

Oficina: SECCION GESTION DE LA CAPACITACION

Tema Estratégico: 301 - GESTION DEL RECURSO HUMANO					
Objetivo:		1 - 4. Capacitar al personal que atiende público sobre la atención de la persona usuaria			Estratégico: SI
Accion Estratégica:		301 - Incrementar de manera sostenida, los niveles de atención y satisfacción de requerimientos de Gestión Humana considerados estratégicos por los Entes que conforman el Poder Judicial.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinación Interna	Coordinación Externa	Ejes
1.1 - Que al 31 de diciembre del 2018 se identifiquen las mejoras o recomendaciones necesarias para la mejora de los servicios que presta el Subproceso Gestión de la Capacitación mediante la aplicación de dos encuestas de servicio.	Encuestas aplicadas	1.1.1 - Realizar los instrumentos que permitirán recopilar la información	UNIDAD DE INVESTIGACION Y CONTROL DE CALIDAD	Ninguna	ETICA Y VALORES
		1.1.2 - Aplicar la encuesta de percepción a las personas usuarias directas de los servicios del Subproceso			SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD
		1.1.3 - Revisar el proceso de contratación y compra de actividades de capacitación, materiales e insumos a partir del contexto de la ejecución presupuestaria institucional			
Objetivo:		2 - 6. Optimizar el uso de los recursos institucionales disponibles en el despacho u oficina			Estratégico: SI
Accion Estratégica:		301 - Desarrollar un sistema de control estratégico que permita a través de indicadores, identificar tendencias en el cumplimiento de planes y estrategias de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial bajo la perspectiva de aliado estratégico.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinación Interna	Coordinación Externa	Ejes
2.1 - Que al 31 de diciembre de 2018 se haya iniciado la elaboración de una Guía de	Guía de Control de Riesgo realizada	2.1.1 - Identificar los procesos sustanciales del Subproceso de Gestión de la Capacitación	UNIDAD DE INVESTIGACION Y CONTROL DE CALIDAD	Ninguna	ETICA Y VALORES

2018

09/04/2018

Control del Riesgo Interno.		2.1.2 - Elaborar la guía de control interno específica para el Subproceso Gestión de la Capacitación a partir de los procesos sustanciales identificados.			
Objetivo:	3 - 6. Optimizar el uso de los recursos institucionales disponibles en el despacho u oficina			Estratégico: SI	
Accion Estratégica:	301 - Incrementar de manera sostenida, los niveles de atención y satisfacción de requerimientos de Gestión Humana considerados estratégicos por los Entes que conforman el Poder Judicial.				
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes
3.1 - Que al 31 de diciembre de 2018 se hayan realizado al menos tres visitas o reuniones con instancias reconocidas como Aliadas Estratégicas del Subproceso Gestión de la Capacitación cuyo objetivo sea la mejora de los procesos internos y fortalecer la comunicación.	Visitas realizadas	3.1.1 - Coordinar las visitas o reuniones	DIRECCION GESTION HUMANA	Ninguna	ETICA Y VALORES
		3.1.2 - Realizar las visitas o reuniones			SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD
		3.1.3 - Elaborar las minutas de cada viista o reunión			
Objetivo:	4 - 6. Optimizar el uso de los recursos institucionales disponibles en el despacho u oficina			Estratégico: SI	
Accion Estratégica:	301 - 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.				
Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes
4.1 - Que al 31 de diciembre de 2018 se haya definido el plan de acción necesario para la integración del modelo de gestión de personas por competencias adoptado por la Dirección de Gestión Humana	Documento con el plan de acción que define la integración	4.1.1 - Al menos una sesión de trabajo de la Jefatura y cada Unidad del Subproceso que genere las recomendaciones para la integración	DIRECCION GESTION HUMANA	Ninguna	ETICA Y VALORES
		4.1.2 - Elaboración del documento con el plan a partir			SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD

2018

09/04/2018

en los procesos de capacitación del Subproceso Gestión de la Capacitación por medio de un documento escrito.		de las recomendaciones de cada Unidad			
Objetivo:		5 - 1. Implementar en la oficina o despacho el procedimiento para la identificación de los procesos sensibles de riesgo ético establecido en la circular 56-2017			Estratégico: SI
Accion Estratégica:		301 - Realizar planes de acción, para lograr el desarrollo de la cultura institucional deseada, a través del cierre de brechas en los valores institucionales considerados claves.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinación Interna	Coordinación Externa	Ejes
5.1 - Que al 31 de diciembre de 2018, el Subproceso de Gestión de la Capacitación, mediante la ejecución del plan de capacitación 2018, incorpore las acciones derivadas del plan de abordaje de la Política Axiológica asumido por la Dirección de Gestión Humana.	Informe de labores 2018 del Subproceso Gestión de la Capacitación.	5.1.1 - Ejecución de las actividades dispuestas en el plan de capacitación 2018. 5.1.2 - Ejecución de las actividades definidas para el 2018 en el Plan de Abordaje de la Política Axiológica asumido por la Dirección de Gestión Humana que corresponden al Subproceso Gestión de la Capacitación.	DIRECCION GESTION HUMANA	Ninguna	ETICA Y VALORES
Objetivo:		6 - 9. Propiciar que todo el personal del despacho matricule y apruebe los cursos virtuales "Género: un camino hacia la equidad", "Todos y todas somos igualmente diferentes" y "Hostigamiento Sexual en el Empleo".			Estratégico: SI
Accion Estratégica:		301 - Impulsar un proceso sostenible y sistemático de capacitación para el mejoramiento en la administración de justicia.			
Meta	Indicador	Actividades	Coordinación Interna	Coordinación Externa	Ejes

2018

09/04/2018

	<p>6.1 - Que al 31 de diciembre de 2018 se haya cumplido con al menos 6 actividades incluidas en el Plan de Implementación de la Política de Género y Accesibilidad en los servicios de Gestión Humana en las que el Subproceso de Gestión de la Capacitación figura como responsable.</p>	<p>Informe de cumplimiento de actividades realizadas</p>	<p>6.1.1 - Desarrollo de contenidos para un curso virtual orientado a identificar cuáles formas de violencia laboral existen en conjunto con la Unidad de Ambiente Laboral</p> <p>6.1.2 - Solicitar en el proceso de matrícula y solicitud de capacitación información relacionada con género y discapacidad.</p> <p>6.1.3 - Generar estadística en relación con la participación de mujeres y personas con discapacidad sobre las becas que publica Gestión de la Capacitación.</p> <p>6.1.4 - Diseñar una campaña que tenga como objetivo motivar la participación de mujeres y personas con discapacidad en las becas que se publican durante el año.</p> <p>6.1.5 - Aplicar adecuaciones curriculares en los casos que se presenten.</p> <p>6.1.6 - Concienciar a los/as funcionarios/as sobre la prevención, sanción y erradicación del acoso sexual.</p> <p>6.1.7 - Reducir los niveles de estrés del personal del Poder Judicial por medio de programas: a-recreativos b-deportivos c-entretenimiento d-hobbies</p> <p>6.1.8 - Promover el desarrollo de talentos, valores y habilidades que se requiere para brindar un servicio de calidad para las mujeres y las personas con discapacidad.</p>	<p>UNIDAD DE AMBIENTE LABORAL</p>	<p>Ninguna</p>	<p>GENERO</p>
--	--	--	---	-----------------------------------	----------------	---------------

	Objetivo:		7 - 6. Optimizar el uso de los recursos institucionales disponibles en el despacho u oficina		Estratégico: SI	
	Accion Estratégica:		301 - 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.			
	Meta	Indicador	Actividades	Coordinacion Interna	Coordinación Externa	Ejes
	7.1 - Al 31 de diciembre del 2018, implementar el curso virtual de Evaluación del Desempeño por medio de un plan piloto.	Personas capacitadas	7.1.1 - Definir junto con el SED, la población judicial que llevará el curso virtual de Evaluación del Desempeño	SECCION GESTION DE LA CAPACITACION	Ninguna	SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD



Plan Anual Operativo

2018

Fecha de creación:

09/04/2018