


| | | |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|
|  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA-TH- PN06 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO* | VERSIÓN: 1 FECHA: 10/Ene/2023 |

TABLA DE CONTENIDO

Objetivo del Plan

Objetivos específicos

Glosario

Marco Legal

1. Etapas Planeación Estratégica de Talento Humano

1.1. Etapa 1. Disponer de información

1.2. Etapa 2. Diagnóstico de la GETH

1.3. Etapa 3. Diseñar acciones para la GETH

1.4. Etapa 4. Implementar las acciones para la GETH

1.5. Etapa 5. Evaluar la GETH

2. Formulación Plan Estratégico del Talento Humano - INPEC

2.1. Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano

2.2. Monitoreo y seguimiento

2.3. Ajustes y Modificaciones

Anexos

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es una herramienta de gestión cuya finalidad es establecer las acciones y mecanismos para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Para alcanzar lo anterior el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, estructura las actividades lideradas por la Subdirección de Talento Humano como instrumento de referencia para orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), lo cual se ve reflejado en un talento humano idóneo, competente y comprometido.

El plan estratégico de talento humano del INPEC integra actividades relacionadas con el plan de bienestar, estímulos e incentivos, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan de seguridad y salud en el trabajo, inducción, reinducción, evaluación del desempeño laboral las cuales se deben desarrollar articuladamente con los demás procesos de gestión del Instituto.

Objetivo del Plan

Diseñar e implementar estrategias para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de Instituto.

Objetivos específicos

- Diseñar, formular, adoptar y promover las políticas, planes, programas y proyectos del Talento humano, en correspondencia con la Constitución Política y la ley.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias, y el modelo de cultura organizacional.
- Implementar el código de integridad a través de cada uno de los valores institucionales acogidos por el INPEC.
- Desarrollar los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de incentivar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación en pro de las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores del instituto.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores del instituto.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los funcionarios penitenciarios.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores del instituto, así como los requerimientos de los exservidores públicos.

Glosario

- **Actividades:** plan de acción compuesto por las tareas necesarias para alcanzar el objetivo propuesto.
- **Avance:** fecha en que el jefe realiza el seguimiento de las actividades planeadas, seguidas de una retroalimentación al empleado.
- **Eficacia:** indicador del mayor logro de objetivos o metas, por unidad de tiempo, respecto de lo planeado y del efecto deseado.
- **Estrategia:** proceso regulable que contiene un conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca objetivos, metas, fines, políticas y la programación de acciones de un todo organizativo o individual.
- **Gestión:** es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.
- **GETH:** sigla asignada para denominar la gestión estratégica de talento humano.
- **Objetivo estratégico:** descripción objetiva y concisa de un propósito que se pretende alcanzar con la intervención que se está planeando.

- **PETH:** sigla asignada para denominar el Plan Estratégico de Talento Humano.
- **Producto:** resultado parcial o total, de bienes y servicios, tangibles o intangibles, a que conduce una actividad realizada.
- **Responsable:** condición de responder, ante la administración y los administrados, por las acciones y decisiones, y por sus consecuencias e impacto, que resulten del desempeño de un cargo.
- **SUTAH:** sigla asignada para denominar la Subdirección de Talento Humano.

Marco Legal

- [Ver Normograma del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario](#)

1. Etapas Planeación Estratégica de Talento Humano

Para implementar el plan estratégico de talento Humano se deben tener en cuenta cinco etapas teniendo en cuenta el ciclo de mejoramiento continuo (Planear, Hacer, Verificar y actuar - PHVA).



1.1. Etapa 1. Disponer de información

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico del Ministerio, las

Características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

1.2. Etapa 2. Diagnóstico de la GETH

Se desarrollan acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política.

Con base en ellos, se identifican las fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

1.3. Etapa 3. Diseñar acciones para la GETH

Una vez realizado el diagnóstico y se identifiquen los aspectos a mejorar se establecen las acciones para avanzar.

estas acciones o actividades son las contenidas en el plan de acción de la dependencia la cual alimenta el plan estratégico de talento humano.

1.4. Etapa 4. Implementar las acciones para la GETH

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro.

1.5. Etapa 5. Evaluar la GETH

Consiste hacer seguimiento a las acciones establecidas en el plan de acción de la Subdirección de Talento Humano y plan estratégico de talento humano determinando la eficacia de estas.

Finalmente la gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

2. Formulación Plan Estratégico del Talento Humano - INPEC

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), facilita la implantación, mantenimiento y automatización de parte de la gestión operativa del instituto descrito en el Modelo de Gestión del Talento Humano, en este los diferentes elementos, procesos, recursos y objetivos que componen la misión estratégica se pone en marcha mediante la proyección de acciones definidas por una parte, en la función pública con respecto a la gestión estratégica del talento humano y el manual operativo del sistema de gestión para las entidades públicas del orden nacional, así como en las metas de gobierno acordadas en el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Estratégico Sectorial y, por otra parte, las que forman parte de la decisión de la alta gerencia del INPEC en sus diferentes planes.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|------------|--------|-------|-----------------------|-------------|-------------------------|---|---|------|------|------|-------|----------------|-----------------|-------------------------|
| ESTRUCTURA | CÓDIGO | NIVEL | OBJETIVOS INTERMEDIOS | INDICADORES | DEPENDENCIA RESPONSABLE | PROGRAMACIÓN FÍSICA Y FINANCIERA RECURSOS PROGRAMADOS FUENTES DE FINANCIACION (Millones de pesos) | | | | | | | | |
| | | | | | | LINEA DE BASE 31/12/2022 | INDICADOR ESPERADO EN LA META DE PRODUCTO | | | | | TIPO INDICADOR | LOGRO INDICADOR | CUMPLIMIENTO PORCENTUAL |
| | | | | | | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | TOTAL | | | |

1. Estructura: está dividida en cinco (5) partes y contiene la información general de cada uno de los temas principales definidos por el Modelo de Gestión del Talento Humano, su distribución y orden en cuanto a: (i) Dimensión, (ii) componentes, (iii) objetivos estratégicos y sus indicadores, (iv) sectores y, (v) metas de producto.

| 1 ESTRUCTURA | |
|-----------------|------------------------|
| 1 | Dimensión Estratégica |
| 2 | Componente Estratégico |
| 3 | Objetivo Estratégico |
| 4 | Sector |
| 5 | Meta de producto |

2. Código: permite dar orden e identificar cada uno de los niveles que componen la estructura del PETH. Este se hace con una combinación de números arábigos y letras mayúsculas.

| 1 ESTRUCTURA | | 2 CÓDIGO |
|-----------------|------------------------|-------------|
| 1 | Dimensión Estratégica | DOI |
| 2 | Componente Estratégico | COI |
| 3 | Objetivo Estratégico | OI |
| 4 | Sector | SOI |
| 5 | Meta de producto | PSOI-I |

3. Nivel: muestra el contenido temático central de que trata el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

| 1 | | 2 | 3 |
|------------|------------------------|--------|-------------------------------|
| ESTRUCTURA | | CÓDIGO | NIVEL |
| 1 | Dimensión Estratégica | DOI | Talento Humano |
| 2 | Componente Estratégico | COI | Gestión del talento humano |
| 3 | Objetivo Estratégico | DOI | Fortalecer la gestión (...) |
| 4 | Sector | SOI | Planeación (...) |
| 5 | Meta de producto | PSOI-1 | Aplicar el conocimiento (...) |
| | Meta de producto | PSOI-2 | Contar con registros (...) |
| | Meta de producto | PSOI-3 | Diseñar los planes (...) |

4. Indicador: parámetro cualitativo y/o cuantitativo que define los aspectos relevantes sobre los cuales se lleva a cabo la evaluación para medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, en términos de eficiencia, eficacia y calidad.

| 1 | | 2 | 3 |
|------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| ESTRUCTURA | | CÓDIGO | NIVEL |
| 1 | Dimensión Estratégica | DOI | Talento Humano |
| 2 | Componente Estratégico | COI | Gestión del talento humano |
| 3 | Objetivo Estratégico | DOI | Fortalecer la gestión (...) |
| 4 | Sector | SOI | Planeación (...) |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | 4 |
| 5 | Meta de producto | PSOI-1 | Aplicar el conocimiento (...) |
| | Meta de producto | PSOI-2 | Contar con registros (...) |
| | Meta de producto | PSOI-3 | Diseñar los planes (...) |

5. Dependencia/ Grupo responsable: registra el nombre de la dependencia o grupo de trabajo responsable de asumir el control de la ejecución y logro de las metas de resultado/productos para la vigencia, los cuales servirán con insumos para la concertación de los acuerdos de gestión.

| 1 | | 2 | 3 | 5 |
|------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| ESTRUCTURA | | CÓDIGO | NIVEL | DEPENDENCIA RESPONSABLE |
| 1 | Dimensión Estratégica | DOI | Talento Humano | Subdirección Talento Humano |
| 2 | Componente Estratégico | COI | Gestión del talento humano | Subdirección Talento Humano |
| 3 | Objetivo Estratégico | DOI | Fortalecer la gestión (...) | Subdirección Talento Humano |
| 4 | Sector | SOI | Planeación (...) | Subdirección Talento Humano |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | 4 | Subdirección Talento Humano |
| 5 | Meta de producto | PSOI-1 | Aplicar el conocimiento (...) | Todos los grupos SUTAH |
| | Meta de producto | PSOI-2 | Contar con registros (...) | Todos los grupos SUTAH |
| | Meta de producto | PSOI-3 | Diseñar los planes (...) | GOPRO, GABIE, GUSST |

6. Línea de base: es la primera medición de los indicadores contemplados en el PETH para los sectores y metas de producto y permite conocer el valor de los resultados/indicadores al momento de iniciarse las acciones planificadas, esta información facilita la proyección de las metas.

| | 1 | 2 | 3 | 5 | 6 |
|---|------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|
| | ESTRUCTURA | CÓDIGO | NIVEL | DEPENDENCIA RESPONSABLE | LÍNEA BASE |
| 4 | Sector | SDI | Planeación (...) | Subdirección Talento Humano | 50 |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | 4 | Subdirección Talento Humano | |
| 5 | Meta de producto | PSDI-1 | Aplicar el conocimiento (...) | Todos los grupos SUTAH | 65 |
| | Meta de producto | PSDI-2 | Contar con registros (...) | Todos los grupos SUTAH | 58 |
| | Meta de producto | PSDI-3 | Diseñar los planes (...) | GOPRD, GABIE, GUSST | 48 |

7. Metas esperadas: es la forma en que se cuantifica el producto y define lo que se espera alcanzar durante cada vigencia.

| | 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | | | |
|---|------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------|------|------|------|
| | ESTRUCTURA | CÓDIGO | NIVEL | DEPENDENCIA RESPONSABLE | LÍNEA BASE | METAS ESPERADAS | | | |
| | | | | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 4 | Sector | SDI | Planeación (...) | Subdirección Talento Humano | 50 | 78 | 81 | 88 | 91 |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | | Subdirección Talento Humano | | | | | |
| 5 | Meta de producto | PSDI-1 | Aplicar el conocimiento (...) | Todos los grupos SUTAH | 65 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Meta de producto | PSDI-2 | Contar con registros (...) | Todos los grupos SUTAH | 58 | 60 | 65 | 70 | 75 |
| | Meta de producto | PSDI-3 | Diseñar los planes (...) | GOPRD, GABIE, GUSST | 48 | 50 | 60 | 70 | 80 |

8. Meta final: permite comparar el avance o comportamiento del sector o meta de producto con relación a la línea de base.

| | 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | | | | 8 |
|---|------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------|------|------|------|------------|
| | ESTRUCTURA | CÓDIGO | NIVEL | DEPENDENCIA RESPONSABLE | LÍNEA BASE | METAS ESPERADAS | | | | META FINAL |
| | | | | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 4 | Sector | SDI | Planeación (...) | Subdirección Talento Humano | 50 | 78 | 81 | 88 | 91 | 91 |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | | Subdirección Talento Humano | | | | | | |
| 5 | Meta de producto | PSDI-1 | Aplicar el conocimiento (...) | Todos los grupos SUTAH | 65 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Meta de producto | PSDI-2 | Contar con registros (...) | Todos los grupos SUTAH | 58 | 60 | 65 | 70 | 75 | 75 |
| | Meta de producto | PSDI-3 | Diseñar los planes (...) | GOPRD, GABIE, GUSST | 48 | 50 | 60 | 70 | 80 | 80 |

9. Unidad de medida: corresponde con la meta asociada al indicador, definida por en el PETH.

| 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | | | | 8 | 9 | | | | | | | |
|---|------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|--------|-------|-------------------------|-----|-----|------------|-----------------|------|------|------|------------|------------------|
| | | | | | ESTRUCTURA | CÓDIGO | NIVEL | DEPENDENCIA RESPONSABLE | | | LÍNEA BASE | METAS ESPERADAS | | | | META FINAL | UNIDAD DE MEDIDA |
| | | | | | | | | | | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
| 4 | Sector | SOI | Planeación (...) | Subdirección Talento Humano | 50 | 78 | 81 | 88 | 91 | 91 | Porcentaje | | | | | | |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | | Subdirección Talento Humano | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Meta de producto | PSOI-1 | Aplicar el conocimiento (...) | Todos los grupos SUTAH | 65 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Porcentaje | | | | | | |
| | Meta de producto | PSOI-2 | Contar con registros (...) | Todos los grupos SUTAH | 58 | 60 | 65 | 70 | 75 | 75 | Porcentaje | | | | | | |
| | Meta de producto | PSOI-3 | Diseñar los planes (...) | GOPRD, GABIE, GUSST | 48 | 50 | 60 | 70 | 80 | 80 | Porcentaje | | | | | | |

10. Tipo de indicador: se usa para realizar el monitoreo de los componentes que se ejecutan mediante las metas esperadas con el fin de lograr los productos específicos del PETH.

| 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | | | | 8 | 9 | 10 | | | | | | | |
|---|-----------|-----------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|--------|-------|-------------------------|----|----|------------|------------|-----------------|------|------|------|------------------|-------------------|
| | | | | | ESTRUCTURA | CÓDIGO | NIVEL | DEPENDENCIA RESPONSABLE | | | | LÍNEA BASE | METAS ESPERADAS | | | | UNIDAD DE MEDIDA | TIPO DE INDICADOR |
| | | | | | | | | | | | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | |
| 4 | Sector | SOI | Planeación (...) | Subdirección Talento Humano | 50 | 78 | 81 | 88 | 91 | 91 | Porcentaje | Eficacia | | | | | | |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | | Subdirección Talento Humano | | | | | | | | | | | | | | |

11. Tendencia esperada: para el análisis de la tendencia se clasifica en dos (2) categorías: (i) tendencia a la maximización, cuando el indicador tiene un comportamiento creciente, es decir va aumentando a medida que pasa el tiempo. y, (ii) tendencia a la minimización, cuando el valor del indicador muestra un comportamiento que va disminuyendo con el tiempo.

| ESTRUCTURA | CÓDIGO | NIVEL | DEPENDENCIA RESPONSABLE | LÍNEA BASE | METAS ESPERADAS | | | | META FINAL | UNIDAD DE MEDIDA | TIPO DE INDICADOR | TENDENCIA ESPERADA | |
|------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------|--------|------|------------------|------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------------------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | | | | |
| | | | | | 4 | Sector | SOI | Planeación (...) | | | | | Subdirección Talento Humano |
| | Indicador | Porcentaje de la planeación (...) | | Subdirección Talento Humano | | | | | | | | | |

2.1. Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano

El plan se realiza de manera cuatrienal, para esto la SUTAH, realizará mesas de trabajo con los grupos de la dependencia y la Oficina Asesora de Planeación, quienes participarán y definirán cada uno de los niveles que conformarán el PETH mediante el formato **PA-TH-PN06-F01 "Formato Formulación Plan Estratégico de Talento Humano"** Versión Oficial. Anualmente efectuará de ser necesario junto con los coordinadores y funcionarios a su cargo un ejercicio de revisión y ajustes de acuerdo con los resultados obtenidos del seguimiento y tendrá en cuenta los nuevos requerimientos que puedan surgir en el desarrollo de los compromisos de gobierno.

2.2. Monitoreo y seguimiento

En cuanto a los planes institucionales del Decreto 612 del 2018 y que por competencia son de la SUTAH, el seguimiento se realizará de manera individual por cada grupo a cargo y dicho avance quedará registrado en los planes de acción del instituto. Sin embargo, los responsables de los planes presentarán a la SUTAH durante los meses de noviembre a diciembre el resultado final de lo ejecutado de acuerdo con lo planificado y evaluará la eficacia de su implementación.

2.3. Ajustes y Modificaciones

Una vez publicado el PETH en la página web, la SUTAH podrá solicitar los ajustes y modificaciones que consideren necesarios, teniendo en cuenta los criterios establecidos por la Oficina Asesora de Planeación en su proceso y el Sistema de Gestión de la Calidad.

Anexos

- [PA-TH-PN06-F01 Formato Formulación Plan Estratégico de Talento Humano](#)

| Lista de Versiones | | | |
|--------------------|------------------|---------------------------|----------------|
| Versión | Fecha de Emisión | Motivo de la Modificación | Modificaciones |
| 1 | 29/Dic/2022 | Creación del documento | N/A |

Elaboró

Revisó

Aprobó

| | | |
|--|--|--|
| Nombre: Bryan Ricardo Suarez Rojas Cargo: Técnico Administrativo Fecha: 05/Ene/2023 | Nombre: Alberto Mejía Jiménez Cargo: Profesional Especializado Fecha: 05/Ene/2023 Nombre: Juan Manuel Riaño Vargas Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación Fecha: 05/Ene/2023 | Nombre: Luz Mirian Tierradentro Cachaya Cargo: Subdirector de Talento Humano Fecha: 10/Ene/2023 |
|--|--|--|

TXTCopiaControlada