

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA-TH- PN03
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1 FECHA: [Pendiente]

TABLA DE CONTENIDO

- Objetivo del Plan
- Objetivos específicos
- Glosario
- Marco Legal
- 1. Plan estratégico del talento humano
 - 1.1. Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano
 - 1.2. Monitoreo y seguimiento
 - 1.3. Ajustes y Modificaciones
- Anexos

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia de Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano incluye en uno de sus productos, el plan de bienestar, estímulos e incentivos, los temas relacionados con clima organizacional, evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo y el plan anual de vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la gestión del talento humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión del instituto, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

Asimismo, se integra con la Dimensión Estratégica Talento Humano del Plan de Direccionamiento Estratégico INPEC 2019 – 2022 y con la gestión del talento humano e incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

Objetivo del Plan

Fortalecer y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, conocimientos y calidad de vida que refiere el Modelo de Gestión de Talento Humano.

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
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del instituto.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

- 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 ex servidores 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.
- **Indicador estratégico:** 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.
- **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. Plan estratégico del talento humano

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
ESTRUCTURA	CÓDIGO	NIVEL	INDICADOR	DEPENDENCIA RESPONSABL	LÍNEA BASE	METAS ESPERADAS				META FINAL	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO DE INDICADOR	TENDENCIA ESPERADA
						2019	2020	2021	2022				

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	DDI
2	Componente Estratégico	CDI
3	Objetivo Estratégico	DDI
4	Sector	SDI
5	Meta de producto	PSDI-1

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

1 ESTRUCTURA		2 CÓDIGO	3 NIVEL
1	Dimensión Estratégica	DDI	Talento Humano
2	Componente Estratégico	CDI	Gestión del talento humano
3	Objetivo Estratégico	DDI	Fortalecer la gestión (...)
4	Sector	SDI	Planeación (...)
5	Meta de producto	PSDI-1	Aplicar el conocimiento (...)
	Meta de producto	PSDI-2	Contar con registros (...)
	Meta de producto	PSDI-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	OOI	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	OOI	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	PSOI-1	Aplicar el conocimiento (...)	Todos los grupos SUTAH	65
	Meta de producto	PSOI-2	Contar con registros (...)	Todos los grupos SUTAH	58
	Meta de producto	PSOI-3	Diseñar los planes (...)	GOPRO, 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	PSOI-1	Aplicar el conocimiento (...)	Todos los grupos SUTAH	65	100	100	100	100
	Meta de producto	PSOI-2	Contar con registros (...)	Todos los grupos SUTAH	58	60	65	70	75
	Meta de producto	PSOI-3	Diseñar los planes (...)	GOPRO, 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	PSOI-1	Aplicar el conocimiento (...)	Todos los grupos SUTAH	65	100	100	100	100	100
	Meta de producto	PSOI-2	Contar con registros (...)	Todos los grupos SUTAH	58	60	65	70	75	75
	Meta de producto	PSOI-3	Diseñar los planes (...)	GOPRO, 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	SDI	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 (...)	GOPRO, 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				META FINAL	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.

1		2	3	5	6	7				8	9	10	11
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	50	78	81	88	91	91	Porcentaje	Eficacia	Aumentar
	Indicador	Porcentaje de la planeación (...)		Subdirección Talento Humano									

1.1. 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 participaran y definirán cada uno de los niveles que conformarán el PETH. 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.

1.2. Monitoreo y seguimiento

En cuanto a los planes institucionales de la Ley 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.

1.3. 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

Formato formulación Plan Estratégico de Talento Humano

Lista de Versiones			
Versión	Fecha de Emisión	Motivo de la Modificación	Modificaciones
1	12/Dic/2018	N/A	N/A

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Edith Johanna Velasco Atuesta Cargo: Profesional Fecha: 08/Ene/2019		No existen registros de aprobación

TXTCopiaControlada