

2021-2023

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ JOSÉ
CELESTINO MUTIS

Secretaria General y de Control Disciplinario
Talento Humano



JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

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

CONTENIDO

1. OBJETIVO	5
2. DEFINICIONES.....	5
3. MARCO NORMATIVO	7
4. ALCANCE Y POLÍTICA DE OPERACIÓN	9
5. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.	9
6. ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	14
6.1 Análisis de la Planta de Personal.....	14
7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES	23
7.1. Plan anual de Vacantes	23
7.2. Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación.....	24
7.3 Planta Temporal.....	24
7.4 Programa de la Administración Distrital- Talento No Palanca-.....	25
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO	26
9. CONCLUSIONES	26

INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de la gestión de las Entidades, se hace necesario fundamentar la planeación organizacional y estratégica, en la articulación de los procesos y procedimientos, que permitan a su vez dar cumplimiento a la misionalidad del Jardín Botánico José Celestino Mutis e impactar de manera positiva la calidad de vida de los habitantes de la ciudad Capital.

Dado lo anterior dentro de la Planeación de los Recursos Humanos no solo se proyectan y suplen las necesidades de personal, también se armonizan los planes y programas a través de los cuales se impactará desde la gestión del talento humano integrando así las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Por lo que a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se determina el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las metas y objetivos presentes y futuros, así como poder efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de estos.

El presente documento se desarrolla en 3 Etapas: el análisis cuantitativo de las necesidades de personal, luego el análisis de la disponibilidad de personal y finalmente la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

1. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo identificar en el horizonte de la Planeación Estratégica de Recurso Humano, si existe una disponibilidad suficiente de personal con capacidad para desempeñar exitosamente los planes, programas y proyectos propuestos por la entidad.

2. DEFINICIONES

✓ **Concurso**

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

✓ **Convocatoria**

Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

✓ **Encargo**

Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

✓ **Evaluación del Desempeño**

Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

✓ **Lista de Elegibles**

Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

✓ **Nombramiento en Período de Prueba**

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

✓ **Nombramiento Ordinario**

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

✓ **Nombramiento Provisional**

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

✓ **OPEC**

Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa

✓ **Período de Prueba**

Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

✓ **Pruebas**

Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las cualidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

✓ **Reclutamiento**

Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

✓ **Registro Público de Carrera Administrativa Específica**

Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

✓ **Traslado**

Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)

3. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004:

(...) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(...).

(...) Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Decreto 1083 de 2015, Título V, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.

Decreto 051 de 2018, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y se deroga el Decreto 1337 de 2009”

Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

4. ALCANCE Y POLÍTICA DE OPERACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, está direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2021-2023.

Para el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Secretaría General y de Control Disciplinario a través de talento humano elaborará un Cronograma de actividades, 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.

5. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.

En esta etapa se define la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque la carga laboral así lo reclama relacionado con la insuficiencia e inexistencia en planta, así como requerir mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo.

Considerando lo anterior, el Jardín Botánico sigue los lineamientos establecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá, los cuales a su vez se fundamentan en el Plan de Desarrollo Distrital Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”

El Plan de desarrollo es un documento de política pública a través del cual se describen los objetivos, las estrategias, los programas, los proyectos y las metas que comprometen al Estado con la ciudadanía y en el que se especifican las acciones a adelantar en cada período de gobierno. El Plan de Desarrollo es la carta de navegación de la ciudad y el instrumento para gestionar el desarrollo económico y la calidad de vida de los habitantes.

De acuerdo a la estructura del Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” se organiza en torno a 5 propósitos que se cumplen a través de 30 logros de ciudad mediante la articulación de acciones

materializadas en programas y proyectos de inversión, a partir de los cuales se da cumplimiento a las metas propuestas.

Gráfico 1. Estructura Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”

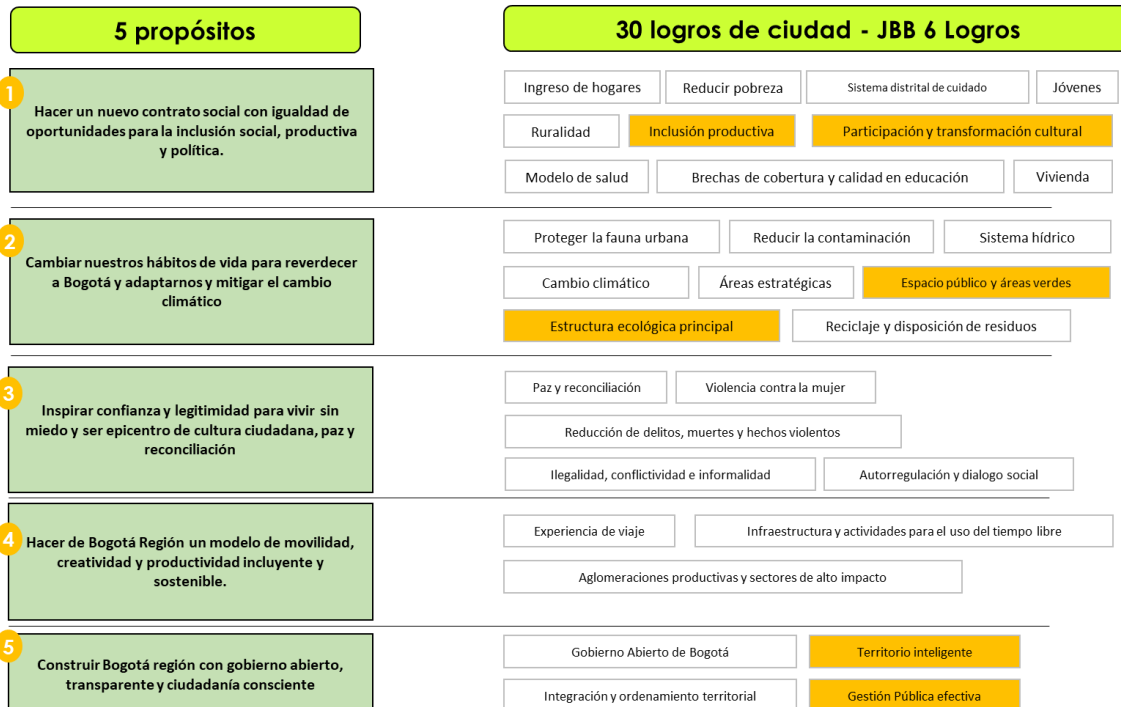


Fuente: Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”

Como resultado del análisis la presencia del Jardín Botánico de Bogotá en el Plan de Desarrollo en cumplimiento de su misionalidad, se observa que la entidad contribuye con el cumplimiento de 6 logros, reflejados en 3 propósitos.

Gráfico 2. Plan de Desarrollo en el Jardín Botánico de Bogotá.

"UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI"



Fuente: Oficina Asesora de Planeación -Jardín Botánico de Bogotá.

El Jardín Botánico de Bogotá es un actor fundamental para la conservación de los ecosistemas en el Distrito Capital, así como en el desarrollo de la apropiación de conocimiento de la flora y el sentido de pertenencia hacia lo ambiental. Adicionalmente colabora con autoridades locales y con el sector privado, en programas de arborización y ornamentación de la ciudad, entre otras.

Como resultado la entidad cuenta con 7 proyectos de inversión con la intención de visibilizar de manera integral el propósito de las metas. A continuación, se observa el plan de desarrollo y la relación con los proyectos de inversión de la entidad.

Cuadro 1. Proyectos de Inversión Jardín Botánico de Bogotá- Propósito 1.

Proposito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.		
<p>Logro de ciudad. Promover la participación, la transformación cultural, deportiva, recreativa, patrimonial y artística que propicien espacios de encuentro, tejido social y reconocimiento del otro.</p>	<p>Programa Estratégico. Tnsformacion cultural para la consciencia ambiental y el cuidado de la fauna domestica</p>	<p>Metas:</p> <p>Vincular a 1.440.000 ciudadanos a las estrategias de cultura, participación, y educación ambiental con enfoque territorial diferencial y de genero (Programa de participacion y educacion ambiental y Programa Naturaleza, salud y Cultura)</p> <p>Diseñar 4 estrategias de formación de cultura y ciudadanía ambiental con enfoque territorial (PRAUS, comunicación educativa, etnoeducación, e-learning).</p> <p>Desarrollar e implmentar una estrategia para la concertación social entorno a la solución de problemas y conflictos ambientales de lata criticidad.</p>
<p>Proyecto de Inversion JBB 7666: Fortalecimiento de estrategias y programas de participación y educación ambiental del JBB</p>		
Proposito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.		
<p>Logro de ciudad. Promover aglomeraciones productivas y sectores de alto impacto con visión de largo plazo en Bogotá región</p>	<p>Programa Estratégico. Bogotá región emprendedora e innovadora.</p>	<p>Metas:</p> <p>Implementar un (1) programa Distrital de Agricultura Urbana y periurbana articulado a los mercados campesinos.</p> <p>Crear y consolidar 5 rutas agroecológicas en torno a huertas autosostenibles de la ciudad region.</p>
<p>PROYECTO DE INVERSIÓN JBB 7681: Programa distrital de agricultura urbana y periurbana articulado a los mercados campesinos.</p>		

Fuente: Oficina Asesora de Planeación -Jardín Botánico de Bogotá.

Cuadro 2. Proyectos de Inversión Jardín Botánico de Bogotá- Propósito 2.

Proposito 2: Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática.		
<p>Logro de ciudad. Aumentar la oferta de espacio público y áreas verdes de Bogotá promoviendo su uso, goce y disfrute con acceso universal para la ciudadanía.</p>	<p>Programa Estratégico.Más arboles y más y mejor espacio público.</p>	<p>Metas:</p> <p>Plantar 5.000 m2 de jardines en el espacio público y realizar mantenimiento a 140.000 m2 de jardines existentes.</p> <p>Actualizar el 100% del sistema de información para la gestión del arbolado urbano -SIGAU- y la cartografía correspondiente.</p> <p>Formular en impementar una estrategia de manejo de las coberturas vegetales asociadas a sitios icónicos, históricos, patrimoniales o culturales.</p> <p>Plantar 80.000 árboles en el espacio urbano de Bogotá y realizar el mantenimiento de 400.000 de los existentes.</p> <p>Plantar y mantener 225.000 individuos vegetales con criterios de recuperación ecológica en zona rural (Incluye 14.000 individuos vegetales en 27 hectáreas de la reserva Thomas Van Der Hammen.</p>
<p>Proyecto de Inversión JBB 7677: Mejoramiento, planificación y gestión de las coberturas vegetales del Distrito Capital y la ciudad región, para reverdecer a Bogotá.</p>		
Proposito 2: Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática.		
<p>Logro de ciudad.Implementar estrategias de mantenimiento, recuperación, rehabilitación o restauración de la Estructura Ecológica Principal y demás áreas de interés ambiental en la ciudad-región</p>	<p>Programa Estratégico. Bogotá protectora de sus recursos naturales.</p>	<p>Metas:</p> <p>Implementar y poner en operación el tropicario distrital de la diversidad florística de Colombia.</p>
<p>Proyecto de Inversión JBB 7651 : Tropicario para la conservación de la diversidad florística de Colombia.</p>		

Fuente: Oficina Asesora de Planeación -Jardín Botánico de Bogotá.

Cuadro 3. Proyectos de Inversión Jardín Botánico de Bogotá- Propósito 3.

Propósito 5: Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente			
Logro de ciudad. Incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local.	Programa Efectiva.	Estrategico. Gestión Pública	Metas: Formular y desarrollar cuatro (4) procesos institucionales de investigación y gestión del conocimiento ambiental. Mejorar en cinco (5) puntos los resultados de implementación de MIPG en el sector ambiente. Realizar el 100% de las acciones de mejoramiento de la infraestructura física de dos (2) entidades del sector ambiente. Realizar el fortalecimiento institucional de la estructura orgánica y funcional de la SDA, IDIGER, JBB, e IDPYBA
Proyecto de Inversión JBB 7679: Investigación para la conservación de los ecosistemas y la flora de Bogotá D.C. y la Región. Proyecto de Inversión JBB 7683: Fortalecimiento de las capacidades organizacionales, físicas y tecnológicas en el Jardín Botánico José Celestino Mutis Bogotá.			

Fuente: Oficina Asesora de Planeación -Jardín Botánico de Bogotá.

Para dar cumplimiento a los proyectos de inversión y la Misión Institucional de la entidad “Investigar y conservar las coberturas vegetales de los ecosistemas alto andinos y de páramo, contribuyendo a la generación, aplicación y apropiación social del conocimiento para la adaptación al cambio climático, al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo sostenible en el Distrito Capital y la Región”, se hace necesario fortalecer el talento humano a través de las diferentes modalidades de contratación, ya que se evidencia que la planta de personal es insuficiente e inexistente personal que pueda desarrollar actividades especializadas que requieren mayor experiencia en la entidad.

La planta de personal con relación a otras formas de vinculación es proporcionalmente menor. El talento humano de planta corresponde a 4% mientras que el de contrato corresponde a 96%, situación diferencial que se ha venido presentando, donde la planta de personal corresponde a **57** empleos de los cuales 52 son provistos y 5 vacantes, con respecto a los contratos de prestación de servicios que son **790** personas.

Otra forma de contratación mediante la cual contamos con personal al servicio de la entidad, es la que se deriva de alguna de las modalidades de contratación previstas en la normatividad vigente, para satisfacer las necesidades de la entidad contribuyendo con una adecuada prestación de los servicios. En esta contratación indirecta contamos aproximadamente con **629** personas, las cuales deben ajustarse al perfil requerido por la entidad, promover una cultura institucional enmarcada en los valores de integridad, desarrollando la responsabilidad ambiental acorde con el sector de la Administración Distrital, del cual hace parte la entidad.

Por lo anterior, se propone contribuir con lineamientos para la tercerización del talento humano, los cuales deben ser considerados en los estudios previos, con el fin de garantizar que la necesidad de talento humano se ajusta a la requerida por la entidad

6. ANALISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual se debe contar con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos. De manera indicativa, se presenta la caracterización del personal a partir de variables que permiten tener un panorama más claro de la planta de personal de la entidad.

6.1 Análisis de la Planta de Personal

El Acuerdo 03 del 04 de marzo de 2019 expedido por la Junta Directiva del Jardín Botánico José Celestino Mutis, establece una planta de personal aprobada de 57 cargos, de los cuales 9 cargos son de Libre Nombramiento y Remoción y 48 cargos de carrera administrativa.

Cuadro 4. Planta de Personal.

NIVEL DIRECTIVO				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Director General de entidad descentralizada	050	09	Dirección	1
Secretario General entidad descentralizada	054	08	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Subdirector Técnico	068	07	Subdirección Científica	1
Subdirector Técnico	068	07	Subdirección Técnica Operativa	1
Subdirector Técnico	068	07	Subdirección Educativa y Cultural	1
Jefe de Oficina	006	05	Oficina de Arborización	1
Jefe de Oficina	006	05	Oficina de Control Interno	1

NIVEL ASESOR				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Jefe de Oficina Asesora	115	5	Oficina Asesora Jurídica	1
Jefe de Oficina Asesora	115	5	Oficina Asesora de Planeación	1

NIVEL PROFESIONAL				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Profesional Especializado	222	27	Secretaría General y de Control Disciplinario- Contabilidad	1
Profesional Especializado	222	27	Subdirección Científica	1
Profesional Especializado	222	27	Subdirección Científica	1
Profesional Especializado	222	27	Oficina de Arborización	1
Profesional Universitario	219	18	Oficina Asesora de Planeación	1
Profesional Universitario	219	18	Secretaría General y de Control Disciplinario- Talento Humana	1
Profesional Universitario	219	18	Subdirección Científica	1
Profesional Universitario	219	18	Oficina de Arborización	1
Almacenista general	215	18	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Tesorero General	201	18	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Profesional Universitario	219	11	Subdirección Científica	1
Profesional Universitario	219	11	Subdirección Educativa y Cultural	1
Profesional Universitario	219	11	Subdirección Técnica Operativa	1
Profesional Universitario	219	11	Secretaría General y de Control Disciplinario- Gestión Documental	1

NIVEL TÉCNICO				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Técnico Operativo	314	20	Subdirección Científica	1
Técnico Operativo	314	17	Oficina de Control Interno	1
Técnico Operativo	314	17	Subdirección Técnica Operativa	1
Técnico Operativo	314	6	Subdirección Técnica Operativa	1

NIVEL ASISTENCIAL				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Auxiliar Administrativo	407	27	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Auxiliar Administrativo	407	27	Subdirección Técnica Operativa	1
Secretario Ejecutivo	425	27	Subdirección Científica	1
Auxiliar Administrativo	407	24	Secretaría General y de Control Disciplinario - Presupuesto	1
Auxiliar Administrativo	407	24	Secretaría General y de Control Disciplinario - Almacén	1
Auxiliar Administrativo	407	24	Subdirección Educativa y Cultural	1

Secretario	440	22	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Secretario	440	22	Subdirección Técnica Operativa	1
Secretario	440	22	Dirección	1
Secretario	440	22	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Secretario	440	22	Subdirección Educativa y Cultural	1
Auxiliar Administrativo	407	20	Secretaría General y de Control Disciplinario - Correspondencia	1
Auxiliar Administrativo	407	20	Secretaría General y de Control Disciplinario - Taquilla	1
Conductor	480	13	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Operario	487	10	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Operario	487	10	Secretaría General y de Control Disciplinario	1
Operario	487	10	Subdirección Técnica Operativa	2
Operario	487	10	Subdirección Técnica Operativa	11
Operario	487	10	Subdirección Técnica Operativa	1

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

Los 57 cargos de la Planta Global se distribuyen por nivel de responsabilidad así:

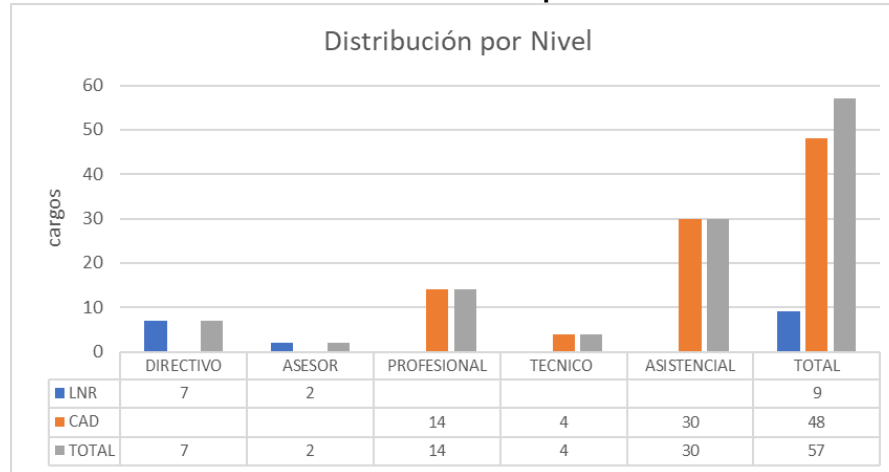
Cuadro 5. Planta de Personal.

NIVEL	CARGO
DIRECTIVO	7
ASESOR	2
PROFESIONAL	14
TECNICO	4
ASISTENCIAL	30
TOTAL	57

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

El total de los cargos de la planta de personal aprobada por nivel se encuentra distribuida así:

Gráfico 1. Distribución por Nivel.



Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

Cuadro 6. Distribución por Nivel

NIVEL	LNR	CAD	TOTAL
DIRECTIVO	7		7
ASESOR	2		2
PROFESIONAL		14	14
TECNICO		4	4
ASISTENCIAL		30	30
TOTAL	9	48	57

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

El Jardín Botánico de Bogotá en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 determinan que las entidades deben expedir sus manuales específicos de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales, teniendo en cuenta el contenido funcional, y las competencias comunes y comportamentales de los empleos que conforman las plantas de personal.

Considerando lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el Jardín Botánico de Bogotá cuenta con los siguientes perfiles aprobados según resolución 240 del 18 de septiembre de 2020, por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la entidad.

Cuadro 7. Perfiles Planta de Personal.

NIVEL DIRECTIVO

Grados	Requisitos Generales
50	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Cinco (05) años de experiencia profesional o docente.
54	Título profesional. Título de posgrado. Tarjeta profesional en los casos reglamentarios de la ley. Cuatro (4) años de experiencia profesional o docente.
68	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Tres (3) años de experiencia profesional o docente
6	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Dos (2) años de experiencia profesional o docente

NIVEL ASESOR

Grados	Requisitos Generales
5	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Tres (3) años de experiencia profesional o docente

NIVEL PROFESIONAL

Grados	Requisitos Generales
27	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Seis (6) años en experiencia profesional
18	Título profesional. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Cincuenta y un (51) meses de experiencia profesional
11	Título profesional. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Treinta (30) meses de experiencia profesional

NIVEL TÉCNICO

Grados	Requisitos Generales
20	Título de formación técnica profesional o Titulo de formación tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior. Cuatro (4) años de experiencia relacionada
17	Título de Formación técnica profesional o Tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional. Treinta (30) meses de experiencia relacionada.
6	Título de Formación técnica profesional o Tecnológica. Operación de maquinaria y equipos agrícolas. Sin experiencia.

NIVEL ASISTENCIAL

Grados	Requisitos Generales
27	Diploma de Bachiller en cualquier modalidad. Seis (6) años de experiencia relacionada.
24	Diploma de bachiller en cualquier modalidad. Tres (3) años de experiencia relacionada
22	Diploma de Bachiller en cualquier modalidad. Dos (2) años de experiencia relacionada.
20	Diploma de Bachiller en cualquier modalidad. Un (1) año de experiencia relacionada

13	Aprobación de cuatro años de educación básica secundaria. Cuarenta y dos (42) meses de experiencia.
10	Aprobación de cuatro (4) años de Educación básica Secundaria. Dos (2) años de experiencia.

Fuente: Manual Especifico de funciones y Competencias Laborales vigente

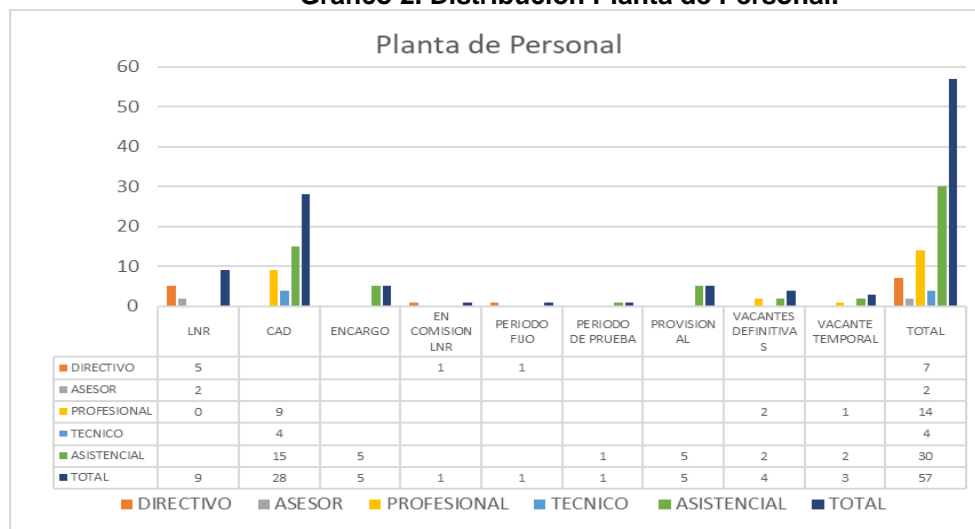
En relación con los datos por servidor el Jardín Botánico de Bogotá cuenta a 30 de enero de 2021 con 57 empleados públicos vinculados a la Planta, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, en Encargo, en Comisión de LNyR y Nombramiento Provisional, así:

Cuadro 9. Distribución Planta de Personal

NIVEL	LNR	CAD	ENCARGO	EN COMISION LNR	PERIODO FIJO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTE TEMPORAL	TOTAL
DIRECTIVO	5			1	1					7
ASESOR	2									2
PROFESIONAL	2	9						2	1	14
TECNICO		4								4
ASISTENCIAL		15	5			1	5	2	2	30
TOTAL	9	28	5	1	1	1	5	4	3	57

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

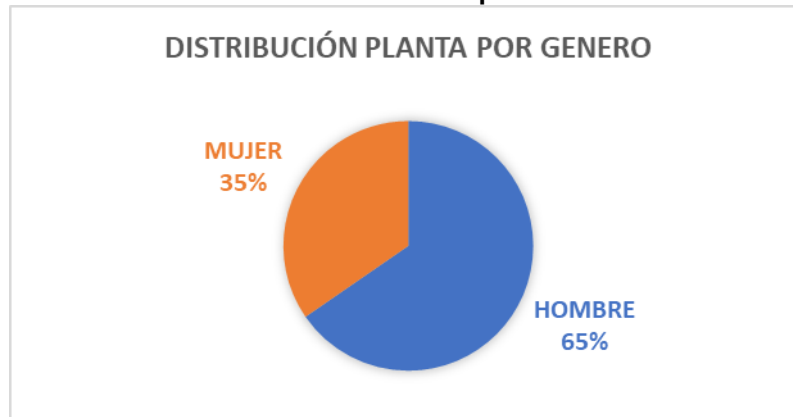
Gráfico 2. Distribución Planta de Personal.



Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

En relación con la caracterización de la planta de personal provista por género, el Jardín Botánico de Bogotá cuenta con 18 mujeres y 34 hombres, así:

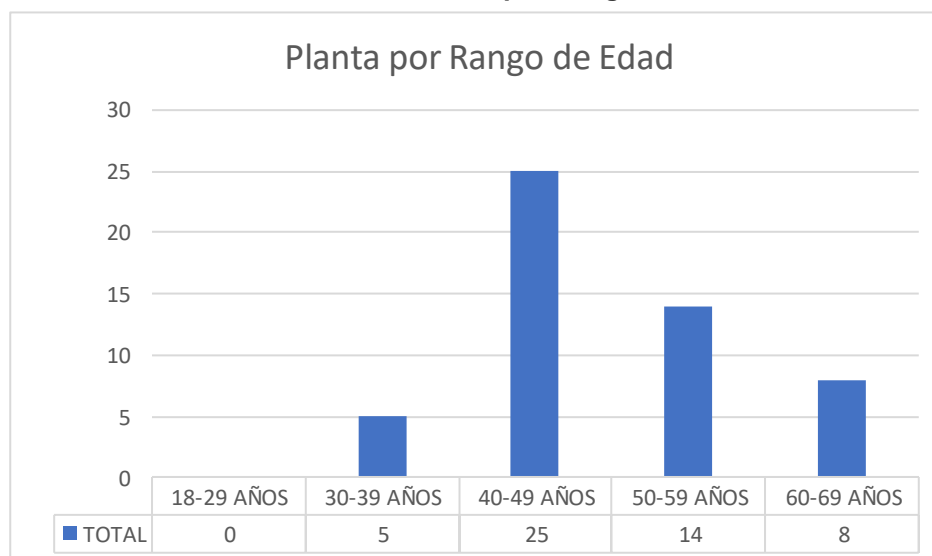
Gráfico 3. Distribución por Género.



Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

La clasificación de la planta por rangos de edad podemos observar en la gráfica No. 4 que el mayor número de servidores vinculados se encuentra en edades entre 40 y 49 lo cual representa el 50%, mientras que los servidores vinculados en edades entre 18 y 29 años son de 0%.

Gráfico 4. Distribución por Rango de Edad



Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

Con respecto al nivel académico alcanzado por los servidores del JBB su formación es bachiller 26.92%, pregrado 17.31%, con especialización un 21.15%, maestría un 13.46, y doctorado un 0%.

Cuadro 10. Escolaridad Servidores

NIVEL	NUMERO DE SERVIDORES	%
PRIMARIA	1	1,92%
SECUNDARIA	1	1,92%
BACHILLERATO	14	26,92%
TÉCNICO-TECNÓLOGO	9	17,31%
PREGRADO	9	17,31%
ESPECIALIZACION	11	21,15%
MAESTRIA	7	13,46%
DOCTORADO	0	0,00%

Fuente: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP.

En relación con la caracterización por formación académica en pregrado de los servidores públicos el 22.22% corresponde a Ingeniero Forestal, seguido con un 22.22% en Contaduría y Licenciatura en Química y Biología, Administración de Empresas y Psicología con 7.40%.

Cuadro 11. Caracterización por formación académica pregrado

CARRERAS DE PREGRADO	NUMERO DE SERVIDORES
ABOGADO	1
ADMINISTRADOR AMBIENTAL	2
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	2
ADMINISTRADOR PUBLICO	1
BIOLOGO	1
CONTADOR PUBLICO	6
INGENIERIA AGROFORESTAL	1
INGENIERIA AGRONOMA	1
INGENIERIA FORESTAL	6
INGENIERIA INDUSTRIAL	1
LICENCIATURA EN BIOLOGIA	1

LICENCIATURA EN EDUCACION BASICA CON ENFASIS EN CIENCIAS SOCIALES	1
LICENCIATURA EN QUIMICA Y BIOLOGIA	2
PSICOLOGIA	1

Fuente: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP.

En relación con las vinculaciones de la vigencia 2020 en nombramiento ordinario fueron 11, provisional 1, encargo preferente 4, comisión 1, cambio de empleo 2, para un total de 19 vinculaciones en la vigencia.

Cuadro 12. Vinculaciones del año 2020 por Nivel

VINCULACIONES	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ORDINARIO	6	2	1		2	11
PROVISIONAL					1	1
ENCARGO PREFERENTE					4	4
COMISIÓN	1					1
CAMBIO DE EMPLEO				1	1	2
TOTAL	7	2	1	1	8	19

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

En relación a los retiros en la vigencia 2020 por tipo de vinculación observamos en ordinario 9, provisional 1, pensionados 1, para un total de 11 retiros en la vigencia.

Cuadro 13. Retiros del año 2020 por Nivel

RETIROS	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ORDINARIO	6	2	1			9
PROVISIONAL					1	1
PENSIONADOS					1	1
TOTAL	6	2	1	0	2	11

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

En relación al porcentaje de provisión de la planta de personal de la entidad contamos con un 91% de la planta global provista, equivalente a 52 empleos.

Cuadro 14. Porcentaje de provisión planta personal

Planta	Total Cargos	Cargos Provistos	Vacantes	Porcentaje de provisión
Planta global	57	52	5	91,2%
Planta Total	57	52	5	91,2%

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, se establece el contraste, presentando las medidas para atender la diferencia de talento humano.

7.1. Plan anual de Vacantes

Ver Anexo Plan Anual de Vacantes.

Para la vigencia 2021, se espera se surta el proceso de mérito que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento del Acuerdo 402 de 30 de diciembre de 2020 CNSC, por el cual se convoca y establece las reglas del Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis - Proceso de Selección No. 1478 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4.

En cuanto a la provisión transitoria de empleos vacantes, el Jardín Botánico de Bogotá, seguirá adelantando el proceso de encargo por derecho preferencial, derecho que tienen los funcionarios de carrera, mientras se adelantan los concursos abiertos de méritos o de ascenso para desempeñar los empleos que fueron reportados a la OPEC durante la vigencia 2020.

Una vez agotado el derecho preferencial del encargo y con el fin de garantizar la prestación del servicio, se identificarán las vacantes que pueden ser provistas a través de nombramientos provisionales.

7.2. Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación.

La caracterización de los prepensionados en el Jardín Botánico de Bogotá se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

Cuadro 15. Por edad de Jubilación.

DEPENDENCIA	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección			1	1
Subdirección Técnica Operativa	1		6	7
Subdirección Científica	1	1		2
Total	2	1	7	10

Fuente: Planta de Personal 30 de enero de 2021

7.3 Planta Temporal.

La planta temporal que se ha venido gestionando con el Departamento Administrativo del Servicio Civil, con el propósito de fortalecer la capacidad institucional que permita garantizar la prestación de los servicios de la entidad, se adelantara agotando los mecanismos dispuestos para proveer las plantas temporales, incluyendo procesos de selección estratégicos para elegir las personas más competentes para la entidad.

En la vigencia 2020 se adelantaron acciones que dan cuenta del avance del proceso:

- ✓ Se realizó un análisis a los diferentes procesos que desarrollan las dependencias.
- ✓ Se adelanta el estudio técnico de planta temporal del Jardín Botánico de Bogotá
- ✓ Se elaboró y radicó ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital una propuesta de adopción de la escala salarial del nivel central, con el fin de ampliar la disponibilidad de los grados salariales existentes y poder costear la creación de los empleos temporales.

7.4 Programa de la Administración Distrital- Talento No Palanca-

Para los casos que se requiera personal que no se encuentre en planta y su conocimiento sea especializado o el personal sea insuficiente, se acudirá a mecanismos de selección objetiva, como es el programa de la Administración Distrital Talento No Palanca.

En la vigencia 2020 se implementó el programa de la Administración Distrital -Talento No Palanca- a través de la Directiva No. 001 del 24 de enero de 2020, estableciendo la implementación del Banco de Hojas de Vida de Bogotá D.C. para la vinculación de personal mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en entidades distritales.


El programa propone fortalecer y promover una cultura institucional de transparencia, probidad y ética de lo público, trabajando con talento humano idóneo y comprometido con el cuidado de lo público, vinculado por mérito al servicio del ciudadano y el desarrollo de ciudad.

Conforme a lo anterior el Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis establece el procedimiento GTH-PR 18 - Búsqueda de talento humano para vinculación mediante contrato prestación de servicios- y contempla como mecanismo de selección análisis de hoja de vida (requisitos mínimos), aplicación de prueba psicotécnica, entrevista e informe final.

Como parte integral del procedimiento y favoreciendo su implementación se elaboran 9 formatos, los cuales hacen parte de cada proceso de convocatoria y dan cuenta de un procedimiento transparente, meritocrático e incluyente para los ciudadanos interesados en vincularse con el Jardín Botánico de Bogotá.

A continuación, se observan las estadísticas de los procesos convocados durante la vigencia 2020, 303 procesos convocados, 315 contratos firmados, 1586 hojas de vida analizadas, 753 pruebas psicotécnicas aplicadas, 743 entrevistas.

Cuadro 16. Procesos convocados Talento No Palanca.

		JARDIN BOTANICO DE BOGOTA GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO -PROCEDIMIENTO GTH-PR 18-Busqueda de talento humano para vinculación mediante contrato prestación de servicios.					
		FORMATO REPORTE DE PROCESOS					
No. PROCESOS	DEPENDENCIA	CONTRATO FIRMADO	HOJAS DE VIDA CONSULTADAS	HOJAS DE VIDA ANALIZADAS	PRUEBA PSICOTECNICA	ENTREVISTA	DESIERTO
3	Direccion General	3	9	3	3	3	
18	Oficina Asesora de Planeacion	16	70	41	37	37	
16	Oficina Asesora Jurídica	21	62	44	35	35	1
3	Oficina de Control Interno	3	12	7	7	7	
35	Secretaría General y Control Disciplinario	32	143	63	63	63	3
37	Subdirección Científica	16	169	58	54	50	9
95	Subdirección Técnica Operativa	125	674	321	308	308	12
96	Subdirección Educativa y Cultural	99	447	246	246	240	7
TOTALES		315	1586	783	753	743	32
TOTAL PROCESOS DICIEMBRE 2020		303					
Fuente: Oficina Asesora Jurídica-TNP corte diciembre de 2020							
Nota: La diferencia presentada entre numero de procesos y contratos firmados se genera por la necesidad de talento humano mayor a uno requerida por proceso.							

Fuente: Talento Humano- Jardín Botánico de Bogotá.

8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO


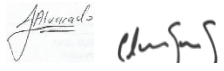
Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal corresponde a \$5.894.996.000 de pesos, conforme a la asignación presupuestal otorgada por la Secretaría Distrital de Hacienda.

9. CONCLUSIONES

- ✓ El plan de previsión de talento humano contribuye al cumplimiento de la capacidad institucional de la entidad, ofreciendo lineamientos de gestión técnica del talento humano en cumplimiento de la normatividad vigente.
- ✓ Talento Humano debe apoyar el desempeño organizacional, su aporte debe ser significativo en los procesos de modernización, en la integración de las diferentes funciones, áreas y prácticas organizacionales y en los proyectos de mejoramiento de la organización. Esto indica que el proceso de Talento Humano debe asumir un rol estratégico, para alcanzar estrategias y niveles de rendimiento más altos.

- ✓ Adelantar las acciones que permitan mantener provista en su totalidad la planta de personal de la entidad.

- ✓ Es necesario seguir adelantando acciones para completar el porcentaje requerido de personas con discapacidad

	Nombre	Firma	Fecha
Aprobado por:	<i>Orlando Rodríguez Carvajal - Secretario General y de Control Disciplinario</i>		29/01/21
Revisado por:	<i>Doris Nancy Alvis Palma - Contratista Profesional de Apoyo Secretaría General y de Control Disciplinario</i>		29/01/21
Revisado por:	<i>Diana Meza- contratista profesional Secretaría General y de Control Disciplinario</i>		29/01/21
Elaborado por:	<i>Claudia García- contratista profesional Secretaria General y Control Disciplinario. Julieta Alvarado- profesional Secretaría General y Control Disciplinario</i>		29/01/21