

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 07/07/2025

Contenido

1.	DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA	2
2.	OBJETIVO GENERAL	2
3.	OBJETIVO ESPECIFICOS.....	3
4.	ANTECEDENTES	3
5.	MARCO NORMATIVO	4
6.	DEFINICIONES.....	5
7.	CAMPO DE APLICACIÓN.....	6
8.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	7
9.	CONTROL DE CAMBIOS.....	8
10.	APROBACIÓN.....	8

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 07/07/2025

1. DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA

La evaluación del Desempeño es un proceso fundamental en cualquier organización, especialmente en el ámbito hospitalario, donde la calidad del servicio y la atención al paciente son primordiales. En el Hospital San Juan de dios de Yarumal, entendemos que el seguimiento y la evaluación del desempeño no solo son herramientas para medir la eficacia y eficiencia de nuestros colaboradores, sino también un medio para fomentar el desarrollo profesional y personal.

Este proceso permite identificar fortalezas y áreas de mejora en el desempeño de cada miembro del equipo. Al establecer metas claras y medibles, promovemos un ambiente de trabajo donde cada profesional puede contribuir con su máximo potencial. La retroalimentación continua es esencial; no solo para conocer logros, sino también para ofrecer oportunidades de capacitación que fortalezcan las competencias necesarias para brindar una atención integral a nuestros pacientes.

Además, una política bien estructurada de seguimiento y evaluación contribuye a la transparencia organizacional. Permite al personal comprender como sus esfuerzos se alinean con los objetivos estratégicos del hospital, mejorando así el compromiso y la motivación. En un entorno tan dinámico como el de la salud, adaptar nuestras prácticas de evaluación asegura que estemos siempre alineados con las mejores prácticas y estándares del sector.

En resumen, esta política no es solo una herramienta administrativa; es un compromiso con la excelencia en la atención al paciente y el desarrollo profesional continuo. A través de un enfoque sistemático en el seguimiento y evaluación de desempeño, buscamos crear un ambiente donde todos los colaboradores se sientan valorados y empoderados para contribuir al bienestar colectivo.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer un sistema integral de seguimiento y evaluación de desempeño que promueva la mejora continua, el desarrollo profesional y la calidad del servicio en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal, garantizando así el cumplimiento de los estándares establecidos en el plan de desarrollo institucional y contribuyendo al bienestar de nuestros pacientes y la comunidad.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02 FECHA: 07/07/2025

3. OBJETIVO ESPECIFICOS

- Implementar un sistema de retroalimentación regular que permita a los colaboradores recibir comentarios constructivos sobre su desempeño, promoviendo así un ambiente de aprendizaje continuo.
- Definir y aplicar indicadores claros y medibles que evalúen el desempeño individual y colectivo, alineados con los objetivos estratégicos del hospital.
- Identificar las necesidades formativas de cada colaborador a través de la evaluación del desempeño, creando planes de capacitación que fortalezcan sus habilidades y competencias.
- Establecer un programa de reconocimiento que valore y premie el desempeño sobresaliente, incentivando así la motivación y el compromiso del personal.
- Realizar encuestas periódicas para medir la satisfacción del personal con respecto al proceso de evaluación y seguimiento, asegurando que se sientan apoyados y valorados en su desarrollo profesional.
- Garantizar que las evaluaciones de desempeño estén directamente relacionadas con los objetivos estratégicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, contribuyendo así a su misión y visión.

4. ANTECEDENTES

La Política de Seguimiento y Evaluación de Desempeño en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal tiene sus raíces en un compromiso histórico con la mejora continua y la calidad en la atención al paciente. A lo largo de los años, el hospital ha reconocido la importancia de contar con un personal capacitado y motivado, lo que ha llevado a la implementación de diversas iniciativas orientadas a evaluar y potenciar el desempeño del equipo.

En los años anteriores, se realizaron evaluaciones anuales que, aunque efectivas en su momento, carecían de un enfoque sistemático y continuo. Estas evaluaciones estaban limitadas a momentos específicos del año, lo que dificultaba la identificación oportuna de áreas de mejora y el seguimiento del desarrollo profesional.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 07/07/2025

Con el fin de fortalecer este proceso, se llevaron a cabo talleres y capacitaciones sobre gestión del talento humano, donde se hizo evidente la necesidad de establecer un marco normativo claro que unificara criterios y metodologías para la evaluación del desempeño.

Además, se realizaron encuestas de satisfacción entre el personal que revelaron un deseo generalizado por parte del equipo de contar con un sistema más estructurado y dinámico que no solo evaluara su desempeño, sino que también promoviera su crecimiento profesional.

A partir de estos antecedentes, se ha decidido actualizar y formalizar la política de seguimiento y evaluación de desempeño, con el objetivo de crear un entorno más colaborativo, orientado al aprendizaje y alineado con los objetivos estratégicos del hospital.

5. MARCO NORMATIVO

- **Ley 100 de 1993:** Esta Ley establece el Sistema de Seguridad Social en Salud en Colombia y promueve la calidad en la atención, lo que implica que las instituciones deben contar con personal calificado y evaluado adecuadamente para cumplir con su misión.
- **Resolución 1995 de 1999:** Esta resolución establece lineamientos para la gestión del talento humano en el sector salud, enfatizando la importancia de evaluar el desempeño como parte del proceso de mejora institucional.
- **Ley 909 de 2004:** Regula la carrera administrativa en el sector público, estableciendo principios como la igualdad, mérito y eficiencia, que son fundamentales para la implementación de un sistema justo y transparente de evaluación de desempeño.
- **Decreto 1227 de 2005:** Establece disposiciones sobre el sistema de gestión del talento humano en el sector público, incluyendo lineamientos para la evaluación y seguimiento del desempeño laboral.
- **Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción):** Promueve la transparencia y la rendición de cuentas en las entidades públicas, lo cual está directamente relacionado con la evaluación del desempeño y la mejora continua en los servicios ofrecidos.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 07/07/2025

- **Normas ISO 9001:** Aunque no son leyes, los estándares internacionales como ISO 9001 son referenciales para implementar sistemas de gestión de calidad, incluyendo procesos de evaluación del desempeño que aseguran una atención al paciente eficiente y efectiva.

6. DEFINICIONES

- **Capacitación:** Proceso de enseñanza-aprendizaje diseñado para mejorar las habilidades y conocimientos del personal, facilitando su desarrollo profesional.
- **Competencia:** Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un individuo posee y que son necesarias para desempeñar eficazmente su trabajo.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de una organización que influyen en su funcionamiento diario.
- **Desempeño:** Se refiere a la manera en que un individuo realiza sus funciones y responsabilidades dentro de una organización, evaluando su eficacia, eficiencia y calidad en el trabajo.
- **Evaluación:** Proceso sistemático de recopilación y análisis de información sobre el desempeño de un individuo o equipo, con el fin de tomar decisiones informadas sobre su desarrollo profesional.
- **Indicadores de Desempeño:** Métricas utilizadas para evaluar el éxito o la efectividad de un colaborador en función de metas preestablecidas.
- **Objetivos SMART:** Metodología para establecer objetivos que sean Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con un Tiempo definido.
- **Retroalimentación:** Información proporcionada a un colaborador sobre su desempeño, que puede ser positiva o constructiva, con el objetivo de fomentar la mejora continua.
- **Seguimiento:** Acción de monitorear el progreso y los resultados de las actividades y objetivos establecidos, asegurando que se cumplan en el

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 07/07/2025

tiempo y de forma adecuada.

- **Transparencia:** Principio que implica la apertura y claridad en los procesos administrativos y decisiones organizacionales, fomentando la confianza entre los colaboradores.

7. CAMPO DE APLICACIÓN

La Política de Seguimiento y Evaluación de Desempeño del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se aplicará a todos los niveles y procesos dentro de la institución, garantizando una cobertura integral que permita mejorar la calidad del servicio y el desarrollo profesional del personal. El campo de aplicación incluye:

- **Personal Médico:** Todos los profesionales de la salud, incluidos médicos, enfermeras y terapeutas, serán evaluados en función de su desempeño clínico, habilidades interpersonales y compromiso con la atención al paciente.
- **Personal Administrativo:** El personal encargado de las funciones administrativas, como coordinaciones, contadores y gerentes, serán evaluados en base a su eficiencia, organización y capacidad para apoyar las operaciones del hospital.
- **Personal Técnico:** Los técnicos en salud, como laboratoristas y radiólogos, también estarán sujetos a evaluación para asegurar que cumplan con los estándares técnicos y éticos requeridos en sus funciones.
- **Voluntarios y Practicantes:** Aquellos que realicen actividades dentro del hospital como parte de programas voluntarios o prácticas profesionales también serán incluidos en el sistema de evaluación para fomentar su desarrollo y aprendizaje.
- **Equipos interdisciplinarios:** la política fomentará la evaluación del desempeño en equipos multidisciplinarios que trabajen en conjunto para ofrecer atención integral a los pacientes, promoviendo la colaboración efectiva entre diferentes especialidades.
- **Proyectos Especiales:** Cualquier proyecto específico que involucre al personal del hospital también estará sujeto a evaluación, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos y se identifiquen oportunidades de mejora.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02 FECHA: 07/07/2025

- **Formación Continua:** La política se extenderá a programas de capacitación y actualización profesional, asegurando que el personal reciba formación relevante que contribuya a su crecimiento y desarrollo dentro del hospital.

8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Para garantizar la efectividad y el cumplimiento de la Política de Seguimiento y Evaluación de Desempeño, el Hospital San Juan de Dios de Yarumal llevará a cabo las siguientes actividades y acciones:

- **Definición de Criterios de evaluación:** Establecer criterios claros y objetivos que permitan evaluar el desempeño del personal en función de sus funciones y responsabilidades específicas.
- **Capacitación del Personal:** Realizar talleres y capacitaciones para todos los colaboradores sobre la política, su importancia y las herramientas que se utilizarán para la evaluación del desempeño.
- **Desarrollo de herramientas de evaluación:** Crear formularios, encuestas y metodologías estandarizadas que faciliten el proceso de evaluación, asegurando que sean accesibles y comprensibles para todos.
- **Establecimiento de un cronograma:** Definir un calendario claro para las evaluaciones, que incluya fechas específicas para la recolección de información, análisis de resultados y retroalimentación.
- **Implementación de sesiones de retroalimentación:** Organizar reuniones periódicas donde se brinde retroalimentación constructiva al personal evaluado, fomentando un ambiente de diálogo abierto y oportunidades para el desarrollo.
- **Promoción de un ambiente colaborativo:** Fomentar una cultura organizacional que valore la cooperación entre equipos, facilitando espacios donde los colaboradores puedan compartir experiencias y aprender unos de otros.
- **Evaluación anual del sistema:** Llevar a cabo una revisión anual del sistema de seguimiento y evaluación para identificar logros, desafíos y oportunidades para mejorar la política.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PROCESO GESTIÓN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PO-01-002
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 07/07/2025

- **Comunicación transparente:** Mantener a todo el personal informado sobre los avances relacionados con la política, así como sobre los resultados obtenidos a partir del proceso de evaluación.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Paginas Afectadas	Descripción del cambio
30/09/2021	01	Todo el documento	Creación - Documento original.
07/07/2025	02	Todo el documento	Actualización del documento

10. APROBACIÓN

Actualización	Revisión	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Yenny Alexandra Herrera Agudelo	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Profesional de Calidad	Gerente