

EFFECTO DE LA EVALUACIÓN 360° EN EL TALENTO HUMANO DE UNA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR

Ramírez Castillo, Alejandro ¹.
Fernández Martínez, Sergio Carlos ².
Caballero Ortiz, Yosahandi³.
Meneses Lara, José Eduardo⁴.

Residente de la Especialidad en Medicina Familiar UPAEP (1), Coordinador Clínico de Enseñanza e Investigación en Salud de la U.M.F. No.22 (2), Profesora Adjunta de Medicina Familiar de la U.M.F.No.22 (3), Profesor Adjunto de Medicina Familiar de la U.M.F.No.22 (4).

1 U.M.F.No.22 IMSS Teziutlán.

arcshaw@hotmail.com

2 U.M.F.No.22 IMSS Teziutlán

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones necesitan desarrollar técnicas administrativas que les permitan mejorar de manera constante su desempeño. Una técnica administrativa es la evaluación de 360°, que evalúa los comportamientos laborales y sus resultados se califican anónimamente por personas de jerarquía mayor, de jerarquía menor y del mismo nivel que el empleado, para proporcionar diferentes perspectivas [1]. Con el propósito de establecer en el personal directivo y operativo un sistema de reconocimiento por desempeño y responsabilidad laboral, se implementó la evaluación 360° en una unidad médico familiar.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La UMF No. 22 debe proporcionar una atención integral para sus derechohabientes. Realizar una evaluación del desempeño laboral de su personal, será importante para mejorar la atención integral a la salud. Si bien es cierto que existen evaluaciones del desempeño anteriores, donde se habla sobre el cumplimiento de metas organizacionales, se desconoce la existencia de una evaluación 360° que integre la participación de jefes, subordinados, compañeros y que busque el crecimiento individual de los mismos y así mejorar sus resultados dentro de la UMF.

OBJETIVO GENERAL

Determinar el efecto benéfico de la evaluación 360° en el personal laboral de la UMF No. 22 IMSS

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el efecto benéfico de la evaluación 360° en el personal laboral de la de la UMF No 22 IMSS?

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio analítico, longitudinal y prospectivo con una población del personal laboral de la UMF, muestra probabilística de 136 sujetos, se aplicaron cuestionarios, divididos en bloques de competencia. La información de la evaluación se recabó con el instrumento construido y validado por Nunnally y Bernstein (alfa de Cronbach 0.85) [2]. Igualmente, se contó con variables sociodemográficas que permitieron correlacionar los resultados, se realizó análisis estadístico utilizando estadística descriptiva no paramétrica con la prueba de Wilcoxon.

ASPECTOS BIOÉTICOS

Se realizó previa autorización del comité local de investigación y bioética.

RESULTADOS

A través de 8 competencias, se calificó el desempeño laboral [3]. Se observó que en las competencias de Comunicación, Trabajo en Equipo, Enfoque en el Paciente y Pensamiento Estratégico, existe un cambio en la percepción del desempeño laboral post intervención educativa, donde para cada una de ellas se obtuvo que el valor de $p = 0.000 < p = 0.05$. También se realizó un análisis correlacional en la pre y post evaluación de las competencias de Resolución de Problemas, Mejora Continua y Enfoque a Resultados, donde se observó que se correlacionan de forma positiva y significativamente ($p = 0.000$).

CONCLUSIONES

Los resultados determinan que el modelo de evaluación de desempeño 360° no es significativo en la gestión de recursos humanos en la UMF No 22.

Palabras clave: Evaluación 360°, Competencias, UMF No 22.

REFERENCIAS

- Correa Fernández D, González Gallardo C. Uso de la evaluación en 360 grados para medir competencias en residentes de programas de postítulo de especialidades médicas: Revisión de la literatura. ARS MEDICA Revista de Ciencias Médicas Volumen 45 número 1 año 2020. Disponible en: <https://www.arsmedica.cl/index.php/MED/article/view/1562>
- Heredia Quito MA. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 6, núm. 12, 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576868967009>
- González Flores CL. Instrumentos de evaluación de los factores que influyen en la capacitación continua del profesional de enfermería. Rev Cubana Enfermer vol.37 no.4 Ciudad de la Habana oct.-dic. 2021 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400018