

Oficina: SECCION GESTION DE LA CAPACITACION

Tema Estratégico: 301 - GESTION DEL RECURSO HUMANO					
Objetivo:		1 - Incrementar los niveles de atención y satisfacción de requerimientos de Gestión Humana considerados estratégicos, para lograr un posicionamiento como aliado estratégico, mediante la mejora en los servicios			Estratégico:SI
Accion Estratégica:		926 - Consolidar el rol de socio estratégico entre Gestión Humana y el nivel gerencial del Poder Judicial, que permita contar con una misma visión del desarrollo humano.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes
1.1 - Al 31 de marzo del 2017 esté aplicado el instrumento (encuesta, listado, entrevista).	Instrumento aplicado	1.1.1 - Diseñar matriz que permita realizar la recolección de la información de manera que se pueda identificar los servicios que prestan a los Aliados Estratégicos.	UNIDAD DE INVESTIGACION Y CONTROL DE CALIDAD	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA
1.2 - Al 30 de junio del 2017 se realice diagnóstico de la información recopilada en los instrumentos (encuesta, listado, entrevista).	Instrumento aplicado	1.2.1 - Hacer revisión de la información recolectada de forma que se pueda determinar el estado de los servicios que prestan a los Aliados Estratégicos.	DIRECCION GESTION HUMANA		ETICA Y VALORES
1.3 - Al 30 de setiembre del 2017 se presente informe con propuestas de mejora de los servicios.	Informe de propuesta presentado	1.3.1 - Hacer propuesta de mejora a partir del instrumento aplicado.	SECCION GESTION DE LA CAPACITACION		MEDIO AMBIENTE
1.4 - Al 15 de diciembre del 2017 se hayan implementado el 10% de los planes de acción.	10% de implementación	1.4.1 - Implementar el 10% de los planes de acción.			SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD
					GENERO
Objetivo:		2 - Realizar para el 2017 planes de acción, para lograr el desarrollo de la cultura institucional deseada, a través del cierre de brechas en los valores institucionales considerados claves. Ver Proyecto Sistema Integral de Evaluación de Desempeño por Competencias y Proyecto de Desarrollo de Competencias			Estratégico:SI

Accion Estratégica:		926 - Establecer un modelo de atracción del recurso humano orientado a la selección de personal idóneo para el desempeño de los puestos.							
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes				
2.1 - Al 31 de diciembre del 2017, capacitar al Subproceso de Gestión de la Capacitación en el modelo de gestión de personas por competencias y su aplicación en los procesos de formación independientemente de la modalidad.	Capacitación realizada	2.1.1 - Gestionar la contratación para desarrollo de la capacitación del personal de Gestión de Capacitación.	SECCION GESTION DE LA CAPACITACION SECRETARIA TECNICA DE ETICA Y VALORES	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA				
					ETICA Y VALORES				
					MEDIO AMBIENTE				
					SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD				
					GENERO				
					2.2 - Al 31 de diciembre del 2017 elaborar lista de requerimientos del módulo informático de capacitación que responde al MGIPC.	Lista de requerimientos	2.2.1 - Realizar sesiones de trabajo para el desarrollo de los requerimientos.		
					2.3 - Al 31 de diciembre del 2017 capacitar al equipo del SED en el curso de "Formación de formadores".	Capacitación realizada	2.3.1 - Realizar por medio de contratación externa la capacitación del equipo del SED.		
2.4 - Al 31 de diciembre del 2017, capacitar al equipo del SED en el curso de "Aprendizaje activo".	Capacitación realizada	2.4.1 - Realizar contratación externa para impartir el curso de Aprendizaje activo.							
2.5 - Al 31 de diciembre del 2017, realizar capacitación al equipo del SED de "Facilitación gráfica".	Capacitación realizada	2.5.1 - Realizar contratación externa para impartir el curso de "Facilitación Gráfica"							
2.6 - Al 31 de diciembre del 2017, desarrollar el curso virtual de Evaluación del Desempeño.	Curso Virtual desarrollado	2.6.1 - Desarrollar curso virtual de evaluación del desempeño con recursos internos y externos disponibles.							
2.7 - Al 31 de diciembre del 2017, implementar el curso virtual de Evaluación del Desempeño por medio de un plan piloto.	Plan piloto implementado	2.7.1 - Definir junto con el SED, la población judicial que llevará el curso virtual de Evaluación del Desempeño.							

Objetivo:		3 - Mejorar los niveles de satisfacción de necesidades y expectativas de las personas colaboradoras del Poder Judicial para optimizar los servicios prioritarios			Estratégico:SI		
Accion Estratégica:		926 - Consolidar modelos alternativos de prestación de servicios que permitan el equilibrio entre las necesidades personales y de la organización, con una visión integral y de mejora continua.					
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes		
3.1 - Al 31 de marzo del 2017, se haya diseñado el instrumento (encuesta, listado, entrevista) que se utilizará para la recolección de la información.	Instrumento diseñado	3.1.1 - Realizar reunión para determinar las variables a utilizar, así como el instrumento a aplicar.	UNIDAD DE INVESTIGACION Y CONTROL DE CALIDAD	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA	ETICA Y VALORES	
3.2 - Al 30 de junio del 2017, se realice el levantamiento de los servicios que presta el Subproceso a los colaboradores, en el instrumento seleccionado.	Informe con los servicios	3.2.1 - Compilar y analizar los datos recolectados.	SECCION GESTION DE LA CAPACITACION		MEDIO AMBIENTE	SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD	GENERO
3.3 - Al 30 de setiembre del 2017, realizar el proceso de análisis de los resultados obtenidos mediante el instrumento (encuesta, listado, entrevista) aplicado.	Informe con análisis de la información	3.3.1 - Análisis de la información generada de la aplicación del instrumento.	DIRECCION GESTION HUMANA				
3.4 - Al 30 de diciembre del 2017, tener definidos los planes de acción de servicios al colaborador.	Informe con planes de acción	3.4.1 - Realizar reunión con los colaboradores de manera que se puedan identificar acciones de mejora para llevarlas a la práctica.					
3.5 - Al 31 de diciembre del 2017, realizar informe con posibles mejoras de los servicios que presta el Subproceso.	Informe presentado	3.5.1 - Realizar una reunión con el equipo de trabajo para determinar mejoras en los servicios prestados.					
Objetivo:		4 - Implementar un sistema de Gestión en Línea que integre los diferentes servicios que ofrece la Dirección de Gestión Humana, para mejorar permanentemente el servicio a las personas colaboradoras			Estratégico:SI		

Ver (Proyecto Gestión Humana en Línea)					
Accion Estratégica:		301 - Formular un modelo desconcentrado de Gestión Humana acorde con las necesidades institucionales y la realidad nacional.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes
4.1 - Al 30 de setiembre del 2017, contar con un listado de los servicios que presta el Subproceso de Capacitación a través de GH en Línea y la Web.	Listado de servicios	4.1.1 - Realizar listado que compile los servicios que presta el Subproceso de Capacitación a través de GH en Línea y la Web el Subproceso de Capacitación.	UNIDAD DE INVESTIGACION Y CONTROL DE CALIDAD SECCION GESTION DE LA CAPACITACION	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA
4.2 - Al 31 de diciembre del 2017, exponer los resultados mediante informe a la Dirección de Gestión Humana.	Informe presentado	4.2.1 - Generar informe en el que se liste los servicios que se facilitan mediante GH en Línea y la Web, además de establecer posibles nuevos diseños y rediseños de los servicios.	DIRECCION GESTION HUMANA		ETICA Y VALORES
4.3 - Al 31 de diciembre del 2017, generar propuesta para desarrollar las nuevas mejoras de los servicios que presta el Subproceso de Capacitación a través de GH en Línea y la Web.	Propuesta presentada	4.3.1 - Realizar reunión con equipo técnico de diseño para generar propuesta de implementación.			MEDIO AMBIENTE
4.4 - Al 31 de diciembre del 2017 realizar exposición a la Dirección de Gestión Humana, sobre las mejoras de los servicios que se prestan de forma digital.	Exposición realizada	4.4.1 - Exponer los resultados por medio de una presentación a la DGH sobre las mejoras a realizar en los servicios que se prestan de manera digital.			SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD
					GENERO
Objetivo:		5 - Integrar los procesos de diseño de perfiles ocupacionales, reclutamiento y selección, formación, desarrollo y evaluación del desempeño para asegurar que los mismos se ejecuten con un enfoque de gestión de personas por competencias			Estratégico:SI
Ver (Programa Modelo Integral de Gestión de Personas por Competencias,					

Proyecto de Desarrollo de Competencias y Proyecto Gestión del Alto Potencial)					
Accion Estratégica:		926 - Establecer un modelo de atracción del recurso humano orientado a la selección de personal idóneo para el desempeño de los puestos.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes
5.1 - Al 30 de junio del 2017, contar con una estrategia de divulgación y sensibilización sobre gestión del cambio en relación con el MIGPC para el personal de la DGH.	Estrategia diseñada	5.1.1 - Realizar un plan de actividades mediante el cual se ponga en marcha la estrategia para divulgar y sensibilizar la gestión del cambio.	SECCION GESTION DE LA CAPACITACION	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA
5.2 - Al 30 de setiembre del 2017, recopilar requerimientos que integren el enfoque de gestión de personas por competencias en el módulo de capacitación.	Listado de requerimientos	5.2.1 - Realizar sesiones de trabajo con los subprocesos involucrados para hacer el listado de requerimientos.	SECCION DE ANALISIS DE PUESTOS		ETICA Y VALORES
5.3 - Al 31 de diciembre del 2017, aportar la información que se requiera para la elaboración de un documento escrito en el cual se fundamente y formalice el MIGPC.	Sesiones de trabajo	5.3.1 - Participar en sesiones de trabajo para desarrollar documento en el cual se fundamente y formalice el MIGPC.	SECCION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION		MEDIO AMBIENTE
			DIRECCION GESTION HUMANA		SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD
					GENERO
Objetivo:	6 - Impulsar el proceso de desarrollo para la gestión del Alto Potencial por medio de planes de sucesión y formulación de planes de carrera; para atraer, desarrollar y retener talento para la institución			Estratégico:SI	
Accion Estratégica:		926 - Establecer un modelo de atracción del recurso humano orientado a la selección de personal idóneo para el desempeño de los puestos.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes

2017

29/09/2017

6.1 - Al 31 de diciembre del 2017, capacitar a todo el personal de GC en materia de Gestión del alto potencial, planes de carrera, y sucesión.	Capacitación realizada	6.1.1 - Realizar de ser necesario la contratación de cursos en materia de Gestión de Alto Potencial, planes de carrera y de sucesión.	DIRECCION GESTION HUMANA SECCION GESTION DE LA CAPACITACION SECCION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION SECCION DE ANALISIS DE PUESTOS	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA
6.2 - Al 31 de diciembre del 2017, realizar al menos 1 actividad de sensibilización a todo el personal de GC en materia de Gestión de Cambio.	1 Actividad	6.2.1 - Realizar las gestiones necesarias para desarrollar la actividad ya sea mediante recursos internos o externos.			ETICA Y VALORES
6.3 - Al 30 de marzo del 2017, realizar propuesta de redistribución de cargas de trabajo de todo el personal del GC, considerando las prioridades organizacionales.	Propuesta realizada	6.3.1 - Realizar una propuesta de redistribución de cargas laborales y responsabilidades de todo el personal de GC, considerando las prioridades organizacionales para asignar los recursos que se encarguen de impulsar directamente el proceso de Desarrollo			MEDIO AMBIENTE
6.4 - Al 31 de diciembre del 2017, elaborar el marco teórico y conceptual de Gestión del Alto Potencial.	Documento con Marco teórico y conceptual	6.4.1 - Realizar investigación bibliográfica, para generar documento que sirva de marco teórico y conceptual de Alto Potencial.			SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD
6.5 - Al 31 de diciembre del 2017, diseñar el plan de trabajo y metodología para el desarrollo de la Gestión de Alto Potencial.	Documento con plan de trabajo	6.5.1 - Generar documento con plan de Trabajo para la puesta en marcha de la Gestión de Alto Potencial, así como reuniones para la validación del mismo.			GENERO
Objetivo:	7 - Optimizar el uso de los recursos asignados a la Dirección de Gestión Humana orientados al proceso de gestión de personas por competencias, con el fin de obtener información sobre brechas competenciales y la inversión que debe establecerse en cerrar las mismas.			Estratégico:SI	
Accion Estratégica:	926 - Establecer un modelo de atracción del recurso humano orientado a la selección de personal idóneo para el desempeño de los puestos.				
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes

2017

29/09/2017

7.1 - Al 30 de setiembre del 2017, diseñar estrategia que permita el cierre de brechas en temas competenciales	Informe presentado	7.1.1 - Realizar reunión con los Subprocesos involucrados para determinar la estrategia a seguir en el tema de cierre de brechas competenciales.	SECCION GESTION DE LA CAPACITACION	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA
7.2 - Al 31 de diciembre del 2017, realizar informe con la lista de requerimientos para el desarrollo del módulo de capacitación.	Informe presentado	7.2.1 - Elaborar la lista de requerimientos para el desarrollo del módulo de capacitación (presupuesto, equipo, personal, etc.) por medio de sesiones de trabajo y presentación de un informe.	DIRECCION GESTION HUMANA		ETICA Y VALORES
					MEDIO AMBIENTE
					SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD

Objetivo: 8 - Desarrollar los procesos clave de administración integral del ser humano de la Dirección de Gestión Humana, con base en las mejores prácticas para optimizar e integrar los mismos. **Estratégico:SI**

Accion Estratégica: 926 - Consolidar modelos alternativos de prestación de servicios que permitan el equilibrio entre las necesidades personales y de la organización, con una visión integral y de mejora continua.

Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes
8.1 - Al 30 de setiembre del 2017, determinar procesos clave de administración integral del ser humano relacionados con el Subproceso de gestión de la capacitación.	Lista con procesos	8.1.1 - Realizar reunión con colaboradores para determinar lista de procesos claves.	SECCION GESTION DE LA CAPACITACION	Ninguna	ACCESO A LA JUSTICIA
			DIRECCION GESTION HUMANA		ETICA Y VALORES
8.2 - Al 31 de diciembre del 2017, contar con propuesta para la implementación de mejoras en los procesos claves.	Propuesta presentada	8.2.1 - Realizar reunión con colaboradores para generar propuesta de implementación.	UNIDAD DE INVESTIGACION Y CONTROL DE CALIDAD		MEDIO AMBIENTE
					SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD



Plan Anual Operativo

2017

Fecha de creación:

29/09/2017