

PROYECTO LIDERBIDE OSI BS

Evaluación Liderazgo 360°



Introducción

Evaluación 360° sobre los comportamientos / competencias asociados al ejercicio del liderazgo de los 82 líderes identificados



- * Identificar las competencias de mayor importancia para la identificación de un liderazgo excelente
- * Apoyar el desarrollo de las competencias prioritizadas

Comunicación resultados

Planes de desarrollo individuales



Índice de cumplimentación



- * Todos los mandos han realizado las evaluaciones correspondientes
- * 3 Líderes no han realizado su autoevaluación
- * Los colaboradores son los que menos han participado. El 86% de las encuestas no realizadas pertenece a los colaboradores

EVALUADOR	MUESTRA	REALIZADOS	%
MANDO	72	72	100
PAR	210	173	82,38
COLABORADOR	422	184	43,60
AUTOEVALUACION	72	69	95,83
TOTAL	776	498	64,18

Índice de cumplimentación



- * 208 personas de 400 (52%), han realizado las 498 evaluaciones
- * La participación ha sido similar por ámbito de trabajo. En el caso de los colaboradores la han realizado el 47% en servicios de apoyo a la gestión, el 43% en AP y el 41% en Hospital.



Ámbito	Participantes	Sin abrir	Incompleto	Finalizado	% Finalizado
Primaria	134	56	10	68	50,75%
Hospital	196	84	14	98	50,00%
Servicio apoyo a la gestión	70	22	6	42	60,00%
TOTAL	400	162	30	208	52,00%



RESULTADOS



Competencias líder referente

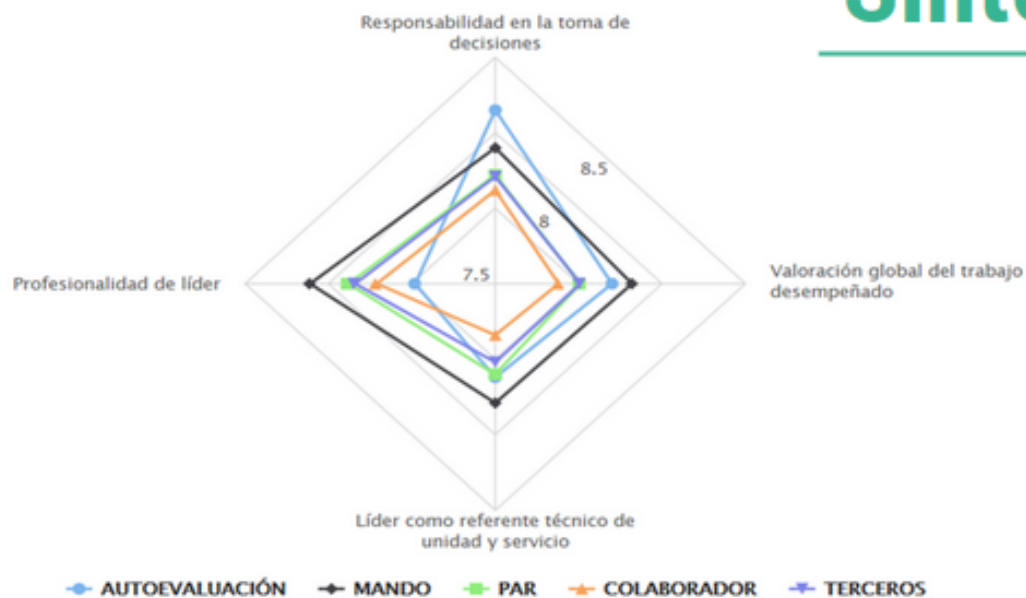
Importancia competencia para ser líder de referencia  Diferencia entre valoración de líderes de referencia (percentil 80) y el promedio de resto de líderes 



Las competencias consideradas de mayor importancia para destacar como un líder de referencia en el conjunto de la organización OSI BS han sido:

- Gestión de información de los objetivos de la unidad/servicio (1,46)
- Comunicación (1,34)
- Gestión del estrés (1,33)
- Trabajo en equipo (1,30)

Síntesis

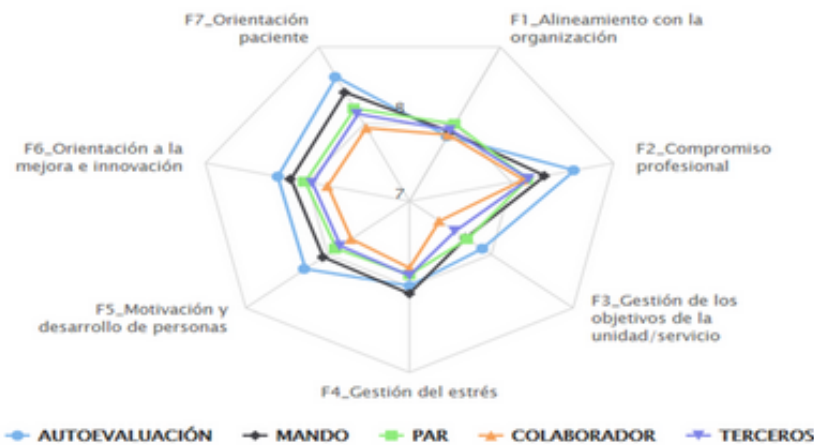


Síntesis	Valoración global	Referente técnico de unidad	Profesionalidad de líder	Responsabilidad toma de decisiones
AUTOEVALUACIÓN	8,2	8,12	7,98	8,65
MANDO	8,32	8,29	8,61	8,4
PAR	8,01	8,1	8,38	8,22
COLABORADOR	7,88	7,84	8,21	8,12
TERCEROS	8,01	8,02	8,34	8,21

La **responsabilidad en la toma de decisiones** es el aspecto que presenta mayor diferencia entre la autoevaluación y la evaluación de terceras personas, siendo la más valorada en el primer caso, y altamente valorada en el segundo.

En el caso de la **profesionalidad del líder**, la percepción propia se sitúa por debajo de la efectuada por otros, siendo ésta además la pregunta con mayor puntuación en el caso de la evaluación realizada por terceras personas.

Factores: Tipo evaluación



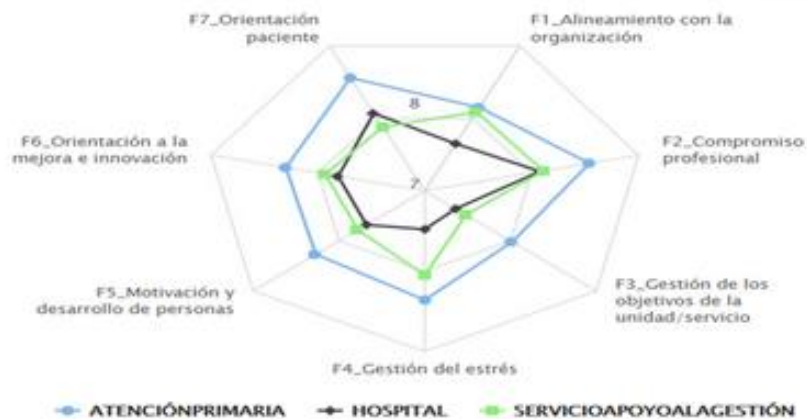
La **gestión de los objetivos de la unidad/servicio** es el factor peor valorado en las evaluaciones realizadas por terceros, mientras que en el caso de las autoevaluaciones es el **alineamiento con la organización**.

El segundo factor peor valorado en el caso de la autoevaluaciones y evaluaciones realizadas por los mandos es el **alineamiento con la organización**. Mientras que para los pares es la **gestión del estrés** y en el caso de colaboradores la **motivación y desarrollo de personas**.

Los factores mejor valorados son el **compromiso profesional** y la **orientación al paciente**.

Factores	AUTOEVALUACIÓN	MANDO	PAR	COLABORADOR	TERCEROS
F1_Alineamiento con la organización	7,84	7,9	8	7,86	7,92
F2_Compromiso profesional	8,62	8,33	8,16	8,12	8,17
F3_Gestión de los objetivos de la unidad/servicio	7,89	7,69	7,71	7,37	7,56
F4_Gestión del estrés	7,99	8,08	7,86	7,78	7,87
F5_Motivación y desarrollo de personas	8,27	8,05	7,89	7,71	7,84
F6_Orientación a la mejora e innovación	8,29	8,16	8,02	7,8	7,95
F7_Orientación paciente	8,61	8,41	8,2	7,95	8,13

Factores: Ámbito



Factores	ATENCIÓN PRIMARIA	HOSPITAL	SERVICIO DE APOYO A LA
F1_Alineamiento con la organización	8,15	7,65	8,09
F2_Compromiso profesional	8,54	8,08	8,11
F3_Gestión de los objetivos de la unidad/servicio	8,02	7,36	7,48
F4_Gestión del estrés	8,36	7,48	8,05
F5_Motivación y desarrollo de personas	8,27	7,68	7,78
F6_Orientación a la mejora e innovación	8,3	7,81	7,93
F7_Orientación paciente	8,56	8,07	7,88

La **gestión de los objetivos de la unidad/servicio** es el factor peor valorado en los tres ámbitos de trabajo.

El segundo factor peor valorado es la **motivación y desarrollo de personas** en el caso de AP y servicio y apoyo a la gestión. Mientras que en el caso del Hospital es la **gestión del estrés**.

Uno de factores mejor valorados en los tres ámbitos es el **compromiso profesional** y en segundo lugar la **orientación al paciente** (Hospital y AP) o el **alineamiento con la organización** en el caso de el servicio apoyo a la gestión.

Factores: En general

Menores Puntuaciones

Gestión de los objetivos de la unidad
Alineamiento con la organización

Gestión de los objetivos de la unidad
Alineamiento con la organización

Gestión de los objetivos de la unidad
Gestión del estrés

Gestión de los objetivos de la unidad
Motivación y desarrollo de personas



Mayores Puntuaciones

Orientación al paciente
Compromiso profesional

Orientación paciente
Compromiso profesional

Orientación al paciente
Compromiso profesional

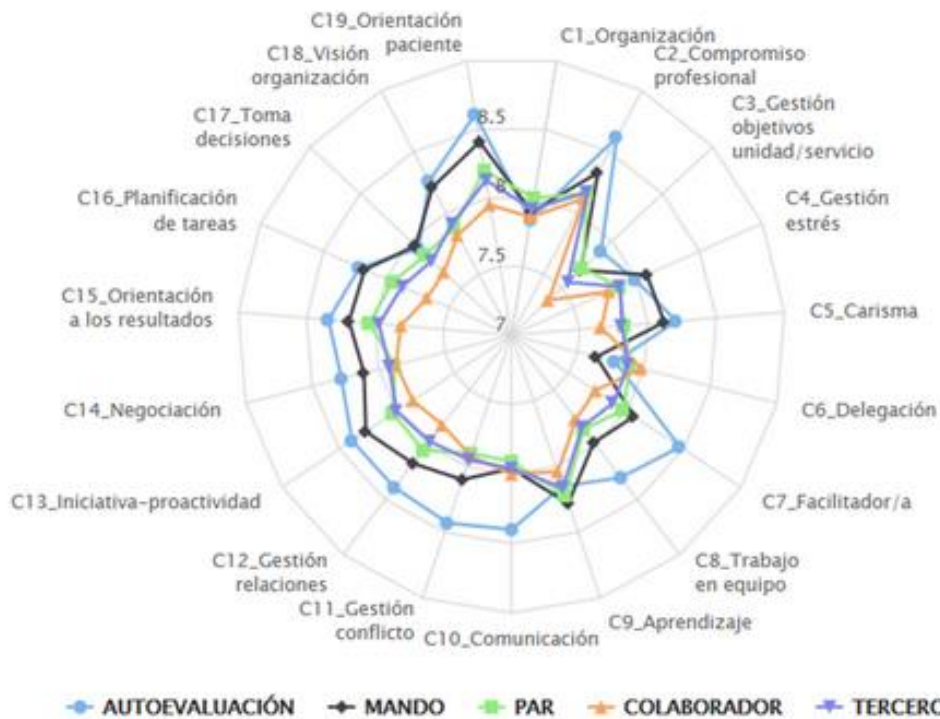
Orientación al paciente
Compromiso profesional

*Las autoevaluaciones presentan mayores puntuaciones que la evaluación de terceros en todos los factores, salvo en el **alineamiento con la organización**.

*Las personas colaboradoras tienden a puntuar más bajo en todos los factores, salvo en alineamiento con la organización (donde puntúan ligeramente por encima que las autoevaluaciones).

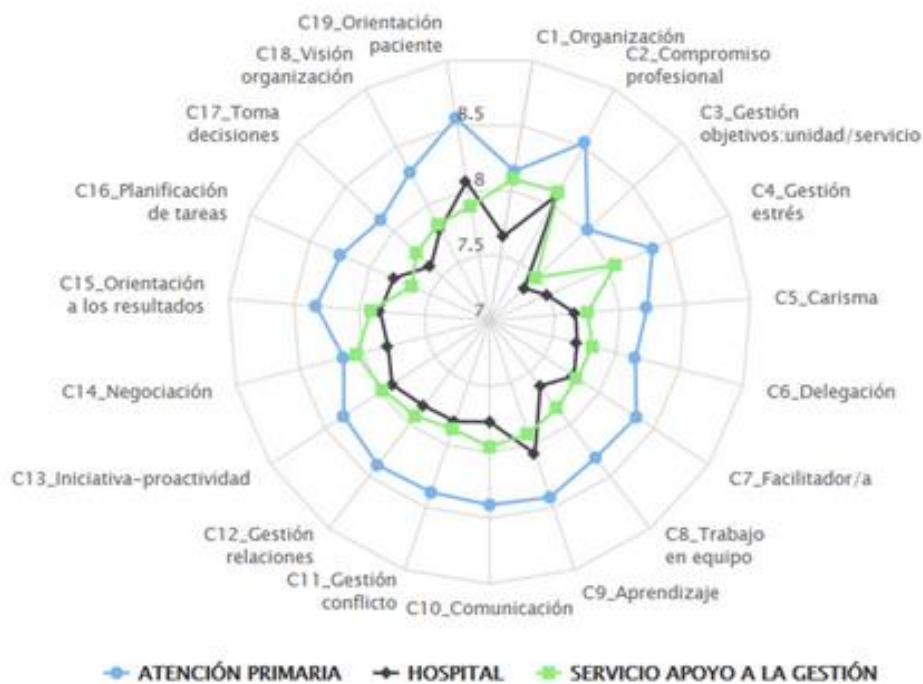
*En todos los colectivos los factores que puntúan más alto son los mismos, **orientación a paciente** y el **compromiso profesional**.

Competencias



Factores	AUTOEVALUACIÓN	MANDO	PAR	COLABORADOR	TERCEROS
C1_Organización	7,84	7,9	8	7,86	7,92
C2_Compromiso profesional	8,62	8,33	8,16	8,12	8,17
C3_Gestión objetivos unidad/servicio	7,89	7,69	7,71	7,37	7,56
C4_Gestión estrés	7,99	8,08	7,86	7,78	7,87
C5_Carisma	8,21	8,12	7,83	7,66	7,81
C6_Delegación	7,78	7,64	7,89	7,98	7,88
C7_Facilitador/a	8,47	8,07	7,98	7,73	7,89
C8_Trabajo en equipo	8,3	7,98	7,86	7,77	7,84
C9_Aprendizaje	8,15	8,28	8,22	8,04	8,16
C10_Comunicación	8,4	7,96	7,91	8	7,96
C11_Gestión conflicto	8,43	8,1	7,9	7,92	7,95
C12_Gestión relaciones	8,39	8,17	8,05	7,82	7,97
C13_Iniciativa-proactividad	8,39	8,27	8,03	7,86	8
C14_Negociación	8,28	8,11	7,88	7,87	7,92
C15_Orientación a los resultados	8,34	8,19	8,04	7,81	7,97
C16_Planificación de tareas	8,21	8,17	7,95	7,67	7,87
C17_Toma decisiones	7,92	7,95	7,85	7,67	7,79
C18_Visión organización	8,26	8,21	7,88	7,82	7,91
C19_Orientación paciente	8,61	8,41	8,2	7,95	8,13

Competencias



Factores	ATENCIÓN PRIMARIA	HOSPITAL	SERVICIO APOYO A LA GESTIÓN
C1_Organización	8,15	7,65	8,09
C2_Compromiso profesional	8,54	8,08	8,11
C3_Gestión objetivos: unidad/servicio	8,02	7,36	7,48
C4_Gestión estrés	8,36	7,48	8,05
C5_Carisma	8,21	7,66	7,75
C6_Delegación	8,15	7,69	7,81
C7_Facilitador/a	8,34	7,77	7,8
C8_Trabajo en equipo	8,32	7,63	7,84
C9_Aprendizaje	8,42	8,07	7,91
C10_Comunicación	8,4	7,77	7,96
C11_Gestión conflicto	8,38	7,81	7,87
C12_Gestión relaciones	8,39	7,82	7,92
C13_Iniciativa-proactividad	8,33	7,89	7,97
C14_Negociación	8,15	7,8	8,05
C15_Orientación a los resultados	8,33	7,84	7,91
C16_Planificación de tareas	8,24	7,8	7,65
C17_Toma decisiones	8,18	7,61	7,76
C18_Visión organización	8,28	7,79	7,83
C19_Orientación paciente	8,56	8,07	7,88



Competencias

Menores Puntuaciones

Mayores Puntuaciones

Gestión del estrés (F4)
Delegación (F5)



Orientación al paciente (F7)
Compromiso profesional (F2)

Delegación (F5)
Gestión del conflicto (F6)



Orientación al paciente (F7)
Compromiso profesional (F2)

Negociación (F6)
Orientación a resultados (F6)



Aprendizaje (F6)
Gestión relaciones (F6)
Iniciativa-proactividad (F6)

Alineamiento con la Organización (F1)
Facilitador (F5)



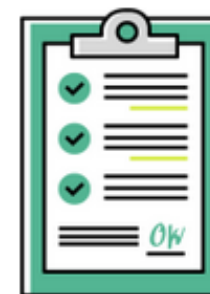
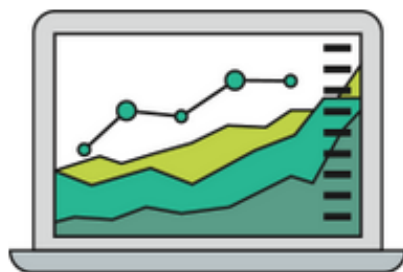
Gestión del conflicto (F6)
Orientación al paciente (F7)

+Las personas que han evaluado a terceros tienden a puntuar más bajo en todas las competencias, por debajo de la autoevaluación, salvo en el caso de los mandos, en las competencias de **Delegación, Aprendizaje y Planificación de tareas.**

+En todas las competencias se repite el mismo esquema: los mandos son el colectivo que más alto puntúa, seguido de los pares, y los colaboradores los que menos

¿Y AHORA
QUÉ?

Propuesta de envío resultados



1. Correo electrónico a líderes

Enviar acceso a informes de resultados y avanzar propuesta para entrevista personal

2. Entrevista

- Proceso de evaluación
- Resultados
- Cual es el compromiso de desarrollo

3. Desarrollo competencias

Recoger aportaciones de los líderes acerca del proceso y las competencias que se comprometen a mejorar

Entrevista

1- Proceso de evaluación

¿Como has vivido el proceso de evaluación?

¿Que te ha parecido?

2- Resultados obtenidos

¿Estas de acuerdo con los resultados obtenidos?

¿Has comentado en la unidad los resultados y solicitado feedback a tus compañeros para ver como podrias mejorar?

3- Cual es el compromiso de desarrollo

¿Que competencias te gustaria mejorar?

¿Que cress que necesitarias para poder mejorar estas competencias?



Recolectar la informacion y compromisos adquiridos