....	12
Distribución según categoría profesional .....	12
Nivel educativo.....	13
RELEVAMIENTOS, ENCUESTA INICIAL DE EXPECTATIVAS Y ENCUESTA FINAL DE SATISFACCIÓN .....	14
Utilidad del Seminario realizado en el año 2016 .....	14
Expectativas del Curso según ocupación .....	14
Principal motivo por el que está realizando el curso 2017 .....	15
Principal aspecto que consideró a la hora de elegir la temática del Curso .....	16
Distribución de trabajadores según curso seleccionado.....	17
Utilidad de la capacitación a recibir en las tareas que se desarrolla .....	18
Satisfacción.....	18
Expectativa inicial y valoración global final.....	19
Otros aspectos.....	21
Dispositivos utilizados .....	21
Tiempos y horarios.....	21
CONSIDERACIONES FINALES.....	22
Gráfico 1. Datos generales de Alcance y comparativos año 2016 y 2017.....	8
Gráfico 2. Pirámide poblacional .....	10
Gráfico 3. Índice global de discapacidad de trabajadores que finalizaron el curso .....	11
Gráfico 4. Composición por profesión de los que finalizaron el curso .....	13
Gráfico 5. Expectativa inicial y satisfacción final con el curso según categoría ocupacional.....	19
Gráfico 6. Expectativa inicial y satisfacción final según cursos .....	20
Gráfico 7. Recomendación de cursos.....	21

## GLOSARIO

Aux. de enf	Auxiliar de Enfermería
Admin.	Administración
AQ	Especialidades anestésico quirúrgicas
CSP	Calidad y Seguridad del Paciente
Espec. M y MG	Especialidades médicas y medicina general
GA	Gestión Aplicada
GC	Gestión Clínica
Lic. en enfer	Licenciadas/os en enfermería
ME	Módulo Específico
MT	Módulo Transversal
OTE	Organización del Tiempo y el espacio
Otros prof. de la Salud	Otros profesionales de la Salud
PNA	El equipo de trabajo en el Primer Nivel de Atención
Prof. de la EUTM	Profesionales de la Escuela de Tecnología Médica
RHS	Recursos Humanos en Salud
S.I.TIC	Sistema de Información y Tecnología de la Información y Comunicación

## INTRODUCCIÓN

Desde el año 2015 el Departamento de Planificación de Recursos Humanos de la División de Evaluación y Monitoreo del Personal de la Salud (DEMPESA), tiene entre sus tareas principales la implementación de la capacitación acordada en el Consejo de Salarios del Grupo 15 Subgrupo “Salud General”. Esta capacitación se asocia al cumplimiento de metas que habilitan el pago de una partida general variable anual a todos los trabajadores del sector, con un alcance aproximado de 70.000 trabajadores. Ante el desafío de un alcance masivo de trabajadores se optó por cursos bajo la modalidad virtual y auto-administrados, a fin de eliminar las barreras geográficas y temporales.

El curso 2016 fue un Seminario Introductorio que tuvo como objetivo sensibilizar y aproximar a los participantes a una nueva modalidad de capacitación y a los conceptos centrales referidos al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS). Su carga horaria total fue de 10 horas, siendo 6 horas de cursado obligatorio y 4 horas opcionales. La temática se desarrolló en 6 módulos (a) Familiarización del uso las TIC y Plataforma Virtual; (b) Fundamentos del SNIS; (c) Bioética; (d) Uso racional de recursos, preventivos, diagnósticos y terapéuticos; (e) Seguridad del Paciente; (f) Cultura del Trabajo.

El formato del curso en la edición 2017 se estructuró en base a dos módulos, un módulo transversal que contemplaba el desarrollo de capacidades transversales (de realización obligatoria por parte de todos los trabajadores) y un módulo específico. Este módulo específico quedaba a elección del trabajador, para los cuales se le presentaban 6 opciones, cada una orientada por determinados perfiles profesionales asociados a ciertas capacidades específicas. El curso sumaba 14 horas en total, de las cuales 9 eran obligatorias (4 del módulo transversal y 5 del específico) y otras 5 opcionales. El módulo transversal “El trabajo en salud con enfoque en calidad de vida”, se organizó según las siguientes unidades temáticas: Cultura del Trabajo, Comunicación y trabajo en equipo, Cuidar a los cuidadores favoreciendo el autocuidado, Género, generaciones, diversidad sexual, discapacidad y etnia y Competencias Digitales. Los 6 Módulos Específicos comprendieron las siguientes temáticas: 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 Sistema Nacional Integrado de Salud; y 6. Sistemas de Información y Aplicación de las TIC en salud.

Para cada edición se planteó a los trabajadores una serie de preguntas para tratar de medir -entre otras cosas- la utilidad de la capacitación para el trabajo según su ocupación, el principal motivo por el que se realizó la capacitación, las dimensiones para el análisis de la satisfacción promedio, la valoración del tiempo cedido para realizar la misma y si los trabajadores se lo recomendarían a sus pares.

Para la comparación de la información de cada edición de estos indicadores se realizó la armonización de los datos emitidos por la plataforma en los distintos años de implementación de los cursos.

El presente informe realiza un análisis comparado del curso en sí como de algunas características sociodemográficas de los participantes.

## METODOLOGÍA

Al igual que en el año 2016 los cursos se desarrollaron en una modalidad virtual de capacitación a través de una plataforma Moodle como estrategia para abarcar a todos los trabajadores alcanzados por los convenios colectivos.

La adopción de esta modalidad de aprendizaje requiere de un diseño que focalice los esfuerzos en la elaboración de contenidos atractivos, motivadores, capaces de generar involucramiento en el aprendizaje.

Desde sus comienzos la concepción pedagógica de la capacitación se ha abordado desde un enfoque constructivista porque considera al individuo como sujeto de su aprendizaje, buscando integrar los nuevos conocimientos con los conocimientos que ya tiene y su contexto, promoviendo un aprendizaje significativo.

Aun cuando el objetivo es estimular la autogestión del aprendizaje, en ese proceso, el sujeto requiere contar con referencias claras que le permitan avanzar y reconocer sus logros. En este sentido la metodología de la capacitación ha adoptado un enfoque sistémico buscando acercar las mejores aproximaciones para promover un entorno de aprendizaje generativo, lo cual incluye alternar propuestas de aprendizaje receptivo -con alternativas más o menos prescriptivas-, con otras de aprendizaje más abierto -con actividades y recursos que contemplen la mayor variedad posible de soluciones-, en función de las capacidades que definen el perfil de ingreso y en las previstas en los objetivos de egreso del curso. Desde la perspectiva anterior, sumado a actividades típicas y normalizadas, para el diseño fue fundamental considerar dispositivos pedagógicos que permitieran el análisis de situaciones concretas y la aplicabilidad de cada uno de los conceptos trabajados a las situaciones con las que cotidianamente se encuentra y a las que debe dar respuesta el personal de salud.

Estas capacitaciones están previstas para el personal en servicio, por lo cual, el foco de los contenidos a trabajar requiere orientarse a las capacidades y conocimientos vinculados a su desempeño en el trabajo (competencias). En este sentido, el diseño del itinerario formativo cuenta con una propuesta de actividades y recursos vinculados a problemas o necesidades en que esas capacidades están involucradas, es decir a situaciones concretas de trabajo que tienen incidencia en la mejora de los procesos de atención en el sector.

El desarrollo de los contenidos de cada uno de los módulos se basó en el enfoque de competencias por lo cual, la selección y secuenciación de los contenidos se orientó según los grupos de competencias previstas para que el curso desarrollara:

(1) Competencias para el uso y manejo de TIC. (2) Competencias transversales, involucradas en la generalidad de los procesos vinculados al desempeño en el trabajo, que inciden en la calidad de los servicios de salud, incluyendo un abordaje inclusivo considerando la diversidad de usuarios y, que favorecen estilos de vidas y entornos saludables. (3) Competencias específicas vinculadas a una familia o grupo de ocupaciones del sector.

A diferencia del año 2016, en la edición del año 2017 se definió que en cada uno de los cursos existieran 30 horas de tutorías sobre el contenido del curso ante las consultas que pudieran surgir por cada módulo y grupo. Las respuestas a estas consultas debían comunicarse en un plazo máximo

---

de 24 horas al participante. Las tutorías fueron desarrolladas en forma autónoma por cada grupo de contenidistas a través de foros de consultas, tutoriales de acceso al curso y una propuesta de presentación de información.

En el año 2016 el contenido temático fue desarrollado por expertos referentes del MSP, mientras que los recursos didácticos finales estuvieron a cargo de una empresa especializada en audiovisuales.

Para la edición del año 2017 y a partir de un convenio con INEFOP<sup>1</sup> se realizó un llamado a interesados para el desarrollo del programa, la elaboración de recursos didácticos, la virtualización y tutoría<sup>2</sup>. Los seleccionados debían detenerse especialmente en el enfoque pedagógico y en el modo de secuenciar y organizar el contenido en Unidades Temáticas (UT), planificando, formulando las actividades y recursos para el desarrollo y la evaluación de las capacidades esperadas previstas en los objetivos de aprendizaje e índice temático de cada uno de los módulos.

Por otra parte, se mantuvieron los métodos evaluativos del año 2016, esto tiene por objetivo poder realizar evaluaciones de seguimientos y comparativos de todo el proceso de capacitación acordado en el Consejo de Salarios.

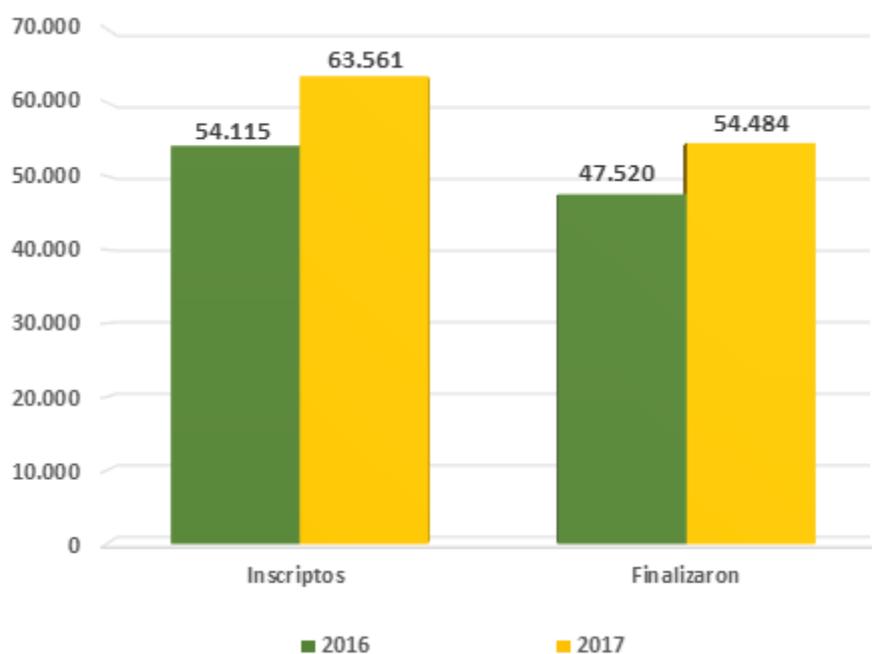
---

<sup>1</sup> INEFOP tiene el cometido de desarrollar acciones integradas de formación para el empleo, con el objetivo de ensayar modalidades de intervención que se orienten a fortalecer los procesos de desarrollo local y sectorial, así como contribuir a mejorar la calidad de sus intervenciones en términos de equidad y pertinencia.

<sup>2</sup> Los llamados se realizaron por uno para el MT de 4 horas y y uno por cada ME de 10 horas

## DATOS GENERALES DE ALCANCE Y COBERTURA

**Gráfico 1. Datos generales de alcance. Año 2016 y 2017**



**Fuente:** Moodle MSP-INEFOP, 2017 y sistema de inscripciones 2016

En 2017 el número de inscritos aumentó 17% en relación al año anterior y el número de trabajadores que finalizaron el curso se incrementó en 15% en comparación al 2016. En 2017 el 85,7% de los trabajadores inscritos culminó el curso, lo que en comparación con el año 2016 significó una disminución en el porcentaje de finalización respecto a los inscritos. A esto se debe agregar, que 8 de cada 10 de los trabajadores que culminaron el curso desarrolla actividades en alguna Instituciones de Asistencia Médica Colectiva (IAMC).

El trabajador tenía la posibilidad de realizar cambios en su inscripción general, esto implicaba tanto cambio en la fecha de realización, como cambio de curso. A nivel general, el 34,8% solicitó reinscribirse a un grupo diferente al inicial para poder culminar el curso. Se puede entender que el motivo de la reinscripción fue por temas personales y solamente el 2.1% la solicitó por considerar que el contenido no le interesaba. Los trabajadores de servicios y oficios son los que en mayor proporción solicitaron reinscripciones, en otras palabras 3 de cada 10 trabajadores culminó el curso en diferentes réplicas a lo largo del tiempo que estuvo disponible la capacitación.

**Tabla 1. Motivos por cual solicitó reinscripción**

Motivos	Admin	Aux. de enfer	Espec. AQ	Espec. M y MG	Lic. en enfer	Otras prof. de la Salud	Prof. de la EUTM	Servicios oficios	Total
<b>No solicité</b>	70,2%	62,0%	66,5%	68,5%	69,3%	63,2%	73,0%	59,3%	65,2%
<b>Me di cuenta que el contenido no me interesaba</b>	2,0%	2,5%	0,9%	1,2%	1,7%	2,1%	2,0%	2,6%	2,1%
<b>Surgieron inconvenientes</b>	8,1%	9,1%	11,3%	10,1%	10,5%	8,8%	7,7%	9,4%	9,0%
<b>Me olvidé de la fecha</b>	2,5%	4,9%	8,5%	6,0%	4,5%	3,4%	3,4%	4,4%	4,2%
<b>La Institución me inscribió y no era este el curso al que quería inscribirme</b>	0,7%	1,2%	0,9%	0,6%	0,4%	1,7%	0,5%	1,6%	1,1%
<b>Otros</b>	16,4%	20,3%	12,0%	13,6%	13,5%	20,8%	13,4%	22,6%	18,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

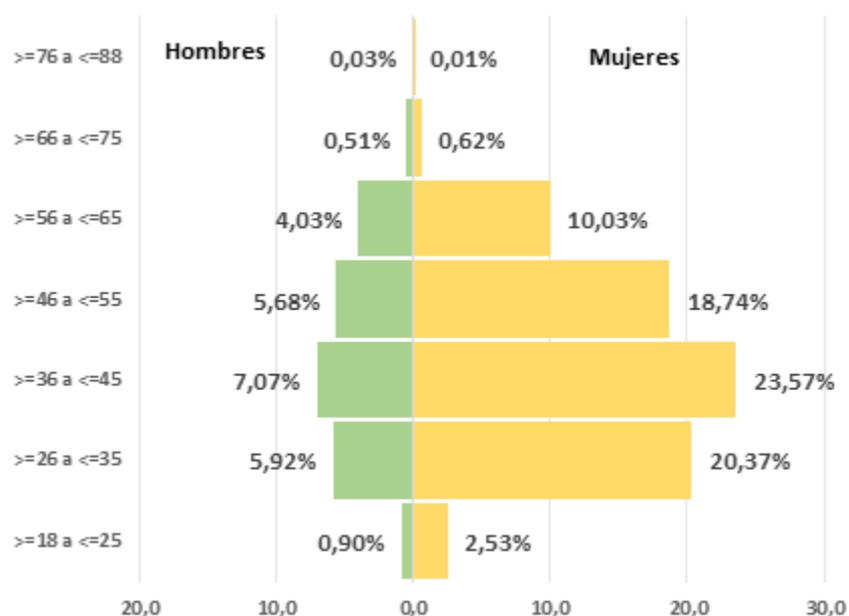
## CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES QUE CULMINARON EL CURSO

### Estructura por edad y sexo

Con semejanza al año 2016, los trabajadores que finalizaron el curso son en su mayoría mujeres (75,7%). A nivel general, tanto mujeres como hombres se concentran entre los tramos de edad que van de 26 a 55 años (81,3%), en promedio los trabajadores tienen 44 años, lo que muestra una pequeña diferencia con los datos recogidos en el 2016 cuyo promedio era de 42 años.

A grandes rasgos, también se observa una tendencia al aumento del peso relativo de los hombres a medida que se pasa a las edades más avanzadas (Gráfico 2).

**Gráfico 2. Pirámide poblacional**



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

### Ascendencia y Discapacidad

A partir del año 2017 a iniciativa de INEFOP se incorporaron a los relevamientos las preguntas de ascendencia y discapacidad en el marco de una estrategia de políticas de inclusión.

El 76,7% de los trabajadores indicó que su principal ascendencia es blanca, un 4,4% menciona tener ascendencia afro o negra, un 6,1% dice tener otro tipo de ascendencia, así como un 9,1% indicó no tener ninguna ascendencia relacionada a las opciones que configuran la Tabla 2.

**Tabla 2. Principal ascendencia de los trabajadores que finalizaron el curso**

Principal ascendencia	Hombres	Mujeres	Otros	Total
<b>Afro o negra</b>	4,5%	4,4%	4,3%	<b>4,4%</b>
<b>Asiática o amarilla</b>	0,4%	0,4%	2,2%	<b>0,4%</b>
<b>Blanca</b>	76,5%	76,8%	63,0%	<b>76,7%</b>
<b>Indígena</b>	2,8%	3,2%	5,4%	<b>3,1%</b>
<b>Otra</b>	6,6%	5,9%	7,6%	<b>6,1%</b>
<b>Ninguna</b>	9,2%	9,3%	17,4%	<b>9,3%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

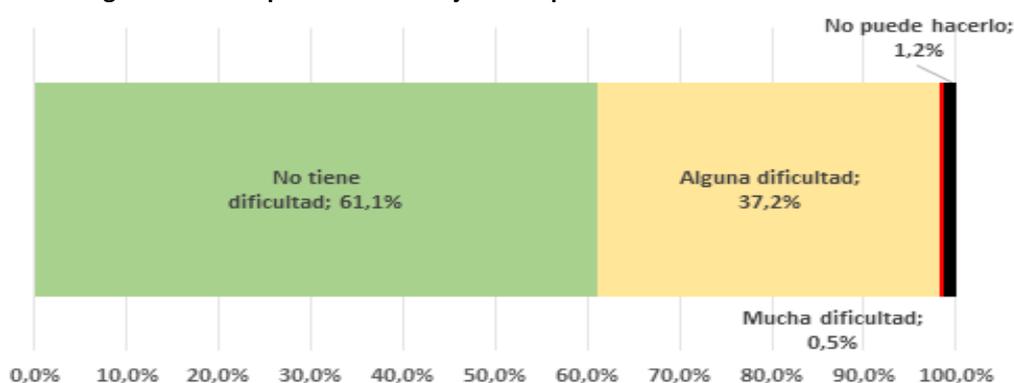
La dificultad más frecuente entre los trabajadores es la visual, un poco más de una cuarta parte (26,3%) señaló tener algún grado de dificultad para “ver si aún usa anteojos”. “Controlar los nervios o emociones” fue indicado como una discapacidad que padece un 16,6% de los trabajadores en grados diferentes.

**Tabla 3. Grado de discapacidad de trabajadores que finalizaron el curso**

Discapacidades	No tiene	Si, alguna	Si, mucha	No puede hacerlo	Total
<b>Ver si aún usa anteojos</b>	73,9%	21,9%	2,5%	1,9%	<b>100,0%</b>
<b>Oír si aún usa audífonos</b>	94,5%	3,9%	0,5%	1,2%	<b>100,0%</b>
<b>Caminar o subir escalones</b>	93,2%	4,7%	0,8%	1,3%	<b>100,0%</b>
<b>Entender y comprender</b>	94,6%	3,8%	0,5%	1,2%	<b>100,0%</b>
<b>Controlar los nervios o emociones</b>	83,4%	14,2%	1,2%	1,2%	<b>100,0%</b>
<b>Mover los brazos o manos</b>	96,3%	2,1%	0,4%	1,2%	<b>100,0%</b>
<b>Hablar</b>	96,6%	1,8%	0,3%	1,3%	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

Como forma de simplificar la interpretación de los datos, se construyó un índice global de discapacidad<sup>3</sup>. A nivel global el 61,1% de los trabajadores no declara tener ninguna dificultad de las planteadas anteriormente; un 37,2% declara algún grado de dificultad, 0,5% mucha dificultad y el 1,2% se encuentra en un grado elevado de dificultad, que se traduce en la imposibilidad de realizar alguna de las tareas planteadas como dimensiones de la discapacidad (Gráfico 3).

**Gráfico 3. Índice global de discapacidad de trabajadores que finalizaron el curso**


Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

<sup>3</sup> **El índice global de discapacidad** surge del promedio simple de la escala gradual utilizada para medir la discapacidad.

## Distribución Territorial

La tabla a continuación detalla la distribución territorial de los trabajadores que finalizaron el curso según categoría ocupacional y departamento de residencia. A nivel general, más del 50% de los trabajadores residen en Montevideo y el 15% vive en Canelones. El resto de la población se distribuye de forma más homogénea entre los demás departamentos, donde sobresalen Maldonado y Colonia con 4,0% y 3,4% respectivamente.

**Tabla 4. Trabajadores que finalizaron el curso según ocupación y departamento de residencia**

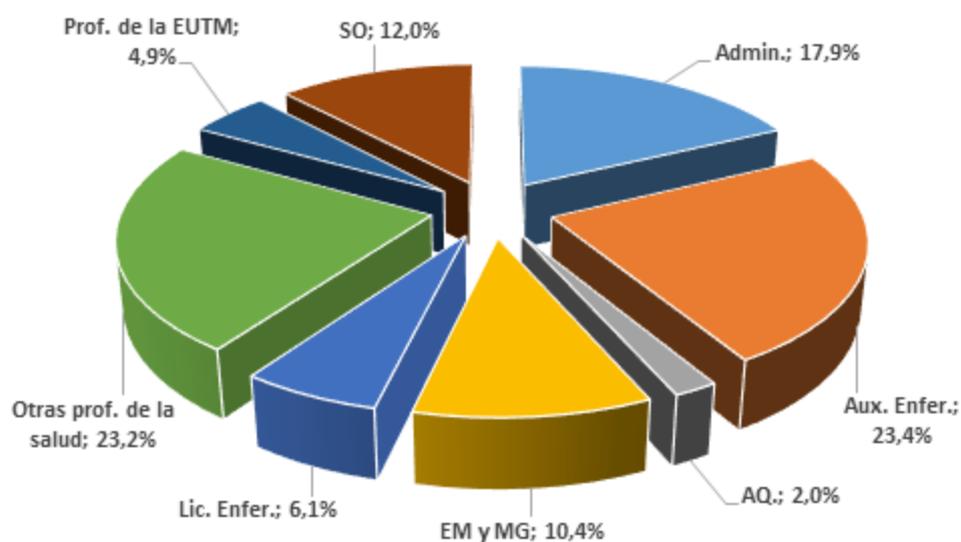
Dpto. residencia	Admin.	Aux. de enfer.	AQ	EM y MG	Lic. en enfer.	Otras prof. de la Salud	Prof. de la EUTM	Servicios y oficios	Total
<b>Artigas</b>	2,0%	1,8%	1,4%	1,5%	1,7%	0,5%	2,0%	0,7%	<b>1,4%</b>
<b>Montevideo</b>	<b>51,1%</b>	<b>43,2%</b>	<b>54,0%</b>	<b>55,4%</b>	<b>50,4%</b>	<b>62,7%</b>	<b>48,7%</b>	<b>48,7%</b>	<b>52,0%</b>
<b>Paysandú</b>	2,5%	3,6%	4,1%	3,3%	3,4%	1,7%	5,4%	3,8%	<b>3,0%</b>
<b>Río Negro</b>	0,8%	1,1%	1,5%	0,9%	0,7%	0,7%	1,6%	0,6%	<b>0,9%</b>
<b>Rivera</b>	2,5%	2,9%	1,2%	1,5%	2,6%	1,3%	2,3%	3,6%	<b>2,3%</b>
<b>Rocha</b>	1,9%	2,1%	2,0%	1,6%	1,9%	1,5%	1,6%	1,8%	<b>1,8%</b>
<b>Salto</b>	1,9%	2,1%	3,1%	2,9%	4,5%	1,1%	4,1%	1,6%	<b>2,1%</b>
<b>San José</b>	2,5%	3,1%	2,5%	2,3%	2,1%	2,1%	2,6%	4,0%	<b>2,7%</b>
<b>Soriano</b>	2,1%	2,6%	2,3%	2,2%	2,6%	1,7%	3,1%	2,8%	<b>2,3%</b>
<b>Tacuarembó</b>	1,5%	2,1%	3,1%	1,3%	1,8%	0,8%	1,4%	1,8%	<b>1,5%</b>
<b>T. y Tres</b>	1,0%	1,1%	0,7%	0,7%	0,8%	0,5%	0,8%	1,4%	<b>0,9%</b>
<b>Canelones</b>	<b>15,2%</b>	<b>17,1%</b>	<b>7,4%</b>	<b>11,7%</b>	<b>13,5%</b>	<b>15,2%</b>	<b>10,7%</b>	<b>16,5%</b>	<b>15,0%</b>
<b>Cerro Largo</b>	1,4%	2,1%	1,5%	1,5%	1,6%	1,5%	0,8%	1,7%	<b>1,6%</b>
<b>Colonia</b>	3,8%	3,8%	4,4%	3,4%	3,0%	2,6%	4,6%	3,3%	<b>3,4%</b>
<b>Durazno</b>	1,5%	1,9%	1,9%	1,2%	1,2%	1,1%	1,4%	1,7%	<b>1,5%</b>
<b>Flores</b>	0,6%	0,6%	0,0%	0,7%	0,2%	0,1%	1,2%	0,2%	<b>0,4%</b>
<b>Florida</b>	1,4%	2,0%	1,5%	1,6%	1,5%	1,2%	2,0%	1,6%	<b>1,6%</b>
<b>Lavalleja</b>	1,7%	2,0%	1,2%	1,3%	1,6%	1,3%	1,2%	1,4%	<b>1,6%</b>
<b>Maldonado</b>	4,6%	4,8%	6,0%	4,9%	4,8%	2,4%	4,5%	2,8%	<b>4,0%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

## Distribución según categoría profesional

El 23,4% de los trabajadores que finalizaron el curso son Auxiliares de enfermería; mientras que el 23,2% se identificó con la categoría “otros profesionales de la salud”. Los restantes trabajadores se distribuyen entre las demás categorías donde sobresalen los Administrativos con un 17,9%.

**Gráfico 4. Composición por profesión de los que finalizaron el curso**



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

### Nivel educativo

En cuanto al nivel educativo alcanzado, el 33,6% menciona tener estudios universitarios completos o superior (postgrados o doctorados, completos o incompletos).

**Tabla 5. Nivel educativo de los trabajadores que finalizaron el Curso**

Nivel educativo	%
Primaria incompleta	0,2%
Primaria completa	3,0%
Educación Media Básica incompleta	2,9%
Educación Media Básica completa	11,8%
Educación Media Superior incompleta	13,6%
Educación Media Superior completa	17,0%
Terciario no universitario incompleto	2,1%
Terciario no universitario completo	8,2%
Univ. Instituto Univ. (Carrera de grado o Licenciatura) incompleto	7,8%
Univ. Instituto Univ. (Carrera de grado o Licenciatura) completo	19,9%
Posgrado (Diploma/Maestría/Doctorado) incompleto	2,5%
Posgrado (Diploma/Maestría/Doctorado) completo	11,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

## RELEVAMIENTOS, ENCUESTA INICIAL DE EXPECTATIVAS Y ENCUESTA FINAL DE SATISFACCIÓN

### Utilidad del Seminario realizado en el año 2016

Como forma de evaluar en el corto plazo la incorporación de los conocimientos adquiridos en el proceso de capacitación, se relevó la utilidad para el trabajo del seminario 2016 según ocupación; las respuestas obtenidas indican que un porcentaje importante de trabajadores logró incorporar los conocimientos a su trabajo diario. Del total de los que participaron en ambas ediciones 6 de cada 10 consideró que le fue útil. Se observa que a nivel general un 62,4% se ubica por encima de 3 en la escala valorativa de 1 a 5 donde 5 es el valor más positivo.

**Tabla 6. Utilidad del Seminario realizado en el año 2016 en el trabajo según ocupación**

Ocupación	1	2	3	4	5	Total	Promedio	%>3
Administración	3,1%	6,4%	30,2%	35,7%	24,6%	100,0%	3,7	60,3%
Aux. de enfer.	2,6%	4,0%	23,4%	35,5%	34,5%	100,0%	4,0	70,0%
Espec. AQ	8,2%	10,6%	31,2%	29,2%	20,8%	100,0%	3,4	50,1%
Espec. M y MG	5,4%	11,0%	34,3%	32,0%	17,2%	100,0%	3,4	49,2%
Lic. en enfer.	2,0%	5,8%	29,5%	36,0%	26,6%	100,0%	3,8	62,7%
Otras prof. de la Salud	3,2%	6,7%	30,1%	33,5%	26,5%	100,0%	3,7	60,0%
Prof. de la EUTM	2,8%	7,1%	33,1%	34,7%	22,2%	100,0%	3,7	56,9%
Servicios y oficios	2,7%	4,1%	23,2%	32,2%	37,7%	100,0%	4,0	69,9%
<b>Total</b>	<b>3,2%</b>	<b>6,1%</b>	<b>28,3%</b>	<b>34,2%</b>	<b>28,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,7</b>	<b>62,4%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

Aunque, también se observan pequeñas diferencias en cuanto a la valoración promedio de utilidad según profesión; cabe señalar que en ninguno de los casos baja de 3 y en su mayoría se aproximan a 4.

Los auxiliares de enfermería y personal de servicios y oficios son los que en promedio valoraron la utilidad del Seminario 2016. A la inversa se podría decir que el personal médico parece ser el más exigente a la hora de valorar la utilidad de la capacitación en sus prácticas.

### Expectativas del Curso según ocupación

**Tabla 7. Expectativas del Curso según ocupación**

Ocupación	1	2	3	4	5	Total	Promedio	%>3
Administración	1,4%	2,1%	18,6%	37,8%	40,2%	100,0%	4,1	78,0%
Aux. de enfer.	1,5%	2,3%	16,9%	34,9%	44,3%	100,0%	4,2	79,2%
Espec. AQ	4,8%	6,8%	31,4%	30,9%	26,1%	100,0%	3,7	57,0%
Espec. M y MG	2,4%	5,1%	28,5%	37,6%	26,4%	100,0%	3,8	64,0%
Lic. en enfer.	1,2%	1,7%	17,7%	39,9%	39,4%	100,0%	4,1	79,3%
Otras prof. de la Salud	1,7%	3,0%	19,4%	36,5%	39,3%	100,0%	4,1	75,8%
Prof. de la EUTM	1,0%	2,9%	19,8%	40,8%	35,6%	100,0%	4,1	76,4%
Servicios y oficios	1,7%	2,3%	17,5%	33,7%	44,7%	100,0%	4,2	78,4%
<b>Total curso 2017</b>	<b>1,7%</b>	<b>2,8%</b>	<b>19,6%</b>	<b>36,5%</b>	<b>39,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,0</b>	<b>76,0%</b>
<b>Total curso 2016</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>19%</b>	<b>34%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>	<b>4,2</b>	<b>78,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

Los trabajadores mostraron tener expectativas altas en relación a la capacitación. A nivel global el 76% de estos RHS se posiciona en niveles superiores a 3.

En relación al promedio valorativo se constata que, con excepción de la población médica, la expectativa promedio está por encima de 4 para el resto de los trabajadores. En otras palabras, las

expectativas sobre el curso eran mayores en el caso de los trabajadores no médicos en relación a los médicos.

Si comparamos estos datos con los registrados en 2016, prácticamente no se observan diferencias. En la edición anterior, la expectativa promedio estuvo por encima de 4 y las diferencias observadas entre personal médico y no médico se mantienen. Si se comparan las 2 últimas filas de la tabla precedente, se observa que tanto el promedio de expectativas, así como los porcentajes acumulados superiores a 3 son similares.

### Principal motivo por el que está realizando el curso 2017

**Tabla 8. Principal motivo por el que está realizando el curso 2017**

Motivos	Admin	Aux. de enfer	Espec. AQ	Espec. M y MG	Lic. en enfer	Otras prof. de la Salud	Prof. de la EUTM	Servicios oficinas	Total
<i>Porque me servirá para perfeccionar mi desarrollo profesional</i>	<b>55,3%</b>	<b>63,1%</b>	<b>54,0%</b>	<b>56,4%</b>	<b>70,1%</b>	<b>58,4%</b>	<b>61,6%</b>	<b>53,2%</b>	<b>58,9%</b>
Para poder cobrar la partida salarial variable	21,3%	17,2%	24,8%	24,0%	15,7%	14,9%	19,2%	18,0%	18,4%
Porque la Institución me lo exige	2,1%	2,5%	4,7%	4,7%	2,0%	5,4%	1,7%	3,1%	3,4%
Porque es la única oferta de capacitación a la cual puedo acceder	12,7%	9,2%	1,8%	1,9%	3,7%	9,8%	8,1%	16,7%	9,6%
Porque es de carácter obligatorio	3,8%	4,1%	7,1%	6,7%	4,0%	7,0%	4,5%	4,2%	5,1%
Otros motivos	4,8%	3,9%	7,6%	6,3%	4,4%	4,5%	4,8%	4,9%	4,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

El principal motivo por el cual los trabajadores realizaron el curso en 2017 fue porque lo entendieron como una posibilidad que les servirá para perfeccionar su desarrollo profesional.

### Principal aspecto que consideró a la hora de elegir la temática del Curso

A la hora de seleccionar la temática del curso, la mayoría de los trabajadores consideró las tareas que realiza diariamente, es decir la seleccionaron en función de sus actividades diarias. Por el contrario, tan solo 0,9% lo hizo en función del grado de dificultad que podrían presentar las temáticas planteadas.

La segunda dimensión referente a lo “atractivo del curso” también concentra un porcentaje importante de respuestas, por lo que fue un ítem a considerar por parte de los trabajadores a la hora de su elección.

**Tabla 9. Principal aspecto que consideró a la hora de elegir la temática del Curso**

Motivos	Admin	Aux. de enfer	Espec. AQ	Espec. M y MG	Lic. en enfer	Otras prof. de la Salud	Prof. de la EUTM	Servicios oficios	Total
<i>La temática se relaciona con lo que realizo en mi lugar de trabajo</i>	<b>52,0%</b>	<b>49,0%</b>	<b>36,3%</b>	<b>38,9%</b>	<b>58,8%</b>	<b>41,4%</b>	<b>37,1%</b>	<b>40,6%</b>	<b>45,5%</b>
De los cursos ofrecidos para realizar, éste es el más atractivo	18,0%	17,3%	26,5%	24,0%	13,1%	21,2%	24,7%	17,2%	<b>19,3%</b>
No conozco del tema y quiero aprender sobre la temática	8,9%	10,1%	9,5%	10,1%	5,6%	12,4%	11,1%	16,0%	<b>10,9%</b>
Es el que mejor se adecúa a mi perfil profesional	10,4%	8,6%	9,7%	10,8%	14,8%	9,7%	13,7%	7,4%	<b>9,9%</b>
La institución me sugirió que realizara éste	1,8%	1,6%	1,1%	1,1%	0,6%	3,6%	1,5%	3,7%	<b>2,2%</b>
En el momento que lo podía realizar era el único curso que contaba con cupos	4,8%	8,4%	10,5%	10,3%	4,1%	5,7%	8,3%	7,0%	<b>6,9%</b>
Es el curso que parecía más fácil	0,4%	1,1%	0,7%	0,3%	0,3%	0,9%	0,5%	2,6%	<b>0,9%</b>
Otros motivos	3,7%	3,9%	5,7%	4,6%	2,8%	5,1%	3,2%	5,4%	<b>4,3%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

### Distribución de trabajadores según curso seleccionado

Los cursos más demandados fueron “Calidad y Seguridad del Paciente”, “Organización del tiempo y el Espacio” y “El equipo de trabajo de PNA”.

Tabla 10. Distribución de trabajadores según curso seleccionado

Ocupación	CSP	PNA	GA	GC	OTE	S. I. y TIC	Total
<b>Administración</b>	8,7%	14,0%	<b>21,8%</b>	4,7%	<b>38,1%</b>	12,8%	100,0%
<b>Aux. de enfer.</b>	<b>34,5%</b>	<b>27,7%</b>	7,8%	7,2%	10,7%	12,1%	100,0%
<b>Espec. AQ</b>	<b>24,6%</b>	7,2%	18,7%	<b>29,4%</b>	7,2%	12,9%	100,0%
<b>Espec. M y MG</b>	<b>18,4%</b>	16,9%	15,5%	<b>29,5%</b>	6,3%	13,4%	100,0%
<b>Lic. en enfer.</b>	16,0%	11,6%	<b>37,4%</b>	<b>23,5%</b>	5,8%	5,6%	100,0%
<b>Otras prof. de la Salud</b>	14,8%	16,7%	10,6%	<b>19,9%</b>	17,2%	<b>20,9%</b>	100,0%
<b>Prof. de la EUTM</b>	<b>27,4%</b>	<b>18,4%</b>	13,2%	9,2%	15,6%	16,2%	100,0%
<b>Servicios y oficios</b>	18,0%	<b>20,4%</b>	10,9%	4,8%	<b>33,1%</b>	12,8%	100,0%
<b>Total</b>	<b>20,0%</b>	<b>18,8%</b>	<b>14,4%</b>	<b>13,3%</b>	<b>19,2%</b>	<b>14,3%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

Los administrativos seleccionaron mayoritariamente el curso “Organización del tiempo y el Espacio” y como segunda opción “Gestión Aplicada”; los auxiliares de enfermería los cursos “Calidad y Seguridad del Paciente” y “El equipo de trabajo de PNA”; el personal médico se concentró en los cursos de “Gestión Clínica” como primera opción y “Calidad y Seguridad del Paciente” como segunda; y los licenciados en enfermería prefirieron los cursos relacionados a la gestión, “Gestión Aplicada” y “Gestión Clínica”. Otros profesionales de la salud muestran una distribución más homogénea entre los cursos. Los profesionales de la Escuela de Tecnología Médica prefirieron mayoritariamente capacitarse en temas de “Calidad y Seguridad del Paciente” y “El equipo de trabajo de PNA” y el personal de servicios y oficios eligió como primera opción el curso de “Organización del Tiempo y el Espacio” y como segunda el curso orientado al PNA.

### Utilidad de la capacitación a recibir en las tareas que se desarrolla

Al analizar la valoración media por categoría de profesionales, nuevamente se constata que los trabajadores médicos son los que en promedio valoran la utilidad del curso por debajo de los niveles de los restantes grupos de trabajadores. Si se compara con los resultados obtenidos en 2016, la valoración promedio de utilidad se mantiene, aunque se observa una leve disminución en los porcentajes acumulativos por encima de 3.

**Tabla 11. Utilidad de la capacitación a recibir en las tareas que se desarrolla**

Ocupación	1	2	3	4	5	Total	Promedio	%>3
<b>Administración</b>	2,1%	4,1%	21,1%	36,3%	36,4%	100,0%	4,0	<b>72,7%</b>
<b>Aux. de enfer.</b>	2,2%	2,7%	16,5%	30,9%	47,7%	100,0%	4,2	<b>78,6%</b>
<b>Espec. AQ</b>	5,0%	9,9%	27,2%	31,3%	26,6%	100,0%	3,6	<b>58,0%</b>
<b>Espec. M y MG</b>	2,9%	6,2%	27,9%	35,2%	27,8%	100,0%	3,8	<b>63,0%</b>
<b>Lic. en enfer.</b>	1,5%	2,5%	16,2%	37,5%	42,3%	100,0%	4,2	<b>79,8%</b>
<b>Otras prof. de la Salud</b>	2,6%	4,2%	21,1%	33,6%	38,6%	100,0%	4,0	<b>72,1%</b>
<b>Prof. de la EUTM</b>	1,8%	4,3%	22,2%	38,0%	33,8%	100,0%	4,0	<b>71,8%</b>
<b>Servicios y oficios</b>	3,0%	3,8%	18,8%	29,9%	44,4%	100,0%	4,1	<b>74,3%</b>
<b>Total (2017)</b>	<b>2,4%</b>	<b>4,0%</b>	<b>20,3%</b>	<b>33,6%</b>	<b>39,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,0</b>	<b>73,2%</b>
<b>Total (2016)</b>	<b>0,9%</b>	<b>3,2%</b>	<b>18,8%</b>	<b>35,1%</b>	<b>42,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,0</b>	<b>77,1%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

### Satisfacción

Al analizar la satisfacción en relación a los materiales, la utilidad y el lenguaje empleado, se observa que en promedio la valoración fue muy buena, en todos los casos y para todos los cursos. Los valores superan el 4 en una escala del 1 al 5. En otras palabras, todos los cursos ofrecidos en el 2017 si bien presentaban estructuras curriculares diferentes fueron valorados positivamente.

**Tabla 12. Dimensiones para el análisis de la satisfacción promedio de los cursos**

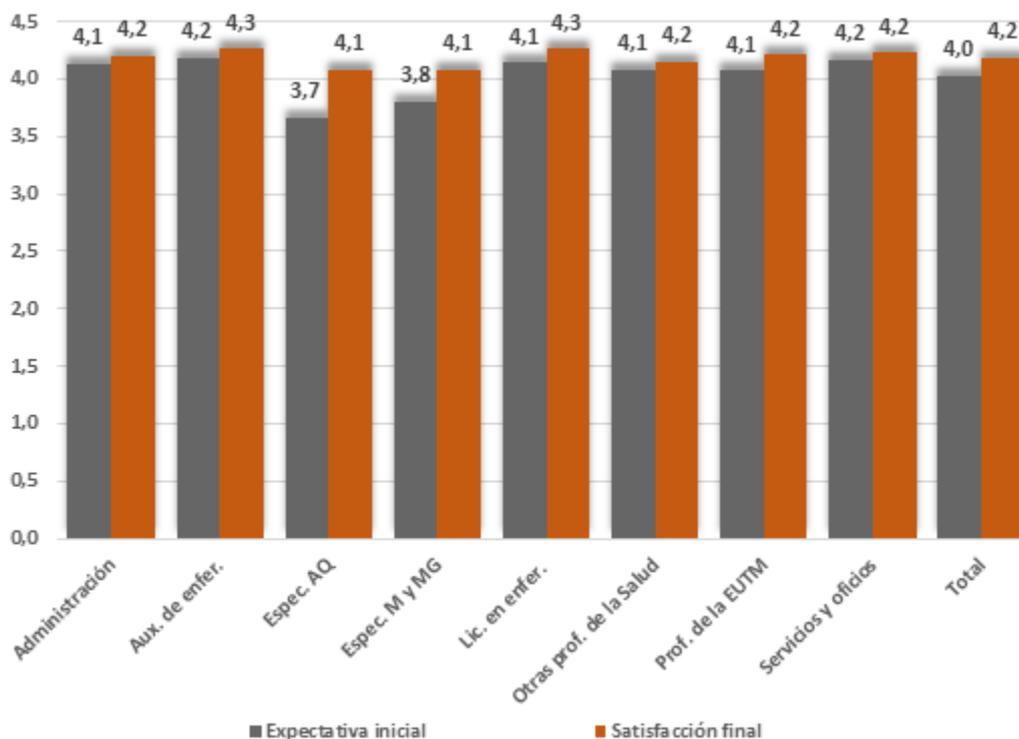
Dimensiones	MT	CSP	PNA	GA	GC	OTE	S. I. y TIC	Total
<b>¿Cómo calificaría los materiales y documentos?</b>	4,3	4,4	4,4	4,2	4,1	4,3	4,1	<b>4,2</b>
<b>¿Los contenidos del curso pueden ser un aporte para su trabajo?</b>	4,3	4,4	4,4	4,2	4,0	4,3	4,0	<b>4,2</b>
<b>¿El lenguaje empleado resultó accesible?</b>	4,4	4,4	4,5	4,3	4,2	4,5	4,0	<b>4,3</b>
<b>Valoración general de la metodología del curso</b>								<b>4,1</b>
<b>Valoración global del curso</b>								<b>4,2</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

### Expectativa inicial y valoración global final

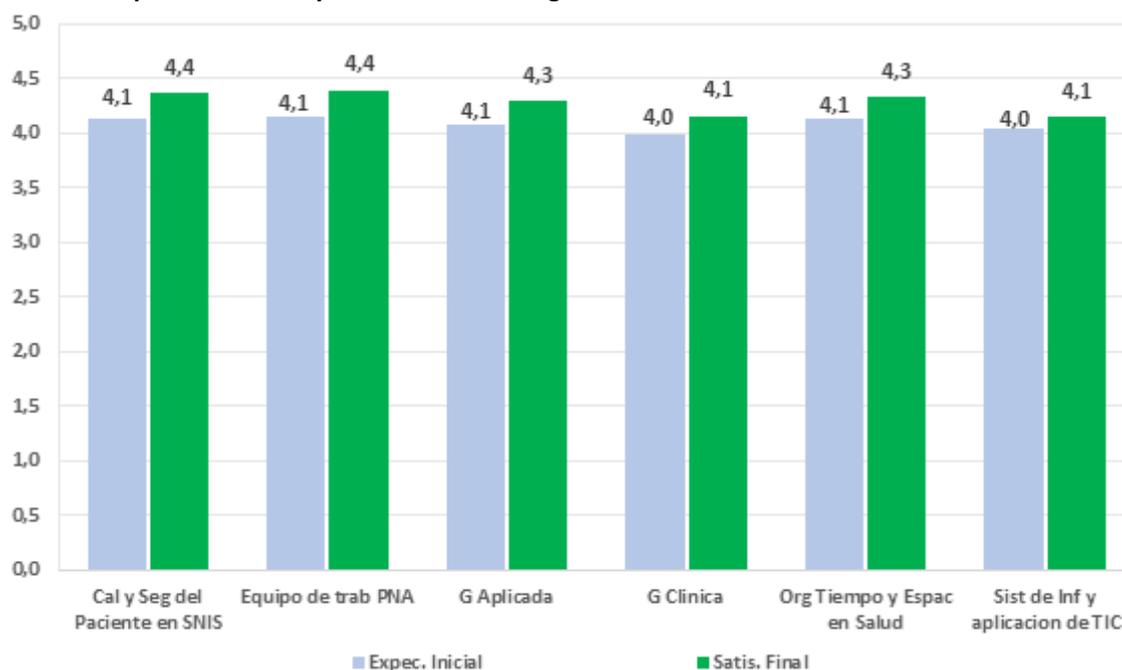
El gráfico a continuación muestra las expectativas iniciales expresadas por categoría de profesionales y la valoración global final del proceso de capacitación. Aquellos trabajadores que inicialmente habían indicado tener expectativas bajas muestran cambios en sus opiniones, que se traducen en una opinión final global más positiva que la inicial, esto es claramente visible para el caso del personal médico. Con excepción del personal de servicios y oficios, donde no hubo cambios entre su expectativa inicial y su valoración final.

**Gráfico 5. Expectativa inicial y satisfacción final con el curso según categoría ocupacional**



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

De igual modo, si se compara la evolución de las expectativas iniciales con la valoración global final según curso, se observa una mejora en el promedio valorativo final respecto a las expectativas para todos los cursos. Si bien las expectativas promedio ya eran elevadas al inicio de todos los cursos se logró elevar la consideración de los trabajadores al culminar el proceso de capacitación.

**Gráfico 6. Expectativa inicial y satisfacción final según cursos**


Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

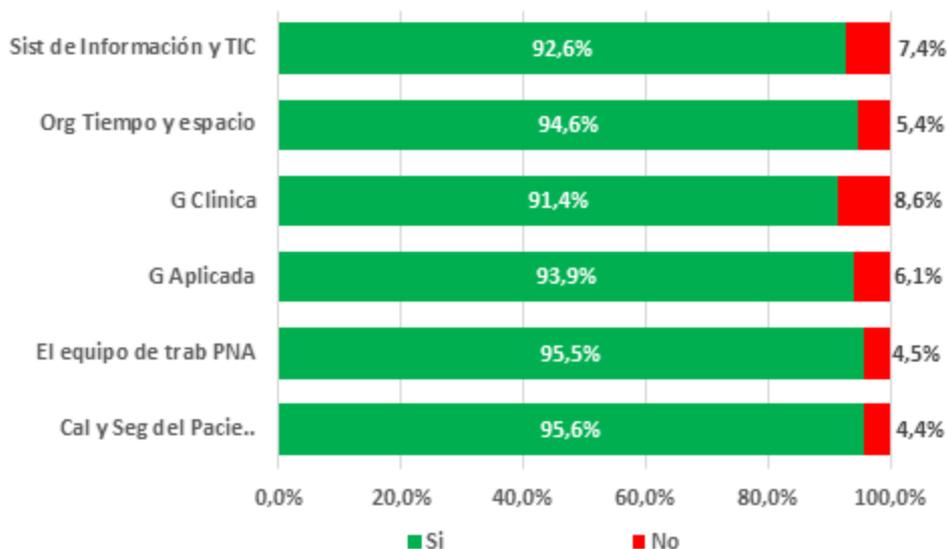
Como forma indirecta de medir la satisfacción se tomó como indicador la recomendación del curso que alcanzó un 94.2% promedio total de respuestas positivas. Las categorías médicas presentan valores menores a la media, aunque con un gran porcentaje de recomendación.

**Tabla 13. Recomendación del curso según ocupación**

Ocupación	No	Si	Total
Administración	5,3%	94,7%	100,0%
Aux. de enfer.	5,2%	94,8%	100,0%
Espec. AQ	11,1%	88,9%	100,0%
Espec. M y MG	10,0%	90,0%	100,0%
Lic. en enfer.	4,2%	95,8%	100,0%
Otras prof. de la Salud	5,8%	94,2%	100,0%
Prof. de la EUTM	5,1%	94,9%	100,0%
Servicios y oficios	4,7%	95,3%	100,0%
<b>Total</b>	<b>5,8%</b>	<b>94,2%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

Cuando se consultó si recomendaría el curso seleccionado, los cursos de Seguridad del Paciente y de Primer Nivel de Atención son los que se destacan alcanzando más de un 95% de respuestas positivas; de todas formas ningún curso quedó por debajo del 91%.

**Gráfico 7. Recomendación de cursos**


Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017

## Otros aspectos

### Dispositivos utilizados

Para realizar el curso, al igual que en 2016, los trabajadores utilizaron mayoritariamente computadores de escritorio (PC) y computadoras portátiles. En la medida que de la carga horaria total del curso 6 horas debían realizarse dentro del horario de trabajo, esto podría explicar que el 79,1% de los trabajadores realizaron el Curso utilizando PC o computadora portátil. Se constata que la elección de los dispositivos utilizados no varía según la profesión del trabajador.

### Tiempos y horarios

Más del 40% de los trabajadores en todas las categorías ocupacionales, indicaron haber realizado el curso en el horario de la tarde/noche de 18hs a 24 horas. Este horario fue el de mayor demanda también en el año 2016.

Por otra parte, los trabajadores declaran que lograron culminar el curso en promedio en 10 horas. En relación al tiempo medido en días (15 días corridos) que tuvieron para realizar la capacitación, un 74% lo consideró suficiente e incluso un 6,2% consideró que el tiempo fue excesivo. Cabe mencionar que un 16,6% consideró a los 15 días como ajustados y tan solo un 3,2% indicó que le fue insuficiente el tiempo cedido para la realización del curso medido en días.

---

## CONSIDERACIONES FINALES

La capacitación descrita en este informe es parte de un proceso pautado por trabajadores, instituciones de salud y el estado entre los años 2016 y 2019. A través de las encuestas planteadas en las distintas instancias, se pretende medir el proceso de participación e incorporación del conocimiento de los trabajadores con las temáticas planteadas.

Es importante destacar que la segunda edición logró captar mayor número de trabajadores que la primera, lo que puede ser considerado como un indicador sumamente positivo ya que se logra una mayor difusión del conocimiento. Esto también ha permitido reforzar la estrategia metodológica asumida inicialmente de curso virtual auto administrado.

La cobertura alcanzada y los niveles de culminación de los cursos han superado ampliamente las expectativas iniciales. El nivel de culminación sirve para medir la eficiencia interna de todo curso y en estas capacitaciones los resultados obtenidos han sobrepasado los promedios generales que se obtienen en cursos de esta modalidad. Tanto en el año 2016 como en 2017 la tasa de finalización superó el 80%. Este indicador no solamente puede ser analizado desde un punto de vista pedagógico sino también como un indicador directo del grado de responsabilidad que asumieron los trabajadores sobre los compromisos planteados en el Consejo de Salarios.

La universalización del conocimiento a los trabajadores de la salud alcanzados por medio de estos cursos permiten reforzar la conceptualización de aspectos claves del Sistema Nacional Integrado de Salud. En opinión de los propios trabajadores que participaron del primer Seminario dictado en 2016, los conocimientos así como los conceptos transmitidos en esa instancia fueron aportes que contribuyeron al desarrollo de las prácticas cotidianas.

En definitiva, los resultados obtenidos de los distintos relevamientos conllevan a suponer que los trabajadores valoran estos espacios para la formación y desarrollo continuo de su trabajo.