



# Plan Estratégico para la gestión integral de nuestro personal

2023-2026

Febrero 2022



# Presentación

El plan estratégico para la gestión integral de nuestro personal 2023-2026, obedece a la necesidad Institucional de plasmar en un documento la relevancia que se le otorga a gestionar de manera integral el potencial humano con que cuenta la Institución, luego de una época en la que hemos aprendido mucho, y que impacta la visión de desarrollo para un tema tan importante para la Institución como lo es la gestión de su personal.

Es así que para su elaboración hemos revisado las principales tendencias que nos encontramos en el mundo y que nos hablan de que vivimos épocas de gran turbulencia que nos llevan a reforzar las apuestas por el desarrollo de las habilidades personales (competencias) de quienes integran las diferentes organizaciones en el mundo, también revisamos que decían las principales consultoras en temas de desarrollo de talento, así como las Instituciones que se dedican a brindar formación en estos temas y por supuesto reconocidas escuelas de negocios.

También revisamos los planes estratégicos de diferentes entidades de fiscalización superior a fin de considerar las tendencias en esta materia, analizamos el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, alineando las acciones estratégicas que permitan potenciar al personal y ejecutar las prioridades estratégicas de esta Contraloría General y contamos con el aporte del nivel gerencial, las orientaciones del Consejo Consultivo y principalmente del Despacho Contralor.

Es así como el Plan Estratégico para la gestión integral de nuestro personal 2023-2026, tiene como propósito fundamental, ser el marco orientador para la toma de decisiones institucionales en materia de gestión de las personas, al mismo tiempo que contribuye de manera directa con la ejecución de la Estrategia Institucional.

En esta ocasión hemos desarrollado un propósito, cuatro pilares de acción fundamentales para contribuir al propósito institucional como lo son el liderazgo, la cultura, el bienestar y la gestión del talento, hemos planteado los principales desafíos y hemos esbozado algunas líneas para continuar en ese proceso permanente de preparación hacia el futuro.



# Propósito

**Desarrollar una gestión integral de nuestro personal para lograr una fiscalización prospectiva, interconectada y transversal desde una mayor cohesión organizacional**



# Cuatro dimensiones de desarrollo

1. Liderazgo
2. Cultura
3. Bienestar
4. Gestión del talento



# Liderazgo

Objetivo: Consolidar un liderazgo transformacional con enfoque humano para el logro de los resultados.

## Líneas estratégicas:

1. Fomentar un liderazgo flexible, abierto, compasivo, adaptativo y ético.
2. Consolidar un liderazgo basado en la confianza que gestione el desarrollo de su personal generando una inteligencia colectiva que contribuya a las exigencias organizacionales.

## Resultados esperados:

Contar con un estilo de liderazgo Institucional predominantemente flexible, abierto, compasivo, adaptativo y ético , con un claro enfoque de gerencia de personas

## Metas:

Fortalecer al 2025 la dimensión del influencia y las habilidades de innovación, flexibilidad y adaptación al cambio en el nivel gerencial de la Institución respecto al DISC.

Haber ejecutado al 2024 al menos dos acciones que permitan desarrollar el liderazgo en sus respectivas dependencias.

# Cultura

Objetivo: Realizar una gestión de cultura acorde con la estrategia institucional, para impulsar la cohesión, el aprendizaje y el trabajo colaborativo.

## Líneas estratégicas:

1. Desarrollar acciones que promuevan una cultura de aprendizaje e innovación.
2. Crear entornos flexibles que conectan y fomenten la inclusión y diversidad como parte de las buenas prácticas Institucionales

## Resultados esperados:

Lograr una cultura de trabajo colaborativo y ágil mediante estructuras flexibles de trabajo, que fomenten el conocimiento y el asumir riesgos en forma compartida.

## Metas:

Lograr en el 2024 al menos un 80% en la percepción del personal respecto de una cultura para el aprendizaje y la innovación.

# Bienestar

Objetivo: Fomentar el bienestar integral del personal para su satisfacción y compromiso

## Líneas estratégicas:

1. Crear espacios flexibles que promuevan el bienestar y la conexión de nuestro personal con el propósito institucional.
2. Brindar herramientas para una adecuada gestión emocional

## Resultados esperados:

Personal satisfecho y conectado con la organización.

## Metas:

Mantener a partir del 2024 un grado de satisfacción de al menos un 80% con los beneficios y condiciones de trabajo existentes en la Institución.

# Gestión del talento

Objetivo: Promover el desarrollo de competencias en nuestro personal que le permita contribuir al logro del propósito Institucional.

## Líneas estratégicas:

1. Consolidar el ecosistema Institucional que agilice el aprendizaje del personal.
2. Integrar como elemento transversal la perspectiva de aprendizaje de la tecnología y la agilidad de los procesos como una herramienta de transformación para la ejecución de la estrategia.

## Resultados esperados:

Contar con entornos que estimulen las capacidades colectivas, el aprendizaje constante y la innovación sistemática.

## Metas:

Al 2023 haber consolidado el diseño del ecosistema que agilice el aprendizaje del personal.

Al 2025 contar con orientaciones y acciones en ejecución para la gestión del aprendizaje Institucional de forma sistémica.

## ¿Cómo lograremos desde la gestión de nuestro personal una fiscalización prospectiva, interconectada y transversal fomentando una mayor cohesión organizacional?

1. Consolidando un liderazgo institucional basado en la confianza que preste atención a las necesidades del personal frente a las exigencias organizacionales
2. Gestionando un ecosistema que agilice el aprendizaje y brinden bienestar
3. Fortaleciendo competencias y capacidades (adaptabilidad, flexibilidad, resiliencia).
4. Creando entornos flexibles que conectan.
5. Emparejando a las personas con las tecnologías



# Principales desafíos

1. Desarrollar la habilidad de “Saber aprender y desaprender”.
2. Ejercer un liderazgo transformacional principalmente desde lo emocional
3. La nueva Ley de empleo público y los ajustes que en estructura y procesos debemos realizar.



## ¿Qué sigue de cara al futuro?

- Reforzar nuestra preparación para gestionar la incertidumbre.
- Ser cada vez mejores en la gestión de la diversidad.
- Desarrollar nuevas formas de pensamiento.





# Plan Estratégico para la gestión integral de nuestro personal

2023-2026

Esperando que este plan se constituya en un referente que oriente las acciones de todos en la organización, para que desde una mayor cohesión organizacional y gestión integral de nuestro personal en las cuatro dimensiones formuladas, aportemos a nuestro propósito y estrategia institucional.

---

*Lorena Sánchez Salas*

Jefe de Unidad de Gestión del Potencial Humano

