

Título

EVALUACIÓN DE 360º DE LA DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL EL BIERZO.

Clasificación

08- Planificación estratégica y empresa

Palabras clave: Competencia, Desempeño

Autores

ANA MARIA PRIETO BLANCO, ANTONIO BASANTE RODRIGUEZ, ALFONSO RODRIGUEZ HEVIA GONZALEZ, SANTIAGO FERNANDEZ COLINAS,

Entidad

HOSPITAL EL BIERZO

INTRODUCCION

La evaluación de 360 grados, es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones modernas. Los principales usos que se da a la evaluación de 360 grados son: medir el desempeño del personal, medir las competencias, diseñar programas de Desarrollo. La evaluación de 360 grados consiste en que un grupo de personas valore a otra por medio de competencias predefinidas con base en comportamientos observables del trabajador en el desarrollo diario de su práctica profesional (Alles, 2005). El propio personal se autoevalúa y es evaluado por todo su entorno (jefes, pares, subordinados, etc.), recibiendo así de manera objetiva la percepción de todas aquellas personas que observan y conocen su labor. De esta manera el trabajador identifica sus fortalezas y debilidades, además de analizar y valorar las evaluaciones recibidas, lo que le permite comparar los resultados obtenidos para mejorar su desarrollo personal y profesional.

MATERIAL Y METODOS

Se trata de un informe de evaluación de 360º de la Dirección de Enfermería Hospital El Bierzo. El objetivo del presente trabajo es conocer el desempeño de los evaluados de acuerdo a las competencias requeridas por la organización y el puesto en particular, detectar áreas de oportunidad y llevar a cabo acciones para mejorar el desempeño de la división de enfermería. Como instrumento para evaluar las competencias se utilizó un cuestionario auto cumplimentado de 20 preguntas que definen 9 competencias: Organización, Trabajo en equipo, Iniciativa, Resolución de conflictos, Impacto, Comunicación, Conocimiento estratégico, Motivación e Influencia, valoradas por una escala tipo Laker de 1 a 4 (para evitar la respuesta neutra), en cuanto a dos conceptos Desempeño de la Competencia e Importancia de la misma. Participaron como evaluadores el Gerente, la Dirección Médica, la Dirección de Gestión, los Supervisores de Área además de la propia autoevaluación de la Dirección de Enfermería. Los datos fueron analizados con el programa Excel 2007 Resultados: se analizan y representan gráficamente los 20 enunciados vinculados con las anteriores competencias identificando el promedio de puntuación correspondiente a cada una de ellas. Se realiza un análisis a través de una matriz Importancia-Desempeño de las competencias para identificar fortalezas y áreas de mejora.

CONCLUSIONES

Se identifican como fortalezas conocimiento estratégico, trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Como área de mejora la motivación. Se elabora un plan de desarrollo