

CAPACITACIÓN 2018

**“AVANCES PARA UNA
CALIDAD DE ATENCIÓN
SUPERIOR”
DEMPESA**

**Soc. Sergio Nuñez
Lic. Ana Larrosa
Lic. Carlos Valli
Lic. Laura Bianchi
Mag. Ana Oviedo
Mag. Sandra García**



Resumen:

En el presente documento se sistematiza y se describe a nivel general el Curso de capacitación 2018 “Avances para una calidad de atención superior”; sus objetivos, la metodología implementada, la cobertura y el alcance que tuvo el mismo. También se analizan los resultados obtenidos en la encuesta de expectativa y satisfacción, llegando a conclusiones que en cierta medida son positivas en cuanto a la valoración general que expresaron tener los trabajadores que participaron de esta tercera edición de los cursos de capacitación.

En síntesis el informe realiza un análisis general del curso 2018, así como de algunas características sociodemográficas de los participantes, que a grandes rasgos no distan de los datos recabados por los sistemas de información del Ministerio de Salud.

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 usos 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 Curso, se optó y se adoptó una modalidad de evaluación que se conceptualizó como monitoreo.



Índice	Pág.
1. Introducción.....	6
1.1. Características generales. Curso 2018.....	6
2. Cobertura y desempeño.....	10
3. Características de la población	12
3.1. Edad y sexo.....	12
3.2. Ascendencia y dificultades para el desarrollo de ciertas actividades	13
3.3. Nivel educativo.....	14
3.4. Distribución territorial	15
3.5. Movilidad interna.....	16
3.6. Institución de trabajo y experiencia laboral	17
4. Uso de redes e instrumentos tecnológicos.....	18
5. Motivos para realizar el curso 2018 desgranamiento y auto-evaluación por módulos.....	19
5.1. Motivación.....	19
5.2. Autoevaluación por Módulos	20
5.3. Desgranamiento	23
6. Módulo opcional.....	24
7. Tareas elegibles	25
7.1. Selección de la tarea final	26
8. Utilidad práctica de capacitación 2017.....	27
9. Utilidad y Satisfacción curso 2018.....	29
9.1. Niveles de Satisfacción.....	29
9.2. Expectativa inicial y valoración global.....	30
10. A modo de resumen.....	32
ANEXO 1	33
ESTRUCTURA CURRICULAR	33
Instancia Obligatoria (9 horas)	33
Instancia Opcional (5 horas).....	33

Gráfico 1. Alcance y evolución de inscriptos y finalizados (2016-17-18).....	10
Gráfico 2. Desempeño según categoría laboral - (finalizados/Inscriptos)	11
Gráfico 3. Distribución por sexo y tramos de edad (%)	12
Gráfico 4. Antigüedad laboral en el área de la salud	17
Gráfico 5. Evaluación global promedio según módulos	22
Gráfico 6. Finalización del módulo opcional según categoría laboral	24
Gráfico 7. Utilidad promedio de los cursos 2016 y 2017	28
Gráfico 8. Comparación expectativa y valoración final	30
Gráfico 9. Recomendación del Curso	31
Gráfico 10. Formación continua para el trabajo	31
Tabla 1. Cuadro comparativo de ediciones	9
Tabla 2. Composición de inscriptos y finalizados según categoría laboral	11
Tabla 3. Principal ascendencia	13
Tabla 4. Grados de dificultades para desarrollar ciertas actividades	13
Tabla 5. Nivel educativo.....	14
Tabla 6. Matriz de movilidad	16
Tabla 7. Principal institución de trabajo.....	17
Tabla 8. Uso de correo electrónico	18
Tabla 9. Principal red social según frecuencia de uso	18
Tabla 10. Frecuencia de uso del WhatsApp por tramos de edad	18
Tabla 11. Motivos por el que realizó el curso.....	19
Tabla 12. Módulo 1 "Determinantes sociales de la salud"	20
Tabla 13. Módulo 2 "Calidad y resolutivez"	21
Tabla 14. Módulo 3 "Atención centrada en la `persona"	22
Tabla 15. Índice de desgranamiento por categoría laboral	23
Tabla 16. Actividades elegibles según categoría laboral.....	25
Tabla 17. Principal motivo para seleccionar la tarea final según categoría laboral	26
Tabla 18. Dificultad de la tarea elegible	27
Tabla 19. Utilidad del curso 2017	27
Tabla 20. Utilidad del curso 2018 en las tareas diarias	29
Tabla 21. Dimensiones para el análisis de la satisfacción - Valores promedios por categoría laboral	29

GLOSARIO	
Aux. de Enf.	Auxiliar de Enfermería
Admin.	Administración
AQ	Especialidades anestésico quirúrgicas
Espec. M y MG	Especialidades médicas y medicina general
DDSS	Determinantes Sociales
Lic. en enfer.	Licenciadas en enfermería
Otros prof. de la Salud	Otros profesionales de la Salud
Finalizó MOB./Inscritos	Finalizó Módulo obligatorio / Inscritos
Finalizó MOp/ Finalizó MOb.	Finalizó Módulo Opcional / Finalizó Módulo obligatorio
Prof. de la EUTM	Profesionales de la Escuela de Tecnología Médica
OSN	Objetivos Sanitarios Nacionales
RHS	Recursos Humanos en Salud
SNIS	Sistema Nacional Integrado de Salud

1. Introducción.

En este informe se sistematizan y analizan los resultados de la capacitación de los RHS realizada en 2018 en el marco de los Compromisos de Gestión acordados en el Grupo 15 de los Consejos de Salarios que se vienen desarrollando desde el año 2016¹ y que tiene previsto extenderse hasta el año 2020³. Estas capacitaciones están relacionadas con incentivos salariales, por los cuales el trabajador realiza una instancia de aprendizaje anual, adquiriendo así el derecho al cobro de una partida salarial complementaria por cada año del convenio.

En 2016 la partida correspondió al 1,50 %, de la masa salarial generada a lo largo de ese año, sin considerar aguinaldos y salario vacacional; ya en los años 2017, 2018 y 2019 la partida salarial variable correspondió al 3,50 % de la masa salarial generada año a año.

1.1. Características generales. Curso 2018

En 2018 se trató de un único curso con un módulo transversal y una serie de actividades elegibles denominadas “canastas de contenidos”⁴.

Se optó por un diseño basado en el enfoque de competencias orientado a atender requerimientos formativos de todo el sector, así como a demandas específicas asociadas a cambios en los procesos de trabajo que inciden directamente en las competencias profesionales de los trabajadores.

A lo largo del proceso formativo se buscó facilitar la vinculación de conocimientos previos y adquiridos por los trabajadores a los nuevos conocimientos a adquirir. Este enfoque basado en metodologías activas implicó la introducción de actividades como ser la resolución de problemas y el estudio de casos.

1 En la Cláusula 4 del Acta de Consejo de Salarios correspondiente al colectivo médico se acuerda que “el pago general variable asociado a compromisos de gestión previsto en la Cláusula SEGUNDA, durante el período de vigencia del presente convenio, se realizará tomando como meta actividades que promuevan la mejora de la calidad asistencial, como por ejemplo: desarrollo profesional médico continuo, capacitación para la implementación de la historia clínica digital y actividades de fortalecimiento del primer nivel asistencial cuando correspondiere, entre otras” Acta de Consejo de Salarios Grupo 15 trabajadores médicos de fecha 9 de octubre de 2015.

2 En las Cláusulas 2 de las Actas de Consejo de Salarios Grupo 15 para los trabajadores no médicos y médicos del año 2015 se acuerda “el pago de una partida variable anual a abonarse conjuntamente con el salario del mes de enero de 2017 y enero de 2018, contra el cumplimiento de metas en el marco de “Compromisos de gestión”, hoy expresados en la formación, capacitación y mejora de la calidad asistencial” Acta Consejo de Salarios Grupo 15 trabajadores no médicos de fecha 30 de setiembre de 2015.

3 Sexto (Partida general variable asociada a compromisos de gestión): Se ratifica la vigencia de los Compromisos de Gestión y su retribución variable, sin modificaciones en lo relativo a su financiamiento e instrumentación, en función del reglamento vigente acordado entre las partes para los Compromisos de Gestión, según Acta de Consejo de Salarios del 09-10-2018

4 Son actividades prácticas que se organizan en torno a una tarea concreta y una serie de recursos educativos



Objetivo general

- 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.

Objetivos específicos

- Fortalecer la noción de primer nivel de atención como puerta de entrada (primer contacto con los usuarios con el sistema de salud) al sistema.
- Promover la reflexión acerca de las implicancias y los alcances conceptuales y operativos de una atención de calidad y humana centrada en los usuarios.
- Generar la atención y el compromiso de todo el equipo de salud con el tercer reto Global de la OMS: “no dañar con medicación”, visualizando los posibles errores en cada una de las etapas del uso de medicamentos tanto de bajo como de alto riesgo.
- Promover una mirada integral sobre la salud mental, evitando la estigmatización y la discriminación en usuarios y trabajadores.

Macro competencias

De los objetivos propuestos se priorizaron tres macro competencias:

- **Identificar los determinantes sociales de la población involucrada:** comprender por parte de los equipos de salud los alcances de la influencia de los determinantes sociales en la salud y enfermedad de las personas en su proceso de atención
- **Mejorar la calidad y resolutivez integrando las condicionantes organizacionales:** promover las capacidades y destrezas del personal que trabaja en el sistema enfatizando su rol esencial desde todos los lugares de trabajo para asegurar la continuidad y calidad asistencial.
- **Aprender a resolver con foco en la atención a la persona:** brindar una respuesta integral y efectiva, comprometida con la persona abarcando aspectos biomédicos y psicosociales que favorezcan la construcción de un vínculo estable que garantice la longitudinalidad en el proceso asistencial, apostando a la mejora de la satisfacción del usuario y del equipo de salud.

Estructura curricular

El curso se organizó en base a tres bloques centrales: un núcleo común, un café virtual y finalmente una actividad elegible. Esta estructura fue replicada tanto para el módulo obligatorio como para el opcional (*Ver anexo 1*).

Una vez completado el núcleo común, se accedía a una instancia de selección de las “canastas de contenido”, a través de la cual se realizaba la tarea práctica entregable. Luego de realizada y enviada la misma, se accedía a la evaluación final del curso y al certificado de aprobación.

Carga horaria

La carga horaria total del curso fue de 14 horas, de las cuales 9 fueron obligatorias y 5 opcionales de profundización y ampliación de los contenidos. El cursado de las 5 horas no obligatorias tenía como requisito excluyente la finalización del módulo obligatorio. Las horas obligatorias de cada réplica o grupo estuvieron disponibles durante 15 días, mientras que las horas no obligatorias estuvieron disponible a lo largo del tiempo que duró la capacitación 2018. En ese lapso de tiempo se realizaron 10 réplicas (grupos), iniciándose con un piloto en el mes de julio y finalizando con el grupo 10 en el mes de diciembre.



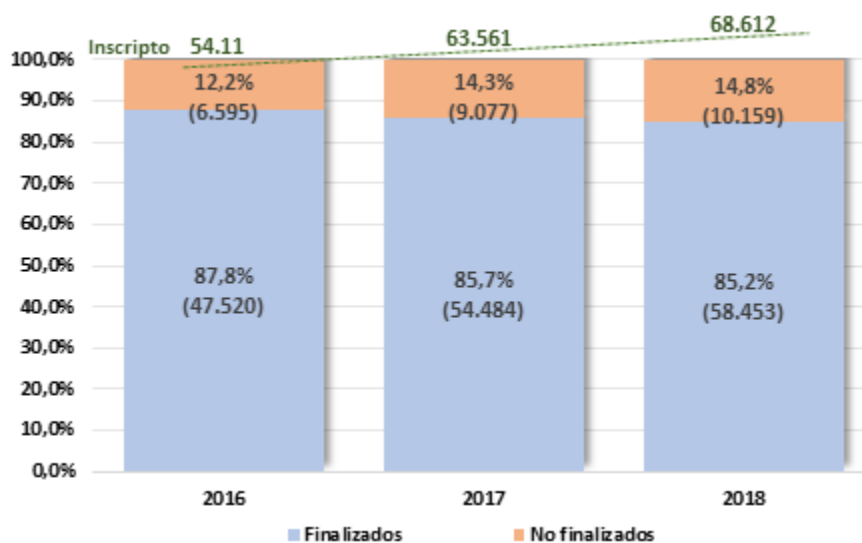
Tabla 1. Cuadro comparativo de ediciones

Edición	Título del Curso	Objetivo general	Estructura curricular y contenidos generales	Carga horaria del curso		Matriculados	Finalizados
				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	54.115	47.520
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	63.561	54.484
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 (actividades elegibles) : (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	68.812	58.453

2. Cobertura y desempeño

Analizando los tres años de implementación de los cursos, se observa un aumento continuo en la cantidad de inscritos así como también en la cantidad de finalizados. No obstante en términos relativos, se identifica una disminución en lo que se denomina tasa de eficiencia interna si se compara año a año, (*porcentaje de finalización por año en relación al número de inscritos*), pasando de un 87,8% de finalización en 2016 a un 85,2% en 2018.

Gráfico 1. Alcance y evolución de inscritos y finalizados (2016-17-18)



Fuente: Sistema de inscripción 2016; Moodle MSP-INEFOP, 2017; Moodle MSP-INEFOP 2018

Aunque también se puede ver que en términos absolutos el número de finalizados aumento de forma continua en estos tres años, producto de que tanto la deserción como la titulación son un resultado directo del aumento o disminución de la matrícula.

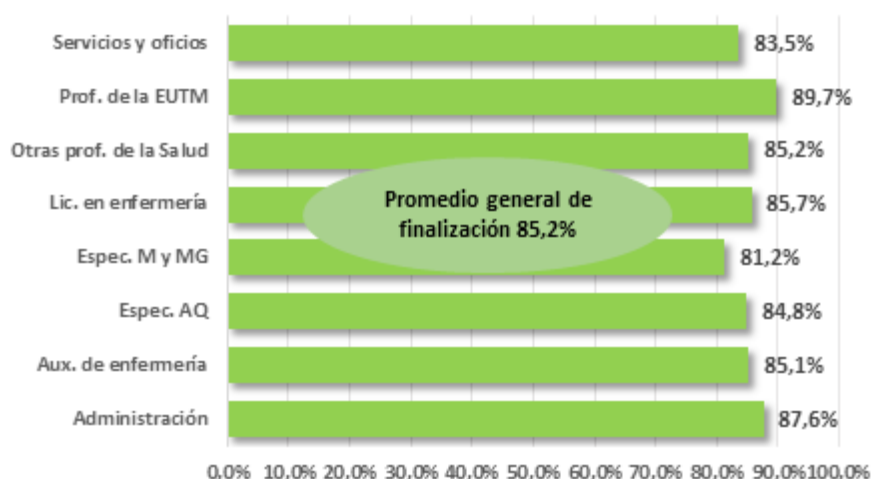
Tabla 2. Composición de inscritos y finalizados según categoría laboral

Categorías profesionales	Inscritos	Finalizados
Administración	16,9%	17,4%
Aux. de enfermería	24,5%	24,5%
Espec. AQ	2,0%	2,0%
Espec. M y MG	10,8%	10,3%
Lic. en enfermería	6,1%	6,1%
Otras prof. de la Salud	22,5%	22,5%
Prof. de la EUTM	4,7%	5,0%
Servicios y oficios	12,5%	12,2%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n inscritos = 68.612
n finalizados = 58.453

La tabla anterior muestra la composición de los inscritos y finalizados según categoría laboral expresados en porcentajes. Como se observa, tanto en los inscritos como en los finalizados, los auxiliares de enfermería y otros profesionales de la salud concentran el 47% de trabajadores del curso 2018. Si analizamos las inscripciones y el nivel de finalización por categoría laboral podemos decir que existe una concordancia, es decir se mantiene una relación entre el peso de los inscritos por categoría profesional y el porcentaje de finalizado por profesión.

Gráfico 2. Desempeño según categoría laboral - (finalizados/Inscritos)



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.453

Porcentualmente y en relación a las inscripciones, los trabajadores que en mayor proporción han finalizado el curso son los profesionales de la EUTM y los Administrativos. Contrariamente es el personal médico que muestra menores porcentajes de finalización. (Gráfico 2).

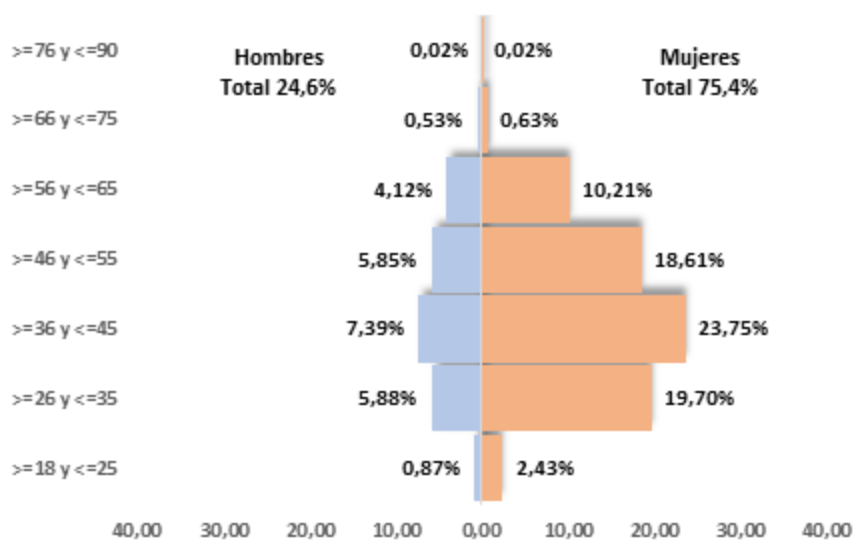
3. Características de la población

En este apartado se presentarán las características más relevantes de los trabajadores que finalizaron el curso 2018. Las mismas son edad y sexo, ascendencia y dificultades para el desarrollo de ciertas actividades, nivel educativo, distribución territorial, movilidad interna, entendiéndose la misma como la relación entre el lugar de nacimiento de los participantes y el de residencia actual, la institución para la cual trabaja, y la antigüedad laboral.

3.1. Edad y sexo

No se observan cambios en relación a los años anteriores en cuanto a la composición por sexo de la población que finalizó el curso, una población altamente feminizada donde más de 7 de cada 10 trabajadores son mujeres (75,4%).

Gráfico 3. Distribución por sexo y tramos de edad (%)



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.453

Más de la mitad de los trabajadores se concentran en los tramos de edad que van de 26 a 45 años (56,7%). En casi todos los tramos hay una prevalencia de mujeres, con excepción del tramo etario que va de 76 a 90 años. Como se aprecia, a medida que aumentan las edades también se equipara la distribución por sexo. En promedio no se observan diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la edad, 43 años para las mujeres y 44 años para los hombres.

3.2. Ascendencia y dificultades para el desarrollo de ciertas actividades

Tabla 3. Principal ascendencia

Principal ascendencia	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Afro o negra	4,6%	4,8%	4,7%
Asiática o amarilla	0,5%	0,5%	0,5%
Blanca	64,4%	60,7%	61,6%
Indígena	2,7%	2,9%	2,8%
Ninguna principal	26,6%	29,9%	29,1%
Otro	1,3%	1,3%	1,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

n = 58.453

El 61,6% de los trabajadores menciona que su principal ascendencia es blanca, un 4,7% indica tener afro o negra y casi 3 de cada 10 trabajadores dice no tener una ascendencia principal o por lo menos no se identifica con las opciones que configuraron la interrogante.

Tabla 4. Grados de dificultades para desarrollar ciertas actividades

Discapacidades	No tiene	Si, alguna	Si, mucha	No puede hacerlo	Total
Ver si aún usa anteojos	70,9%	24,0%	3,4%	1,7%	100,0%
Oír si aún usa audífonos	93,6%	4,5%	0,8%	1,1%	100,0%
Caminar o subir escalones	92,1%	5,5%	1,2%	1,2%	100,0%
Entender y comprender	93,6%	4,6%	0,7%	1,1%	100,0%
Controlar los nervios o emociones	81,7%	15,5%	1,6%	1,1%	100,0%
Mover los brazos o manos	95,7%	2,5%	0,6%	1,2%	100,0%
Hablar	96,2%	2,1%	0,5%	1,2%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

n = 58.453

La dificultad más frecuente entre los trabajadores es la visual, más de una cuarta parte (29,1%) señaló tener algún grado de dificultad para “ver si aún usa anteojos”. “Controlar los nervios o emociones” fue indicado por un 15,5% de los trabajadores como una dificultad en grados diferentes.

3.3. Nivel educativo

Tabla 5. Nivel educativo

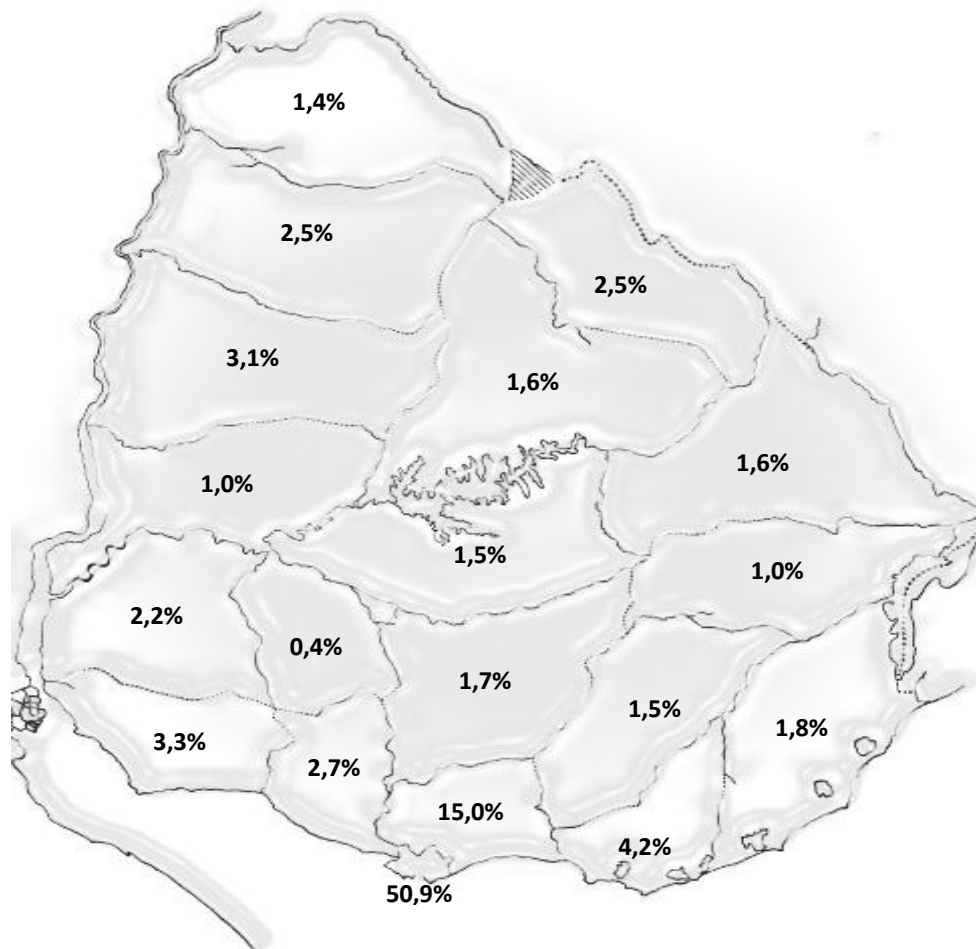
NIVEL EDUCATIVO	%
Primaria común incompleta	0,1%
Primaria común completa	2,8%
Primaria especial incompleta	0,0%
Primaria especial completa	0,1%
Educación Media Básica incompleta	3,6%
Educación Media Básica completa	12,7%
Educación Media Superior incompleta	16,2%
Educación Media Superior completa	14,6%
Enseñanza técnica incompleto	0,4%
Enseñanza técnica completo	2,4%
Terciario no universitario incompleto	1,6%
Terciario no universitario completo	4,5%
Universidad (carrera de grado) incompleta	8,3%
Universidad (carrera de grado) completa	19,5%
Posgrado (Diploma/Maestría/Doctorado) incompleto	2,4%
Posgrado (Diploma/Maestría/Doctorado) completo	10,7%
Total	100,0%

*Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.453*

En lo que refiere a formación, más del 32,6% de los trabajadores menciona tener estudios Universitarios completos o superior (postgrados o doctorados, completos o incompletos), en otro extremo tenemos que un 6,6% 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.

3.4. Distribución territorial

Ilustración 1. Distribución de trabajadores por departamento



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.453

En lo que refiere a la distribución geográfica, 5 de cada 10 trabajadores reside en Montevideo seguido por Canelones que concentra el 15%. El resto de la población se distribuye de forma un poco más homogénea entre los demás departamentos, donde sobre salen Maldonado con un 4,2%, Colonia con un 3,3% y Paysandú con 3,1% de los trabajadores.

3.5. Movilidad interna

Tabla 6. Matriz de movilidad

Departamento residencia	Departamento nacimiento																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1) Artigas	45,9%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	1,9%	0,1%	0,1%	0,3%	0,1%	0,5%	1,4%
2) Canelones	4,2%	75,6%	4,6%	2,9%	6,8%	5,9%	8,2%	5,8%	2,0%	15,7%	3,9%	4,0%	2,9%	4,6%	5,3%	6,7%	4,1%	7,0%	5,7%	13,3%	15,0%
3) Cerro Largo	0,1%	0,2%	56,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,1%	0,2%	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%	0,4%	2,0%	1,3%	1,6%
4) Colonia	0,8%	0,3%	0,4%	71,3%	0,7%	1,7%	0,3%	0,2%	0,3%	0,8%	0,6%	0,3%	0,2%	0,1%	0,9%	1,6%	6,2%	0,4%	0,7%	3,1%	3,3%
5) Durazno	0,4%	0,1%	0,4%	0,2%	54,2%	3,6%	1,0%	0,2%	0,0%	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%	1,4%	0,3%	0,5%	1,5%
6) Flores	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	46,8%	0,2%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,6%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%
7) Florida	0,1%	1,1%	0,1%	0,2%	1,9%	0,2%	62,3%	0,2%	0,1%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,4%	0,2%	0,5%	0,3%	0,4%	0,3%	1,0%	1,7%
8) Lavalleja	0,1%	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,5%	57,3%	1,2%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	2,8%	0,5%	1,5%
9) Maldonado	2,3%	1,1%	4,0%	1,8%	2,5%	3,8%	2,8%	8,3%	82,9%	1,7%	2,0%	1,4%	8,0%	2,0%	2,3%	1,4%	2,4%	2,2%	6,6%	5,9%	4,2%
10) Montevideo	39,2%	18,1%	30,2%	20,7%	28,9%	33,0%	21,4%	23,9%	10,4%	76,5%	20,0%	24,7%	19,9%	24,6%	28,8%	16,7%	25,1%	36,4%	29,1%	62,7%	50,9%
11) Paysandú	1,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,9%	1,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	68,0%	0,5%	0,4%	3,8%	1,9%	0,1%	1,4%	1,1%	0,2%	1,5%	3,1%
12) Rivera	1,3%	0,1%	0,5%	0,3%	0,6%	0,2%	0,5%	0,2%	0,1%	0,5%	0,3%	65,7%	0,6%	0,6%	0,9%	0,1%	0,4%	3,1%	0,3%	2,9%	2,5%
13) Rocha	0,0%	0,2%	0,4%	0,2%	0,5%	0,5%	0,6%	0,8%	1,1%	0,5%	0,3%	0,4%	65,3%	0,1%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	1,8%	0,9%	1,8%
14) R. Negro	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	1,6%	0,1%	0,2%	58,6%	0,3%	0,1%	0,7%	0,3%	0,1%	0,6%	1,0%
15) Salto	2,7%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,9%	0,2%	0,3%	0,6%	55,7%	0,1%	0,4%	0,4%	0,2%	0,9%	2,5%
16) S. José	0,7%	2,1%	0,4%	0,7%	0,6%	1,7%	1,1%	0,3%	0,5%	1,3%	0,4%	0,5%	0,7%	1,0%	0,6%	71,7%	0,6%	0,5%	0,6%	1,2%	2,7%
17) Soriano	0,0%	0,1%	0,2%	0,9%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,4%	0,1%	0,1%	1,9%	0,2%	0,2%	57,3%	0,2%	0,1%	1,4%	2,2%
18) Tacuarembó	0,5%	0,1%	0,3%	0,0%	0,6%	0,7%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,7%	1,2%	0,0%	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	45,3%	0,2%	0,1%	1,6%
19) T. y Tres	0,1%	0,2%	1,3%	0,1%	0,6%	0,0%	0,0%	1,4%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,7%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	48,7%	0,0%	1,0%
20) Otro país	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	1,7%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018 - n = 58.453

Esta matriz muestra el intercambio de los trabajadores que finalizaron el curso entre lugar de nacimiento y lugar de residencia actual. La matriz nos permite medir la capacidad que tiene cada departamento para retener sus trabajadores. Concretamente, la matriz es un instrumento útil para medir características de la migración interna, en este caso lo que se denomina migración absoluta, (*la diagonal principal de la matriz, mide la fuerza de retención que cada departamento tiene en relación a su población de origen*). Teniendo en cuenta esto, podemos decir que el departamento con mayor capacidad de retención es Maldonado, 8 de cada 10 trabajadores que nació en ese departamento indica seguir residiendo en ese lugar. Montevideo, Canelones, San José y Colonia también son departamentos que muestran una tasa de retención elevada de sus trabajadores.

3.6. Institución de trabajo y experiencia laboral

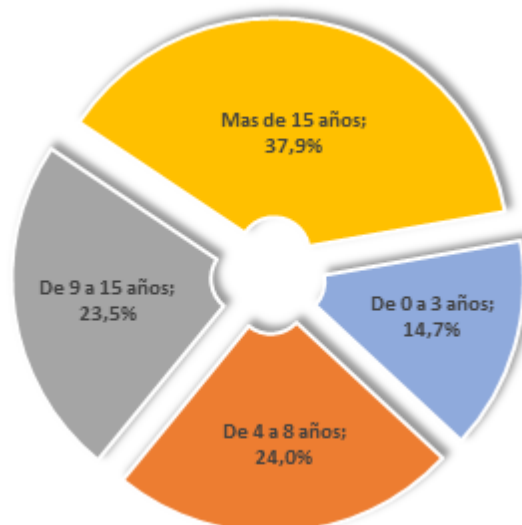
Tabla 7. Principal institución de trabajo

INSTITUCIONES	Porcentajes
Laboratorio	0,9%
Seguros integrales	1,7%
IMAE (Instituto de Medicina Altamente Especializada)	2,7%
Emergencias móviles (EEMM)	4,6%
Instituciones de Asistencia Medica Colectiva	68,0%
Otros	22,0%
Total	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.453

Más del 72,6% de los trabajadores que culminaron el curso en 2018 se desempeñan en alguna IAMC o EEMM.

Gráfico 4. Experiencia laboral en el área de la salud



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.453

Una gran parte de los trabajadores (61,4%) señala estar trabajando en el sector salud hace más de 9 años, en cierta medida podríamos decir que se trata de una población con experiencia. Una experiencia asociada a la antigüedad que expresan tener estos trabajadores en el sector⁵.

⁵ Aunque cabe señalar que la experiencia estrictamente hablando implica asimilación y aprendizaje, que en ocasiones es independiente del tiempo y la antigüedad en el trabajo, aunque por supuesto es en la cotidianeidad del trabajo en donde se dan las condiciones para adquirirla.

4. Uso de redes e instrumentos tecnológicos

El 91,2% de los trabajadores tiene correo electrónico, en términos absolutos esto equivale a 53.329 trabajadores. La frecuencia de uso es variada, el 63,3% indicó haber leído y respondido los correos con frecuencia y mucha frecuencia en el último mes, categorías 4 y 5 de la escala utilizada para medir la frecuencia de uso (Tabla 8).

Tabla 8. Uso de correo electrónico

	Nada frecuente				Con mucha frecuencia
Escala	1	2	3	4	5
Porcentajes	5,7%	8,9%	22,2%	24,3%	39,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

n = 53.329

La red social más utilizada es el WhatsApp, más de 8 de cada 10 trabajadores menciona que es el medio de comunicación que utiliza con mayor frecuencia.

Tabla 9. Principal red social según frecuencia de uso

Skype	Linkedin	Twitter	Instagram	Youtube	Google +	Facebook	WhatsApp	Otros	Ninguno	Total
0,1%	0,1%	0,5%	1,6%	2,2%	3,0%	5,4%	84,6%	1,0%	1,5%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

n = 58.453

Este medio de comunicación no varía en frecuencia de utilización según categorías laborales, es decir todos los trabajadores mencionan al WhatsApp como la red de uso más frecuente, también se constata que la frecuencia de uso se da de forma similar en casi todos los tramos de edad, con excepción de los últimos dos grupos. La tabla siguiente muestra que la frecuencia de uso de esta red social disminuye un poco entre los trabajadores mayores de 66 años.

Tabla 10. Frecuencia de uso del WhatsApp por tramos de edad

Tramos de edad	18 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65	66 a 75	76 a 90
WhatsApp	85,0%	86,3%	85,7%	84,0%	81,1%	74,9%	76,2%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

n = 58.453



5. Motivos para realizar el curso 2018 desgranamiento y auto-evaluación por módulos

5.1. Motivación

Tabla 11. Motivos por el que realizó el curso

Dimensiones	Admin.	Aux. de enfer.	Espec. AQ	Espec. M y MG	Lic. en enfer.	Otras prof. de la Salud	Prof. de la EUTM	Servicios y oficios	Total
1) Para poder cobrar la partida	25,9%	18,7%	30,9%	27,4%	17,8%	18,4%	24,9%	21,0%	21,6%
2) Porque es obligatorio	2,3%	2,3%	4,1%	4,0%	2,4%	4,3%	2,7%	2,5%	3,0%
3) Porque es la única oferta de capacitación que puedo acceder	9,4%	6,6%	1,2%	1,3%	3,0%	7,9%	5,6%	12,7%	7,2%
4) Porque la institución me exige	1,5%	1,3%	2,8%	2,8%	1,2%	3,8%	1,8%	1,7%	2,1%
5) Porque me servirá para adquirir nuevas habilidades	25,3%	19,8%	14,5%	17,8%	19,7%	22,2%	17,1%	23,0%	21,2%
6) Porque me servirá para perfeccionar mi desarrollo profesional	31,8%	47,2%	38,5%	41,1%	51,9%	38,9%	43,1%	33,7%	40,3%
7) Otros motivos	3,8%	4,1%	7,9%	5,6%	4,1%	4,5%	4,8%	5,5%	4,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

¿Cuál es el principal motivo por el que está realizando el curso este año?

n = 58.453

El principal motivo por el cual los trabajadores mencionaron haber realizado el curso 2018 es “Porque les servirá para perfeccionar su desarrollo profesional” (40,3%), esto es registrado también cuando se analizan los motivos por categoría profesional, donde sobre salen las licenciadas en enfermería, más de la mitad de estas profesionales (51,9%) menciona como principal motivo el perfeccionamiento de su desarrollo profesional.

A grandes rasgos se podría decir que más de 6 de cada 10 trabajadores mencionó realizar el curso por razones vinculadas al desarrollo personal y profesional (Dimensiones 5 y 6 de la Tabla anterior). Estos datos refuerzan en cierta medida lo que se ha venido registrando en las dos versiones anteriores de los cursos, cuyos análisis informan que hubo una gran cantidad de trabajadores que indicaron que los materiales, conceptos y contenidos impartidos hasta el momento les han sido de utilidad para el desarrollo de sus actividades diarias.



5.2. Autoevaluación por Módulos

El análisis de la autoevaluación de los módulos se desprende de la información recogida de las tres primeras dimensiones utilizadas en la configuración de las *rúbricas auto-evaluativas*⁶. Estas dimensiones a su vez configuraron los grandes conceptos que se transmitieron en forma de contenido didáctico en cada uno de los módulos.

Tabla 122. Módulo 1 "Determinantes sociales de la salud"

Dimensiones	Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	Total	%>=Bastante
Logró relacionar la aplicación de los Determinantes Sociales de la Salud (DDSS) para el abordaje integral de las personas y su contexto.	4,7%	20,5%	58,6%	16,2%	100,0%	74,8%
Pudo incorporar y aplicar los conceptos de población a cargo de un equipo de salud de primer nivel.	3,5%	18,6%	57,9%	20,0%	100,0%	77,9%
¿Comprendió la aplicación de herramientas en violencia de género y generaciones?	2,2%	9,2%	54,1%	34,5%	100,0%	88,6%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 59.289

Para el módulo 1 las dimensiones analizadas relacionan conceptos de DDSS, trabajo en equipo y violencia de género y generaciones, observándose que la dimensión de mayor comprensión se relaciona con los conceptos de género y generaciones, un 88,6% de los trabajadores indica haber comprendido bastante y mucho la aplicación de herramientas en violencia de género y generaciones.

⁶ La rúbrica es una técnica de evaluación que permite explicitar el desempeño en el aprendizaje. Suelen estar asociadas a la evaluación de una tarea, ya que los resultados alcanzados son la evidencia que permiten una devolución medida en la relación entre los aprendizajes esperados y los logrados. Por esta cualidad, es una herramienta poderosa para la autoevaluación, ya que permite conocer cuáles son los avances y logros en el aprendizaje.

Tabla 133. Módulo 2 "Calidad y resolutivead"

Dimensiones	Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	Total	%>=Bastante
Logró distinguir la secuencia de cuidados y de información en el proceso de referencia y contra-referencia entre niveles de atención.	1,8%	10,8%	63,2%	24,2%	100,0%	87,4%
Pudo reflexionar sobre el error en la atención sanitaria.	1,2%	6,0%	50,8%	42,0%	100,0%	92,8%
Logró percibir la importancia de la gestión de recursos humanos en la mejora de la seguridad y calidad en la atención	1,3%	5,8%	49,0%	43,9%	100,0%	92,9%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.969

En el módulo 2 las dimensiones analizadas refieren a conceptos de referencia y contra-referencia entre niveles de atención, el error en la asistencia sanitaria y la gestión en materia de recursos humanos y su relación con la mejora en la calidad de la atención. Para las tres dimensiones los porcentajes de aceptación en el sentido de comprensión, reflexión y percepción de la importancia de los conceptos volcados en el módulo fueron elevadas, valores porcentuales que se aprecian en la última columna de la tabla anterior.

Tabla 144. Módulo 3 "Atención centrada en la `persona"

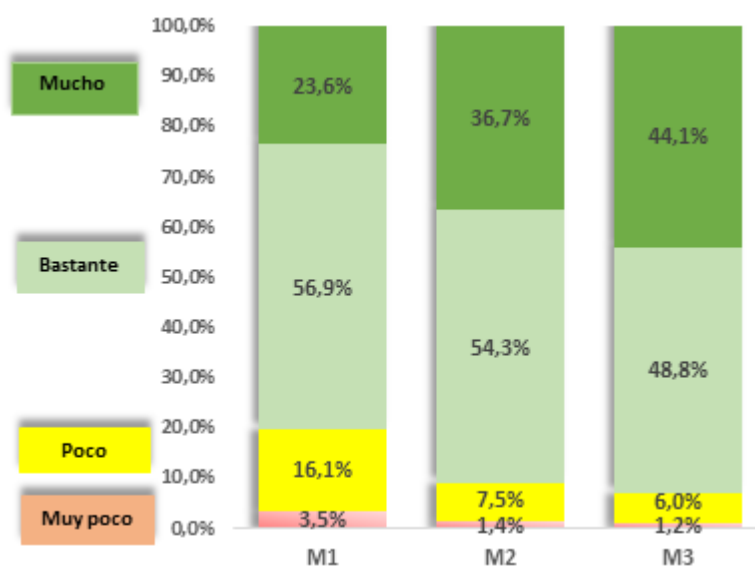
Dimensiones	Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	Total	%>=Bastante
Pudo reconocer la importancia del vínculo empático como herramienta terapéutica	1,2%	6,8%	49,1%	42,9%	100,0%	92,0%
Comprendió el rol del paciente y su familia en la mejora de su propia seguridad y las estrategias para integrarlos activamente a las prácticas seguras.	1,1%	5,6%	50,4%	42,9%	100,0%	93,3%
Pudo reflexionar sobre la integración de cuidados paliativos en el proceso de atención.	1,2%	5,5%	46,9%	46,5%	100,0%	93,3%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.817

La empatía, el involucramiento del usuario y su entorno familiar como medios para mejorar la seguridad de las prácticas y la importancia de los cuidados paliativos en el proceso de atención son los conceptos que dan dimensión a la autoevaluación del módulo 3. Las nociones de reconocimiento, comprensión y reflexión son incorporadas de forma muy positiva por casi la totalidad de los trabajadores, más de 9 de cada 10 trabajadores se posicionan en el extremo positivo de la escala utilizada "bastante y mucho" (porcentajes expresados en la última columna de la tabla 14).

Para una lectura rápida y sencilla se presenta el gráfico siguiente que trata de resumir y configurar una evaluación global y comparativa a partir del promedio obtenido del análisis de las tres dimensiones detalladas en cada uno de los módulos.

Gráfico 5. Evaluación global promedio según módulos



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

5.3. Desgranamiento

Como se mencionara anteriormente, el curso 2018 se organizó en tres bloques centrales: “*un núcleo común*”, un “*café virtual*” y una instancia de “*actividades elegibles*”. Dentro del núcleo común se priorizaron tres macro competencias, “Determinantes Sociales”, “Calidad y resolutivez”; y “Atención centrada en la persona”. Estas macro competencias son las que se utilizarán para analizar el proceso de *desgranamiento* que se esquematiza en la tabla siguiente.

Tabla 155. Índice de desgranamiento por categoría laboral

Profesión	M1 “Determinantes sociales”	M2 “Calidad y resolutivez”	M3 “Atención centrada en la persona”	Finalizados/M1 “Desgranamiento general”
Administración	100,0%	99,7%	99,8%	99,2%
Aux. de enfermería	100,0%	99,4%	99,7%	98,4%
Espec. AQ	100,0%	99,5%	99,9%	98,2%
Espec. M y MG	100,0%	99,0%	99,5%	97,3%
Lic. en enfermería	100,0%	99,5%	99,8%	98,6%
Otras prof. de la Salud	100,0%	99,5%	99,8%	98,8%
Prof. de la EUTM	100,0%	99,5%	99,9%	98,6%
Servicios y oficios	100,0%	99,5%	99,8%	98,9%
Total (%)	100,0%	99,5%	99,7%	98,6%
Total frecuencia	59.289	58.969	58.817	58.453

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

El desgranamiento refiere a *la pérdida de estudiantes a medida que se avanza en el proceso educativo*, en este caso la pérdida de trabajadores a medida que pasamos de una macro competencia a otra.

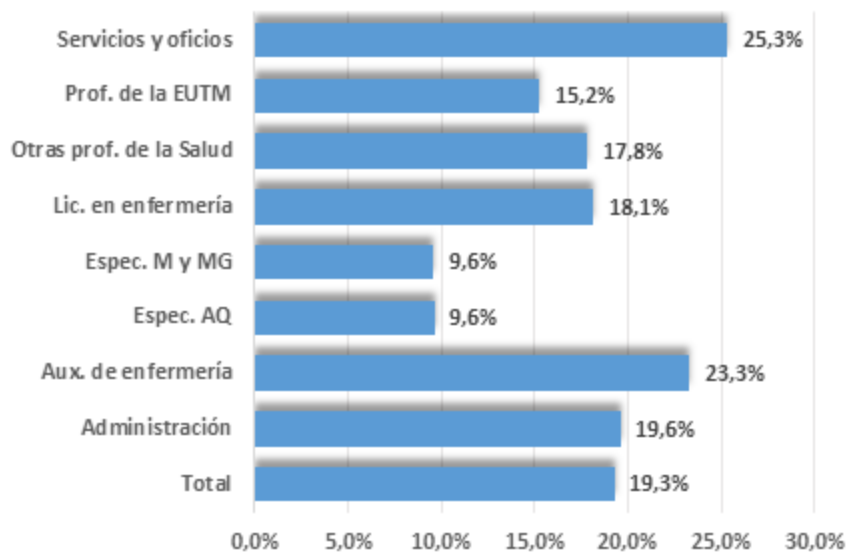
En la tabla 15 se porcentualiza dicho proceso por macro competencias, expresándose en la última columna lo que se podría entender como el desgranamiento general o pérdida de trabajadores general, *el cociente resultante de dividir el número de trabajadores que finalizaron el curso y el número de trabajadores que finalizaron la primera macro competencia “M1”*.

Los datos presentados expresan que el proceso de desgranamiento entre macro competencias fue muy poco significativo, circunstancia que se registra para todas las categorías laborales. El desgranamiento o pérdida general fue del 1,4%, es decir a lo largo del proceso de la primera macro competencia hasta la última actividad del curso se perdieron 836 trabajadores. Esto quiere decir que en general, el desarrollo del curso no presenta mayores dificultades, prácticamente todas las personas que comienzan el curso lo finalizan.

6. Módulo opcional

Si se analiza el porcentaje de trabajadores que finalizaron el módulo opcional por categoría laboral, se pueden registrar diferencias marcadas por categoría, donde sobresalen los trabajadores de servicios y oficios y los auxiliares de enfermería, cuyos porcentajes de culminación del módulo opcional superan el 20% y a la inversa es el personal médico que muestra menores niveles de culminación del módulo opcional.

Gráfico 6. Finalización del módulo opcional según categoría laboral⁷



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 11.258

A grandes rasgos se puede identificar tres grupos según el porcentaje de culminación del módulo opcional. Los profesionales cuyos valores de culminación son superiores al 20% (servicios y oficios y auxiliares de enfermería), aquellos donde la tasa de culminación supera el 10% pero no alcanza el 20% (administrativos, licenciadas en enfermería, otros profesionales de la salud, y profesionales de la EUTM) y el personal médico donde el porcentaje es inferior al 10%.

⁷ El cálculo de este porcentaje surge del cociente entre el número de finalizados del módulo obligatorio y número de finalizados del módulo opcional.



7. Tareas elegibles

Al analizar la elección de las actividades elegibles se observa que a nivel general, casi 5 de cada 10 trabajadores (48,6%) seleccionó las actividades relacionadas a la “Gestión del conflicto” y la relacionada a los “Derechos a la consulta oportuna”.

Tabla 16. Actividades elegibles según categoría laboral

Categoría laboral	Técnicas de comunicación para los equipos de salud ⁸	Gestión de Conflicto en los equipos de trabajo ⁹	El derecho a la consulta oportuna a Cuidados paliativos ¹⁰	Promoción de la Salud y prevención de las enfermedades cardiovasculares: "la hipertensión arterial" ¹¹	Promoción de actividades saludables y prevención de enfermedades no transmisibles	Promoción de salud en ambientes libres de humo ¹²	Total
Administración	6,6%	41,5%	12,6%	15,8%	9,8%	13,8%	100,0%
Aux. de enfermería	4,7%	15,7%	33,5%	22,6%	9,4%	14,1%	100,0%
Espec. AQ	13,8%	25,9%	27,1%	14,0%	11,6%	7,6%	100,0%
Espec. M y MG	10,5%	16,7%	32,9%	18,9%	14,9%	6,0%	100,0%
Lic. en enfermería	14,7%	28,1%	28,4%	15,9%	7,0%	5,9%	100,0%
Otras prof. de la Salud	8,2%	26,8%	18,6%	16,5%	13,8%	16,2%	100,0%
Prof. de la EUTM	8,5%	26,5%	21,4%	19,8%	15,8%	7,9%	100,0%
Servicios y oficinas	5,8%	24,4%	15,3%	12,5%	9,6%	32,4%	100,0%
Total	7,5%	25,4%	23,2%	17,7%	11,3%	15,0%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.478

Las actividades elegibles, fueron definidas como “actividades prácticas que se organizaron alrededor de una tarea concreta y una canasta de recursos educativos”. Estas actividades configuraron el tercer bloque del curso, en el cual el trabajador recibía una breve orientación para la selección de la actividad acorde a su perfil.

Esta orientación resultaba del llenado del cuestionario/encuesta “Orientación de actividades elegibles” cuyo objetivo era brindarle facilidades al trabajador a la hora de la selección de la actividad final. Cabe señalar que dicha sugerencia no era condicional y el trabajador era quien en última instancia efectuaba la selección de la tarea.

Con esta actividad se buscó que el trabajador realizara una tarea vinculada a los conocimientos del curso. Para eso se propuso realizar una práctica concreta, dándole la

⁸ **Finalidad de la tarea:** conocer herramientas de comunicación para una transferencia adecuada de información clínica en la prevención de efectos adversos.

⁹ **Finalidad de la tarea:** conocer estrategias que permitan mejorar el rendimiento de los equipos y manejar los conceptos básicos para la mediación de conflictos interpersonales.

¹⁰ **Finalidad de la tarea:** trabajar sobre la importancia de los cuidados paliativos y reflexionar sobre la importancia de los mismos en el proceso asistencial.

¹¹ **Finalidad de la tarea:** trabajar sobre la promoción de la salud y prevención de las enfermedades cardiovasculares, puntualmente la hipertensión arterial.

¹² **Finalidad de la tarea:** desarrollar estrategias audiovisuales para involucrar al equipo del PNA con el público que consulta abordando el tema del tabaquismo.



oportunidad al trabajador para obtener una evidencia de su aprendizaje mediante una auto-evaluación.

7.1. Selección de la tarea final

La siguiente tabla presenta cuales fueron los principales motivos de los trabajadores, según su categoría laboral, en el momento de seleccionar la tarea final.

Tabla 17. Principal motivo para seleccionar la tarea final según categoría laboral

Dimensiones	Admin	Aux. de enfermería	Espec. AQ	Espec. M y MG	Lic. en enfermería	Otras prof. de la Salud	Prof. de la EUTM	Servicios y oficinas	Total
De las tareas ofrecidas esta era la más atractiva	25,0%	20,3%	28,3%	22,2%	17,9%	24,0%	31,0%	22,6%	23,0%
Era la tarea que mejor se adecua a mi perfil profesional	10,4%	12,0%	13,7%	17,2%	16,5%	11,0%	11,1%	7,1%	11,7%
Era la tarea que parecía más fácil	3,1%	3,7%	1,9%	1,6%	2,6%	3,4%	2,5%	6,7%	3,5%
Me daba lo mismo realizar cualquier tarea	4,0%	3,5%	4,6%	2,2%	2,7%	3,9%	3,8%	5,5%	3,8%
La temática se relaciona con lo que realizo en mi lugar de trabajo	25,6%	32,7%	28,4%	37,9%	40,3%	25,6%	20,5%	19,5%	28,6%
No conocía el tema y quería aprender sobre la temática que enfocaba la tarea	16,8%	16,3%	12,4%	10,2%	10,9%	19,1%	19,0%	22,1%	16,8%
Otros motivos	15,1%	11,5%	10,7%	8,6%	9,1%	13,0%	12,2%	16,4%	12,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

¿Cuál fue el principal aspecto que consideró a la hora de seleccionar la "Tarea Elegible" (Tarea final)?
n = 58.453

El 28,6% de los trabajadores seleccionó la actividad final en función de su lugar de trabajo, es decir, trató que la temática de la tarea final fuese relacional a la tarea que desempeña a diario, aunque también la dimensión de lo atractivo (*"De las tareas ofrecidas, ésta era la más atractiva"*), fue un criterio que pesó en la elección.

Tabla 18. Dificultad de la tarea elegible

Categoría laboral	1- Nada dificultosa	2	3	4	5 - Muy dificultosa	Total	Promedio	%<=2
Administración	15,4%	15,6%	38,8%	20,8%	9,5%	100,0%	2,9	31,0%
Aux. de enfermería	16,7%	16,1%	40,3%	18,6%	8,3%	100,0%	2,9	32,8%
Espec. AQ	17,9%	15,9%	37,9%	19,4%	9,0%	100,0%	2,9	33,8%
Espec. M y MG	17,5%	18,4%	37,9%	18,4%	7,8%	100,0%	2,8	35,9%
Lic. en enfermería	18,3%	17,0%	38,6%	19,0%	7,1%	100,0%	2,8	35,3%
Otras prof. de la Salud	17,2%	16,7%	38,3%	19,5%	8,3%	100,0%	2,8	34,0%
Prof. de la EUTM	14,2%	16,7%	40,7%	20,8%	7,7%	100,0%	2,9	30,9%
Servicios y oficios	17,6%	13,8%	39,5%	18,9%	10,2%	100,0%	2,9	31,4%
Total	16,8%	16,2%	39,1%	19,3%	8,6%	100,0%	2,9	33,0%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

¿Cuál fue el grado de dificultad que tuvo para realizar la tarea elegible final?

n = 58.453

En opinión de los trabajadores la tarea final no resultó tan dificultosa, pero tampoco muy accesible, el 39,1% se ubica en el centro de la escala utilizada, lo que puede ser interpretado como una valoración intermedia de dificultad. No hay diferencias marcadas en las opiniones de los profesionales en cuanto al grado de dificultad de la tarea. En general el 33% señala no haber tenido dificultades para el desarrollo de la actividad, porcentaje que surge de la sumatoria de las dos primeras categorías de la escala utilizada.

8. Utilidad práctica de capacitación 2017

La encuesta de satisfacción incorpora una dimensión que mide la utilidad del curso del año anterior. Si bien cada curso tiene su propia encuesta de satisfacción, es importante analizar, luego de un tiempo, si los valores altos de satisfacción resultantes del curso se mantienen y si los trabajadores lograron luego de desarrollado el mismo, asociar los contenidos del mismo al trabajo cotidiano.

Tabla 19. Utilidad del curso 2017

Profesión	1	2	3	4	5	Total	Promedio	%>=4
Administración	2,8%	5,5%	26,7%	37,6%	27,4%	100,0%	3,8	65,0%
Aux. de enfermería	1,9%	3,0%	19,7%	39,2%	36,2%	100,0%	4,0	75,3%
Espec. AQ	7,0%	6,9%	27,1%	35,1%	23,8%	100,0%	3,6	58,9%
Espec. M y MG	4,0%	6,7%	27,7%	40,1%	21,5%	100,0%	3,7	61,6%
Lic. en enfermería	1,9%	3,2%	23,3%	42,4%	29,2%	100,0%	3,9	71,6%
Otras prof. de la Salud	3,0%	5,1%	25,2%	37,4%	29,4%	100,0%	3,8	66,7%
Prof. de la EUTM	2,5%	6,3%	27,4%	40,5%	23,3%	100,0%	3,8	63,8%
Servicios y oficios	2,7%	4,5%	22,6%	35,0%	35,3%	100,0%	4,0	70,2%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

n = 51.513¹³

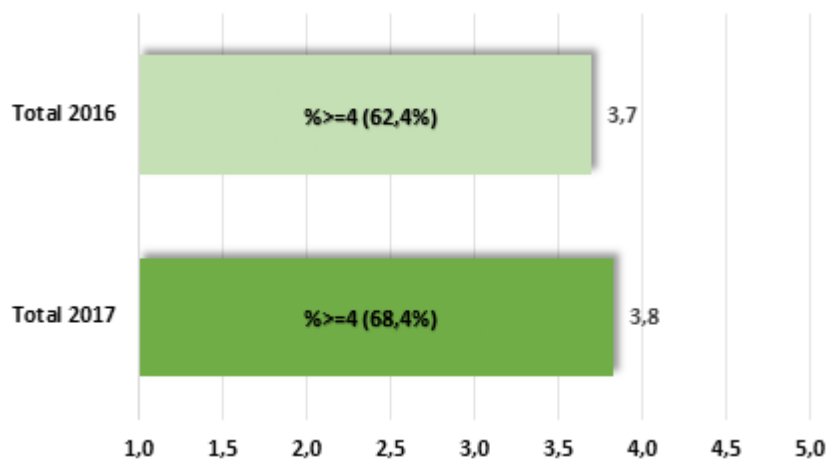
¹³ Cabe aclarar que en este caso el n (número de casos) es inferior, pues queda claro que no todos los trabajadores que finalizaron el curso en 2018 finalizaron el curso 2017.



La tabla 19 muestra la utilidad que ha tenido el curso 2017 para los trabajadores que culminaron el proceso de capacitación en ese año. Ante la pregunta “En una escala gradual de 1 a 5, donde 1 es el valor más negativo, y 5 el valor más positivo. Señale si le ha sido útil para el trabajo que desarrolla, el curso de Capacitación 2017 dictado el año anterior”, los trabajadores mencionan en proporciones relativamente altas, que dicha capacitación les fue útil y lograron incorporar los conocimientos a su trabajo diario; esto se ve reflejado cuando analizamos el *promedio valorativo* que en algunos casos es igual a 4 dentro de la escala utilizada.

Al igual, que para la consulta relacionada a la utilidad del Seminario 2016, son las auxiliares de enfermería y el personal de servicios y oficios los que indican en mayor proporción que los contenidos del curso 2017 les fueron de utilidad para la labor diaria. Y a la inversa, se podría decir que el personal médico es el más exigente a la hora de valorizar la utilidad de la capacitación en sus prácticas.

Gráfico 7. Utilidad promedio de los cursos 2016 y 2017



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2017 y Moodle MSP-INEFOP, 2018

Tanto el seminario 2016 como el curso 2017 muestran promedios de utilidad similares, la diferencia se puede encontrar en el porcentaje de trabajadores que evaluaron esta utilidad con puntajes de 4 o más, que para el 2017 asciende al 68,4%, mientras que en 2016 fue de 62,4%.

9. Utilidad y Satisfacción curso 2018

Tabla 20. Utilidad del curso 2018 en las tareas diarias

Categoría laboral	1	2	3	4	5	Total	Promedio	%>=4
Administración	3,6%	6,7%	21,0%	37,2%	31,4%	100,0%	3,9	68,6%
Aux. de enfermería	1,2%	2,7%	14,4%	38,3%	43,5%	100,0%	4,2	81,7%
Espec. AQ	3,6%	7,9%	18,3%	38,2%	32,1%	100,0%	3,9	70,3%
Espec. M y MG	1,8%	4,5%	16,1%	40,3%	37,3%	100,0%	4,1	77,6%
Lic. en enfermería	0,6%	2,1%	13,3%	42,4%	41,6%	100,0%	4,2	84,0%
Otras prof. de la Salud	2,5%	4,9%	18,3%	38,1%	36,1%	100,0%	4,0	74,3%
Prof. de la EUTM	2,3%	5,5%	20,5%	40,5%	31,2%	100,0%	3,9	71,7%
Servicios y oficios	3,7%	6,2%	19,8%	34,6%	35,6%	100,0%	3,9	70,2%
Total	2,3%	4,7%	17,6%	38,2%	37,2%	100,0%	4,0	75,3%

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

Indique si los contenidos del Curso le pueden ser un aporte para su trabajo diario
n = 58.453

Más de 7 de cada 10 trabajadores mencionó que los contenidos del curso le serán de utilidad para la tarea que desarrolla diariamente.

9.1. Niveles de Satisfacción

Tabla 21. Dimensiones para el análisis de la satisfacción - Valores promedios por categoría laboral

Dimensiones	Admin.	Aux. de enfer.	Espec. AQ	Espec. M y MG	Lic. en enfer.	Otras prof. de la Salud	Prof. de la EUTM	Servicios y oficios	Total
Valoración global del Curso	4,0	4,1	3,9	4,0	4,1	4,1	4,0	4,1	4,0
Valoración global de la calidad de los contenidos del Curso	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Los contenidos han sido tratados con la profundidad que esperaba	4,1	4,2	4,0	4,1	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1
Calificación de materiales y documentos (videos, audios, etc)	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
El lenguaje empleado le resultó accesible	4,1	4,2	4,3	4,4	4,4	4,2	4,2	4,1	4,2

Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018

Escala gradual de 1 a 5, donde 1 es el valor más negativo y 5 es el valor más positivo
n = 58.453

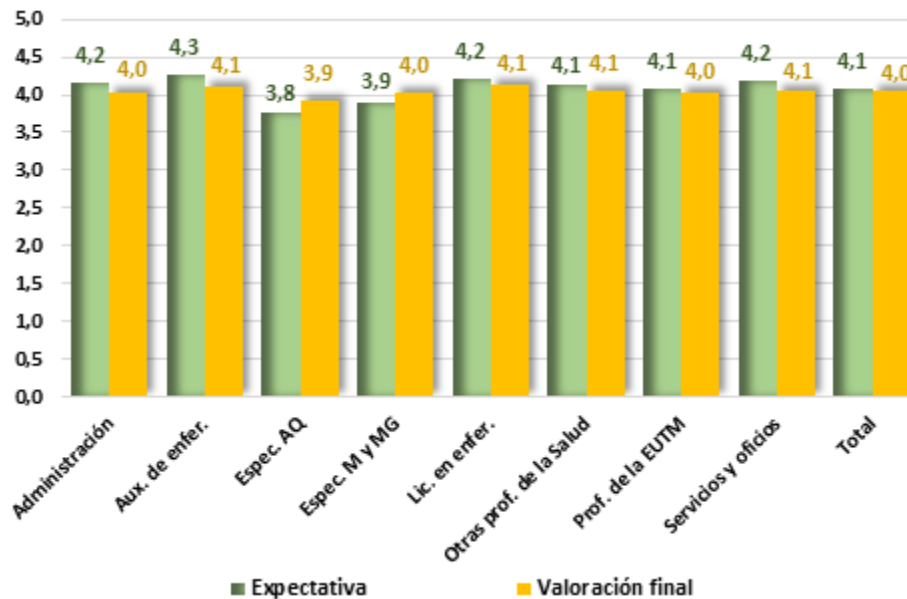
La tabla anterior muestra la valoración promedio por categoría laboral de cada una de las dimensiones que se utilizan para medir la satisfacción general del curso, los datos obtenidos permiten hablar de una valoración positiva.



En todas las dimensiones la valoración promedio general está por encima de 4, no observándose diferencias significativas por categoría laboral en cuanto a la satisfacción.

9.2. Expectativa inicial y valoración global

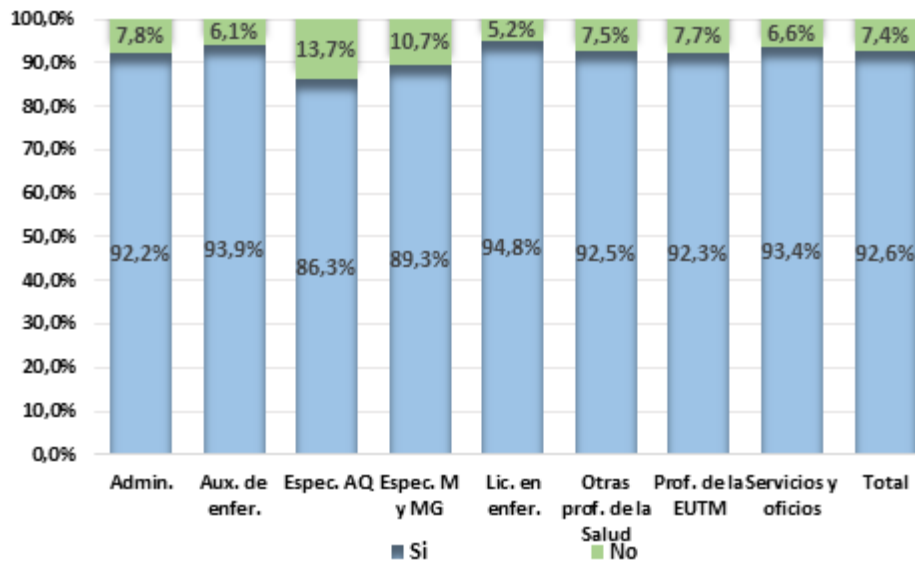
Gráfico 8. Comparación expectativa y valoración final



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
n = 58.453

Tanto las expectativas iniciales como la valoración global promedio expresadas en el gráfico anterior asumen valores elevados dentro de la escala utilizada de 1 a 5.

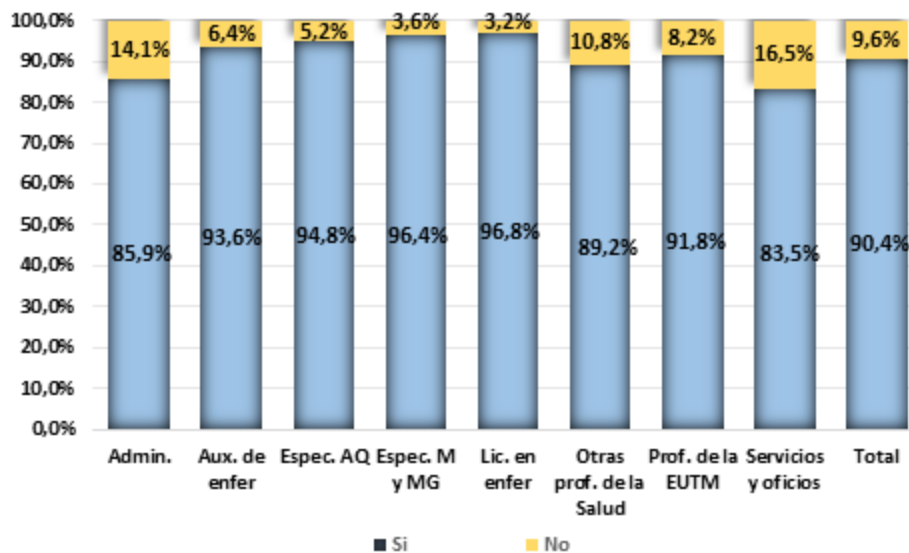
Gráfico 9. Recomendación del Curso



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
 ¿Le recomendaría este Curso a un compañero de trabajo?
 n = 58.453

La gran mayoría de los trabajadores (97%) recomendaría el curso a otros compañeros de trabajo. En el caso de los trabajadores médicos, este porcentaje se reduce a 91% en las especialidades anestésico quirúrgicas y 94% en las especialidades médicas.

Gráfico 10. Formación continua para el trabajo



Fuente: Moodle MSP-INEFOP, 2018
 ¿Usted cree que para la actividad que desarrolla diariamente en su lugar de trabajo necesita formación continua?
 n = 58.453

Por último se constata, que una amplia mayoría de los trabajadores menciona que dada las tareas que desarrolla diariamente necesitaría capacitación continua. Es el personal médico y de enfermería en su conjunto que mencionan en mayor proporción la necesidad de una capacitación continua, lo que evidencia la importancia de contar con planes y procesos de capacitación que apunten a la actualización de saberes.



10. A modo de resumen

- En comparación, a lo largo de los tres años que se ha venido implementando el proceso de capacitación se observa un aumento continuo del número de inscritos y finalizados de los cursos, aunque en términos relativos la tasa de eficiencia interna ha disminuido levemente, pasando de un 87,8% en 2016 a un 85,2% en 2018.
- En cuanto a las características demográficas, las mismas no han cambiado a lo largo de estos tres años y se mantienen acorde a lo registrado por las diferentes fuentes de información que maneja el MSP en cuanto a RHS. Los trabajadores del sector son altamente feminizados, donde más del 50% reside en Montevideo y cuyo promedio de edad es de 43 años para las mujeres y 44 para los hombres. En cuanto a la ascendencia racial, 6 de cada 10 de estos trabajadores menciona que su principal ascendencia es blanca. La principal dificultad mencionada o más común es la visual, 29,1% de los trabajadores que finalizaron el curso padece algún grado de dificultad de este tipo.
- En lo que refiere a formación, más del 32,6% menciona tener estudios Universitarios completos o superior (postgrados o doctorados, completos o incompletos), a su vez el 61,4% señala estar trabajando en el sector salud hace más de 9 años.
- El principal motivo por el cual los trabajadores mencionaron haber realizado el curso 2018 es “Porque les servirá para perfeccionar su desarrollo profesional” (40,3%).
- En cuanto a la actividad final, tareas elegibles, casi 5 de cada 10 trabajadores (48,6%) seleccionó las actividades relacionadas a la “Gestión del conflicto” y la relacionada a los “Derechos a la consulta oportuna”, dicha selección se realizó principalmente porque la temática se relacionaba con el lugar de trabajo actual. En opinión de los trabajadores la tarea final no resultó tan dificultosa, pero tampoco muy accesible.
- Ante la consulta, “si le ha sido útil para el trabajo que desarrolla, el curso de Capacitación 2017 dictado el año anterior”, los trabajadores mencionan en proporciones relativamente altas, que dicha capacitación les fue útil y que han logrado incorporar los conocimientos a su trabajo diario.
- La valoración promedio general del curso 2018, medida por diferentes dimensiones es positiva, encontrándose por encima de 4 en la escala utilizada de 1 a 5 en todos los casos.
- En opinión de los trabajadores la capacitación continua es una necesidad dado las tareas que desarrolla diariamente, esta necesidad es más pronunciada para el caso del personal de enfermería y médico.



ANEXO 1

ESTRUCTURA CURRICULAR

Instancia Obligatoria (9 horas)

Introducción	MC 1 Identificar DDSS	MC 2 Organizar con resolutividad y calidad	MC 3 Atención centrada en la persona	Síntesis El cuidado de nuestra persona. Prácticas claves para una buena salud
<p>Bienvenida y presentación del curso 15 min</p> <p>Situación disparadora y conocimientos previos 15 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo 1 90 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 30 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo 2 90 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 30 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo 3 90 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 30 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo Síntesis 60 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 90 min</p>

Instancia Opcional (5 horas)

Introducción	MC 1 Identificar DDSS	MC 2 Organizar con resolutividad y calidad	MC 3 Atención centrada en la persona	Síntesis El cuidado de nuestra persona. Prácticas claves para una buena salud
<p>Bienvenida y presentación del curso 5 min</p> <p>Situación disparadora y conocimientos previos 5 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo 1 30 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 30 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo 2 30 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 30 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo 3 30 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 30 min</p>	<p>Competencias Transversales Módulo Síntesis 20 min</p> <p>Competencias Específicas Tarea elegible 90 min</p>

