

# Plan Estratégico para la Gestión del Potencial Humano

2017-2022





## Presentación

El plan estratégico de la gestión del potencial humano obedece a la necesidad Institucional de plasmar en un documento la relevancia que se le otorga a gestionar de manera integral el personal que la conforma. Dicha relevancia ha quedado plasmada durante los últimos años en los planes estratégicos institucionales, en los cuales ha estado presente tanto en factores claves de éxito como en los objetivos estratégicos.

Para la construcción de este plan se ha contado con el aporte del nivel gerencial, las orientaciones del Consejo Consultivo, principalmente del Despacho Contralor y de una representación de los funcionarios que conforman la Institución, atendiendo diversos criterios de edad y grupo ocupacional, así como de las diferentes organizaciones laborales. También se consideró la estrategia atracción y desarrollo de talento del 2016-2020.

Adicionalmente, se realizó una investigación en diferentes entidades de fiscalización a fin de considerar las tendencias en esta materia, así como las investigaciones que se realizan diferentes empresas consultoras tales como Deloitte, Mercer y Gallup entre otras.

De tal manera, que en este plan considerando los diferentes insumos recibidos, se establecen las orientaciones generales de alto nivel para la gestión del personal en el período 2017-2022, alineando las acciones estratégicas que permitan potenciar al personal y ejecutar las prioridades estratégicas de la Contraloría General de la República (CGR), conforme al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2013-2020. Además, de que se logra atender la brecha identificada en la aplicación del Marco de Medición del Desempeño.

Es así como el Plan Estratégico para el desarrollo del potencial humano 2017-2022, tiene como objetivo fundamental, ser el marco orientador para la toma de decisiones institucionales en materia de gestión de las personas, influyendo en los procesos de dotación y desarrollo del personal, proporcionando un trabajo significativo en un ambiente seguro, de apoyo y ético y fomentando un liderazgo que establezca una dirección clara, que involucre a los colaboradores y demuestre y promueva los valores y la ética del servicio público.

La medición de este plan se realizará en una primera etapa con corte al 2020, en que se evaluará el logro de las metas y a partir de esta medición se complementará el alcance de las metas o se ajustará de ser necesario para alcanzar su cumplimiento al 2022.

## Visión Institucional del Potencial Humano

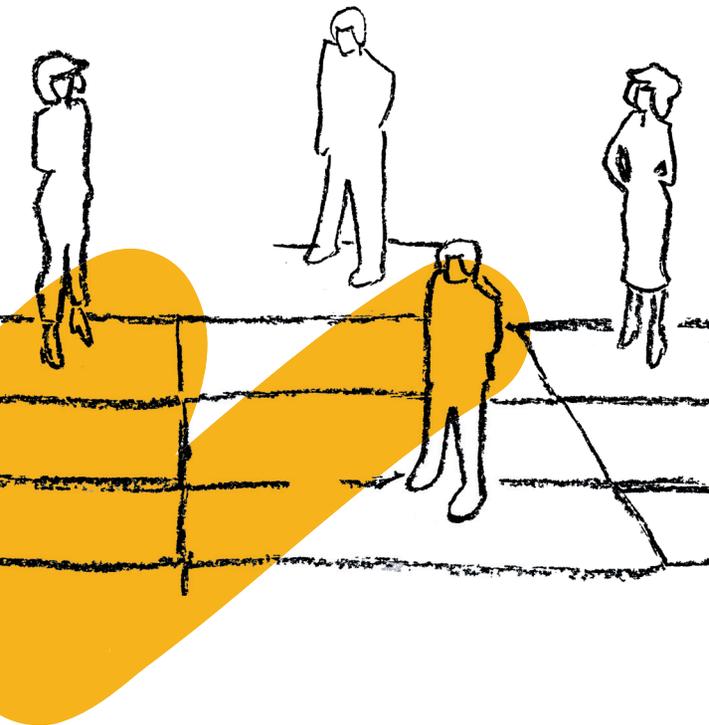
A partir de los insumos recibidos para la elaboración de este plan, se establece una visión de lo que se quiere sea la gestión del Potencial Humano en la Institución, la cual está en concordancia con nuestra realidad, las ideas rectoras institucionales y otras aspiraciones que como institución hemos construido, considerando principalmente el objetivo 4 del Plan Estratégico Institucional. El cual establece "Desarrollar una gestión del potencial humano, orientada al crecimiento integral del personal y al fomento de una cultura institucional de integración proclive a la eficiencia, para responder a las necesidades institucionales." Esa visión es la siguiente:

*"Buscamos una gestión integrada del potencial humano que fomente el crecimiento integral del personal y potencie una cultura institucional flexible de cara a los retos del entorno, para garantizar a la ciudadanía, el logro de resultados efectivos en la vigilancia de la Hacienda Pública."*

## Marco orientador de esta gestión

Existen una serie de metodologías y principios que la Institución ha venido adoptando para la gestión de las personas que se realiza y que continuaran formando parte del marco orientador que en esta materia va a regir, los cuales se enuncian a continuación:

- Modelo de competencias
- Vivencia de los valores
- Desarrollo integral de las personas
- Necesidad de cambio
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Cultura institucional de integración proclive a la eficiencia
- Fiscalización y gestión digital



## Objetivos del Plan estratégico para la gestión del Potencial Humano

En apoyo a los objetivos estratégicos institucionales y para atender los requerimientos planteados y las tendencias se formulan los siguientes objetivos estratégicos que orientan todo el accionar y desarrollo del personal hasta el año 2022.

## Objetivo I: Consolidar el liderazgo gerencial para el logro de metas y potenciar su función como asesores

### → Estrategias

1. Fortalecer destrezas gerenciales en materia de Potencial Humano.
2. Implementar buenas prácticas de dirección de personas para mejorar los resultados en aspectos clave de desempeño y desarrollo.

### → Esfuerzos clave

1. Programas de capacitación en liderazgo que consideren el desarrollo de habilidades de coaching.
2. Planes de sucesión y diálogo de carrera potenciando las diferentes habilidades de sus colaboradores.
3. Acompañamiento de la UGPH como aliado estratégico para las decisiones que deben tomar los gerentes y jefaturas, relacionadas con la administración del personal.

### → Metas

1. Que al 2022 todo el nivel gerencial esté en posibilidad de aplicar habilidades de coach en la dirección del personal a su cargo.
2. Disponer al 2019 de planes de desarrollo y sucesión para puestos clave.

### → Indicadores

1. Actividades realizadas para el desarrollo de habilidades de coach.
2. Existencia de un plan de desarrollo y sucesión para cada dependencia o proceso.



### Responsables

UGPH

Nivel Gerencial

## Objetivo 2:

### Realizar una gestión de cultura acorde con la estrategia y promoción de los valores

#### → Estrategias

1. Promover una cultura organizacional proclive a la integración, la eficiencia y basada en valores.
2. Fortalecer dentro de la cultura institucional la cero tolerancia a la corrupción.

#### → Esfuerzos clave

1. Análisis de los valores de la cultura organizacional actual y aplicación de instrumentos de diagnóstico y evaluación sobre prácticas éticas.
2. Definición de los valores en la cultura organizacional deseada.
3. Desarrollo de un plan de gestión del cambio cultural.

#### → Metas

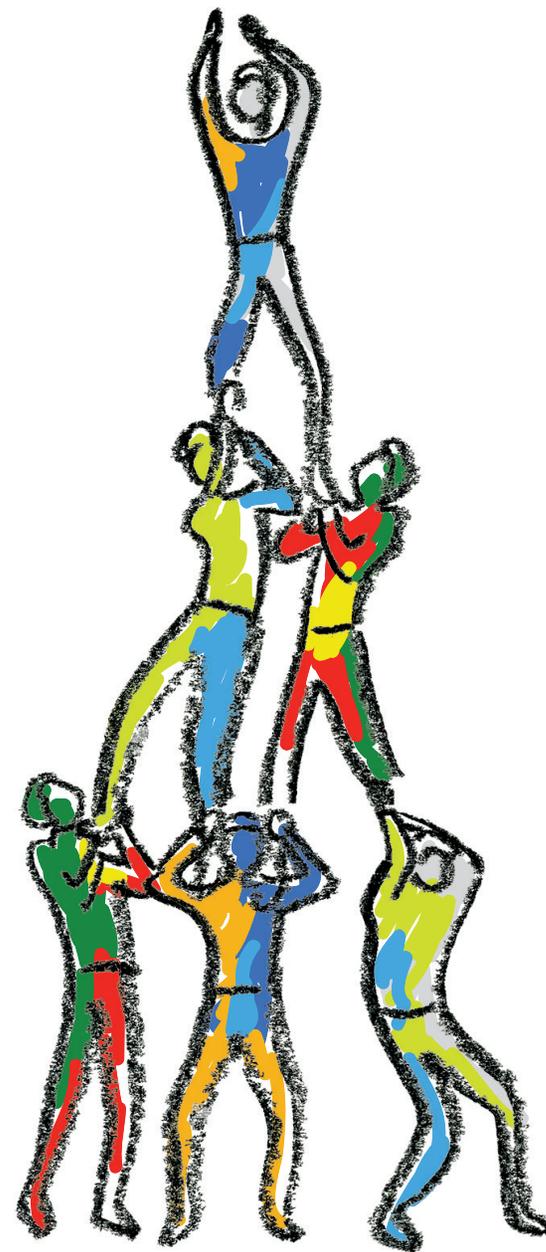
1. Contar al 2018 con un plan de transformación cultural basado en una gestión por valores.
2. Ejecutar al 2019 al menos una estrategia de transformación cultural.

#### → Indicadores

1. Estrategia de transformación cultural definida al 2018.
2. Ejecución de una estrategia de transformación cultural al 2019.

#### Responsables

UGPH  
Unidad de Gobierno Corporativo  
Nivel Gerencial



## Objetivo 3:

Promover la satisfacción laboral del personal para impactar en el compromiso y sentido de pertenencia

### → Estrategias

1. Fomentar en los colaboradores el balance de vida y el bienestar integral.
2. Desarrollar programas que permitan la retención del personal a través de un clima de satisfacción laboral y compromiso.

### → Esfuerzos clave

1. Acompañamiento del personal para promover su bienestar integral (salud física, emocional, financiera).
2. Implementar programas de manejo del estrés a sectores vulnerables.
3. Formulación de programas de reconocimiento.

### → Metas

1. Contar al 2018 con un esquema integrado de herramientas que promuevan la satisfacción laboral, según el esquema acordado Institucionalmente.
2. Alcanzar al 2022 entre un 70 y 80% de satisfacción laboral del personal.

### → Indicadores

1. Esquema integrado de herramientas para promover la satisfacción laboral.
2. Nivel de satisfacción laboral alcanzado.

#### Responsables

UGPH  
Nivel Gerencial



Responsables

UGPH

Nivel Gerencial



## Objetivo 4: Fortalecer la gestión del conocimiento y el desarrollo de las competencias del personal

### → Estrategias

1. Promover iniciativas formales para el continuo aprendizaje y desarrollo.
2. Desarrollar planes de sucesión y carrera.
3. Ejecutar planes de transferencia de conocimiento del personal que se retira de la institución.

### → Esfuerzos clave

1. Facilitar el aprendizaje para alcanzar el perfil requerido para la fiscalización y la gestión interna que el entorno exige, enfatizando la fiscalización y la gestión digital.
2. Desarrollar planes de sucesión y continuar con el diseño de planes de desarrollo que promuevan la transferencia de conocimientos.
3. Establecer programas de colaboración a lo interno y externo de la institución para la mejora de las habilidades del personal en temas claves. (pasantías).

### → Metas

1. Lograr al 2020 la implementación de planes de sucesión en un 60%.
2. Lograr al 2020 la implementación de al menos un 80% de planes de carrera a partir de los planes de desarrollo y plurianuales definidos en cada Gerencia.

### → Indicadores

1. Porcentaje de implementación de los planes de sucesión.
2. Porcentaje de implementación de los planes de carrera definidos.