

P-GCH-04 Definición de Metodología para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional



Nombre del Proceso: Gestión de capital Humano			Institución: JUDESUR		
Elaborado por: Encargado de Capital Humano	Revisado por: Jefatura DTPDI	Versión 01	Rige a partir de: Acuerdo de aprobación de Junta Directiva	Fecha de Actualización: 10/07/2023	Página 2

1.0 PROPOSITO:

Definición de metodología para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional de JUDESUR, con el objetivo de establecer una herramienta de medición de cumplimiento de los Objetivos Institucionales vinculados a la Evaluación del desempeño.

2.0 ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores de JUDESUR.

3.0 DOCUMENTOS REFERENCIADOS

Listado de todas las otras políticas, procedimientos o formularios que pertenecen al documento como contexto pertinente o de información suplemental.

Nombre Documento	Código Referencia
Procedimientos Institucionales aprobados en la sesión Ordinaria 808-2016 y las versiones subsiguientes	ACU-07-808-2016

4.0 RESPONSABILIDAD

Jefe de cada área.

- ✓ Mapear actividades de los procesos bajo su responsabilidad
- ✓ Definir plazos de cumplimiento de cada actividad de acuerdo a la normativa aplicable.
- ✓ Gestionar lo correspondiente para la creación de una herramienta de medición y control de cumplimiento de los plazos establecidos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Encargado de Capital Humano

- ✓ Vincular la herramienta de medición y control con la evaluación de desempeño de cada funcionario.

P-GCH-04 Definición de Metodología para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional



Nombre del Proceso: Gestión de capital Humano			Institución: JUDESUR		
Elaborado por: Encargado de Capital Humano	Revisado por: Jefatura DTPDI	Versión 01	Rige a partir de: Acuerdo de aprobación de Junta Directiva	Fecha de Actualización: 10/07/2023	Página 2

5.0 DEFINICIONES

- 5.1 Clima Organizacional: es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.
- 5.2 DTPDI: Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional.
- 5.3 Evaluación de Desempeño: se define como un procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales.
- 5.4 Metodología: conjunto de elementos de tipo racional que se emplean para alcanzar objetivos referentes a una investigación

6.0 Actividades

Describe secuencialmente las acciones necesarias para satisfacer el fin del procedimiento o instructivo. Un diagrama puede prepararse antes de escribir el procedimiento y puede ser parte del procedimiento si ayuda a que el usuario entienda el proceso.

- 6.1 Cada Jefatura de acuerdo a los procedimientos aprobados realizara en conjunto con sus colaboradores un mapeo de las actividades a desarrollar en cada proceso bajo su responsabilidad que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 6.2 Cada Jefatura definirá de acuerdo a la normativa aplicable un plazo de cumplimiento para cada actividad, con el objetivo de medir y controlar los procesos bajo su supervisión.
- 6.3 Las Jefaturas en conjunto con la encargada de gestión de capital humano y la Unidad de Informática gestionaran lo correspondiente para la creación de una herramienta de medición y control de las tareas o actividades desarrolladas por cada funcionario para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 6.4 La encargada de gestión de capital humano será la responsable de vincular la herramienta de medición y control con la evaluación de desempeño de cada funcionario.