

2021- 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ  
JOSÉ CELESTINO MUTIS

Secretaria General y de Control  
Disciplinario  
Talento Humano

## **EQUIPO DIRECTIVO**

Martha Liliana Perdomo Ramírez

Directora

Orlando Rodríguez Carvajal

Secretario General y de Control Disciplinario

Claudia Alexandra Pinzón Osorio

Subdirectora Científica

Germán Darío Álvarez Lucero

Subdirector Técnico Operativo

Nubia Esperanza Sánchez Corredor

Subdirectora Educativo y Cultural

Segundo Octavio Naranjo Velasco

Jefe de Arborización

Pedro Pablo Salguero Lizarazo

Jefe de Control Interno (E)

Aura Elvira Gómez Martínez

Jefe Oficina Asesora Jurídica

José Alberto Amaya González

Jefe Oficina Asesora de Planeación

## TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivos Estratégicos.....	5
2.2. Objetivos de Gestión.....	5
3. ALCANCE Y POLITICA DE OPERACIÓN.....	6
4. MARCO LEGAL.....	6
4.1. Principios Rectores.....	6
4.2. Normatividad Aplicable.....	7
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	10
5.1. Marco Conceptual.....	10
5.2. Enfoque Pedagógicos.....	13
6.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	21
6.1.1. Caracterización de la Población.....	21
6.1.2. Metodología.....	23
6.1.3. Instrumentos de Recolección de Datos.....	25
6.2. Análisis de Resultados.....	27
6.2.1. ¿Cómo se procesó la información?.....	27
6.2.2. Principales Resultados obtenidos.....	28
6.2.3. Beneficiarios.....	34
7. EJECUCIÓN.....	34
7.1. Presupuesto.....	34
7.2. Programas de Aprendizaje Organizacional.....	34
7.2.1. Inducción – Reinducción.....	34
7.2.2. Plan de Acción y cronograma.....	37
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	41

8.1. Aprobación PIC .....	41
8.2. Indicadores .....	41
TABLA DE ILUSTRACIONES .....	42
REFERENCIAS .....	42

## 1. JUSTIFICACIÓN

El plan Institucional de capacitación (PIC) del Jardín Botánico de Bogotá cuenta con la guía del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, adoptado mediante Decreto 4665 de 2007, enfocando los lineamientos hacia el desarrollo de nuevas habilidades dentro del Talento Humano de la Entidad, generando un proceso con herramientas menos tradicionales y así atender las exigencias actuales del sector público.

Para el desarrollo del PIC, es importante tener en cuenta las necesidades manifiestas con previo estudio aplicado a los colaboradores de la Entidad y realizar una reflexión sobre la pertinencia y enfoque que se puede dar para generar un espacio de aprendizaje autónomo y guiado donde se establezca una relación directa entre las competencias y el trabajo realizado.

Para el Jardín Botánico es necesario aumentar la capacidad de resolución de conflictos internos y trabajo en equipo, fomentando habilidades personales que garanticen el aporte al plan de desarrollo distrital para este cuatrienio. Lo anterior parte desde la selección de las personas idóneas para el desarrollo de las tareas y el crecimiento continuo al interior de la Entidad, haciendo uso de herramientas pedagógicas innovadoras.

Es así que, las competencias buscan un cambio en el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el empleado público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales

Uno de los principales componentes del del talento humano es la capacitación, la cual contribuye a la búsqueda del crecimiento profesional y personal de los servidores públicos y en general los colaboradores de la Entidad, y siempre busca mejorar los indicadores ligados a la eficiencia, la productividad, el rendimiento, la innovación, entre otros, apropiados por el servidor público.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivos Estratégicos

- Cerrar la brecha en las debilidades encontradas en el diagnóstico de necesidades de capacitación y mejorar los procesos Institucionales, fortaleciendo el conocimiento de los servidores para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis
- Desarrollar habilidades y destrezas en los servidores públicos para el alcance de las metas distritales en el marco del plan de Desarrollo de la Alcaldía Mayor.

### 2.2. Objetivos de Gestión

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos, para mejorar la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Entidad.
- Promover el desarrollo integral del talento humano, el afianzamiento de una ética del servidor público orientado a la cultura del servicio.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, institucionales.
- Iniciar y reorientar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de espacios de inducción y reinducción.

### 3. ALCANCE Y POLÍTICA DE OPERACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, esta direccionado a contribuir en el fortalecimiento de las competencias de sus servidores a través de las diferentes acciones que contribuyen en el crecimiento personal e integración, con el fin de favorecer las habilidades y calidad de vida para la vigencia 2021/2023.

Para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC, la Secretaría General y de Control Disciplinario de la entidad elaborará anualmente un Cronograma de actividades el cual será dado a conocer a la Comisión de Personal. Así mismo, realizará un seguimiento trimestral y elaborará el respectivo informe de avance.

El Secretario General y de Control Disciplinario, programará los recursos para la ejecución del plan anual que deberá ser presentado en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia siguiente.

### 4. MARCO LEGAL

#### 4.1. Principios Rectores

Tomando como base Ley 1567 de 1998, la capacitación en la Entidad dirigida a los Servidores Públicos atiende a los siguientes principios (Ley 1567 de 1998, 1998) :

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

**Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

#### 4.2. Normatividad Aplicable

FECHA	NORMA	CONTENIDO DE REFERENCIA
1991	Constitución Política- Art.54	..es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran
1998	Decreto Ley 1567	"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", Artículo 11 0 Obligaciones de las Entidades <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>



1998	Ley 489	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones". "(...) <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
2001	Decreto 2740	"Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo" <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
2002	Ley 734	"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
		Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "(...)" Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (. .)"
26 y 27 de junio 2003	Carta Iberoamericana de la Función Pública	V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. <a href="http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf">http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf</a>
2004	Ley 909	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
		"(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)"
		"(. . .) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (. . .)"
2005	Decreto 1227	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
		Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (. .)"

2005	Decretos-ley 770 y 785	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican ". <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
2005	Decreto 024	"Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones". "(...) Artículo 9 0, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
2006	Ley 1064	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación". <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
2007	Decreto 4465	"Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=27750">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=27750</a>
2014	Circular Externa No 100	"Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos". <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=60893">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=60893</a>
2014	Decreto 160	"Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos" <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a> "(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. J"
2015	Decreto 1083	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1</a>
2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación	formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública <a href="https://www.esap.edu.co/portal/">https://www.esap.edu.co/portal/</a>
2017	Decreto 894	"Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera". <a href="http://www.bogotaiuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=69314">http://www.bogotaiuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=69314</a>
2017	Resolución 390	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación". <a href="http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911">http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911</a>

2017		Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017. <a href="http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/50691112017-05-">http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/50691112017-05-</a>
2017	Sentencia 527	Proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó: "Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera". "(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar. El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de az.(...)" <a href="http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm">http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm</a>
2017	Decreto 1499	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Unico Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015". <a href="http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=71261">http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=71261</a>
2017	GUIA implementación	Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos <a href="http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/5069111/29-12-2017_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509">http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/5069111/29-12-2017_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509</a>
2018	Decreto 612	determina en su artículo primero, que las entidades deberán integrar sus planes institucionales y estratégicos antes del 31 de enero de cada año.
2018	Decreto 1118	"Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 5.1. Marco Conceptual

El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”. La normatividad

vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

La formación por competencias busca fortalecer la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Presidencia, 2015)

Es así que, con miras a asegurar la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, la Entidad quiere que los procesos de formación fortalezcan **competencias técnicas, como servidores públicos, ambientales y comportamentales** dentro y fuera de las instalaciones y en el cumplimiento de las funciones de cada uno.

En este sentido, el Plan contiene orientaciones estructurales, con una visión de largo plazo, sobre la formación y capacitación que se requieren para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz, incluyendo el mejoramiento de competencias laborales.

Nuestro marco conceptual acoge la teoría constructivista para la formulación del presente Plan Institucional de Capacitación, porque propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje; la construcción del conocimiento desde la propia experiencia en relación con los intereses y saberes de todos para producir aprendizajes colectivos. El proyecto de aprendizaje en equipo es un método de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas. (Ortiz Granja, 2015)

Es así que, "El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, en el cual el conocimiento Científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente.

En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, por ello, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión se propone integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

Este planificar y actuar con sentido, significa establecer de manera precisa y delimitada, los aspectos relacionados con:

- a. Los propósitos: Para qué capacitar.
- b. Los sujetos de aprendizaje: A quienes capacitamos y en qué contexto (dónde).
- c. El contenido de la acción: En qué capacitamos.
- d. Los medios y metodologías: Cómo capacitamos.
- e. Las maneras de valorar la efectividad: Cómo evaluar nuestra capacitación.

Es de anotar que, en el presente plan, también se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos para conseguir los objetivos en el marco del proceso de capacitación a los colaboradores del Jardín Botánico de Bogotá:

**La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad, de manera que se logre una administración efectiva. (Cultura, 2018)

**Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (COLOMBIA)

**Enfoque de la formación basada en Competencias:** "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

Lo expuesto, sirve de sustento para que el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se organice a partir de la formulación de PAE, como una estrategia de aprendizaje, donde se propicien el trabajo colaborativo, participativo y activo de los empleados en su aprendizaje. Los integrantes de un proyecto deben asumir el protagonismo y la responsabilidad por su aprendizaje y, simultáneamente, deben propiciar cambios en la labor realizada como consecuencia del desarrollo del proyecto.

## 5.2. Enfoque Pedagógicos

**La Educación Basada en fortalecimiento de Competencias:** (Ortiz Granja, 2015) Donde se han identificado diferentes necesidades de los colaboradores y conseguir el afianzamiento de las habilidades de cada uno de los colaboradores que puede tener la Entidad. En un modelo basado en competencias, el crecimiento de cada persona funciona precisamente a través de las evaluaciones según el dominio que tienen de las habilidades y/o los resultados de aprendizaje que obtienen. Por eso, el ritmo de aprendizaje es mucho más individualizado.

Esta estrategia implica constituir equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos. Esta estrategia de enseñanza y aprendizaje es útil para que los empleados planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo laboral y que les permite aprender.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa estratégica. Esta gestión se propone integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

### 5.2.1. ¿Para qué capacitar? Nuestros propósitos.

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación como de capacitación, presentados por los servidores públicos a través del fortalecimiento por

competencias evidenciado en las necesidades y Planes de mejora de la evaluación del desempeño para el fortalecimiento de las competencias laborales.

El Plan Institucional de Capacitación se orientan hacia el desarrollo y fortalecimiento de las cuatro competencias definidas anteriormente. Éstas son:

- Competencia Técnica.
- Competencia como servidor Público.
- Competencias ambientales
- Competencias comportamentales

#### 5.2.1.1. Diagnóstico

¿Dónde estamos en el Jardín Botánico de Bogotá?

La población a la cual va dirigido el presente plan de Capacitación corresponde a 52 funcionario, donde 19 corresponden a género femenino y 33 a masculino, también se puede mencionar la importancia de la capacitación previa que se ha dado a los integrantes del grupo de funcionarios, donde se pueden mencionar personas con profesional básica hasta especializado.

¿Dónde estamos en Colombia?

El Departamento Administrativo de la Función Pública, ha determinado los siguientes ejes de aprendizaje, los cuales se han tenido en cuenta para la construcción del presente PIC:

- La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.
- La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano
- La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

Teniendo en cuenta el contexto regional, nacional y mundial, el presente PIC le apuesta a:

- Fortalecimiento de las competencias individuales para conseguir crecimiento en el talento humano
- Uso de herramientas digitales Para la transmisión de la información
- Uso de herramientas pedagógicas innovadoras

#### 5.2.1.2. Prospectiva

"La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlas hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que de allí se deriva, como desde el futuro, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente". (Uranga, 2018)

Considerando las apuestas estratégicas y el macro contexto, el Jardín Botánico de Bogotá considera que las habilidades y conocimientos que los servidores deben desarrollar según lineamientos del MIPG son las siguientes (Bogotá, 2018):

- Gobernanza para la Paz (Tener en cuenta la oferta del DASCD en esta temática)
- Gestión del Conocimiento
- Creación de Valor Público
- Otras temáticas, tales como:
  - Gestión del talento humano
  - Integración cultural
  - Planificación, desarrollo territorial y nacional
  - Relevancia Internacional
  - Buen gobierno
  - Contratación pública
  - Cultura organizacional
  - Derechos humanos (Género, poblacional – diferencial)
  - Gestión administrativa
  - Gestión de las tecnologías de la información
  - Gestión documental
  - Gestión financiera
  - Gobierno en línea
  - Innovación



- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollo de programa de bilingüismo

## 5.2.2. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

### 5.2.2.1. Características generales:

El presente plan está dirigido a los servidores públicos del Jardín Botánico de Bogotá, y está pensado para generar programas formativos hacia una población con características como (Bogotá, Planes Institucionales de Capacitación ):

- ✓ Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- ✓ Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- ✓ Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación.
- ✓ Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
- ✓ Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad.

Desde las necesidades identificadas se tienen en cuenta las siguientes generalidades de la población objeto:

- ✓ Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- ✓ Aplicación inmediata: Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- ✓ Demandas del entorno institucional: Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.

- ✓ Mayor autonomía. Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los niños y niñas son usualmente obligados a estudiar).
- ✓ Horizontalidad: Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

#### 5.2.2.2. Características particulares:

El nivel escolar de los servidores públicos del Jardín Botánico de Bogotá, puede dividirse en tres grupos: Los profesionales, en los cuales están también los especializados, el nivel técnico — asistencial, en el que se encuentran las secretarías, los auxiliares y los conductores, y el nivel operativo en cual están los operarios.

En cada uno de los niveles encontramos un talento humano escolarizado, en primera medida, en el nivel operativo, contamos con personas que tienen diplomas técnicos y que cuentan con amplia experiencia y pueden llegar a manejar temas con la ciudadanía relacionados con silvicultura y fitosanidad. Por otra parte, en el nivel técnico y asistencial, hay personas con gran capacidad instada por la capacitación recibida a través del tiempo en el Jardín Botánico, así como procesos de conocimiento propios; también encontramos en la planta profesionales y técnicos; y por último, en el nivel profesional y profesional especializado, tenemos servidores altamente formados académicamente y con gran experiencia, que se han convertido en nuestro talento humano capacitador por excelencia, quienes cuentan con cursos de tipo formal como informal.

Además del equipo profesional, en la Entidad se capacita a docentes y ciudadanía en general, mediante la agenda de las áreas de educativa, cultural y científica tanto al interior del Jardín como en la comunidad y grupos organizados de la ciudadanía.

#### 5.2.3. ¿En qué capacitamos?

A nivel de la Entidad, nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias en educación, conservación e investigación científica, en el marco de la interculturalidad y de cara a la comunidad y el presente

cuatrienio se quiere abordar los diferentes aspectos desde un contexto estratégico que comprenda la misionalidad del Jardín, para ello se quiere abordar desde la dimensión del ser, buscando ofrecer espacios de auto-reconocimiento, autocontrol a través de aprendizaje por inmersión en temas como tendencias de innovación, herramientas para el teletrabajo y trabajo en casa, liderazgo, trabajo en equipo, salud y naturaleza, Seguridad y Salud en el Trabajo, atención al usuario, entre otras.

#### 5.2.3.1. Fortalecimiento de Competencias.

El Jardín Botánico comprende que Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

Para conseguirlo se han determinado cuatro dimensiones a fortalecer para los funcionarios del Jardín, estas serán:

- Competencias técnicas: Que se enfocarán a temas específicos a cada puesto de trabajo, que se han seleccionado a partir de las necesidades evidenciadas, fortaleciendo cada habilidad requerida para la realización de una tarea específica.
- Competencias del servidor público: que se han reconocido como esenciales para la ejecución del quehacer en el distrito, siendo que se está en constante acercamiento con ciudadanía en general y se requiere un conocimiento general y básico de los espacios del Estado y particular de los planes de acción y políticas distritales.
- Competencias Ambientales: Se han determinado a partir de la necesidad del campo propio del Jardín, siendo un espacio que requiere conocimiento de la entidad Ambiental y la promoción de habilidades de cuidado del medio en que se desarrollan las acciones propias.
- Competencias comportamentales: Ya definidos los espacios específicos del entorno y del desarrollo de las acciones de los funcionarios, es importante para el Jardín promover el crecimiento del personal a su cargo, generando espacios de crecimiento y reconocimiento de la importancia de la persona.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones (Bogotá, Planes Institucionales de Capacitación ):

<p>1. Conocimientos: Saber Saber</p>	<p>Éste es una actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información es tan solo la primera fase del conocimiento. Escuchar una conferencia no significa necesariamente adquirir conocimientos.</p>
<p>2. Actitudes Saber/Ser</p>	<p>Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.</p>
<p>3. Habilidades Saber/Hacer</p>	<p>Son conjuntos de destrezas. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan &lt;&lt;en automático&gt;&gt;.</p>

#### 5.2.4. ¿Cómo capacitamos?

Para la implementación del Plan, se contemplan las siguientes modalidades de enseñanza:

- a. Modalidad Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. Modalidad Virtual: Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.

c. Modalidad Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente (Peñalosa-Castro, 2008)<sup>1</sup>.

No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

Como ha sido mencionado anteriormente, el desarrollo del presente Plan Institucional de Capacitación será de desarrollo fundamentalmente presencial en lo relacionado con las capacitaciones de tipo externo.

#### 5.2.5. ¿Cómo evaluar?

La evaluación de los procesos educativos aquí propuestos se realizará mediante la medición de los conocimientos previos y posteriores al desarrollo del plan de capacitación o la acción de formación. Mediante esta valoración, podrá determinarse no solo el nivel de satisfacción por parte de los participantes, sino también la efectividad que la capacitación haya tenido sobre el conocimiento inmediato de los servidores.

Igualmente, desde el diagnóstico del plan, se ha considerado impactar de manera directa el logro de los objetivos institucionales en cada dependencia de la Entidad. De esta forma, una vez el mismo haya sido desarrollado, podrá en cierta manera evaluarse el impacto final que este tuvo sobre el logro de los objetivos institucionales.

Los niveles de evaluación, según categorías del (Pública, 2017)), que usaremos son:

- Evaluación de la Capacitación
- Evaluación de Eficacia de la Capacitación

---

<sup>1</sup> Ver: Peñalosa-Castro, E. & Castañeda, S. (2008). Generación de conocimiento en la educación en línea: un modelo para el fomento de aprendizaje activo y autorregulado Revista Mexicana de Investigación Educativa, 13(36), 249-281.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

#### 6.1.1. Caracterización de la Población.

La planta de personal del Jardín Botánico José Celestino Mutis tiene una población de 52 funcionarios divididos de la siguiente manera:

Distribución por género:

Tabla 1 Distribución por género-Fuente TH JBB

Femenino	Masculino	LGBTI
19	33	0

Distribución por edad:

Tabla 2 Distribución por edad-Fuente TH-JBB

Rango de edad	
de 30 a 40 años	5
de 41 a 50 años	27
de 51 a 60	13
de 61 a 69 años	7

Distribución por nivel Jerárquico:

#### Distribución por género

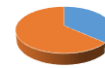


Ilustración 1 Gráfica de tabulación de la caracterización de la población JBB

#### Rango de edad

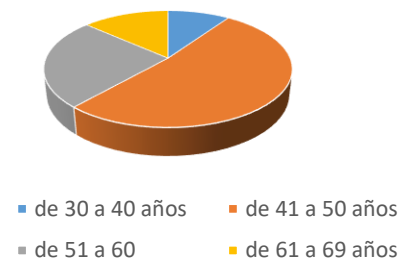


Ilustración 2 Gráfica de tabulación de la caracterización de la población JBB

Tabla 3 Distribución por nivel jerárquico-Fuente TH-JBB

Nivel Jerárquico	
Asesor	2
Asistencial	28
Directivo	7
profesional	11
Técnico	4

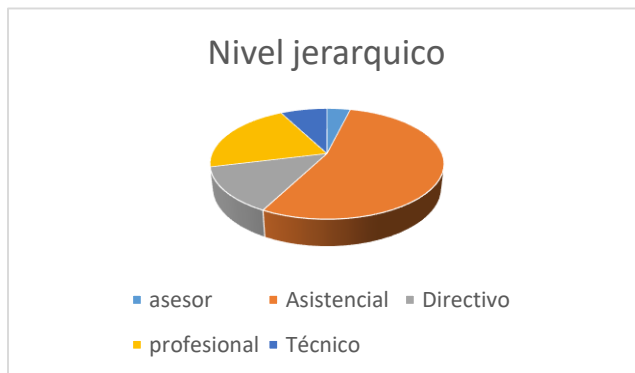


Ilustración 3 Tabulación de la caracterización de la población

### Distribución por cargo:

Tabla 4 Distribución por cargo-Fuente TH-JBB

Distribución por cargo	
Almacenista	1
Conductor	1
Auxiliar administrativo	5
Directivos y subdirectores	5
Jefes de oficina	4
Operario	16
Profesional especializado	4
Profesional universitario	6
Técnico operativo	4
Tesorero	1
Secretario	5



Ilustración 4 Tabulación de la caracterización de la población

Con el análisis de la información anterior, se puede evidenciar la necesidad de realizar un diagnóstico que permita la construcción de un plan institucional de capacitación que considere las nuevas expectativas y necesidades del personal vinculado, desligándose un poco de las anteriores experiencias obtenidas en capacitación, así mismo, se tiene en cuenta que el 31% de la planta no tiene formación superior, que representa una orientación especial para la población.

También se debe mencionar la población flotante de contratistas anual, que oscila entre los 500 y 800 contratados para las obligaciones específicas del Jardín.

### 6.1.2. Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es Cuantitativa: Recolección de información basada en la objetividad, estudio de variables. La metodología cuantitativa corresponde a la recolección de datos e información basada en hechos objetivos plenamente medibles e identificables.

Para el presente PIC se obtuvo información a partir de las siguientes fuentes:

- ✓ Lineamientos para Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital, que dicta que para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación se deberán incluir temáticas asociadas a (Bogotá, Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, 2018):
  - Gobernanza para la Paz (Tener en cuenta la oferta del DASCD en esta temática)
  - Gestión del Conocimiento
  - Creación de Valor Público
  - Otras temáticas, tales como:
  - Gestión del talento humano
  - Integración cultural
  - Planificación, desarrollo territorial y nacional
  - Relevancia Internacional
  - Buen gobierno
  - Contratación pública
  - Cultura organizacional
  - Derechos humanos (Género, poblacional – diferencial)
  - Gestión administrativa
  - Gestión de las tecnologías de la información
  - Gestión documental
  - Gestión financiera
  - Gobierno en línea
  - Innovación
  - Participación ciudadana
  - Servicio al ciudadano
  - Sostenibilidad ambiental
  - Derecho de acceso a la información
  - Desarrollo de programa de bilingüismo
- ✓ Los resultados de medición del Desempeño Institucional 2019 que se presentan a continuación:





Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano  
POL02: Integridad  
POL03: Planeación Institucional

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos  
POL06: Gobierno Digital  
POL07: Seguridad Digital  
POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción  
POL10: Servicio al ciudadano  
POL11: Racionalización de Trámites  
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional  
POL14: Gestión Documental  
POL15: Gestión del Conocimiento  
POL16: Control Interno

Ilustración 5 Resultados de Índice de las políticas de gestión del desempeño. Fuente:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiMTZiZDU5MTQtMjNjNi00OTczLTg0ZjktMzRkNTkyYzg3ODdkliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGZyXNiIsImMiOiJr9>

Los anteriores reflejan la necesidad de fortalecer temas como:

- Seguimiento y Evaluación del desempeño institucional
  - Defensa Jurídica
  - Gestión documental
  - Racionalización de trámites
- ✓ Resultados de encuesta de necesidades aplicadas a los colaboradores del jardín, los cuales se pueden encontrar anexos al presente plan.
  - ✓ Necesidades de capacitación detectadas por el comité Directivo en las jornadas de planeación estratégica de los días 18, 19 y 20 de enero de 2020 los jefes de dependencia:
    - Gestión Documental
    - Planeación Estratégica
    - Sistemas de información
    - Capacidades del Talento Humano
    - Procesos de contratación
    - Control y seguimiento a planes organizacionales
    - Cultura organizacional

El análisis de los resultados anteriores, da cuenta de las falencias o necesidades que se han identificado desde un contexto objetivo, tanto de la Entidad como de los colaboradores, así como los requerimientos generales para la aplicación de los lineamientos MIPG y los resultados del desempeño del año 2019, todas las anteriormente mencionadas buscan ser fortalecidas o corregidas con el desarrollo de las actividades incluidas dentro del presente PIC.

### 6.1.3. Instrumentos de Recolección de Datos

Teniendo en cuenta el espacio y condición de virtualidad como resultado de las medidas preventivas, resultado del COVID 19. La institución ha determinado como instrumentos de recolección de datos, encuestas prediseñadas por Talento Humano y validadas en sesión de los profesionales del área; para ser posteriormente emitidas utilizando la herramienta FORMS (Anexo).

La necesidad identificada en la encuesta aplicada se presenta a continuación:

*Tabla 5 Caracterización general de las necesidades de capacitación basadas en la aplicación de la encuesta.*

COMPETENCIAS	TIPO DE FORMACIÓN	TEMA
COMPETENCIAS TÉCNICAS	Curso	Contratación pública Manejo de SECOP Supervisión e interventoría de contratos Actualización jurídica Legislación laboral Defensa Jurídica
	Curso	Manejo de Office (tablas dinámicas, excel, SAP, power Bi, acces, o análisis de datos y estadísticas, Recursos digitales presentaciones de alto impacto)
	Curso	Manejo de suelos, Jardinería, podas y fitosanidad-sanidad vegetal, riego) Manejo de plagas y enfermedades con productos agroecológicos Manejo de abonos Restauración ecológica Agroecología Propagación y reconocimiento de semillas Uso, manejo e implementación de microorganismos en la agricultura Capacitación en cultivos hidropónicos Plantas para cada clima

	<b>Curso</b>	Sistemas de Información-Sistema Factory, atención y solución a problemas informáticos básicos para trabajar en red, Software R, manejo de sistema SIGAU (Agricultura urbana) Habilidades para el manejo de información y tecnología SAP
	<b>Capacitación</b>	Plataformas y herramientas tecnológicas y ofimáticas (teams, zoom, meet, conexiones remotas)
	<b>Capacitación</b>	Bibliotecología y Archivística, Gestión documental y Gestión Documental orientada a la información Pública.
	<b>Capacitación</b>	Redacción general, científica y jurídica
	<b>Curso</b>	Bilingüismo
	<b>Capacitación</b>	Normatividad presupuestal Instrumentos de la gestión financiera de la inversión
	<b>Capacitación</b>	Sistemas de información Geográfica, ArcGis, Matlab, georeferenciación
<b>COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>Foro/Compartir de saberes</b>	Innovación institucional
	<b>Capacitación</b>	Orientación al Usuario y al Ciudadano (Mecanismos y organizaciones distritales y funciones, tramites administrativos)
	<b>Charla/Compartir de saberes</b>	planeación
	<b>Capacitación</b>	Gestión por resultados
	<b>Capacitación</b>	Conocimiento y comprensión del Código del Buen Gobierno Democracia y participación política gobernabilidad y gobernanza Planeación estratégica y gobierno abierto
	<b>Capacitación</b>	Conocimiento y Comprensión del Estatuto de anticorrupción Ley 1474
<b>COMPETENCIAS AMBIENTALES</b>	<b>Capacitación</b>	Conocimiento ambiental, Buenas prácticas para la protección, conservación y gestión ambiental, uso y ahorro eficiente del agua, prácticas amigables con el medio ambiente
	<b>Curso</b>	Curso básico de Botánica Dendrología Conociendo el Jardín Botánico (Plantas aromáticas y medicinales del jardín, propagación de plantas)
	<b>Capacitación/campaña</b>	Cambio climático y gestión del riesgo, 5R, compostaje, calculo de huella ecológica Riesgo ambiental a la exposición a Mercurio, Ecotoxicología ambiental e Impacto Ambiental
	<b>capacitación</b>	Agricultura urbana, lombricultura, agua lluvia para riego, horticultura, Poscosecha en huerta

	<b>capacitación</b>	Conocimiento de las normas ambientales
	<b>Charla/Compartir de saberes</b>	Ecosistemas Biodiversidad en la ciudad
	<b>Foro/Compartir de saberes</b>	Naturaleza y salud
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	<b>capacitación</b>	Habilidades de comunicación y comunicación asertiva, escucha activa (aprender a decir NO)
	<b>capacitación</b>	Liderazgo y Toma de decisiones
	<b>capacitación</b>	Dirección y Desarrollo de personal
	<b>capacitación</b>	Adaptación al cambio
	<b>capacitación</b>	Autocontrol y autoestima
	<b>capacitación</b>	Administración del tiempo (Teletrabajo y trabajo en casa)
	<b>capacitación</b>	Resolución de conflictos
<b>TEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>Mesa de trabajo</b>	Eliminación de procesos y reprocesos administrativos para cumplir con la misión institucional de investigación.
	<b>capacitación</b>	Diseño paisajístico y urbanismo
	<b>capacitación</b>	Transporte seguro
	<b>capacitación</b>	Manejo y cuidado de rosas
	<b>capacitación</b>	Formación en terapia de Bosque
	<b>capacitación</b>	Trabajo con comunidades

## 6.2. Análisis de Resultados

### 6.2.1. ¿Cómo se procesó la información?

En primera medida, se realizó una lectura general de los resultados dados en las fuentes de información mencionadas anteriormente, estas dejaron en evidencia las necesidades a fortalecer dentro de capacitación. Posterior a ello se realizó un análisis profundo y tabulación de la información de la encuesta determinando variables como:

- Cargo/ocupación
- Nivel de escolaridad

- Habilidades y competencias del servidor público en las que consideran importante recibir capacitación
- Necesidad a fortalecer dentro de sus competencias
- Capacitaciones previas

### 6.2.2. Principales Resultados obtenidos

En el análisis de la encuesta aplicada se identifican las siguientes necesidades en cuanto a competencias técnicas:

Tabla 6 Resultados generales por competencias de la aplicación de la encuesta

COMPETENCIAS TÉCNICAS	NO FUNCIONARIOS	NO. CONTRATISTAS
Contratación pública Manejo de SECOP Supervisión e interventoría de contratos Actualización jurídica Legislación laboral	5	16
Manejo de Office (tablas dinámicas, excel, SAP, power Bi, acces, o análisis de datos y estadísticas, Recursos digitales presentaciones de alto impacto)	7	14
Manejo de suelos, Jardinería, podas y fitosanidad-sanidad vegetal, riego) Manejo de plagas y enfermedades con productos agroecológicos Manejo de abonos Restauración ecológica Agroecología Propagación y reconocimiento de semillas Uso, manejo e implementación de microorganismos en la agricultura Capacitación en cultivos hidropónicos Plantas para cada clima	18	22
Bilingüismo	2	2
Normatividad presupuestal Instrumentos de la gestión financiera de la inversión	1	1
Propagación de especies nativas y alto andinas	1	1
manejo de maquinaria y equipos agrícolas	3	
Aprendizaje de naturaleza: Insectos y ácaros	1	
Manejo de reactivos químicos	1	
Evaluación del desempeño	2	
Nómina	2	

Redacción general, científica y jurídica	3	3
Sistemas de información Geográfica, ArcGis, Matlab, georeferenciación	1	3
Actualización en administracion de personal, Talento Humano	2	
Sistemas de Información-Sistema Factory, atención y solución a problemas informáticos básicos para trabajar en red, Sotware R, manejo de sistema SIGAU (Agricultura urbana) Habilidades para el manejo de información y tecnología SAP	23	33
Bibliotecología y Archivística, Gestión documental y Gestión Documental orientada a la información Publica.	7	3
Plataformas y herramientas tecnológicas y ofimáticas (teams, zoom, meet, conexiones remotas)	3	9
Big Data aplicada a la gestión del conocimiento.	3	
Arbolado urbano	1	
Bioestadística		3
Seguridad y salud en el trabajo (Trabajo en alturas)		4
Gestión de proyectos		1

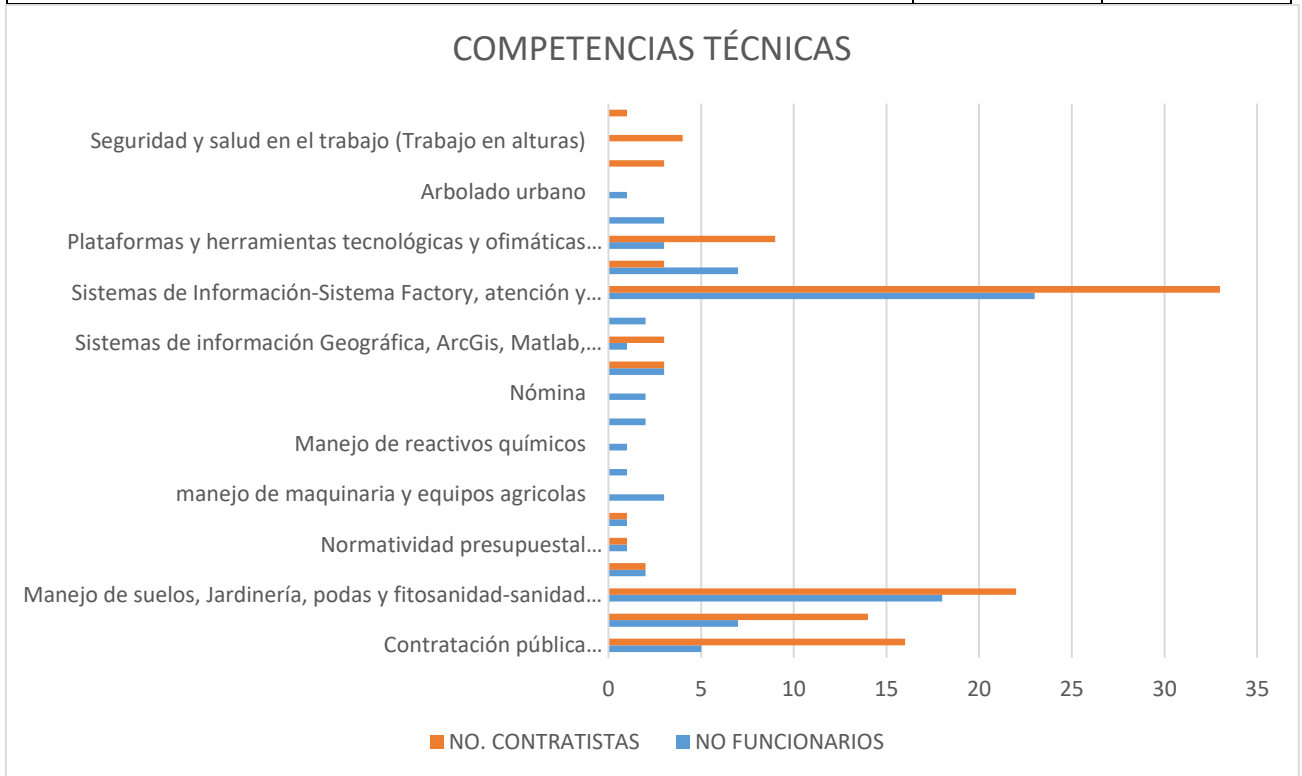


Ilustración 6 Necesidades Técnicas

En cuanto a las necesidades en competencias del servidor público:

COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PÚBLICO	NO. FUNCIONARIOS	NO. CONTRATISTAS
Innovación institucional	16	42
Orientación al Usuario y al Ciudadano (Mecanismos y organizaciones distritales y funciones, trámites administrativos)	7	37
Conocimiento y comprensión del Código del Buen Gobierno Democracia y participación política governabilidad y gobernanza Planeación estratégica y gobierno abierto Gobierno abierto	4	30
Conocimiento y Comprensión del Estatuto de anticorrupción Ley 1474	4	17
Transparencia	3	8
Promoción de comportamientos éticos	2	7
Derechos y Deberes del funcionario público y del ciudadano	1	2
Gobierno de la información	10	14
Gestión por resultados	4	28
Seguridad de la información	4	1
Compromiso con la Organización	3	7
Administración al servicio del ciudadano	6	10
planeación	11	29
OTROS	NO. FUNCIONARIOS	NO. CONTRATISTAS
Procesos y procedimientos		1

Ilustración 7 Temas a fortalecer en competencias del servidor público

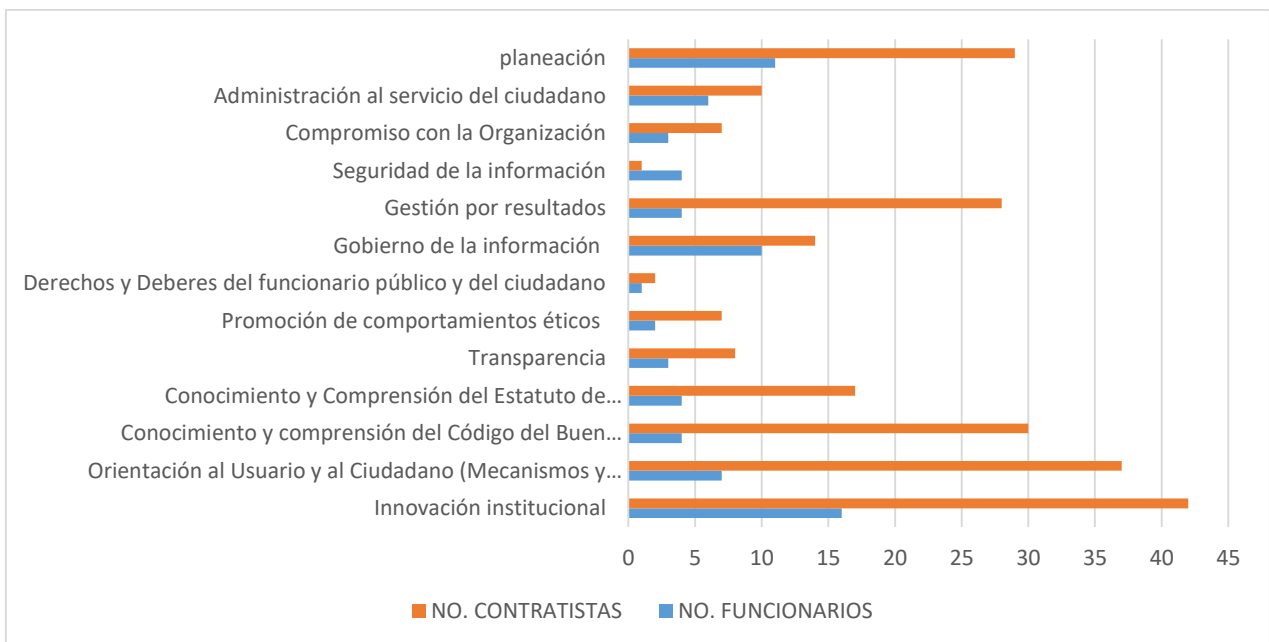


Ilustración 8 Tabulación necesidades de capacitación-competencia del servidor público

Necesidades reportadas para fortalecer competencias ambientales:

COMPETENCIAS AMBIENTALES	No. Funcionarios	No. Contratistas
Conocimiento ambiental, Buenas prácticas para la protección, conservación y gestión ambiental, uso y ahorro eficiente del agua, prácticas amigables con el medio ambiente	4	21
Curso básico de Botánica Dendrología Conociendo el Jardín Botánico (Plantas aromáticas y medicinales del jardín, propagación de plantas)	7	19
Conocimiento de las normas ambientales	2	9
Primeros auxilios en áreas remotas	1	
Maquinaria amigable con el medio ambiente	1	
Cambio climático y gestión del riesgo, 5R, compostaje, calculo de huella ecológica Riesgo ambiental a la exposición a Mercurio, Ecotoxicología ambiental e Impacto Ambiental	2	19
Ecosistemas Biodiversidad en la ciudad		2
Agricultura urbana, lombricultura, agua lluvia para riego, horticultura, Postcosecha en huerta	2	14
Naturaleza y salud	2	

Tabla 9 Necesidades para fortalecer competencias Ambientales

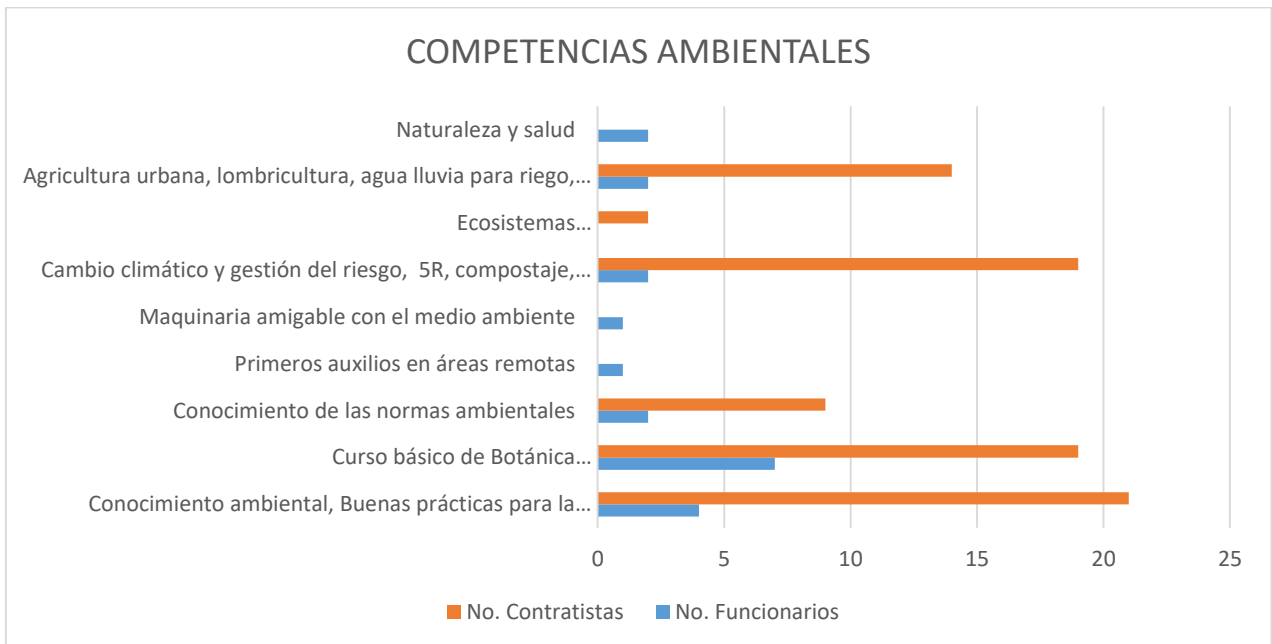


Ilustración 10 Necesidades para fortalecer competencias Ambientales

Necesidades reportadas para fortalecer competencias comportamentales:



Tabla 7 Necesidades para fortalecer competencias comportamentales

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	No. Funcionarios	No. Contratistas
Administración del tiempo	7	12
Liderazgo y Toma de decisiones	12	28
Autocontrol y autoestima	6	11
Empatía	2	7
Habilidades de comunicación y comunicación asertiva (aprender a decir NO)	12	40
Relaciones interpersonales, inteligencia emocional	2	11
Adaptación al cambio	5	11
Coaching empresarial (motivación del equipo, Dirección y desarrollo personal, trabajo en equipo)	4	5
Dirección y Desarrollo de personal	7	19
Tolerancia y paciencia	6	7
métodos antiestrés		
Manejo de estrés generado por el covid-19	1	4
Recursividad	2	10
Escucha activa	1	7
<b>OTRAS</b>	<b>No. Funcionarios</b>	<b>No. Contratistas</b>
Manejo emocional		1
Respeto, apoyo y amabilidad		2
Resolución de conflictos		4

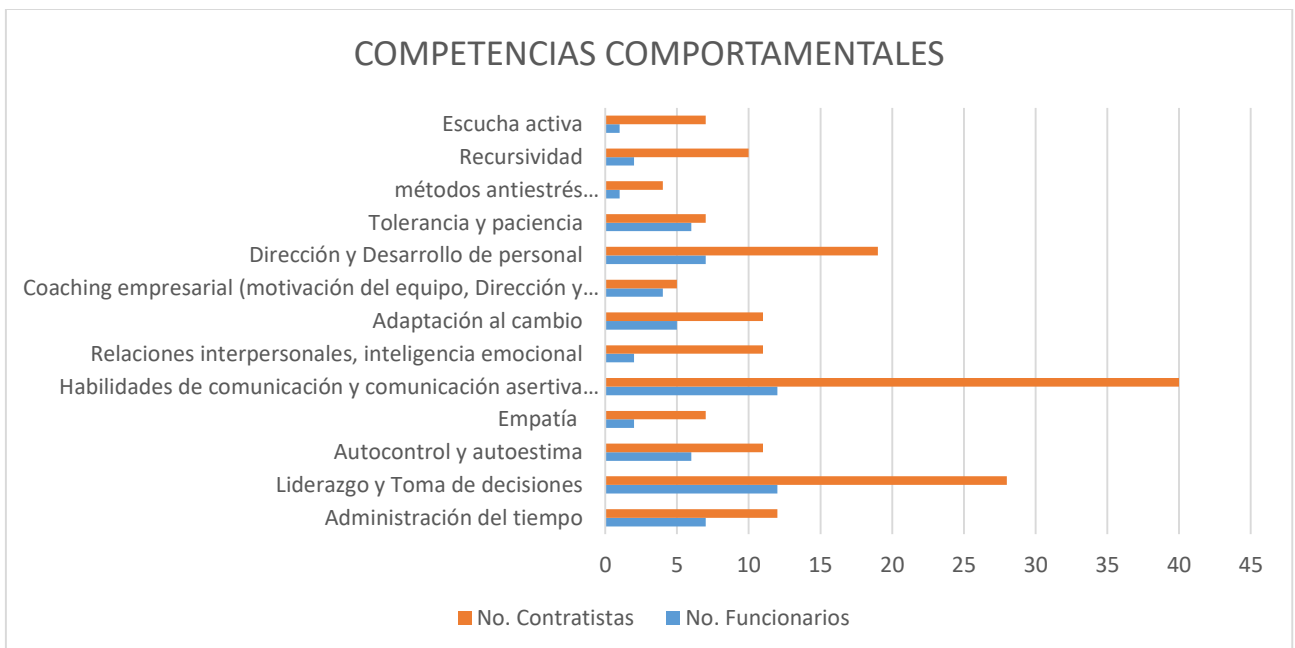


Ilustración 11 Necesidades para fortalecer competencias comportamentales

En cuanto a temas específicos reportados por los encuestados se dieron los siguientes resultados:

Tabla 8 Necesidades para fortalecer en temas específicos

TEMAS ESPECÍFICOS	No. Funcionarios	No. Contratistas
Formación en terapia de Bosque	1	
Transporte seguro	1	2
Manejo y cuidado de rosas	1	
Conocimientos en sistema de inyección en motores de 4 tiempos clases de aceites y grasas capacitación en motores de 2 tiempos.	1	
Derechos de autor, softwares antiplagio		1
Diseño paisajístico		2
Transformación de productos		1
Eliminación de procesos y reprocesos administrativos para cumplir con la misión institucional de investigación.		2
Trabajo con comunidades		1
urbanismo		1
Foro ambiental		1
Terapia de Bosque	1	1

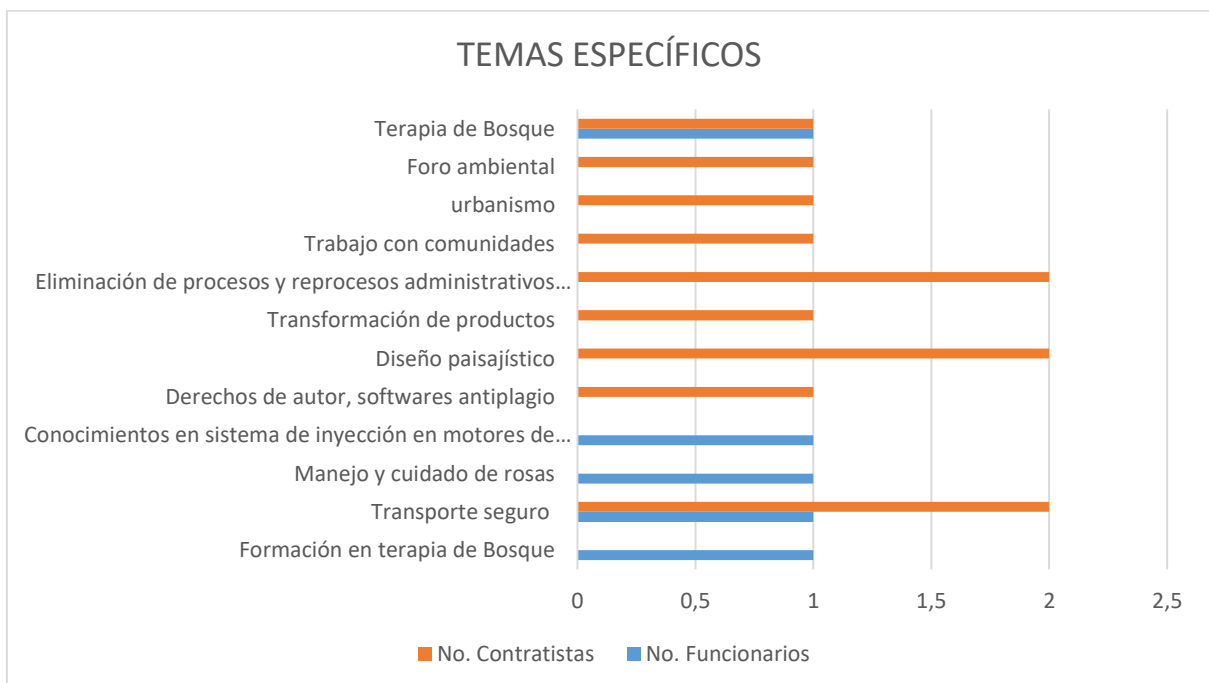


Ilustración 12 Temas específicos-tabulación de encuesta

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, producto del resultado del diagnóstico, se seleccionan las más relevantes y se genera el cronograma de aplicación de PIC.

### 6.2.3. Beneficiarios

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a todos los servidores públicos, dando prelación a los servidores de carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 1019 de 2019 en su artículo 6. Los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional y con carácter temporal, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar en programas de educación formal o para el trabajo u desarrollo humano ofrecidos por la Entidad, teniendo derecho a recibir inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo de artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

## 7. EJECUCIÓN

### 7.1. Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC en el año 2021 es de Treinta y cuatro millones de pesos Mcte. (\$34.000.000), el cual se ejecutará a través de cursos enfocados al fortalecimiento de las competencias técnicas de los funcionarios.

Nota. Se tendrá en cuenta la Oferta del plan de bienestar del portafolio enviado por el Servicio Civil en donde se otorga descuentos por parte de entidades de comercio, servicio y capacitación para los servidores públicos del Distrito.

### 7.2. Programas de Aprendizaje Organizacional

#### 7.2.1. Inducción – Reinducción

- Inducción

El Programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los (4) cuatro meses siguientes a su vinculación. De acuerdo con la Circular No. 024 de 2017, el Departamento

Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) ha desarrollado el contenido virtual denominado “Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción – Reinducción” el cual tiene una intensidad horaria de 48 horas certificadas.

El contenido virtual se encuentra disponible en la página web [www.serviciocivil.gov.co](http://www.serviciocivil.gov.co), enlace Plataforma de Aprendizaje Organizacional (PAO), o en el siguiente vínculo: <https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/> donde el programa corresponde al siguiente:

Tabla 9 Contenido general del programa de inducción de la plataforma POA

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP , uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

Las anteriores se programarán de acuerdo con el ingreso de funcionarios nuevos al Jardín Botánico de Bogotá, atendiendo de manera general al siguiente programa de presentación, el cual puede ser modificado o actualizado en cualquier momento de acuerdo con las necesidades organizacionales, a continuación, se presenta el programa dirigido a niveles Profesional, Técnico y Asistencial:

Tabla 10 Temas generales a plantear en Inducción y Reinducción JBB-Fuente PIC JBB 2020

No.	Inducción y Reinducción dirigido a niveles, Profesional, Técnico y Asistencial,
1	Presentación Introdutoria Jardín Botánico de Bogotá
2	Presentación de los nuevos miembros del equipo Directivo
3	Temas de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organigrama - mapa de procesos -MIPG -PIGA- sistemas- mesa de ayuda Plataforma Estratégica</li> <li>• Normas de creación y de carrera ley 909- Ley General Disciplinaria-80</li> <li>• Funciones dependencias</li> <li>• Entidades rectoras</li> <li>• Horarios de trabajo</li> <li>• Sistemas de información</li> </ul>
4	Presentación Equipo Directivo JB <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado actual de la planta de personal</li> <li>• Manual de funciones y competencias laborales</li> </ul>
5	Evaluación de desempeño - concertación de compromisos Reporte novedades de personal Decreto 1737 de 2009
6	Programación de vacaciones
7	Incremento salarial - fechas de pago - factores salariales y prestacionales permiso
8	Disminución retención en la fuente <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración de bienes y rentas</li> <li>• Declaración de dependientes</li> </ul>
9	Comités de apoyo: Comisión de Personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo —COPASST</li> <li>• Comité de Convivencia Gestores de Integridad</li> </ul>
10	Código de Integridad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo 044 Acoso Laboral</li> </ul>
11	Diagnóstico de necesidades de capacitación — bienestar (informativo) - tutores de acompañamiento. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación Inducción virtual - DASCD</li> <li>• Conceptos básicos de Gestión Documental Legislación básica de Riesgos Laborales</li> </ul>
12	Bioseguridad

A continuación, se presenta el plan a trabajar con los niveles Directivo y Asesores:

Tabla 11 Temas generales a plantear en Inducción y Reinducción JBB-Fuente PIC JBB 2020

No.	Inducción y Reinducción dirigido a niveles, Directivo y Asesores
1	Plataforma estratégica Jardín Botánico (misión, visión, objetivos estratégicos, organigrama, MIPG mapa de procesos, conformación equipo directivo)
2	Normatividad general a tener en cuenta en el JBB
3	Estado actual de la planta de personal
4	Factores salariales y prestacionales (reporte de novedades, programación de vacaciones, incremento salarial, Disminución retención en la fuente, Declaración de bienes y rentas, declaración de dependientes)
5	Evaluación de desempeño - concertación de compromisos
6	Comités de apoyo a la gestión de talento humano: Comisión de Personal — Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo —COPASST —Comité de Convivencia - Gestores de Integridad
7	Obligaciones recientes a cargo de los servidores públicos
8	Diagnóstico de necesidades de bienestar y capacitación
9	Responsabilidad Legal como empleador en relación con riesgos laborales
10	Capacitación Inducción virtual -DASCD.
11	Bioseguridad

- Reinducción.

Este programa está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional del Jardín Botánico de Bogotá, teniendo como base los cambios producidos dentro de la misma en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Así mismo, busca actualizar de manera permanente a los servidores de la Entidad, en los temas que resulten relevantes e impacten en la cultura organizacional, que hayan sufrido cambios normativos o de tipo estratégico.

### 7.2.2. Plan de Acción y cronograma

Anexo 1. Documento con cronograma y ejecución

Tabla 12 Cronograma general del PIC JBB -2021-Creación propia con base en resultados de necesidades de la encuesta

COMPETENCIAS	TIPO DE FORMACIÓN	TEMA	MODALIDAD DE APLICACIÓN	ENTE CAPACITADOR	POBLACIÓN OBJETIVO	PRESUPUESTO	MES
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>	Curso	Contratación pública Manejo de SECOP Supervisión e interventoría de contratos Actualización jurídica Legislación laboral Defensa Jurídica	Mixta	Articulación: Red de formadores/Entidad externa	Todos	Gestión	marzo
	Curso	Manejo de Office (tablas dinámicas, excel, SAP, power Bi, acces, o análisis de datos y estadísticas, Recursos digitales presentaciones de alto impacto)	Virtual	externo	Todos	\$ 4.000.000	mayo
	Curso	Manejo de suelos, Jardinería, podas y fitosanidad-sanidad vegetal, riego) Manejo de plagas y enfermedades con productos agroecológicos Manejo de abonos Restauración ecológica Agroecología Propagación y reconocimiento de semillas Uso, manejo e implementación de microorganismos en la agricultura Capacitación en cultivos hidropónicos Plantas para cada clima	Presencial	Red de formadores/científica STO/Entidad externa	Todos	\$ 2.000.000	junio
	Curso	Sistemas de Información: Sistema Factory, atención y solución a problemas informáticos básicos para trabajar en red, Software R Habilidades para el manejo de información y tecnología SAP Gestión del conocimiento	Virtual	Sistemas/Entidad externa/Red de formadores	Todos	\$ 7.000.000	septiembre
	Capacitación	Plataformas y herramientas tecnológicas y ofimáticas (teams, zoom, meet, conexiones remotas)	Virtual	sistemas	Todos	Gestión	febrero
	Capacitación	Bibliotecología y Archivística, Gestión documental priorizada a la función pública.	Mixta	Entidad externa	Encargados de archivo y gestión documental	\$ 2.000.000	marzo

	<b>Capacitación</b>	Redacción general, científica y jurídica	Virtual	Red de formadores	Todos	Gestión	mayo
	<b>Curso</b>	Bilingüismo	Mixta	SENA	Todos	Por definir	julio
	<b>Capacitación</b>	Normatividad presupuestal Instrumentos de la gestión financiera de la inversión	Presencial	Presupuesto Entidad externa	Financieros	Gestión	junio
	<b>Capacitación</b>	Sistemas de información Geográfica, ArcGis, Matlab, georeferenciación, , manejo de sistema SIGAU (Agricultura urbana)	Mixta	Externa	Sub. Científica	\$ 2.000.000	septiembre
<b>COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PÚBLICO</b>	<b>curso</b>	Innovación institucional	Presencial	Entidad Externa	Todos	\$ 7.000.000	octubre
	<b>Capacitación</b>	Orientación al Usuario y al Ciudadano (Mecanismos y organizaciones distritales y funciones, tramites administrativos)	Virtual	Entidad Externa	Todos	Gestión	noviembre
	<b>Charla/Compartir de saberes</b>	Planeación institucional y Gestión por resultados	Presencial	Red de formadores/ Entidad externa	Todos	Gestión	agosto
	<b>Capacitación</b>	Conocimiento y comprensión del Código del Buen Gobierno Democracia y participación política governabilidad y gobernanza para la paz Planeación estratégica y gobierno abierto	Virtual	Entidad Externa	Todos	Gestión	febrero
	<b>Capacitación</b>	Conocimiento y Comprensión del Estatuto de anticorrupción Ley 1474	Virtual	Entidad Externa	Todos	Gestión	mayo
<b>COMPETENCIAS AMBIENTALES</b>	<b>Capacitación</b>	Conocimiento ambiental, Buenas prácticas para la protección, conservación y gestión ambiental, uso y ahorro eficiente del agua, prácticas amigables con el medio ambiente	Mixta	Red de formadores/ Entidad externa	Todos	Gestión	junio
	<b>Curso</b>	Curso básico de Botánica Dendrología Conociendo el Jardín Botánico (Plantas aromáticas y medicinales del jardín, propagación de plantas)	Mixta	Red de formadores	Todos	Gestión	noviembre
	<b>Capacitación/Campaña</b>	Cambio climático y gestión del riesgo, 5R, compostaje, cálculo de huella ecológica Riesgo ambiental a la exposición a Mercurio, Ecotoxicología ambiental e Impacto Ambiental	Mixta	PIGA/Entidad externa	Todos	Gestión	agosto
	<b>Capacitación</b>	Agricultura urbana, lombricultura, agua lluvia para riego, horticultura, Postcosecha en huerta	Presencial	Red de formadores	Todos	Gestión	septiembre



	<b>Capacitación</b>	Conocimiento de las normas ambientales	Virtual	Entidad Externa	Todos	Gestión	julio
	<b>Charla/Compartir De Saberes</b>	Ecosistemas Biodiversidad en la ciudad	Mixta	Red de Formadores/Entidad Externa	Todos	Gestión	octubre
	<b>Foro/Compartir De Saberes</b>	Naturaleza y salud	Presencial	Red de formadores	Todos	Gestión	marzo
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	<b>Capacitación</b>	Habilidades de comunicación y comunicación asertiva, escucha activa (aprender a decir NO)	Presencial	Red de formadores	Todos	Gestión	abril
	<b>Curso</b>	Coaching empresarial en: Liderazgo y Toma de decisiones Dirección y Desarrollo de personal Trabajo en equipo Adaptación al cambio Eliminación de procesos y reprocesos administrativos para cumplir con la misión institucional de investigación.	Virtual	Entidad externa	Todos	\$ 10.000.000	Octubre
	<b>Capacitación</b>	Autocontrol y autoestima	Virtual	Talento Humano	Todos	Gestión	septiembre
	<b>Capacitación</b>	Administración del tiempo (Teletrabajo y trabajo en casa)	Virtual	Talento Humano	Todos	Gestión	abril
	<b>Capacitación</b>	Resolución de conflictos	Presencial	Talento Humano	Todos	Gestión	octubre
	<b>Capacitación</b>	Diseño paisajístico y urbanismo	Presencial	Entidad Externa	Todos	Gestión	agosto
<b>TEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>Capacitación</b>	Transporte seguro	Virtual	ARL	Todos	Gestión	julio
	<b>Capacitación</b>	Manejo y cuidado de rosas	Presencial	Entidad Externa	Operarios	Gestión	marzo
	<b>Curso</b>	Formación en terapia de Bosque	Virtual	Entidad Externa	Todos	Por definir	mayo
	<b>Capacitación</b>	Trabajo con comunidades	Mixta	Entidad Externa	Todos	Gestión	noviembre

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 8.1. Aprobación PIC

El presente Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia queda aprobado e incluido en el Plan Estratégico de Talento Humano de 2021, mismo fue aprobado por comisión de personal y comité directivo.

### 8.2. Indicadores

Para evaluar el Plan Institucional de Capacitación 2021, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Tabla 13 Indicadores del PIC-JBB

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Fórmula
Eficacia	Abordaje de las temáticas	Mide el porcentaje de temáticas dadas	$(\text{Temas dados} / \text{temas propuestos}) * 100$
Eficacia	Implementación del PIC	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado.	$(\text{No. De Cursos} - \text{Talleres} - \text{Diplomados Ejecutados} / \text{No. De cursos} - \text{talleres-diplomados programados}) * 100$
Efectividad	Apropiación Del conocimiento	Grado de apropiación del conocimiento	Promedio de las evaluaciones de pre y post test de cada actividad de capacitación aplicada a los participantes

## TABLA DE ILUSTRACIONES

Tabla 1 Distribución por género-Fuente TH JBB.....	21
Tabla 2 Distribución por edad-Fuente TH-JBB.....	21
Tabla 3 Distribución por nivel jerárquico-Fuente TH-JBB.....	22
Tabla 4 Distribución por cargo-Fuente TH-JBB.....	22
Tabla 5 Caracterización general de las necesidades de capacitación basadas en la aplicación de la encuesta. ....	25
Tabla 6 Resultados generales por competencias de la aplicación de la encuesta .....	28
Tabla 7 Necesidades para fortalecer competencias comportamentales.....	32
Tabla 8 Necesidades para fortalecer en temas específicos .....	33
Tabla 9 Contenido general del programa de inducción de la plataforma POA .....	35
Tabla 10 Temáticas generales a plantear en Inducción y Reinducción JBB-Fuente PIC JBB 2020 .....	36
Tabla 11 Temáticas generales a plantear en Inducción y Reinducción JBB-Fuente PIC JBB 2020 .....	37
Tabla 12 Cronograma general del PIC JBB -2021-Creación propia con base en resultados de necesidades de la encuesta.....	38
Tabla 13 Indicadores del PIC-JBB .....	41

## REFERENCIAS

- Bogotá, A. d. (2018). *Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano*.
- Bogotá, A. d. (s.f.). Planes Institucionales de Capacitación .
- COLOMBIA, E. P. (s.f.). *FUNCIÓN PÚBLICA*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304>
- Cultura, M. d. (2018). <https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/Plan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n%202018.pdf>. Obtenido de <https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/Plan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n%202018.pdf>
- Ley 1567 de 1998. (1998). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Ortiz Granja, D. (2015). *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Peñalosa-Castro, E. &. (2008). *Generación de conocimiento en la educación en línea: un modelo para el fomento de aprendizaje activo y autorregulado* . Revista Mexicana de Investigación Educativa, 13(36), 249-281.

Presidencia. (2015). Decreto Único Reglamentario 1070 de 2015 Nivel Nacional.  
Pública, F. (2017). *Plan Nacional de Formación y Capacitación*.  
Uranga, W. (2018). *Diagnóstico y Planificación de la Comunicación*.