

DONTE GROUP

Desarrollo del Talento y Evaluación del Desempeño

Donte Group concibe la gestión del talento como una palanca estratégica para sostener el crecimiento, garantizar la calidad asistencial y asegurar la continuidad del negocio. El presente documento describe el marco de evaluación del desempeño y los principales programas de desarrollo profesional de la compañía.

Sistema de Evaluación del Desempeño

Desde el área de Personas, la compañía ha impulsado la evaluación de los equipos directivos como instrumento de gestión y acompañamiento del capital humano. El sistema se orienta a asegurar la adecuación de los managers a su rol, evaluar el impacto del liderazgo en la cultura y los resultados, e identificar oportunidades de desarrollo en un entorno de cambio constante.

Dimensiones evaluadas

Adecuación al rol: Se evalúa el grado de cumplimiento de objetivos individuales y el nivel de desarrollo de las competencias asociadas al rol, incluyendo competencias técnicas, de liderazgo y transversales. El establecimiento de los objetivos se realiza a través de un proceso colaborativo entre el manager y cada miembro de su equipo, definiendo metas concretas y medibles que refuerzan la corresponsabilidad en el desarrollo profesional.

Potencial: Se analiza la capacidad de desarrollo futuro del manager, considerando su preparación para asumir mayores responsabilidades, como base para la planificación de la sucesión.

Aspiración profesional: El sistema incorpora la reflexión estructurada sobre la motivación y aspiración de crecimiento profesional, reforzando la corresponsabilidad del manager en su desarrollo.

Metodología y frecuencia

El modelo combina evaluación interna (autoevaluación y evaluación del manager directo) y externa (evaluadores especializados) para reforzar la objetividad y reducir sesgos. Los encuentros entre managers y colaboradores se producen en dos momentos al año: uno de evaluación formal con fijación de Planes de Desarrollo Individual (PDI), y otro de seguimiento a mitad de periodo para valorar la evolución y el impacto de las acciones implementadas.

Los resultados se analizan en People Reviews y reuniones de calibración, asegurando la coherencia entre áreas y permitiendo la construcción de un Mapa de Talento objetivo, que constituye la base para la toma de decisiones en materia de desarrollo, sucesión y planificación del capital humano.

Alcance

El sistema se aplica de manera progresiva a los colectivos manageriales de mayor impacto en el negocio, siguiendo un calendario definido dentro del Ciclo de Talento. La compañía garantiza el acceso a los programas de desarrollo y evaluación con independencia de la tipología de contrato o condiciones contractuales, asegurando la igualdad de oportunidades en el crecimiento profesional de todos los colectivos.

Programas de Formación y Desarrollo Profesional

La compañía garantiza el acceso a la formación corporativa establecida estratégicamente por colectivos, asegurando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional con independencia de la tipología de contrato o condiciones contractuales.

Programa de Desarrollo Directivo (PDD)

El PDD es un programa de transformación y aceleración del liderazgo, diseñado para preparar al colectivo directivo ante escenarios de incertidumbre y cambio constante. Combina dos líneas complementarias:

Visión de negocio y sostenibilidad — En colaboración con la Universidad Nebrija (144 horas lectivas, 18 ECTS), abarca dirección estratégica, finanzas, ESG, ética empresarial, innovación, inteligencia artificial y nuevas formas de trabajo (agile, lean, design thinking).

Competencias de liderazgo — En colaboración con Mercer, centrado en autoliderazgo, inteligencia emocional, gestión de equipos, coaching directivo y comunicación. Incluye coaching ejecutivo individual y conversaciones a tres bandas.

VITALENT — Atracción y desarrollo de talento clínico joven

VITALENT es un programa estructurado de atracción, incorporación y desarrollo temprano de talento clínico joven (odontólogos recién titulados), con una duración de hasta 12 meses. Combina formación en plataforma digital, aprendizaje por observación de profesionales senior y práctica clínica supervisada con mentoría continua.

El programa promueve la empleabilidad juvenil responsable, la calidad asistencial y la sostenibilidad del modelo clínico, reforzando la marca empleadora en el entorno universitario.

Indicadores de Impacto

Indicador	Valor
Tasa de retención de participantes del PDD (12–24 meses)	95%
Vacantes directivas cubiertas con talento interno	19%
Frecuencia de evaluación del desempeño	Semestral

Los programas de formación y desarrollo profesional de la compañía son accesibles para todos los empleados con independencia de su tipo de contrato, incluyendo personal a tiempo parcial y con contrato temporal.