



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

COMITÉ DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL (COCOIN)

POLITICA DE TALENTO HUMANO

FECHA
(21/11/2024)



Elaboración del Documento

Elaborado por:	Cargo	Área de Trabajo	Fecha	Firma
Lic. Delmy Sosa	Jefe de Adm. RRHH	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Noviembre 2024	

Revisión del Documento

Revisado por:	Cargo	Área de Trabajo	Fecha	Firma
Msc. Nayla Johanna Diaz	Oficial Jurídico	Desarrollo Institucional	Noviembre 2024	

Verificación del Documento

Verificado por:	Cargo	Área de Trabajo	Fecha	Firma
Coronel de Infantería D.E.M Oscar Donaldo Castillo Sorto	Sub. Gerente de Recursos Humanos	Sub Gerencia de RRHH	Noviembre 2024	



Aprobación del Documento

Aprobado por:	Cargo	Área de Trabajo	Fecha	Firma
Coronel de Infantería D.E.M Ramiro Fernando Muñoz	Director Nacional	Instituto Nacional Penitenciario	Noviembre 2024	





CONTENIDO

1. ANTECEDENTES	4
2. DECLARACIÓN POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	6
3. MARCO LEGAL	8
4. MARCO DE REFERENCIA	11
5. OBJETIVO GENERAL	14
6. ALCANCE	15
7. DIRECTRICES	18
9. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES	23
10. DIVULGACIÓN	28
11. ACTUALIZACIÓN	30
12. GLOSARIO	32

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: 13 de mayo 2024	4 de 56

1. ANTECEDENTES

La Política Interinstitucional de Recursos Humanos del INP es fundamental para la modernización y profesionalización del sistema penitenciario en Honduras. A través de la implementación del MARCI, se busca optimizar la gestión de los recursos humanos, mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, contribuir a la rehabilitación de los internos y a la seguridad del país. Esta política debe ser revisada y actualizada periódicamente para adaptarse a las nuevas realidades y desafíos del contexto penitenciario.

La Política Interinstitucional de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario de Honduras (INP) busca establecer un marco normativo que regule la gestión de los recursos humanos en el sistema penitenciario del país. Esta política se inscribe dentro del marco del Sistema Penitenciario de Honduras para promover el desarrollo profesional del personal y garantizar un servicio efectivo en el sistema penitenciario, a través de: Marco Normativo Nacional, Convenios Internacionales, Reformas Penitenciarias, Necesidades de Capacitación y Profesionalización.

2. **Marco Normativo Nacional:** La política se basa en la Constitución de la República de Honduras, así como en leyes específicas que regulan el sistema penitenciario y la administración pública.
3. **Convenios Internacionales:** Honduras ha ratificado diversos convenios internacionales relacionados con derechos humanos y condiciones laborales que influyen en la política de recursos humanos, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
4. **Reformas Penitenciarias:** A lo largo de los años, se han implementado reformas en el sistema penitenciario que buscan mejorar la administración y gestión de las instituciones penitenciarias. Estas reformas incluyen la

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: 13 de mayo 2024	5 de 56

creación de políticas interinstitucionales que integren a diferentes actores en la gestión de recursos humanos.

5. **Necesidades de Capacitación y Profesionalización:** Se ha identificado la necesidad de capacitar al personal penitenciario para mejorar la atención a los internos, garantizar la seguridad en los centros y promover un ambiente laboral saludable.

Componentes del MARCI

El **MARCI** (Modelo de Administración de Recursos Humanos en el Contexto Institucional) es un enfoque que busca optimizar la gestión de recursos humanos en el INP y está compuesto por varios elementos clave:

1. **Módulo de Planificación:** Se enfoca en la identificación de necesidades de recursos humanos a partir de un diagnóstico organizacional, que permite establecer los perfiles de los puestos necesarios para una gestión eficaz.
2. **Módulo de Reclutamiento y Selección:** Establece procedimientos claros para el reclutamiento y selección de personal, asegurando que se cumplan los requisitos y perfiles establecidos en la planificación.
3. **Módulo de Capacitación y Desarrollo:** Busca promover el desarrollo profesional del personal a través de programas de formación continua, capacitación y actualización en técnicas y normativas penitenciarias.
4. **Módulo de Evaluación del Desempeño:** Implementa mecanismos para evaluar el desempeño del personal, estableciendo indicadores claros que permitan medir la efectividad en el cumplimiento de funciones.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: 13 de mayo 2024	6 de 56

5. Módulo de Remuneración y Beneficios: Define criterios para la remuneración justa y equitativa del personal, así como los beneficios adicionales que puedan contribuir a mejorar su calidad de vida laboral.

6. Módulo de Clima Organizacional: Se centra en la creación de un ambiente laboral saludable, fomentando la comunicación, el trabajo en equipo y el bienestar del personal.

7. Módulo de Normativa y Ética: Incluye la implementación de un código de ética y conducta que regule el comportamiento del personal y promueva la integridad en la gestión pública.

2. DECLARACIÓN POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

En el Instituto Nacional Penitenciario (INP), reconocemos que nuestro recurso humano es fundamental para el cumplimiento de nuestra misión de garantizar la seguridad, el orden y la rehabilitación en los centros penitenciarios del país. Nuestra política de talento humano está diseñada para reclutar, desarrollar y retener a un equipo competente, ético y comprometido, que pueda enfrentar los desafíos de la administración penitenciaria con integridad y profesionalismo.

A continuación, describiremos los principios por los que se regirá la Institución:

- **Equidad y Diversidad:** Nos comprometemos a promover la equidad de género, la inclusión y la diversidad en todas las facetas de nuestra gestión de talento humano, reconociendo el valor de la diversidad para fortalecer nuestra institución y su capacidad para cumplir con su mandato.
- **Desarrollo Profesional:** Proporcionaremos oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para todo nuestro personal, con el objetivo de mejorar sus habilidades, promover el crecimiento personal y profesional, y garantizar la excelencia en el desempeño de sus funciones.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: 13 de mayo 2024	7 de 56

- **Bienestar Laboral:** Nos comprometemos a garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso, que fomente el bienestar físico, emocional y social de nuestro personal, reconociendo su importancia para el logro de nuestros objetivos institucionales.
- **Transparencia y Mérito:** Basaremos nuestras decisiones de reclutamiento, selección, promoción y reconocimiento en criterios de transparencia, mérito y competencia, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos humanos de nuestro personal.
- **Ética y Responsabilidad:** Fomentaremos una cultura organizacional fundamentada en principios éticos y valores institucionales, promoviendo la responsabilidad individual y colectiva en el ejercicio de las funciones penitenciarias y el manejo de los recursos públicos.
- **Participación y Comunicación:** Promoveremos la participación y la comunicación abierta y transparente entre todos los niveles de la organización, reconociendo la importancia del diálogo y la colaboración para fortalecer la cohesión y el sentido de pertenencia institucional.
- **Implementación:** Para asegurar la efectiva implementación de esta política, el INP establecerá mecanismos de seguimiento, evaluación y retroalimentación continua, así como la asignación de recursos adecuados para su ejecución. Asimismo, nos comprometemos a adaptar y mejorar nuestra política de talento humano en función de las necesidades y desafíos cambiantes que enfrentemos como institución.

En resumen, en el INP nos comprometemos a promover una gestión de talento humano que responda a los más altos estándares de excelencia, ética y profesionalismo, en línea con nuestra visión de contribuir a la reinserción social y la construcción de una sociedad más justa y segura para todos los hondureños. Esta declaración de políticas del talento humano del INP establece una visión clara y principios fundamentales que guiarán la gestión del personal en la

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: 13 de mayo 2024	8 de 56

institución, promoviendo valores como la equidad, el desarrollo profesional, el bienestar laboral, la transparencia y la ética.

3. MARCO LEGAL

El marco legal y normativo de la política institucional de talento humano del instituto nacional penitenciario (INP) de honduras está sustentado en varias leyes y artículos que regulan la administración pública, el trabajo y la gestión del recurso humano en el país. Estos son algunos de los principales:

1. Constitución de la República de Honduras

- **Artículo 127:** Establece el derecho al trabajo y la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores.
- **Artículo 128:** Enumera las disposiciones relacionadas con las condiciones dignas y justas en el trabajo, lo cual incluye el respeto y la protección de los derechos laborales dentro de la administración pública.
- **Artículo 141:** Garantiza que los servidores públicos son elegidos bajo principios de idoneidad, capacidad y méritos, promoviendo la ética y el profesionalismo en el servicio público.

2. Ley General de la Administración Pública

- **Artículo 9:** Establece los principios de transparencia, eficacia y eficiencia que deben regir en la administración pública, lo que aplica a la contratación y administración de talento humano.
- **Artículo 42:** Define los requisitos y procesos para la selección y nombramiento de funcionarios y empleados públicos, los cuales deben ser idóneos y competentes.

3. Ley del Servicio Civil

- **Artículo 2:** Declara que el servicio público debe ser profesionalizado y establece las bases para un sistema de carrera administrativa.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: 13 de mayo 2024	9 de 56

- **Artículo 5:** Proporciona los lineamientos para el reclutamiento, selección y promoción de servidores públicos con base en principios de mérito y capacidad.
- **Capítulo II:** Regula los derechos, deberes y obligaciones de los servidores públicos, incluyendo aspectos de desarrollo profesional y estabilidad laboral.

4. Ley Orgánica del Instituto Nacional Penitenciario

Esta ley establece la estructura y organización del INP, incluyendo las directrices para el reclutamiento y administración del personal que trabaja en los centros penitenciarios, lo cual es fundamental para la aplicación de una política de talento humano.

5. Reglamento Interno del Instituto Nacional Penitenciario

Detalla los procedimientos internos y normas específicas para el manejo del personal en el INP, incluyendo normas de ética, disciplina, y capacitaciones.

6. Código del Trabajo de Honduras

- **Artículos 1 y 2:** Señalan el derecho al trabajo y las condiciones justas de empleo, aplicando también al talento humano del sector público.
- **Artículo 37:** Menciona los derechos y garantías de los trabajadores en el sector público, incluyendo la estabilidad laboral, la seguridad en el trabajo, y el desarrollo profesional.

7. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

- **Artículo 4:** Indica que todas las instituciones públicas deben ser transparentes en su gestión, incluyendo procesos de selección y contratación de personal.
- **Artículo 6:** Obliga al INP y otras entidades a hacer públicos los procedimientos de contratación y los perfiles de los cargos.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICAS DEL TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: 13 de mayo 2024	10 de 56

8. Normas Éticas del Instituto Nacional Penitenciario

Se rige por principios de integridad, profesionalismo, y compromiso con la seguridad y rehabilitación, lo cual está alineado con el marco de ética en el servicio público hondureño.

Estas leyes y normativas estructuran la política de talento humano del INP, permitiendo que se reclute, desarrolle y retenga a personal competente y ético que contribuya a la misión de seguridad, orden y rehabilitación en los centros penitenciarios del país.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	11 de 25

4. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia o conceptual de la política institucional de talento humano del instituto nacional penitenciario (INP) de honduras se centra en la creación y el mantenimiento de un equipo de profesionales altamente capacitados, éticos y comprometidos que garanticen la seguridad, el orden y la rehabilitación dentro del sistema penitenciario. Este marco está alineado con los valores y objetivos estratégicos de la institución y responde a las necesidades y desafíos específicos del contexto penitenciario hondureño.

A continuación, algunos de los principales conceptos que fundamentan esta política de talento humano:

1. Desarrollo del Talento Humano

En el INP, el desarrollo de talento humano implica la formación y capacitación continua del personal penitenciario. Esto incluye tanto el fortalecimiento de habilidades técnicas como el desarrollo de competencias en áreas como la ética, los derechos humanos, la gestión del conflicto y la seguridad penitenciaria.

Se busca no solo formar trabajadores competentes en sus funciones, sino también cultivar un entorno laboral que permita el crecimiento profesional y personal, generando compromiso hacia los objetivos institucionales.

2. Competencia y Mérito

La política de talento humano del INP prioriza la selección y promoción de personal en base a principios de competencia, mérito y capacidad, asegurando que las personas que ingresen y progresen dentro de la institución lo hagan por sus habilidades y logros.

Estos principios buscan crear un equipo de trabajo que no solo sea técnicamente apto, sino que también posea un alto nivel de ética y profesionalismo, esencial para la labor penitenciaria.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	12 de 25

3. Ética y Compromiso Institucional

La ética y el compromiso con la misión institucional son elementos centrales en la política de talento humano del INP. Los empleados penitenciarios tienen la responsabilidad de actuar con integridad, respetar los derechos humanos y mantener un ambiente de trabajo seguro y ordenado.

Este enfoque ético es fundamental, dado que el personal trabaja en contextos de alta presión y vulnerabilidad, donde el respeto a la dignidad humana y la justicia son primordiales.

4. Bienestar Laboral

El bienestar físico y psicológico de los empleados es fundamental para el INP, ya que su trabajo diario puede tener impactos significativos en su salud y estabilidad emocional. La política de talento humano busca implementar medidas de apoyo y programas de bienestar que mitiguen el estrés y promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Esto incluye el acceso a servicios de apoyo psicológico, programas de reconocimiento y acciones que promuevan la motivación y el sentido de pertenencia dentro del instituto.

5. Seguridad y Orden Institucional

La política de talento humano del INP se alinea con los objetivos de seguridad y orden, buscando que todo el personal esté capacitado para enfrentar situaciones de riesgo y crisis propias del ambiente penitenciario.

Se enfatiza la importancia de tener protocolos de actuación y una formación específica en el manejo de conflictos, garantizando que el talento humano del INP contribuya activamente a la seguridad interna y externa.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	13 de 25

6. Compromiso con la Rehabilitación y Reinserción Social

El personal del INP es fundamental para promover los programas de rehabilitación y reinserción de las personas privadas de libertad, apoyando procesos que contribuyan a la readaptación social de los internos. La política de talento humano fomenta una visión de rehabilitación en la que los empleados son actores clave en la transformación y el impacto positivo en la vida de los privados de libertad.

7. Inclusión y Diversidad

La política de talento humano también promueve un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, que respete las diferencias y valore la equidad de género, la inclusión de personas con capacidades diversas y la promoción de un ambiente de trabajo donde todos los empleados tengan igualdad de oportunidades.

8. Transparencia y Rendición de Cuentas

La transparencia y la rendición de cuentas en los procesos de selección, contratación, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano son esenciales. Esto asegura que el INP se rija por principios justos y equitativos, manteniendo un enfoque de transparencia que refuerza la confianza en la gestión del talento humano.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	14 de 25

5. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un sistema de gestión de talento humano que permita al INP contar con un equipo de trabajo competente, ético y comprometido, capaz de enfrentar los desafíos de la administración penitenciaria con profesionalismo y responsabilidad, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional de garantizar la seguridad, el orden y la rehabilitación en los centros penitenciarios de Honduras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1. Reclutar y seleccionar talento humano calificado:** Implementar un proceso de reclutamiento y selección basado en los principios de mérito, capacidad y transparencia, asegurando que el personal cuente con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones en el ámbito penitenciario.
- 2. Desarrollar programas de capacitación y formación continua:** Establecer programas de formación profesional y capacitación continua que permitan al personal adquirir y mejorar las habilidades requeridas para la gestión efectiva de la seguridad, el orden y la rehabilitación en los centros penitenciarios.
- 3. Promover el bienestar y la motivación del personal:** Implementar políticas de bienestar laboral que favorezcan un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como estrategias de motivación y reconocimiento que contribuyan a la satisfacción y compromiso del personal.
- 4. Fomentar la ética y la disciplina en el desempeño laboral:** Fortalecer la cultura institucional promoviendo la ética, el profesionalismo y la disciplina en el desempeño de las funciones, garantizando un comportamiento alineado con los valores y principios del INP.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	15 de 25

5. Establecer un sistema de evaluación del desempeño: Implementar un sistema de evaluación de desempeño que permita medir la efectividad del personal y brindar retroalimentación constante, identificando áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional.

6. Retener el talento humano con potencial de liderazgo: Desarrollar políticas de retención y de promoción interna para identificar y mantener al personal con capacidades de liderazgo, asegurando la sostenibilidad del equipo de trabajo y la continuidad de la experiencia en el INP.

7. Fortalecer la equidad e igualdad de oportunidades: Garantizar un ambiente de trabajo inclusivo que respete los derechos laborales y ofrezca igualdad de oportunidades para todos los empleados, promoviendo la diversidad y la equidad de género en todas las áreas de la institución.

6. ALCANCE

La política institucional de talento humano del instituto nacional penitenciario (INP) de honduras tiene varios alcances importantes, centrados en el desarrollo, la gestión y la sostenibilidad del recurso humano, fundamental para el funcionamiento eficiente y seguro de los centros penitenciarios. Estos son los principales alcances:

1. Reclutamiento y Selección de Personal Calificado

La política establece criterios y procesos para atraer, seleccionar y contratar a candidatos con habilidades, conocimientos y valores éticos adecuados para la administración penitenciaria.

Se priorizan principios de idoneidad, transparencia y mérito en la selección de personal, buscando un equipo comprometido con la misión del INP.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	16 de 25

2. Capacitación y Desarrollo Profesional

Se promueve la formación continua de los empleados en temas de seguridad, derechos humanos, gestión penitenciaria y rehabilitación de privados de libertad.

La política busca fortalecer las competencias y habilidades del personal para enfrentar los desafíos específicos del sistema penitenciario, promoviendo programas de capacitación técnica y profesionalización.

3. Evaluación de Desempeño

Se implementan mecanismos para evaluar de forma objetiva el desempeño del personal, con base en resultados y en su contribución a los objetivos del INP.

La evaluación de desempeño permite identificar áreas de mejora y promover el desarrollo individual, generando incentivos para un desempeño óptimo.

4. Bienestar Laboral y Clima Organizacional

La política de talento humano incluye programas que promueven el bienestar físico, emocional y psicológico de los empleados, considerando el ambiente de alta demanda en los centros penitenciarios.

Se fomenta un clima organizacional positivo, con medidas para reducir el estrés laboral, mejorar la satisfacción y asegurar condiciones de trabajo seguras y dignas.

5. Retención de Personal y Creación de Carrera

Se busca reducir la rotación de personal mediante la creación de una carrera administrativa, brindando oportunidades de ascenso y crecimiento profesional.

La política promueve la retención de empleados mediante incentivos, reconocimientos y desarrollo de una trayectoria laboral clara y estable.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	17 de 25

6. Ética y Cumplimiento de Normas

El personal del INP debe adherirse a un código ético que guía su conducta profesional y personal en el desempeño de sus funciones.

La política establece sanciones y mecanismos disciplinarios para quienes incumplan las normas éticas, asegurando una cultura de integridad y responsabilidad.

7. Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Se asegura que todos los empleados, independientemente de su género, etnia, religión u otros factores, tengan igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo y promoción dentro del INP.

La política promueve un entorno laboral inclusivo y respetuoso, alineado con los principios de derechos humanos.

8. Seguridad y Salud Ocupacional

La política incluye lineamientos para la seguridad y salud ocupacional, fundamentales para proteger a los empleados en un entorno de trabajo que puede ser riesgoso.

Se implementan medidas de seguridad, protocolos de emergencia y formación en salud ocupacional para reducir riesgos y asegurar un entorno seguro para el personal.

9. Innovación y Mejora Continua

Se fomenta la adopción de mejores prácticas en la gestión de talento humano, promoviendo la innovación en procesos de capacitación, evaluación y desarrollo del personal.

La política impulsa la mejora continua en todos los niveles, evaluando y adaptando los programas y estrategias a las necesidades cambiantes del sistema penitenciario.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	18 de 25

7. DIRECTRICES

Las directrices de las Políticas de Talento Humano del Instituto Nacional Penitenciario (INP) de Honduras están enfocadas en mejorar la gestión del personal y garantizar un entorno laboral justo. Reconociendo al personal como un recurso esencial para la operación de los centros penitenciarios y la rehabilitación efectiva, estas políticas aseguran su bienestar y compromiso.

El marco de talento humano abarca desde el reclutamiento y selección hasta la capacitación, evaluación del desempeño, promoción, y bienestar social, promoviendo un ambiente inclusivo, ético y seguro. Su objetivo es no solo cumplir los fines institucionales, sino también fomentar una cultura de excelencia y respeto por los derechos humanos. Estas políticas contribuyen a la transformación y modernización del sistema penitenciario, aplicando el MARCI, los reglamentos del INP y las mejores prácticas nacionales e internacionales.

Las Políticas de Talento Humano del INP se detallan a continuación, orientadas a asegurar una gestión eficaz del personal en un entorno laboral inclusivo, ético y seguro:

1. Reclutamiento y Selección: Establecen criterios claros para atraer candidatos con competencias y valores alineados con la misión del INP. La selección se realiza de forma equitativa, considerando aptitudes que favorezcan la seguridad, rehabilitación y orden en los centros penitenciarios.

2. Capacitación y Desarrollo: Implementan programas de formación continua para fortalecer habilidades y competencias. Estos programas permiten al personal adaptarse a los retos penitenciarios y mejorar su desempeño, promoviendo la profesionalización.

3. Evaluación del Desempeño: Aplican métodos de evaluación periódica, permitiendo identificar logros y áreas de mejora, así como otorgar retroalimentación constructiva. Esto

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	19 de 25

fomenta el desarrollo profesional y motiva al personal a alcanzar altos estándares de calidad.

4. Promoción y Oportunidades de Crecimiento: Brindan oportunidades de crecimiento basadas en el mérito y desempeño, asegurando que el personal tenga posibilidades de avanzar profesionalmente, lo que a su vez incentiva su permanencia y compromiso.

5. Bienestar Social y Laboral: Promueven un ambiente seguro, motivador y respetuoso, con servicios de bienestar social que apoyan tanto la salud física como emocional del personal. Se procura un equilibrio entre la vida laboral y personal.

6. Ética y Conducta: Fomentan un alto estándar ético en todas las actividades, basado en integridad, transparencia y respeto a los derechos humanos, de acuerdo con el Código de Conducta Ética del Servidor Público.

7. Cancelaciones y Transiciones: Establecen procedimientos claros para finalizar relaciones laborales cuando sea necesario, asegurando el respeto y la justicia en cada caso. Además, implementan programas de salida para brindar apoyo en la transición.

8. Cumplimiento Normativo y Mejores Prácticas: Alinean todas las prácticas con el MARCI (Marco Rector de Control Interno Institucional) y los reglamentos del INP, aplicando además estándares nacionales e internacionales para garantizar transparencia y eficiencia.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	20 de 25

8. LOS LINEAMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES Y SUS RESULTADOS DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (RRHH) DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INP) DE HONDURAS

Los lineamientos para la ejecución de los planes y sus resultados de la Subgerencia de Recursos Humanos (RRHH) del Instituto Nacional Penitenciario (INP) de Honduras están orientados a optimizar la gestión del talento humano dentro de la institución, asegurando que se alcancen los objetivos estratégicos y operacionales del INP. A continuación, se detallan los principales lineamientos para la ejecución y medición de los resultados:

1. Definición Clara de Objetivos y Metas:

- **Enfoque:** Cada plan de recursos humanos debe tener objetivos claros y metas específicas alineadas con las prioridades institucionales del INP. Estos objetivos deben ser medibles, alcanzables, relevantes y temporalmente definidos (**SMART**).
- **Resultado esperado:** Cumplimiento de los objetivos estratégicos del INP en cuanto a la gestión de talento humano, incluyendo la mejora en la seguridad, rehabilitación y reintegración de los internos.

2. Planificación Anual de Actividades:

- **Enfoque:** Desarrollar un plan de trabajo anual que contemple las actividades y programas necesarios para cumplir con los objetivos establecidos. Este plan debe abarcar todas las áreas clave de la Subgerencia de RRHH, como reclutamiento, formación, evaluación de desempeño, bienestar laboral, entre otros.
- **Resultado esperado:** Ejecución oportuna y efectiva de las actividades programadas, con recursos y tiempos adecuados para cada una.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	21 de 25

3. Asignación de Recursos y Responsabilidades:

- **Enfoque:** Asignar los recursos necesarios (financieros, humanos y materiales) para la correcta implementación de los planes. Además, definir claramente las responsabilidades de cada miembro del equipo de RRHH para asegurar que cada actividad se realice de acuerdo con los plazos establecidos.
- **Resultado esperado:** Uso eficiente de los recursos y cumplimiento de las responsabilidades asignadas, sin retrasos ni desajustes en la ejecución de los planes.

4. Capacitación y Desarrollo Continuo:

- **Enfoque:** Implementar programas de formación continua para el personal de RRHH y otros miembros del INP, con el fin de asegurar que tengan las competencias necesarias para ejecutar los planes y cumplir con los objetivos establecidos.
- **Resultado esperado:** Mejora en las habilidades del personal, lo que a su vez contribuirá a la optimización de los procesos y a la mejora del clima laboral.

5. Seguimiento y Control de Ejecución:

- **Enfoque:** Establecer mecanismos de seguimiento y control para verificar el progreso de la ejecución de los planes. Esto puede incluir reuniones periódicas de revisión, informes de avance y monitoreo de indicadores de desempeño.
- **Resultado esperado:** Identificación temprana de desviaciones o problemas en la ejecución de los planes, permitiendo implementar acciones correctivas a tiempo.

6. Evaluación de Resultados:

- **Enfoque:** Implementar un sistema de evaluación de resultados basado en indicadores clave de desempeño (KPIs) relacionados con cada uno de los objetivos y actividades del plan. Estos indicadores deben medir el impacto de las

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	22 de 25

acciones en la mejora del funcionamiento del INP, el bienestar del personal y la eficiencia de los procesos.

- **Resultado esperado:** Evaluaciones claras y objetivas de los logros obtenidos, lo que permitirá conocer el grado de efectividad de las acciones implementadas.

7. Retroalimentación y Mejora Continua:

- **Enfoque:** Después de la evaluación de resultados, se debe proporcionar retroalimentación a todas las partes involucradas en la ejecución de los **planes**. La retroalimentación debe enfocarse en aspectos positivos, así como en áreas de mejora.
- **Resultado esperado:** Mejoras continuas en la ejecución de futuros planes de recursos humanos, basada en la retroalimentación y en las lecciones aprendidas.

8. Incentivos y Reconocimiento:

- **Enfoque:** Establecer un sistema de incentivos y reconocimiento para motivar al personal de RRHH y demás colaboradores a alcanzar los resultados previstos. Esto puede incluir recompensas por desempeño, reconocimientos públicos o mejoras en las condiciones laborales.
- **Resultado esperado:** Un ambiente laboral motivador, que impulse a los empleados a mejorar su desempeño y cumplir con los objetivos establecidos.

9. Cumplimiento de Normativas y Políticas Institucionales:

- **Enfoque:** Asegurar que todos los planes y acciones de RRHH se realicen conforme a la normativa interna del INP y las regulaciones legales aplicables en el ámbito público. Esto incluye la aplicación del MARCI (Marco Rector de Control Interno Institucional) y otras normativas del Tribunal Superior de Cuentas (TSC).
- **Resultado esperado:** Ejecución de planes conforme a las normativas, garantizando transparencia, legalidad y responsabilidad en todas las acciones.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	23 de 25

10. Comunicación Transparente:

- **Enfoque:** Fomentar una comunicación constante y clara entre los equipos de trabajo dentro de RRHH y con otras áreas del INP. La información debe ser accesible y transparente para todos los involucrados en la ejecución de los planes.
- **Resultado esperado:** Mejora en la coordinación y colaboración entre diferentes áreas del INP, optimizando la implementación de los planes.

Estos lineamientos permiten la ejecución efectiva de los planes de recursos humanos en el INP, asegurando que se logren los resultados esperados en la gestión del personal, contribuyendo a la mejora de los procesos operativos y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto.

9. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

La Política Institucional de Talento Humano del Instituto Nacional Penitenciario (INP) de Honduras tiene un impacto transversal en toda la institución, ya que abarca todas las áreas operativas y administrativas. A continuación, se detallan las responsabilidades y funciones de esta política en relación con las otras áreas del INP:

1. Relación con la Dirección Nacional del INP

- **Responsabilidad:** Asegurar que los objetivos y estrategias del INP estén alineados con los recursos humanos disponibles y su gestión.
- **Función:** Proveer personal capacitado, comprometido y eficiente para cumplir con la misión del INP, garantizando la seguridad, el orden y la rehabilitación en los centros penitenciarios. La política de talento humano debe facilitar la implementación de estrategias de reforma y modernización institucional, apoyando la visión global del INP.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	24 de 25

- **Colaboración:** Trabajar estrechamente con la alta dirección para garantizar que los recursos humanos sean adecuados para las necesidades operativas y estratégicas de la institución.

2. Relación con la Sub Dirección Nacional de Seguridad

- **Responsabilidad:** Garantizar que el personal de seguridad esté debidamente capacitado y evaluado en cuanto a desempeño y ética.
- **Función:** Asegurar que los agentes de seguridad tengan la formación necesaria para manejar situaciones de crisis y mantener el orden en los centros penitenciarios. La política de talento humano juega un papel clave en la selección, capacitación continua y evaluación del desempeño de este personal, adaptándose a las necesidades de seguridad.
- **Colaboración:** Coordinación con la Sub Dirección Nacional de Seguridad para asegurar que los planes de capacitación y evaluación del personal estén alineados con los procedimientos y protocolos de seguridad del INP.

3. Relación con la Sub Dirección Nacional de Gestión Penitenciaria

- **Responsabilidad:** Asegurar que el personal encargado de la Gestión Penitenciaria tenga las competencias necesarias para aplicar programas de rehabilitación eficaces y humanizados.
- **Función:** La política de talento humano debe garantizar que los psicólogos, trabajadores sociales y otros profesionales encargados de los programas de reinserción tengan la formación continua necesaria, además de asegurar que cuenten con el perfil adecuado para trabajar con la población penal.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	25 de 25

- **Colaboración:** Trabajar con la Dirección Nacional de Gestión Penitenciaria para evaluar las competencias y necesidades de formación del personal que interactúa directamente con los internos, promoviendo la integración de la rehabilitación en los planes de desarrollo profesional del personal.

4. Relación con Gerencia Administrativa

- **Responsabilidad:** Asegurar una correcta administración de los recursos humanos del INP, en cuanto a nómina, beneficios y otros aspectos laborales.
- **Función:** La política de talento humano debe garantizar que los procesos administrativos relacionados con la contratación, pagos y beneficios sean transparentes y eficaces. Además, debe trabajar para que el personal tenga acceso a un paquete de beneficios sociales que garantice su bienestar.
- **Colaboración:** Cooperar con la Gerencia Administrativa para mantener registros precisos del personal, gestionar los pagos y asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y fiscales.

5. Relación con el Departamento de Infotecnología

- **Responsabilidad:** Asegurar que el personal de tecnología esté capacitado en herramientas digitales que optimicen la gestión penitenciaria.
- **Función:** Dado que la tecnología juega un papel crucial en la gestión de los centros penitenciarios, la política de talento humano debe velar por la formación continua del personal encargado de la infraestructura tecnológica, desde la administración de sistemas hasta la seguridad informática.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	26 de 25

- **Colaboración:** Trabajar con el Departamento de Infotecnología para garantizar que el personal de esta área esté al día con las últimas tecnologías, así como en la implementación de herramientas que apoyen la gestión administrativa y operativa de la institución.

6. Relación con la Unidad de Control Interno

- **Responsabilidad:** Velar por la transparencia, ética y cumplimiento de las normativas en la gestión del talento humano.
- **Función:** La política de talento humano debe incluir mecanismos de control interno que aseguren que todas las acciones de contratación, evaluación, promoción y despido estén en línea con los principios de transparencia y legalidad.
- **Colaboración:** Cooperar con la Unidad de Control Interno para garantizar que se realicen auditorías periódicas de los procesos de recursos humanos y que se actúe conforme a las políticas de control y buenas prácticas administrativas.

7. Relación con el Departamento de Comunicaciones

- **Responsabilidad:** Asegurar una comunicación efectiva sobre las políticas de recursos humanos tanto interna como externamente.
- **Función:** La política de talento humano debe garantizar que los mensajes relacionados con la gestión de personal, la ética institucional y el bienestar laboral sean comunicados adecuadamente a los empleados y al público.
- **Colaboración:** Colaborar con el Departamento de Comunicaciones para difundir las políticas de recursos humanos, los programas de bienestar

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	27 de 25

laboral y cualquier cambio en las normativas internas relacionadas con el personal.

8. Relación con Secretaría General

- **Responsabilidad:** Garantizar que las prácticas de recursos humanos sean legales y conformes a la normativa laboral del país.
- **Función:** La política de talento humano debe velar por el cumplimiento de la legislación laboral y las normativas internas, trabajando en conjunto con la Secretaria General para resolver posibles conflictos laborales, demandas o situaciones relacionadas con derechos laborales.
- **Colaboración:** Consultar con la Secretaria General para asegurarse de que todos los procesos de selección, evaluación, despido y contratación estén alineados con la ley.

En Conclusión:

La Política Institucional de Talento Humano es fundamental para el buen funcionamiento de todas las áreas del INP. Al garantizar la correcta gestión, formación, bienestar y evaluación del personal, esta política impacta directamente en la efectividad operativa de la institución. Cada área debe trabajar de manera coordinada para asegurar que los recursos humanos sean utilizados de manera eficiente y alineados con los valores y objetivos estratégicos del INP.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	28 de 25

10. DIVULGACIÓN

La divulgación, comunicación y difusión de la política institucional de talento humano del instituto nacional penitenciario (INP) de honduras debe ser clara, accesible y transparente, para que todos los empleados y colaboradores comprendan sus derechos, deberes y el rol que desempeña el talento humano en el cumplimiento de los objetivos institucionales. A continuación, se detallan algunos principios y recomendaciones clave para asegurar una comunicación eficaz:

1. Claridad y Accesibilidad

- **Lenguaje claro y sencillo:** La política debe presentarse en un lenguaje accesible, evitando tecnicismos complejos y asegurando que todo el personal, sin importar su nivel de formación, pueda comprender su contenido.
- **Formato accesible:** Debe estar disponible en formatos accesibles, tanto en versión digital como en versión física en los centros de trabajo, para que todos los colaboradores puedan consultarla en cualquier momento.

2. Transparencia y Consistencia

- **Publicación en canales oficiales:** La política de talento humano debe estar disponible en la página web oficial del INP y en otras plataformas de comunicación institucional, como el correo corporativo y plataformas internas de gestión de personal.
- **Divulgación periódica:** Realizar recordatorios periódicos sobre la política para asegurar que todo el personal esté informado sobre los aspectos esenciales, especialmente en temas de derechos, beneficios y procesos de capacitación.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	29 de 25

3. Capacitaciones y Talleres Informativos

- **Sesiones informativas:** Realizar talleres y sesiones de capacitación para explicar los elementos clave de la política de talento humano, como procesos de selección, evaluación de desempeño, desarrollo profesional y ética.
- **Inducción y reinducción:** Integrar la política de talento humano en los programas de inducción para nuevos empleados y en programas de reinducción anual para todo el personal, asegurando que esta información sea entendida desde el primer día y periódicamente refrescada.

4. Comunicación Interna y Flujo de Información

- **Boletines internos:** Enviar boletines periódicos con información relevante de la política, novedades o modificaciones que afecten el talento humano, fortaleciendo la transparencia en la gestión.
- **Apoyo de líderes y jefaturas:** Los líderes de cada área deben jugar un rol activo en la comunicación de esta política, resolviendo dudas y promoviendo su cumplimiento en sus respectivos equipos.

5. Uso de Herramientas Digitales

- **Portal interno de talento humano:** Crear un portal o sección en la intranet o plataforma de gestión del INP donde el personal pueda acceder a la política, formularios, guías y otros recursos relacionados con su desarrollo y gestión.
- **Soporte digital:** Ofrecer un sistema de preguntas frecuentes (FAQs) y un canal de contacto directo (como un correo de recursos humanos) para que los empleados puedan hacer consultas y recibir orientación.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	30 de 25

6. Monitoreo y Retroalimentación

- **Encuestas de percepción:** Realizar encuestas periódicas para conocer la percepción del personal sobre la política y su implementación, recolectando sugerencias de mejora para futuras revisiones.
- **Canal de retroalimentación:** Crear un canal de retroalimentación anónimo o confidencial donde el personal pueda expresar sus comentarios o dudas sobre la política sin temor a represalias.

7. Evaluación y Actualización

- **Revisiones periódicas:** La política debe ser evaluada y actualizada regularmente en función de los cambios normativos o necesidades del personal, y cualquier modificación debe ser comunicada oportunamente al equipo.

8. Campañas de Cultura Institucional

- **Integración en la cultura organizacional:** La política de talento humano debe ser promovida como parte de la cultura organizacional del INP, reforzando la importancia de la ética, el compromiso y la profesionalización como valores centrales: administrativos

11. ACTUALIZACIÓN

- a) La presente Política deberá ser revisada anualmente por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos e informar del mismo al Comité de Control Interno Institucional, Dirección de Desarrollo Institucional y Gerencia Administrativa.
- b) En caso de considerarse necesario la realización de modificaciones, deberá consignarse la fecha de celebración de la sesión del Comité de Control Interno Institucional en que se haya aprobado la modificación en cuestión y deberá ser

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	31 de 25

notificada a la Unidad de Auditoría Interna, publicándose en la página Web institucional y la plataforma de la Oficina Nacional de Desarrollo Integral de Control Interno (ONADICI).

- c) La Sub-Gerencia de Recursos Humanos tendrá la obligación de monitorear cualquier cambio en la Normativa establecido por el Tribunal Superior de Cuentas, la Secretaría de Finanzas, El Congreso Nacional, entre otras instituciones y realizar las modificaciones correspondientes inmediatamente.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	32 de 25

12. GLOSARIO

Este glosario proporciona definiciones básicas de algunos de los términos más utilizados en el ámbito de la gestión del talento humano, y puede servir como referencia para comprender mejor el contenido de un manual de talento humano.

- **Políticas de Talento Humano:** Conjunto de normativas, procedimientos y prácticas establecidas por una organización para gestionar y administrar eficazmente el recurso humano.
- **Reclutamiento:** Proceso de identificación, atracción y selección de candidatos calificados para ocupar posiciones vacantes dentro de la organización.
- **Selección:** Proceso de evaluación y elección de candidatos más adecuados para cubrir un puesto de trabajo específico, basado en sus habilidades, experiencia y competencias.
- **Inducción o Integración:** Proceso mediante el cual se introduce a un nuevo empleado en la organización, proporcionándole la información y el entrenamiento necesario para que se adapte rápidamente a su nuevo rol y ambiente laboral.
- **Desarrollo Organizacional:** Conjunto de actividades diseñadas para mejorar el rendimiento y la eficacia organizacional, incluyendo programas de capacitación, desarrollo de liderazgo, gestión del cambio, entre otros.
- **Evaluación del Desempeño:** Proceso sistemático de medición y análisis del rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos por la organización.
- **Compensación y Beneficios:** Conjunto de políticas y prácticas relacionadas con la remuneración económica, incentivos, prestaciones sociales y otros beneficios ofrecidos a los empleados como parte de su paquete de compensación.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	33 de 25

- **Desvinculación Laboral:** Proceso de cese de la relación laboral entre un empleado y la organización, ya sea por renuncia voluntaria, despido o jubilación, que incluye trámites administrativos y atención al empleado en su salida.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización, que influyen en su manera de trabajar y en la interacción entre sus integrantes.
- **Diversidad e Inclusión:** Compromiso de la organización con la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo, valorando y respetando las diferencias individuales y fomentando un ambiente inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados.
- **Capacitación:** Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias específicas mediante la instrucción formal o práctica, con el fin de mejorar el desempeño laboral y el desarrollo profesional de los empleados.
- **Planificación de Recursos Humanos:** Proceso estratégico de anticipación y gestión de las necesidades futuras de personal de la organización, incluyendo la identificación de vacantes, la planificación de la sucesión y la gestión de la dotación de personal.
- **Retención de Talentos:** Estrategias y programas diseñados para atraer, motivar y retener a los empleados más talentosos y calificados de la organización, con el fin de garantizar su compromiso y permanencia a largo plazo.
- **Bienestar Laboral:** Conjunto de iniciativas y políticas orientadas a promover la salud física, mental y emocional de los empleados, así como su satisfacción y calidad de vida en el trabajo.
- **Gestión del Rendimiento:** Proceso continuo de establecimiento de objetivos, seguimiento del desempeño, retroalimentación y evaluación de los empleados, con el fin de mejorar su rendimiento y contribución al logro de los objetivos organizacionales.

	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	
	POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO	(INP)
Versión "1.0"	Fecha: xx de mes 2024	34 de 25

- **Reconocimiento y Recompensas:** Prácticas y programas destinados a valorar y premiar el desempeño excepcional y las contribuciones significativas de los empleados, mediante el reconocimiento público, incentivos económicos u otras formas de reconocimiento.
- **Gestión del Cambio:** Proceso de planificación, implementación y control de cambios organizacionales, con el fin de gestionar las resistencias, mitigar los impactos negativos y facilitar la adaptación de los empleados a nuevas formas de trabajo o estructuras organizativas.
- **Liderazgo:** Habilidad para influir, motivar y guiar a otros hacia el logro de metas y objetivos comunes, promoviendo un ambiente de trabajo inspirador, colaborativo y orientado al desarrollo personal y profesional.
- **Comunicación Organizacional:** Flujo de información, mensajes y feedback dentro de la organización, que facilita la coordinación de actividades, la toma de decisiones, el intercambio de conocimientos y la creación de un clima laboral transparente y participativo.
- **Ética Laboral:** Conjunto de principios y valores morales que guían el comportamiento ético de los empleados y la toma de decisiones éticas en el ámbito laboral, promoviendo la integridad, la honestidad y el respeto mutuo en todas las actividades laborales.



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

H
Instituto Nacional
Penitenciario
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

MEMORANDUM-INP-RRHH-ARH No.047-2024/PCM-28-2023/PCM-18-2024

FECHA: 21 de noviembre del 2024

ASUNTO: REMISION

A L: LICENCIADA
NORMA Z. MARTINEZ RAMOS
Coordinadora de Desarrollo Institucional
SU OFICINA

- I. Por este medio me dirijo a usted, para enviar nuevamente la Política de Talento Humano corregida, la cual fue solicitada en un inicio mediante **MEMORÁNDUM COCOIN-INP-No. 014-2024**, de fecha 15 de abril del presente año.

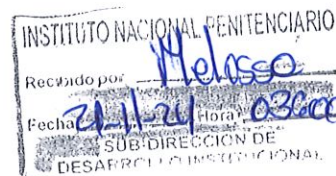
Se adjunta politica de Talento Humano con ajustes solicitados.

- II. Sin otro particular, reitero mis muestras de consideración y estima.



Coronel de Infantería DEM

OSCAR DONALDO CASTILLO SORTO
Sub-Gerente de Recursos Humanos
Instituto Nacional Penitenciario



ACTA DE APROBACIÓN

POLITICAS INSTITUCIONALES

En el Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, a los cuatro días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro (04/12/2024), siendo las 14:00, en las oficinas del Instituto Nacional Penitenciario (INP), reunidos el **Coronel de Infantería D.E.M. RAMIRO FERNANDO MUÑOZ BONILLA**, en su calidad de Comisionado Presidente de la Comisión Interventora; el **Coronel de Ingeniería D.E.M. ADÁN ANTONIO RAMÍREZ SALINAS** en su calidad de Comisionado Adjunto; y el **Coronel de Infantería D.E.M. JOSÉ BALMORES DEL CID QUINTERO** también Comisionado Adjunto, reunidos en el edificio administrativo del Instituto Nacional Penitenciario (INP), específicamente en la Sala de Juntas ubicada en el tercer (03) piso, con el propósito principal de evaluar diversas políticas institucionales, que debido a sus diferentes ejes de acción constituyen elementos fundamentales para la adecuada operativización del Sistema Penitenciario Nacional (SIPENA). Las políticas evaluadas son las siguientes:

- **POLÍTICA DE PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA:** Tiene como propósito fundamental promover un Sistema Penitenciario transparente, eficiente y comprometido con los principios éticos y legales que aseguren la integridad en su funcionamiento.
- **POLÍTICA DE CONTROL INTERNO:** Busca establecer y fortalecer los mecanismos de supervisión, seguimiento y evaluación de los procesos internos, promoviendo una administración efectiva del Sistema Penitenciario y alineada con las normativas nacionales e internacionales.
- **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO:** Tiene como objetivo principal establecer lineamientos claros para la gestión, desarrollo y bienestar del personal que integra el sistema penitenciario. Esta política busca garantizar que los recursos humanos sean gestionados de manera eficiente y profesional, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y fortaleciendo la seguridad y rehabilitación en el sistema penitenciario.
- **POLÍTICA DE PLANIFICACION Y RENDICION DE CUENTAS:** Busca establecer un marco normativo y operativo que garantice una gestión transparente, eficiente y orientada a resultados en el sistema penitenciario. A través de esta política, el INP busca responder de manera efectiva a las demandas sociales y cumplir con las obligaciones legales e institucionales relacionadas con la administración de recursos, la planificación estratégica y la rendición de cuentas.
- **POLÍTICA DE EFICIENCIA ADMINISTRATIVA:** Busca mejorar la gestión de recursos humanos, materiales y financieros dentro de la institución, asegurando que se utilicen de manera eficiente, efectiva y transparente.

- **POLÍTICA DE TRANSPARENCIA:** Tiene como objetivo principal garantizar la rendición de cuentas, el acceso a la información pública, y la gestión ética en el sistema penitenciario. A través de esta política, el INP busca promover la confianza de la ciudadanía, prevenir la corrupción y fortalecer la institucionalidad.
- **POLÍTICA DE TECNOLOGÍA:** Busca establecer un marco estratégico para el uso, gestión y desarrollo de tecnologías que fortalezcan la operatividad, seguridad y transparencia del sistema penitenciario. Sus objetivos están orientados a optimizar procesos, mejorar la comunicación, garantizar la seguridad y promover la modernización institucional.
- **POLÍTICA DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS:** Busca garantizar la prestación eficiente, transparente y humanitaria de los servicios en los centros penitenciarios del país, promoviendo estándares que aseguren la dignidad humana, la rehabilitación y la reintegración social de las personas privadas de libertad.

Bajo este mismo orden de ideas, es necesario recalcar que, para el cumplimiento de las funciones inherentes a la Comisión Interventora, en virtud de los Decretos Ejecutivos PCM-028-2023 y PCM-018-2024, resulta indispensable asegurar el cumplimiento de los productos establecidos. Para ello, es fundamental contar con actividades planificadas tanto a corto como a largo plazo, mediante una estructura administrativa que proporcione un único instrumento técnico - administrativo. Este instrumento debe delimitar de manera clara la documentación de los procedimientos y procesos garantizando uniformidad en su contenido y presentación, lo que permitirá optimizar y asegurar el cumplimiento de las atribuciones del Sistema Penitenciario Nacional, así como el adecuado funcionamiento de las unidades administrativas, técnicas y operativas, a través de manuales estandarizados.

Asimismo, la Comisión Interventora, con el fin de lograr el normal funcionamiento del Sistema Penitenciario Nacional, procedió a la juramentación del Comité de Control Interno del Instituto Nacional Penitenciario (INP), en fecha veintinueve (29) de agosto de 2023, acto que consta en el acta correspondiente. En dicha ceremonia los miembros del COCOIN-INP manifestaron su compromiso con la implementación de los mecanismos de dirección y control, para asegurar la transparencia y la lucha contra la corrupción en las actividades del Instituto Nacional Penitenciario (INP). Este acto favorece la rendición de cuentas sobre la gestión realizada y el logro de las metas, determinando la necesidad de elaborar e implementar métodos que permitan una adecuada implementación del Control Interno Institucional de las operaciones del Instituto Nacional Penitenciario, conforme a su valor público, con el objetivo de fortalecer la organización y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, tras revisar y analizar las ocho (08) políticas internas detalladas anteriormente, se concluye que están alineadas con la Circular STLCC-ONADICI No. 003-01-2023, que establece con carácter urgente la conformación de un Sistema Nacional de Control Interno y el cumplimiento obligatorio de las actividades y productos de control

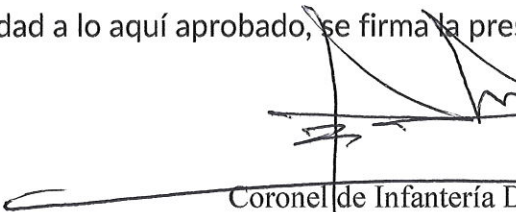
interno planteados en el Plan Anual para la Implementación del Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI). Además, cada una de las políticas se vincula con las Guías metodológicas para la Elaboración de Manuales de Procedimientos para el Sector Público”.

Bajo esta prerrogativa, y de acuerdo con lo estipulado en el Decreto No.64-2012, en su Artículo 7, se crea el Instituto Nacional Penitenciario Nacional (INP) como un órgano desconcentrado, cuya responsabilidad es la organización, administración y funcionamiento del Sistema Penitenciario Nacional y los servicios inherentes. Según el Artículo 8, inciso 7), el INP tiene entre sus atribuciones la de elaborar y aprobar los reglamentos necesarios para la operativización del Sistema.

En consideración a lo anteriormente expuesto, se proceden a aprobar las siguientes políticas institucionales:

1. Política de Probidad y Ética Pública
2. Política de Control Interno
3. Política de Talento Humano
4. Política de Planificación y Rendición de Cuentas
5. Política de Eficiencia Administrativa y Financiera
6. Política de Transparencia
7. Política de Tecnología
8. Política de Calidad de los Servicios

Para dar legalidad a lo aquí aprobado, se firma la presente por:



Coronel de Infantería D.E.M.
Ramiro Fernando Muñoz Bonilla
Presidente Comisión Interventora del Sistema Penitenciario Nacional
Comandante de la PMOP / Operación Fe y Esperanza



Coronel de Ingeniería D.E.M.
Adán Antonio Ramírez Salinas
Comisionado Adjunto
Comisión Interventora del Sistema Penitenciario Nacional


Coronel de Infantería D.E.M.
José Balmores Del Cid Quintero
Comisionado Adjunto
Comisión Interventora del Sistema Penitenciario Nacional