

CUADRO SINOPTICO

ADMINISTRACION Y EVALUACION DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA

LIC. EDGAR JAVIER MORALES RAMIREZ

PRESENTA EL ALUMNO:

KARLA ISABEL ZUNÚN ORTIZ

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

9no. CUATRIMESTRE "D" SEMI ESCOLARIZADO

Frontera Comalapa, Chiapas

27 de Junio de 2020

EVALUACIÓN
DEL
RENDIMIENTO
DEL PERSONAL
DE
ENFERMERÍA

Evaluación
desempeño
profesional

¿Qué es?

- Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.
- Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización.

Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional

Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza.

del

Se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a:

- Como organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos.
- Como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica.
- Cómo actúa y se interrelaciona con los demás integrantes del grupo básico de trabajo o equipo de salud, el individuo, la familia y la comunidad.

¿Qué
evalúa?
se

- Las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento)
- Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
- Potencial de desarrollo.

La Evaluación de Desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado.

Objetivo general de la evaluación de desempeño

Proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su labor en su puesto

Para lograr este objetivo el sistema debe de ser válido, practico, confiable, efectivo, aceptado y que tenga niveles de medición o estándares verificables

Ventajas de la evaluación de desempeño

- Mejorar el desempeño
- Políticas de compensación
- Decisiones de ubicación a área
- Necesidades de capacitación y desarrollo
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional

Importancia de la evaluación de personal

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejorar el desempeño y ayuda a tomar decisiones de ascenso y de analizar si es necesario volver a capacitar al personal y si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo

EJEMPLOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología

Observación a los profesionales de Enfermería en los Servicios de Neonatología

- Lavado de manos
- Alimentación del recién nacido
- Baño del recién nacido
- Cura del cordón umbilical
- Cura del granulona

Auditoría de Enfermería a los profesionales de enfermería en los Servicios de Neonatología

- Organiza eficazmente el tiempo y realiza las actividades con prontitud
- Trabaja con la historia clínica de manera adecuada
- Identifica los problemas del neonato, basados en información recogida
- Determina las prioridades asistenciales
- Evalúa y registra la respuesta del neonato en la historia clínica de forma concisa y sistemática

Aplicación del Proceso de Atención de Enfermería

- Identifica las necesidades afectadas
- Enuncia los diagnósticos de enfermería según patologías y necesidades
- Enuncia las expectativas relacionándolas según los diagnósticos de enfermería
- Evalúa las acciones de enfermería según los diagnósticos enunciados

EVALUACION DE ENFERMERIA EN CONSULTA EXTERNA



SECRETARÍA DE SALUD SUBSECRETARÍA DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DEL SECTOR SALUD

COMITÉ NACIONAL DE ESTÍMULOS A LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD.

EVIDENCIAS PARA LA CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD
PECD-11

EVALUACIÓN DE ENFERMERAS EN CONSULTA EXTERNA.

UNIDAD _____ FECHA DE EVALUACIÓN: _____

ÁREA _____

PERSONAL EVALUADO: _____

INICIALES DEL EVALUADOR O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO: _____

Códigos para la calificación : 1 = característica presente; 0 = Características ausentes; N = no aplica

IDENTIFICACIÓN DEL CASO / NÚMERO DE EXPEDIENTE:						SUMATORIA
1	Enfermería en Consulta Externa.					
2	Verifica la realización de la limpieza del área.					
3	Realiza el lavado de manos antes de cada procedimiento.					
4	Revisa el funcionamiento del equipo electromédico.					
5	Prepara ropa y material para el consultorio correspondiente.					
6	Verifica el registro de la somatometría y la toma de T/A a cada paciente.					
7	Realiza el registro de pacientes.					
8	Asiste al médico en la exploración física de los pacientes.					
9	Realiza los registros correspondientes en la hoja de enfermería.					
10	Hidratación Oral de Pacientes.					
11	Integra el equipo necesario para el procedimiento.					
12	Realiza el lavado de manos antes de preparar la solución.					
13	Vacia el contenido de todo el sobre de sales en el recipiente con agua.					
14	Resuelve bien hasta que se disuelva.					
15	Explica al paciente y/o familiar el procedimiento a realizar.					
16	Coloca al paciente en posición semi fowler.					
17	Sirve el suero en una taza y lo administra a cucharaditas.					
18	En caso de que el paciente requiera ayuda le explica al familiar como participar.					
19	Vigila la evolución y tolerancia del paciente.					
20	Explica al paciente y/o familiar los signos de deshidratación y las intervenciones.					
21	Explica la manera correcta de administrar Vida Suero Oral.					
22	Corrobora a través de preguntas y/o demostraciones para reforzar la información proporcionada.					
23	Utiliza lenguaje sencillo y claro con los pacientes.					
24	Cuenta con registro de pacientes a los que se proporcionó vida suero oral.					
25	Cuenta con registro de familiares de pacientes que recibieron capacitación.					
26	Cuenta con registro de medidas asistenciales.					
27	Cuenta con registro de Entrevistas Educativas.					
28	Cuenta con registro de Prácticas demostrativas.					
29	Sus registros cuentan con nombre y firma de la enfermera.					
30	Aplicación de Biológico Inyectable.					
31	Proporciona y/o revisa la Cartilla Nacional de Vacunación.					
32	Identifica a la persona por su nombre y edad.					
33	Interroga sobre su estado de salud.					
34	Interroga si presenta alguna contraindicación para la aplicación.					
35	Realiza procedimiento de peso y talla y lo registra en la Cartilla Nacional de Vacunación.					
36	Orienta a la familia y/o paciente acerca del procedimiento a realizar.					
37	Se lava las manos.					
38	Selecciona el biológico e identifica lote y fecha de caducidad y realiza procedimientos de asepsia.					
39	Solicita la persona descubrir región a vacunar y realiza procedimientos técnicos de aplicación según el Manual del Vacunador.					
40	Realiza succión para verificar que no se encuentre en un vaso sanguíneo y al terminar de introducir el biológico presiona con la almohadilla sin dar masaje en el sitio de punción.					
41	Informa a la madre y/o usuario sobre eventos adversos asociados a la vacunación.					
42	Registra la dosis aplicada en la Cartilla Nacional de Vacunación.					
43	Informa la fecha de la siguiente dosis o cita.					
44	Cuenta con registro de vacunas aplicadas.					
45	Sus registros cuentan con nombre y firma de la enfermera.					

BIBLIOGRAFÍA

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

<https://www.evaluacion-de-desempeo-del-personal-enfermeria>

Urbina Laza O, Otero Ceballos M. Tendencias actuales en las Competencias Específicas en Enfermería. Rev Cubana Educ Med. Sup 2003;17(4):

Salas Perea RS. Educación en Salud: Competencia y Desempeño Profesionales. La Habana: Editorial Ciencias Médicas, 1999.

Gimeno Sacristán J. La evaluación en la enseñanza. En: Pérez Gómez AI, Mac Donald B, La evaluación su teoría y su práctica. Caracas. Cooperativa Laboratorio Educativo, 1993. p. 338.