

Actualización **Manual de Perfiles de Puesto**

Unidad de Gestión del Potencial Humano, **2026**



1. Justificación del cambio: Perfil estratégico

Actualizamos nuestro perfil de puesto para enfrentar los desafíos del futuro y liderar la fiscalización en la era de la Inteligencia Artificial (IA) y la agilidad organizacional.



Transformación del Negocio

Estamos en un proceso de transformación hacia un nuevo modelo de negocio.



Limitación Actual

El perfil de puesto tradicional resulta insuficiente para los desafíos modernos.



Instrumento de Gestión de Futuro

La actualización propuesta busca transformar el perfil de puesto en un instrumento de gestión, capaz de atraer y desarrollar al talento que liderará la fiscalización en la era de la Inteligencia Artificial (IA) y la agilidad organizacional.



2. Análisis realizado

Para construir un perfil estratégico alineado con los desafíos del presente y del futuro, realizamos un análisis integral en tres frentes clave.

1



Investigación actualizada

en el campo del perfil laboral del futuro.



2



Análisis cualitativo

de la estructura de descripción de puesto.



Funciones clave

Competencias

Responsabilidades

Perfil requerido

3



Experiencia generada

en los procesos internos de reclutamiento y capacitación.



3.

Propuesta de actualización de la arquitectura del perfil de puesto



Perfil de puesto

Actualizado, integral
y alineado al modelo
de negocio



BLOQUE A: Reconceptualización del propósito del puesto

Evolucionamos el propósito del puesto para alinearlo con el **valor** que generamos y el **impacto estratégico** que buscamos para la institución.

Estructura anterior



Nivel de impacto



Orientación



Propuesta de transformación



Orientación estratégica:

- ✓ Define la **propuesta de valor** del puesto dentro de la institución.
- ✓ Contribución directa al logro de **objetivos estratégicos** institucionales.



Este cambio nos permite dar un **propósito más claro y estratégico** a cada puesto, fortaleciendo su alineación con la misión institucional y generando mayor valor público.



BLOQUE B: Reestructuración operativa y funcional del puesto del puesto

Estructura anterior



Roles ocupacionales



Propuesta de transformación

Actividades Generales:

- Define las responsabilidades macro del puesto.
- Explicita cómo la posición respalda directamente el nuevo modelo de negocio de la CGR.

Actividades Específicas:

- Modernizan y detallan las acciones concretas, identificando las tareas y actividades.



Una estructura de puesto más clara, moderna y funcional, que impulsa la **eficiencia operativa**, alineada al modelo de negocio y a los desafíos institucionales.



BLOQUE C: Flexibilización y apalancamiento del talento

Estructura anterior



Educación formal



Propuesta de transformación

Requisitos académicos:



- Establece el nivel educativo mínimo y la acreditación de conocimientos afines o atinentes a la naturaleza de la actividad, que habilitan a la persona para el desempeño óptimo del puesto, promoviendo la incorporación de perfiles multidisciplinarios.



Un enfoque flexible de formación y habilidades, que **reconoce y potencia el talento** en todas sus formas, fortaleciendo la diversidad de perfiles y capacidades para un mejor desempeño institucional.



BLOQUE D: Segregación normativa

Estructura anterior



Formó parte de la
educación formal



Propuesta de transformación

Requisitos legales:

- ✓ Conjunto de habilitaciones normativas y reglamentarias de carácter obligatorio para el ejercicio formal de las funciones del puesto.
- ✓ Incorporación al Colegio Profesional respectivo, licencias o permisos requeridos.



Un marco normativo claro y actualizado que garantiza el **cumplimiento de los requisitos legales** para el ejercicio del puesto, fortaleciendo la **transparencia**, la **responsabilidad** y la **confianza institucional**.



BLOQUE E: Trayectoria profesional

Estructura anterior



Experiencia



Propuesta de transformación

Requisitos de experiencia:

- ✓ Delimitan el **tiempo mínimo** y la **calidad** de la **trayectoria profesional previa**, indispensables para garantizar la idoneidad, el criterio técnico y el desempeño solvente en el puesto de trabajo.



La experiencia profesional se consolida como un factor clave que aporta **conocimiento práctico**, **criterio** y **capacidad de respuesta**, fortaleciendo el valor que cada persona aporta a la institución.



BLOQUE F: Aprendizaje continuo

Estructura anterior



**Capacitaciones /
Certificaciones**



Propuesta de transformación

Requisitos de conocimiento:

- ✓ Definen el conjunto de **saberes teóricos, técnicos y competencias operativas** esenciales — generales y específica.
- ✓ Reconoce **diversas modalidades** de adquisición de conocimiento (formales, no formales y continuas).



Un enfoque de aprendizaje continua fortalece la actualización y el desarrollo de capacidades, impulsando la **innovación, la adaptabilidad y la mejora del desempeño institucional.**



BLOQUE G: Dinamismo de talentos

Estructura anterior



Perfil de
competencias



Propuesta de transformación

Requisitos de habilidades:

- ✓ Definen el conjunto de **capacidades humanas, cognitivas, interpersonales y de gestión** necesarias para ejecutar el rol con éxito, alineadas con la estrategia y el plan de negocio de la CGR.



Un enfoque estratégico de habilidades impulsa el talento que genera valor, **fortalece la adaptabilidad** y prepara a las personas para los desafíos del futuro.



BLOQUE H: Flexibilidades concursales

Estructura anterior



Requerimientos
específicos



Propuesta de transformación



Requisitos específicos



Un enfoque ágil y adaptativo que permite **gestionar de forma eficiente los procesos de concurso, atracción y vinculación de talento**, con criterios claros y alineados a la estrategia institucional.



COMPARATIVO DE ESTRUCTURA

De la estructura anterior a la propuesta de transformación

ESTRUCTURA ANTERIOR			PROPUESTA DE TRANSFORMACIÓN	
	Nivel de impacto / Orientación	→		Orientación Estratégica
	Roles Ocupacionales	→		Actividad generales y específicas
	Educación Formal	→		Requisitos Académicos
	Educación Formal	→		Requisitos Legales
	Experiencia	→		Requisitos de Experiencia
	Capacitaciones / Certificaciones	→		Requisitos de Conocimientos
	Perfil de Competencias	→		Requisitos de Habilidades
	Requerimientos Específicos	→		Requisitos Específicos

– 4. Ruta de implementación –

Un plan progresivo para fortalecer nuestra gestión y generar mayor valor público.

