

 <p>ORDEN HOSPITALARIA DE San Juan de Dios PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE</p>	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	CÓDIGO	PP02- TH/PSJD-ALC
		PÁGINA	1 de 9
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN	V0

PROVINCIA SAN JUAN DE DIOS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

 ORDEN HOSPITALARIA DE San Juan de Dios <small>PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE</small>	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	CÓDIGO	PP02-TH/PSJD-ALC
		PÁGINA	2 de 9
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN	V0

DICIEMBRE 2021

Tabla de Contenidos

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	3
3.	ALCANCE Y APLICACIÓN	3
4.	RESPONSABLES.....	3
5.	DEFINICIONES.....	6
6.	LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA	6
	Lineamientos generales	6
	Evaluación de Objetivos/Resultados.....	8
	Evaluación de Competencias	8
	Retroalimentación y Plan de Desarrollo	8
7.	DOCUMENTOS NORMATIVOS.....	8
8.	ANEXOS	9

 ORDEN HOSPITALARIA DE San Juan de Dios <small>PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE</small>	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	CÓDIGO	PP02- TH/PSJD-ALC
		PÁGINA	3 de 9
	TALENTO HUMANO		VERSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La productividad en una empresa está relacionada directamente con la calidad de los servicios que brinda, y a su vez estas dependen de la competencia y cumplimiento de objetivos de sus profesionales, técnicos y demás colaboradores. Es decir, el factor decisivo es el recurso humano que en él labora.

Para lo cual definimos la gestión laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes y están alineados con los objetivos de la empresa, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (cumplimiento de objetivos).

En la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios – OHSJD, se espera ser fieles a la misión juandediana por lo que se requiere medir los comportamientos que son coherentes a esta de manera periódica, así como el cumplimiento de objetivos. Por lo que la evaluación de la gestión es uno de los pilares de la gestión del Talento Humano.

2. OBJETIVOS

Establecer los lineamientos generales para la evaluación de la gestión del personal colaborador; identificando brechas de desarrollo de sus competencias, capacidades para el logro de objetivos y reconociendo el aporte del colaborador a las metas y objetivos de la organización, así como la coherencia de su comportamiento y actitudes con los principios y valores de la Orden.

3. ALCANCE Y APLICACIÓN

Aplica a Todos los colaboradores de contrato directo de todos los centros de la Orden Hospitalaria en la Provincia de San Juan de Dios de América latina y el caribe

4. RESPONSABLES

ROL	ALCANCE
Definitorio Provincial:	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar la presente Política y sus posteriores modificaciones y/o actualizaciones, así como la metodología de evaluación • Aprobar la estructura organizacional provincial



POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

CÓDIGO
PP02-
TH/PSJD-ALC

PÁGINA
4 de 9

TALENTO HUMANO

VERSIÓN
V0

	<ul style="list-style-type: none">• Aprobar el plan estratégico provincial
Superior Provincial	<ul style="list-style-type: none">• Controlar y hacer seguimiento a la implementación de la Política de evaluación de la gestión
Director Provincial	<ul style="list-style-type: none">• Aprobar en primera instancia:• La estructura organizacional Provincial• Política de evaluación de gestión• Planeación estratégica Provincial, objetivos y metas provinciales, zonales y de centro• Metodología de evaluación de la gestión• Aprueba de manera definitiva:• El mapa de objetivos provincial, zonal y local
Subdirector de Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none">• Mantener actualizada y vigente la presente política• Coordinar junto a las subdirecciones funcionales, gestorías de zona y directores generales de los centros la definición de objetivos por equipos y/o individuales• Presentar la propuesta de metodología para la evaluación de gestión• Validar la modificación o actualización de los perfiles de cargo, las valoraciones de cargo• Liderar el comité de valoración de cargos• Velar por la actualización de los perfiles y valoraciones de cargo a nivel Provincial• Presentar los resultados de evaluación de gestión Provinciales, zonales y por centro, así como los planes de desarrollo generales
Comité de Dirección Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none">• Establecer el plan estratégico provincial• Definir las metas Provinciales de manera anual
Subdirectores Funcionales	<ul style="list-style-type: none">• Determinar los indicadores y metas Provinciales de su línea de gestión• Socializar y hacer seguimiento de las metas establecidas para su proceso o línea de gestión• Hacer seguimiento permanente al cumplimiento de los indicadores y plantear en conjunto con los responsables planes para su cumplimiento
Comité de Zona de Gestión	<ul style="list-style-type: none">• Determinar los indicadores y metas zonales• Avalar y aprobar en primera instancia la estructura organizacional de cada país de la zona



POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

CÓDIGO

PP02-
TH/PSJD-ALC

PÁGINA

5 de 9

TALENTO HUMANO

VERSIÓN

V0

	<ul style="list-style-type: none">• Aprobar los indicadores y metas por cargo y/o equipo de los primeros niveles de cada centro
Junta Directiva de centro	<ul style="list-style-type: none">• Aprueba la metodología y presupuestos para la evaluación de la gestión• Aprobar los indicadores y metas por cargo y/o equipo del centro
Responsable de Talento Humano del centro	<ul style="list-style-type: none">• Socializar y dar aplicabilidad a la política según lineamientos establecidos• Construye y actualizar los perfiles de cargo y dar a conocer el perfil del cargo y sus modificaciones a cada colaborador• Actualizar las valoraciones de cargo de acuerdo con los parámetros establecidos en la política de compensación y beneficios• Motivar capacita y empodera a los líderes de cada área en la implementación de la presente política• Hace seguimiento de la realización de las evaluaciones y retroalimentaciones según los parámetros establecidos
Directores de centro	<ul style="list-style-type: none">• Presentar para aprobación los indicadores y metas por cargo y/o equipo• Solicitar apoyo a Talento humano en la revisión de la estructura organizacional, descripción y valoración de los cargos del área.• Comunicar el resultado de la revisión salarial al personal a su cargo.• Estar atentos a los cambios que ocurran en las características y requerimientos de los cargos bajo su responsabilidad y plantearlo las modificaciones al área de Talento Humano.
Todos los colaboradores	<ul style="list-style-type: none">• Realizar las evaluaciones que le sean programadas de manera objetiva y transparente basado en los lineamientos que desde Talento Humano se le indiquen• Realizar las retroalimentaciones o planes de mejora que por responsabilidad se le asignen

 ORDEN HOSPITALARIA DE San Juan de Dios PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	CÓDIGO	PP02-TH/PSJD-ALC
		PÁGINA	6 de 9
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN	V0

5. DEFINICIONES

- **Evaluación del cumplimiento de objetivos**, mide el cumplimiento según los indicadores gerenciales definidos por la Provincia y plasmado en Plan Operativo Anual.
- **Evaluación de Competencias**, miden los comportamientos esperados por la empresa según los grupos ocupaciones que correspondan.
- **Plan Operativo Anual**, se elabora en base a los objetivos estratégicos que define la Provincia de forma anual a los Centros de América Latina.
- **Evaluación 360**, es la retroalimentación de los pares, subordinado y clientes internos para realizar la evaluación de competencias (evaluación 360)
- **Competencias**, es el conjunto de conocimientos, actitudes y valores que son transmitidos a través de comportamientos.
- **Diccionario de competencias**, es el conjunto de competencias definidas como exitosas en la organización, y que se describen a través de comportamientos deseables.
- **Plan de Desarrollo**, conjunto de acciones a realizar en base a los puntos de mejora de cada colaborador, y se define un plazo para el cumplimiento.

6. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

Lineamientos generales

- 🚩 La evaluación de gestión y retroalimentación de la gestión se realizará periódicamente de acuerdo con el siguiente detalle:

Nombre de la evaluación	Tipo de evaluación	Evaluadores	Tipo de colaborador	Periodicidad	Alcance de la Medición	Aplica Retroalimentación	Aplica Plan de mejora /desarrollo
Adaptativa	Periodo de prueba	Equipo de trabajo Jefe inmediato	Nuevo y Promocionado	De acuerdo con lo establecido legalmente por cada país o en su defecto 60 días después	Adaptación al equipo de trabajo Oportunidad y eficiencia informes, tareas o actividades	SI	SI

 ORDEN HOSPITALARIA DE San Juan de Dios <small>PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE</small>	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN				CÓDIGO	PP02-TH/PSJD-ALC
	TALENTO HUMANO				PÁGINA	7 de 9
					VERSIÓN	V0

				de vinculado al cargo	Cumplimientos reglamentarios (horarios, jornadas, uniforme etc.)		
Periódica	De resultado / Objetivos	Jefe Inmediato	Todos los colaboradores	Trimestral	Indicadores de cargo Oportunidad y eficiencia en funciones de cargo	SI	NO Aplica la definición de acciones para el cumplimiento de la meta
Anual	Competencias	360° Autoevaluación para Jefe Inmediato Subalterno	Todos los colaboradores	Anual	Evaluación de Competencias organizacionales, técnicas y específicas	SI	SI

- ✚ Para todos los centros de América Latina y El Caribe se aplicará la misma metodología y herramienta de evaluación la cual será adaptada de acuerdo con la cultura y criterios normativos o reglamentarios de cada país
- ✚ La herramienta tecnológica automatizada de evaluación y debe cumplir los criterios definidos en el Modelo de Gestion por competencias y tomando en cuenta los criterios de la tabla anterior, además debe permitir el seguimiento y la retroalimentación inmediata
- ✚ En los casos de las evaluaciones con más de un evaluador se debe establecer ponderaciones para la calificación, otorgándole al jefe inmediato un porcentaje mayor con respecto a los demás evaluadores
- ✚ Todo colaborador cuya gestión haya sido evaluada, deberá recibir una retroalimentación efectiva por parte de su jefe inmediato.
- ✚ Toda evaluación de gestión deberá realizarse con respeto, responsabilidad, objetividad y confidencialidad.
- ✚ Las evaluaciones de la gestión deben realizarse de la manera objetiva posible, al evaluar Competencias ceñirse por comportamientos observados directamente.
- ✚ En todo caso se deben explicar algunos detalles del comportamiento que considera que origina esa calificación formalmente

 ORDEN HOSPITALARIA DE San Juan de Dios <small>PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE</small>	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	CÓDIGO	PP02- TH/PSJD-ALC
		PÁGINA	8 de 9
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN	V0

- ✚ Luego según el ajuste de desarrollo se realizará el Plan de Desarrollo para reducir las brechas de gestión
- ✚ En el Plan de Desarrollo, se deberá trabajar las debilidades del colaborador, la fijación de compromisos de mejora que el jefe debe ir monitoreando.
- ✚ El Plan de desarrollo debe establecerse en conjunto con las Áreas de talento Humano y debe alinearse a la política de Planes de carrera y sucesión

Evaluación de Objetivos/Resultados

- ✚ Con base en la planeación estratégica provincial se establecen las metas Provinciales
- ✚ Sobre la perspectiva del plan operativo anual, cada centro determina sus objetivos organizacionales y los de cada proceso
- ✚ Cada cargo dentro de la matriz de cargos debe tener una meta u objetivo individual y/o de equipo que está alienado con los objetivos planteados en el Plan Operativo Anual, los cuales son definidos por cada jefe inmediato y avalados por la Dirección de área correspondiente según criterios predefinidos por la subdirección de talento humano.
- ✚ El cargue de los objetivos o metas anuales en la herramienta de evaluación es de responsabilidad de cada jefe inmediato y debe ser revisada por Talento humano del centro y de la provincia, previa aprobación de las áreas de Planeación correspondientes
- ✚ La parametrización de los criterios, así como la metodología de cálculo e informe serán determinados por la Subdirección de Talento Humano con aprobación de la Dirección provincial

Evaluación de Competencias

- ✚ Estas se realizan en base al Modelo de Liderazgo definido por la Provincia
- ✚ Esta evaluación es 360°, es decir tiene 4 entradas de evaluación: Autoevaluación, evaluación del jefe inmediato, evaluación de un par, en caso de tener colaboradores a cargo también ellos participan en la evaluación. La metodología iniciaría con una evaluación 180° (jefe y autoevaluación) y con la madurez del sistema de evaluación se introducirían los otros evaluadores

Retroalimentación y Plan de Desarrollo

- ✚ Con los resultados obtenidos en la evaluación de gestión final, el jefe inmediato realiza la retroalimentación y el Plan de Desarrollo con el evaluado si este es requerido.

7. DOCUMENTOS NORMATIVOS

Modelo de Liderazgo Juandediano.
Diccionario de competencias.

 ORDEN HOSPITALARIA DE San Juan de Dios <small>PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE</small>	POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	CÓDIGO	PP02- TH/PSJD-ALC
		PÁGINA	9 de 9
	TALENTO HUMANO		VERSIÓN

8. ANEXOS

Ninguno

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre y cargo	Diana Luengas Gómez Subdirector de Talento Humano	Francisco Julián Medina Mora, Director Provincial	Hno. Juan Carlos Tovar Huertas, OH. Superior Provincial
Firma			
Fecha	06/11/2021	10/11/2021	10/12/2021