
**POLÍTICA PARA LA ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES CON LOS
OBJETIVOS DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS DEL
TRIBUNAL REGISTRAL ADMINISTRATIVO**

DEPARTAMENTO: Administrativo

PROCESO: Recursos Humanos

CONDICIÓN: (Nuevo o Actualización)	Nuevo
VERSION:	001

ELABORADO POR:	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	REVISADO POR:	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
	Ivonne Solano Ugarte Profesional en Gestión Humana		Luis Gustavo Socatelli Porras Director Administrativo

APROBACIÓN: (Por el órgano Colegiado)	Sesión	Acuerdo	Fecha
	N° 42-2020	TRA-SE-155-2020	10/09/2020

TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS	3
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION	3
OBJETIVO	4
ALCANCE	5
JUSTIFICACION	6
NORMATIVA	8
ABREVIATURAS	9
CONSIDERACIONES GENERALES	10
POLÍTICA PARA LA ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES CON LOS OBJETIVOS PERSONALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL TRIBUNAL REGISTRAL ADMINISTRATIVO	12

CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS

Número de versión	Fecha de aprobación	Sesión en que se aprueba	Acuerdo de aprobación	Razón del cambio
001	10/09/2020	N° 42-2020	TRA-SE-155-2020	Política inicial
002				
003				

RESPONSABLE DE ACTUALIZACION

Ivonne Solano Ugarte, Profesional en Gestión Humana

OBJETIVO

Desarrollar una estrategia integrada de necesidades expresadas por las personas funcionarias, alineándolos a los objetivos institucionales con la finalidad de crear un mejor ambiente laboral y un aumento en la eficacia y eficiencia a nivel personal e institucional.

ALCANCE

La presente política aplica para todos los funcionarios el Tribunal Registral Administrativo, incluyendo las jefaturas y el Órgano Colegiado a fin de fomentar una mejora a nivel de clima y cultura institucional.

JUSTIFICACION

Una función primordial dentro de las instituciones es contar con una estrategia integrada que no busca igualar los objetivos personales de los funcionarios con los objetivos estratégicos institucionales, pero si hacerlos congruentes. Dentro de las actividades que se deben realizar para lograrlo, se hace necesario definir las metas, asignarlas conforme las competencias blandas y duras de los colaboradores, hacer los seguimientos y la evaluación al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Además, es necesario transmitir a los colaboradores el propósito del trabajo y la manera como sus metas individuales pueden unirse con las de sus colegas, jefes y colaboradores para finalmente tener objetivos estratégicos congruentes y estableciendo los mecanismos idóneos para llegar a estos.

Para lograr que un propósito sea realmente importante para la institución y sus colaboradores, se debe partir desde la cultura organizacional, es decir: establecer las condiciones adecuadas para que las personas sientan los objetivos estratégicos de la empresa como propios. se hace necesario el diseño de un esquema de difusión y evaluación organizacional.

Además de contar con objetivos institucionales claros, se debe asegurar de que el personal pueda ver la conexión entre éstos y sus metas a través de actividades, logrando ver su realización día a día. Otro aspecto de importancia es fomentar el involucramiento de todos los funcionarios de los diferentes niveles de la institución, ya que el propósito común debe iniciar desde las instancias superiores y permear en toda la institución, es así como los jerarcas institucionales deben tomarse el tiempo para reunir a los equipos y motivarlas para

llegar a comprender la importancia del trabajo y de cómo puede impulsar el esfuerzo dado para el cumplimiento de metas. Y también deben garantizar que los líderes de los equipos están animando a hacer lo mismo.

Asimismo, deben medir los resultados de los equipos y de forma individualizada, para conocer la eficiencia y eficacia con que se está trabajando con base en los objetivos, lo cual debe comunicarse al personal, siendo de vital relevancia tomar el tiempo para conocer y convivir con los colaboradores, conociendo su sentir y así medir el grado de compromiso con la institución y su trabajo y que tan alineado se encuentra con los objetivos institucionales, por cuanto las personas más comprometidas entregan un mejor trabajo y obtienen mejores resultados.

NORMATIVA

- ψ Ley N° 8039: Ley de Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual
- ψ Ley N° 1581: Estatuto de Servicio Civil
- ψ Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y sus reformas

ABREVIATURAS

SIGLAS	SIGNIFICADO
TRA	Tribunal Registral Administrativo

CONSIDERACIONES GENERALES

Conseguir una mayor productividad, evolución y crecimiento institucional, depende en gran medida de los objetivos institucionales, correctamente planteados y si se le suma que estos se encuentran alineados con los objetivos y necesidades personales de los colaboradores, entonces se convertirán en un desafío que no permitirá relajación en la institución y que exigirá una constante gestión e innovación para mejorar.

En algunas ocasiones las personas evitan fijarse metas por miedo a fracasar en el camino, o que no sean congruentes con lo que la institución ofrece, es por esto, que solamente se dedican a cumplir con las metas y objetivos que se le proponen por parte de los superiores, estancando de alguna forma el crecimiento personal y laboral, esto se convierte en un grave error puesto que desmejora el clima organizacional y por ende la eficiencia institucional.

Los errores y aciertos que se cometen durante el proceso para conseguir estos objetivos y empatarlos, son la base para mejorar a nivel institucional y personal, además de conseguir los niveles deseados de productividad y competitividad.

La congruencia en las metas son el hilo conductor que mueve a la institución y deberían convertirse en el elemento que la lleve a conseguir sus mayores niveles de productividad, competitividad y satisfacción así que, tener metas específicas, realistas, alcanzables en un tiempo límite, que cuenten con la participación del equipo de trabajo y que se conviertan en verdaderos desafíos, son la clave para una organización en constante evolución y crecimiento en el mercado.

Otro aspecto para destacar es que el trabajo en equipo es el método base para conquistar los más altos niveles de productividad y eficiencia en una institución, puesto que ayuda a lograr que cada uno de los integrantes del grupo alcance su mayor rendimiento al sentirse respaldados por la institución y trabajar en pro de un bien común.

No se puede olvidar que los objetivos tanto institucionales como personales siempre deben llevar a la institución a lograr nuevos niveles de impacto, fijar metas demasiado bajas o muy fáciles de alcanzar es un error que puede traducirse en falta de competitividad o en factor de desmotivación para el equipo de colaboradores, las metas deben traer consigo cambios y nuevos esfuerzos en la gestión y desarrollo del trabajo para lograr un nivel de exigencia cada vez mayor.

POLÍTICA PARA LA ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES CON LOS OBJETIVOS PERSONALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL TRIBUNAL REGISTRAL ADMINISTRATIVO

- a. Reforzar en tres ejes principales una evolución personal constante y el crecimiento de la organización, a saber:
 - Implementar un Sistema de Evaluación, basado en metas y objetivos.
 - Generar un trabajo en equipo orientado hacia las metas institucionales.
 - Generar desafíos al personal, los cuales deben ir de la mano con los objetivos institucionales.

- b. Desarrollar los objetivos individuales alineados con los objetivos institucionales en forma conjunta entre la Jefatura y las personas subordinadas.

- c. Crear congruencias entre los objetivos individuales con los institucionales, con la finalidad de obtener una mejora a nivel de productividad y una mayor satisfacción, logrando un impacto positivo a nivel del clima y cultura organizacional.

- d. Establecer las metas tomando en cuenta las opiniones de varias personas funcionarias, sean jefarcas, jefaturas o colaboradores, permitiendo la ampliación del espectro de opinión para combinar diferentes puntos de vista logrando acuerdos que consoliden metas concretas y realistas.

- e. Lograr un equipo motivado para la consecución de los objetivos institucionales, de tal forma que se capaz de revertir las adversidades que se presenten.

- f. Generar desafíos para lograr nuevos niveles de impacto y legitimidad de la institución

- g. Lograr que las metas guíen al equipo a entregar su mejor esfuerzo, con el objetivo de un mejoramiento continuo tanto a nivel personal como institucional.