



JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

2022

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ JOSÉ
CELESTINO MUTIS

Secretaría General - Talento Humano



JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

EQUIPO DIRECTIVO

Martha Liliana Perdomo Ramírez
Directora General

Aura Elvira Gómez Martínez
Secretaria General

Claudia Alexandra Pinzón Osorio
Subdirectora Científica

Germán Darío Álvarez Lucero
Subdirector Técnico Operativo

Sandra Patricia Bohórquez Piña
Subdirectora Educativa y Cultural

Segundo Octavio Naranjo Velasco
Jefe de Arborización

Oscar Javier Hernández
Jefe de Control Interno

Camilo Andrés Ortiz Motta
Jefe Oficina Jurídica

José Alberto Amaya González
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Jesús Mateo Méndez Garay
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO.....	4
JUSTIFICACION.....	5
ALCANCE Y POLITICA DE OPERACIÓN	5
MARCO NORMATIVO.....	6
CONTEXTO.....	7
Visión:	8
Objetivos Estratégicos:.....	8
DESARROLLO DEL PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	11
PLANEACIÓN	12
<i>Plan de Previsión de Recursos Humanos.</i>	13
<i>Reorganización Institucional.</i>	15
INGRESO	18
<i>Plan de Vacantes.</i>	19
<i>Selección de Personal.</i>	22
<i>Talento No Palanca.</i>	25
<i>Discapacidad en el Sector Público.</i>	28
<i>Empleo Joven.</i>	31
<i>Garantía de Derechos- Genero.</i>	32
PERMANENCIA.....	33
<i>Plan de Capacitación Institucional.</i>	33
<i>Reinducción.</i>	40
<i>Evaluación del Desempeño.</i>	40
<i>Plan de Bienestar e Incentivos.</i>	42
<i>Código de Integridad.</i>	48
<i>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	51
DESVINCULACIÓN	52
<i>Plan de Retiro</i>	52
<i>Gestión del Conocimiento.</i>	56
PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	57
<i>Aprobación.</i>	58
<i>Indicadores</i>	58
<i>Plan Operativo Anual</i>	59
BIBLIOGRAFIA.....	60

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Jardín Botánico José Celestino Mutis tiene como propósito orientar y direccionar la gestión institucional con base en el Plan de Desarrollo Distrital "*Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI*" y las funciones de la entidad, definiendo los compromisos y productos de orden institucional, con sus respectivas metas, indicadores e impactos, para la toma de decisiones bajo un enfoque de inclusión, participación ciudadana, bienestar, transparencia, sostenibilidad ambiental.

El Plan Estratégico ha sido elaborado en alineación con el Plan de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D. C. 2020 – 2024 "***Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI***", adoptado mediante Acuerdo Distrital 123 de 2020; con el Decreto 040 de 1993 mediante el cual se precisa la naturaleza jurídica, la estructura orgánica, las fuentes de financiación y las funciones y con la Guía Distrital para la planeación de la gestión distrital de 2019.

La planeación estratégica del Jardín Botánico José Celestino Mutis debe ser vista como un proceso permanente, que surge a partir de un diagnóstico del entorno de la entidad, de sus condiciones locales y regionales y de las estrategias a desarrollar para impulsar sus labores, desde un ejercicio participativo e incluyente.

OBJETIVO

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Jardín Botánico de Bogotá, como son el ingreso, la permanencia y el retiro, con el fin de contribuir con el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los Servidores y al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la entidad.

JUSTIFICACION

La adecuada Gestión del Talento Humano de una organización debe facilitar la realización de las personas como individuo irrepetible, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. En donde el capital humano vea la organización como parte de ellos, su mundo, su historia. Que sus vivencias estén ligadas a esa organización, hablamos de una Gestión del Talento Humano, que, si bien es cierto, debe propender por el crecimiento y desarrollo de la organización, también privilegia el crecimiento de la persona objeto y fin último de las organizaciones.

Pero existe una amenaza permanente a la existencia de las organizaciones en un mundo dinámico, los cambios. Estos traen consigo transformaciones en los estilos de vida de las personas, las relaciones interpersonales y, por consiguiente, cambios en las condiciones de supervivencia y competitividad de las organizaciones.

ALCANCE Y POLITICA DE OPERACIÓN

El presente documento se denomina Plan Estratégico de Talento Humano 2022 y aplica para el Jardín Botánico José Celestino Mutis. Inicia con la identificación de necesidades, lineamientos y políticas y culmina con la verificación del cumplimiento de los compromisos y metas establecidas. Esta direccionado a contribuir en el fortalecimiento de la gestión del talento humano, a través de las diferentes acciones que contribuyen al desempeño individual e institucional.

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, la Secretaría General de la entidad formula e integra los planes institucionales y estratégicos al plan de acción de la gestión propia del proceso a partir de los planes detallados a continuación: Plan anual de vacantes; Plan de previsión de recursos humanos; plan institucional de capacitación; plan de bienestar e incentivos; plan de seguridad y salud en el trabajo -SST-, los cuales deben ser formulados y publicados cada vigencia. El cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitación,

del Plan de Bienestar e Incentivos, y del Plan de SST deberán ser presentados a la Comisión de Personal y COPASST respectivamente, realizando seguimiento trimestral y elaborando el respectivo informe de avance.

La Secretaría General programará los recursos para la ejecución del plan anual que deberá ser presentado en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia siguiente.

MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de Colombia de 1991.
2. Ley 734 de 2002, *"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único"*.
3. Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*.
4. Decreto Ley 1567 de 1998, *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*.
5. Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, *"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"*.
6. Decreto 1227 de 2005, *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998"*.
7. Decreto 1083 de 2015 – *"Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Función Pública"*.
8. Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 – *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*.
9. Decreto 648 del 19 de abril de 2017 – *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1085 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"*.
10. Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado"*.
11. Ley 1960 de del 27 de junio de 2019 *"Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 y se dictan otras disposiciones"*.

12. Decreto 1498 de del 3 de agosto de 2022 *“Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá, sus entidades descentralizadas, la Personería, la Contraloría, Veeduría y el Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su conocimiento”.*

CONTEXTO

Los jardines botánicos, como colecciones de plantas vivas científicamente organizadas, constituidos conforme a la Ley, podrán manejar herbarios y germoplasma vegetal en bancos de genes o en bancos de semillas; deberán ejecutar programas permanentes de investigación básica y aplicada, de conservación in situ y ex situ y de educación; utilizarán para sus actividades tecnológicas no contaminantes y deberán adoptar los siguientes propósitos primordiales para el cumplimiento de sus objetivos sociales:

- Mantener tanto los procesos ecológicos esenciales, como los sistemas que soportan las diferentes manifestaciones de la vida
- Preservar la diversidad genética
- Contribuir de manera efectiva y permanente a través de su labor investigativa y divulgativa al desarrollo regional y nacional
- Contribuir a que la utilización de las especies de la flora y de los ecosistemas naturales se efectúen de tal manera que permita su uso y disfrute no sólo para las actuales sino también para las futuras generaciones de habitantes del territorio colombiano, dentro del concepto del desarrollo sostenible.

Los jardines botánicos desempeñan un rol fundamental en la educación y difusión de conocimiento, y en muchos casos son la única oportunidad para los habitantes de una ciudad de tener contacto con un espacio natural.

“Se estima que, anualmente, más de 150 millones de personas visitan los jardines botánicos del mundo, constituyéndose así en lugares con un gran potencial turístico que se hace necesario aprovechar” (Miliari).

En este sentido, los jardines botánicos se convierten en puentes de conciencia y conexión con el ambiente, a través del turismo y la educación, más allá de las labores de conservación y mantenimiento de especies vegetales.

De acuerdo a esto y entre otros, el Jardín Botánico de Bogotá se propone como planteamientos estratégicos, lo siguiente:

Misión:

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.

Visión:

En el 2038 seremos reconocidos nacional e internacionalmente como un centro de investigación de referencia en los ecosistemas alto andinos y de páramo y como destino de naturaleza, que contribuye a la transformación del pensamiento ambiental para la sostenibilidad del territorio.

Objetivos Estratégicos:

ESTRATEGIA 6: Fortalecimiento de la gestión y el desempeño institucional del Jardín Botánico José Celestino Mutis.

6.3 Alinear el personal, los procesos y la cultura organizacional para fortalecer la productividad laboral y el desarrollo humano

Así las cosas, es de resaltar que el talento humano se construye a partir de la “*plataforma estratégica de la entidad*”¹ (visión-misión-objetivos-programas -planes) y refleja el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la entidad.

Para referirnos al plan estratégico de talento humano del Jardín Botánico de Bogotá vigencia 2022, es necesario definir qué se entiende por plan estratégico de talento humano:

“El Plan Estratégico de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que al tiempo que permite organizar y racionalizar la gestión, fomenta el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.”

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los planes deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la entidad.”²

Considerando que el plan estratégico de talento humano está inmerso en el proceso de planeación organizacional y considerando que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de la entidad en procesos significativos, no podemos desconocer su importancia, al consolidar en un modelo integral los elementos que se requieren para que la entidad funcione de manera eficiente y transparente.

“El modelo integrado de planeación y gestión -MIPG- es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión en entidades, con el fin de

¹ Plan Estratégico Jardín Botánico de Bogotá. Vigencia 2020, P. 10.

*generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.*³

Este modelo está compuesto por 7 dimensiones (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Información y Comunicación, Control Interno, Evaluación y Resultados, Gestión del Conocimiento) y 18 políticas en las cuales podemos resaltar la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano -PGETH y la Política de Integridad.

El modelo MIPG concibe el talento humano como el activo más importante en la entidad, buscando fortalecer la gestión del talento humano como principal dimensión a partir del ciclo de vida del servidor público en la entidad (Ingreso- Permanencia o desarrollo y retiro). Es así como la planeación se constituye en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en la gran sombrilla que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios.

Los lineamientos del orden Nacional y Distrital le apuestan al fortalecimiento de la gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos y, al tiempo, avanzar en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que exige el despliegue de acciones estratégicas encaminadas a enaltecer y reconocer la labor de quienes lo hacen posible, esto es, las personas vinculadas con la Administración Pública.

La Gestión Estratégica de Talento Humano se refiere al conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

² Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Abril 2005, P. 11.

Nación	Distrito
<p>Política de Gestión Estratégica de Talento Humano -PGETH- a través de MIPG es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión en entidades.</p> <p>Este modelo concibe el talento humano como el activo más importante en la entidad, buscando fortalecer la gestión del talento humano a partir del ciclo de vida del servidor público.</p> <p>FURAG (formulario único de reporte y avance de la gestión).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ índice de calidad de la planeación estratégica del talento humano ✓ índice de eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano ✓ índice de desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad ✓ índice desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano 	<p>Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano para Bogotá, D.C. teniendo como fundamento los principios que guían la concepción de trabajo digno y decente.</p> <p>La política pública de talento humano para el Distrito Capital, responde a un enfoque de trabajo digno y decente, que además de incorporar las directrices constitucionales, legales y normativas sobre <u>el empleo público en Colombia</u>, considera que existen diversas formas jurídicas de vinculación de personal, tal como ocurre con los <u>contratos de prestación de servicios</u>.</p> <p>La PGITH considera los lineamientos propuestos por función pública, adicionalmente desarrolla programas que complementan la gestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano. Incluye Programa Talento No Palanca. ✓ Desarrollo y bienestar del talento humano: Incluye Programa movilidad laboral. Programa evaluación competencias. ✓ Desvinculación asistida: Incluye preparar las personas para el retiro.

Fuente: Desarrollo propio a partir del documento Implementación de la Política de Gestión

La planeación de la gestión de talento humano está dada a partir del ciclo de vida del servidor público en la entidad (Ingreso- Permanencia o desarrollo y retiro), a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del talento humano sin importar su tipo de vinculación.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo a la guía de los planes de Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, página 14: Las acciones propuestas para los Planes Estratégicos de Recursos Humanos se estructuran en tres componentes que integran y desarrollan la gestión de talento humano: 1. ingreso, comprende los procesos de vinculación e inducción; 2. permanencia, donde

³ Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-. Diciembre 2019, P.17.

se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral; bienestar e incentivos; seguridad y salud en el trabajo entre otros y 3. retiro, por excedentes de personal o por pensión.

Ahora bien, el proceso de gestión de recursos humanos se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

Para adelantar y cumplir esta orientación se hace necesario adelantar un proceso de Planeación de los Recursos Humanos, mediante el cual la entidad en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

PLANEACIÓN

La gestión eficaz de la entidad se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, la gestión de talento humano no es ajena a dicha realidad, pues se deben generar acciones que de manera articulada desarrolle la entidad, para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la entidad.

Dentro de los procesos de la gestión de talento humano, se destaca:

*“La planeación del talento humano, mediante el cual la entidad en función de sus objetivos proyecta y suple sus necesidades de personal y define los planes, programas y proyectos de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización”.*⁴

⁴ Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Abril 2005, P. 3.

Se busca que el proceso de planeación de talento humano se constituya en una práctica permanente en la entidad, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

La finalidad fundamental es asegurar que la entidad seleccione y mantenga la cantidad y calidad de recurso humano que requiere para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión de la entidad.

Para adelantar este proceso es requisito que la entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer la caracterización de la población que trabaja en la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de talento humano.

Plan de Previsión de Recursos Humanos.

“Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos”.⁵

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades, así:

1. Análisis de las necesidades de personal: Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar

⁵ Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Abril 2005, P. 7.

sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

2. Análisis de la disponibilidad de personal: En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.
3. Programación de medidas de cobertura: Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser abordadas a partir de medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Para la entidad al presentar déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la normatividad vigente (en sus diferentes modalidades).

Adicionalmente, los planes institucionales de vacantes se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección independiente de su modalidad de vinculación, ya que a partir de la proyección de necesidad de talento humano se puede considerar suplir las vacantes antes de generar una contratación.

Atendiendo las necesidades de personal de la entidad y aun no siendo suficiente la planta de personal actual que incluye suplir en su totalidad las vacantes, el Jardín Botánico en el año 2020 inicia un proceso de modernización institucional con el cual se pretende establecer un nuevo modelo estructural, que le permita la competitividad y el cumplimiento de sus funciones actuales, y las metas a futuro, con el fin de mejorar su funcionamiento y atender las necesidades de la población. Este modelo parte del análisis de las nuevas responsabilidades

dadas por los cambios normativos a nivel nacional y territorial, pero sobre todo teniendo en cuenta los cambios en el sector y necesidades de la población.

Reorganización Institucional.

En el marco del proyecto 7683 “Fortalecimiento de las capacidades organizacionales, físicas y tecnológicas en el Jardín Botánico José Celestino Mutis Bogotá, Meta 3 *“Elaborar e implementar 1 diagnóstico de rediseño organizacional”*”, se inició en el año 2020 un proceso de modernización institucional con el cual se pretende establecer un nuevo modelo estructural, que le permita la competitividad y el cumplimiento de sus funciones actuales, y las metas a futuro, con el fin de mejorar su funcionamiento y atender las necesidades de la población.

A partir de la metodología de rediseño institucional para entidades públicas del orden territorial del Departamento Administrativo de la Función Pública⁶, la entidad en cumplimiento de los objetivos institucionales desarrolla cada una de las fases y lineamientos, permitiendo un desarrollo eficiente del proceso de reorganización.

- ✓ Fase Diagnóstico: Es un proceso de investigación que consiste en la evaluación de la situación actual de la organización, en el estudio sistemático y presentación de conclusiones sobre la misión que desarrolla la entidad frente al rol que le corresponde desempeñar, su funcionamiento, aspectos críticos, naturaleza y magnitud de las necesidades, y el conocimiento analítico de los problemas que afectan o alteran el desarrollo de sus actividades; identificando dificultades y problemas críticos que están afectando el normal funcionamiento de la entidad. Incluye antecedentes de porque se necesita establecer estructura organizacional.
- ✓
- ✓ Fase Propuesta estudio técnico: documento que justifica el proceso que va a iniciar la entidad y además orienta acerca de las mejores decisiones que puede tomar antes de realizar una modificación, el cual se adelanta en cumplimiento de los siguientes pasos:

⁶ Guía de rediseño institucional para entidades públicas en el orden territorial. DAFP 2018.

Análisis financiero, análisis externo, análisis de capacidad institucional, identificación de procesos, Diseño de estructura interna, diseño planta de personal.

Estructura Organizacional y Planta de Personal.

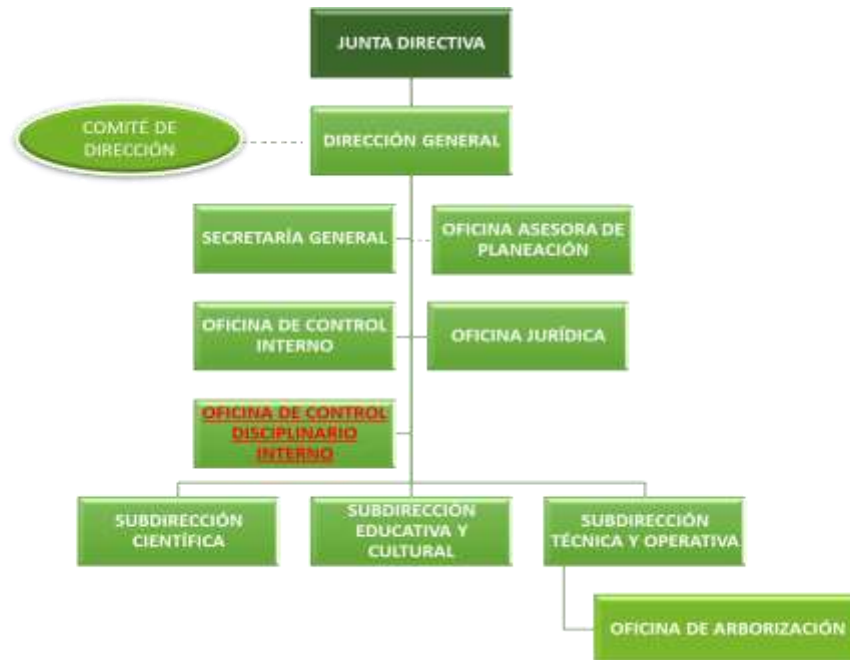
En cumplimiento de la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD-, el Jardín Botánico desarrolló la siguiente ruta:



El Estudio Técnico de Modernización Institucional del JBB contiene el análisis de la estructura organizacional, la planta de personal, y los procesos y funciones de la Entidad, contemplando ampliar la planta de personal con la creación de 50 empleos adicionales, de acuerdo al presupuesto autorizado según lineamientos de la Secretaría Distrital de Hacienda. Así mismo y en cumplimiento de la normatividad vigente la creación de la oficina de control disciplinario interno y la creación del empleo en la planta de personal de la entidad.

Previo concepto favorable de viabilidad técnica emitido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y concepto favorable de viabilidad presupuestal emitido por la Secretaría Distrital de Hacienda, la Junta Directiva del Jardín Botánico mediante acuerdo No. 05 de 2022

se aprobó la modificación de la Estructura Organizacional del Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis de Bogotá con la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, la supresión de la Oficina Asesora Jurídica y la creación de la Oficina Jurídica, y los cambios de denominación de la Dirección por Dirección General, y Secretaría General y de Control Disciplinario por Secretaría General.



Medición de Cargas Laborales.

Documento técnico de medición de cargas laborales en el JBB, el cual contiene los resultados de la necesidad de recurso humano por nivel jerárquico y por dependencias, el resultado arrojó inicialmente la necesidad de 450 empleos adicionales a los 58 existentes. Sin embargo, se realizó la proyección de ampliación de la planta de personal en 50 empleos adicionales ajustándose a los lineamientos presupuestales de la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Planta de Empleos (50 empleos propuestos por dependencias).

Dependencia	Total Planta Actual	Contratos OPS 2022	Total RRHH	Carga Laboral Inicial	Propuesta Creación Empleos	Propuesta Planta Empleos
Dirección General	3	0	3	4	0	3
Oficina Asesora de Planeación	2	35	37	12	3	5
Oficina Control Interno	2	4	6	7	1	3
Oficina Jurídica	1	31	32	7	3	4
Oficina de Arborización	3	0	3	139	8	11
Secretaría General	15	80	95	33	6	21
Subdirección Científica	6	114	120	33	4	10
Subdirección Educativa y Cultural	4	120	124	73	3	7
Subdirección Técnica y Operativa	21	529	550	196	21	42
Oficina de Control Disciplinario Interno	1	0	1	4	1	2
Totales	58	913	971	508	50	108

Manual de Funciones y Competencias Comportamentales.

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales como herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, fue proyectado para los 50 nuevos empleos propuestos.

INGRESO

La provisión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales, se desarrolla a partir de la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. La finalidad fundamental es

asegurar que la entidad seleccione y mantenga la cantidad y calidad de recurso humano que requiere para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión de la entidad.

Plan de Vacantes.

El Plan de Vacantes permite diseñar estrategias de planeación anual de la previsión y provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

El plan de vacantes incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que se reportan a la oferta pública de empleos de carrera -OPEC- a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableciendo proveer las vacantes para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

✓ Provisión de Vacantes mediante Concurso de Méritos.

En Colombia la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019. La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

El concurso de méritos es un procedimiento reglado por la administración en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Según lo establecido en el artículo 2.2.6.2 del Decreto compilatorio 1083 de 2015, el proceso de selección o concurso comprende 5 fases a saber: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y período de prueba.

En cumplimiento de las fases del proceso de selección por mérito, el Jardín Botánico José Celestino Mutis reportó 9 vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, las cuales fueron convocadas a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil por medio del Acuerdo No. 0402 del 30 de diciembre de 2020, en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019, por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004 en lo relacionado con la provisión de empleos a través de concursos abiertos o de ascenso.

El total de vacantes convocados en la vigencia 2020 ascienden a nueve (9), los cuales se ofertaron a través de concurso de ascenso dos (2) y los siete restantes a través de concurso abierto.

✓ **Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.**

En cumplimiento de la normatividad vigente mientras surte el proceso de selección de los concursos abiertos de méritos o de ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jardín Botánico de Bogotá adelanta la provisión transitoria de las vacantes definitivas o temporales a través de las figuras del encargo por derecho preferencial que tienen los funcionarios de carrera, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

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, conforme a lo establecido en reglamentación vigente.

Ahora bien, la entidad en cumplimiento de la provisión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales da estricto cumplimiento a los lineamientos

establecidos por la Administración Distrital, considerando desarrollar un proceso de selección de personal por contrato de prestación de servicios en cumplimiento de la normatividad vigente y sin desconocer la carrera administrativa la cual se desarrolla en cumplimiento del mérito por la CNSC.

Considerando que la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal. Es así, que el Jardín Botánico para incorporando lineamientos relacionados con la inclusión y la diversidad de personas con discapacidad y jóvenes entre los 18 y 28 años y género, los adelanta a través de la provisión transitoria de empleos vacantes de acuerdo a la discrecionalidad del nominador y la gestión con las entidades del orden Distrital que favorecen el cumplimiento de los mismos, como es la Secretaría de Desarrollo Económico.

De otro lado, es importante resaltar que el Jardín Botánico cuenta con procedimientos que indican el cumplimiento adecuado de las acciones para obtener el resultado esperado en cumplimiento de la normatividad vigente. De esta manera a través del procedimiento GTH-PR 01 Provisión de Empleo se establecen las actividades necesarias para formalizar el ingreso de los servidores públicos para ocupar cargos de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción, vacantes en el Jardín Botánico de Bogotá JCM.

Estas actividades indican la obligatoriedad de los servidores públicos y colaboradores del Distrito Capital vinculados en las entidades y organismos distritales de actualizar y presentar la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés a través del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), así como la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas y de conflictos de interés Ley 2013 de 2019, en el Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP.

Selección de Personal.

Considerando el ciclo de vida del servidor público, el ingreso del talento humano se orienta en las acciones que buscan identificar los candidatos más idóneos, estableciendo las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección, garantizando el principio de mérito sustentado en una gobernabilidad incluyente transparente y objetiva que permita la pluralidad en el acceso a la administración pública

Estrategia Selección.

Enfoque Gestión por Competencias: El enfoque por competencias es una herramienta que permite gestionar de forma integral y de una manera más efectiva el talento humano en la entidad, que alineada con la plataforma estratégica de la entidad permite fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales del talento humano de la entidad, independiente de su forma de vinculación.⁷

El modelo de gestión por competencias parte de la selección de talento humano en la medida que permite realizar un proceso más objetivo para:

- Identificar los candidatos que se ajusten al perfil establecido.
- Brindar acompañamiento y la posibilidad de definir perfiles profesionales o de apoyo a la gestión que favorezcan la productividad de la entidad, y se orienten a lograr un desempeño superior en su trabajo.
- Generar retroalimentación a partir del informe de análisis de perfiles requeridos por la entidad.

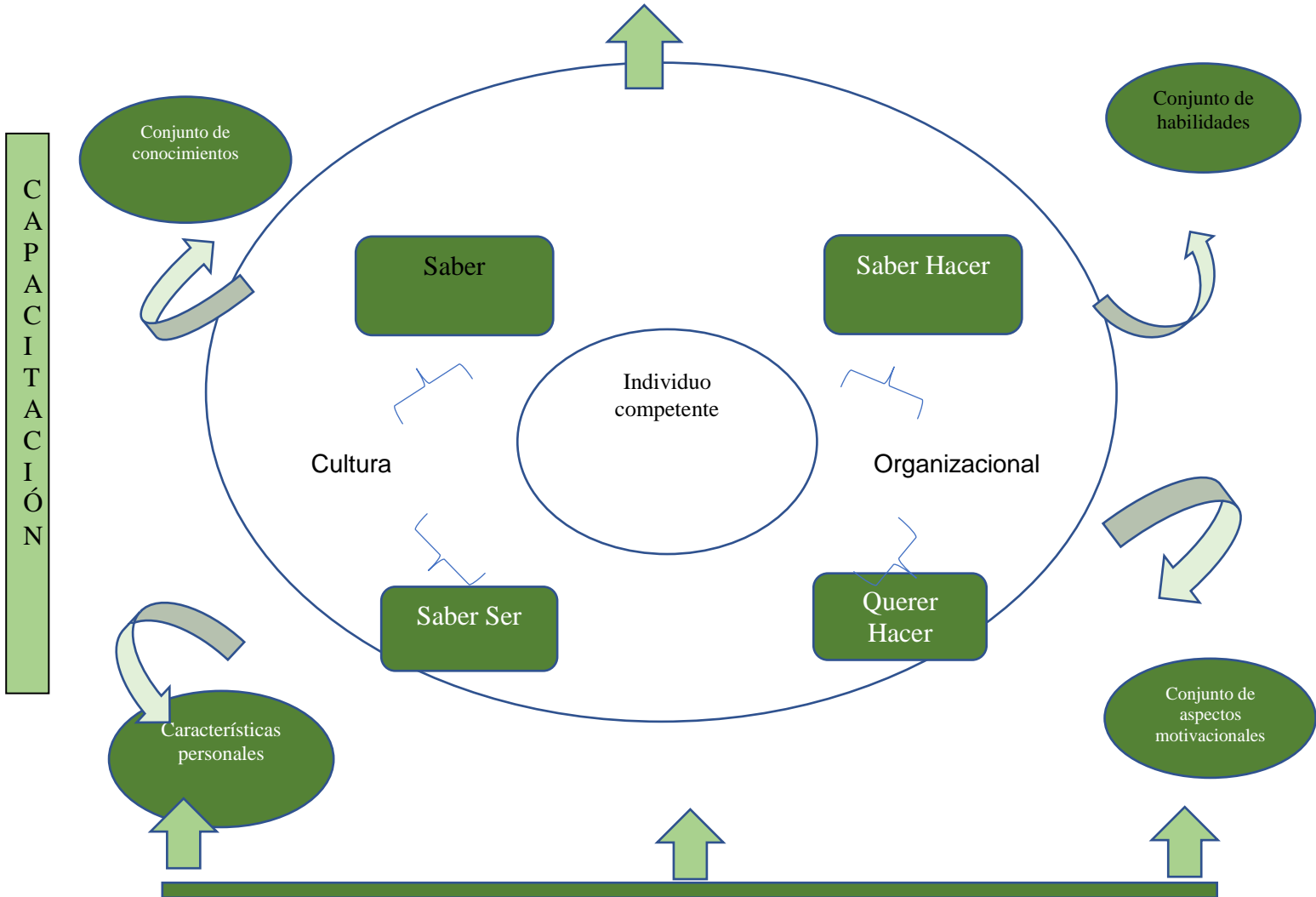
⁷ Secretaría Distrital de Salud. Política de Talento Humano “Una construcción con la gente y para la gente”. Noviembre 2010, P. 6.

Ahora bien, los empleos de carrera administrativa que se proveen mediante concurso de mérito, también tendrán la posibilidad de equiparar a la plataforma estratégica establecida por la entidad, fortaleciendo las competencias comportamentales comunes por nivel jerárquico requeridas. (planta de personal).

Estos aspectos antes mencionados dependen para su consecución de la implementación de tres componentes básicos:

1. Una definición de competencias clara y precisa, de fácil interpretación y que no dé lugar a confusiones es decir definir aquello que hace competente a la persona para un determinado puesto de trabajo.
2. El establecimiento de indicadores: que permitan obtener métricas para determinar el rendimiento. (Unos indicadores de desempeño que proporcionen el material de soporte para un programa de evaluación basado en competencias).
3. El aseguramiento de la calidad del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje, la adecuación de los planes formativos y de capacitación, la planificación de las evaluaciones del desempeño y las herramientas para determinar su impacto en la organización.

TALENTO HUMANO REQUERIDO POR LA ENTIDAD



VINCULACIÓN DE TALENTO HUMANO JARDIN BOTANICO

↑
PLANTA DE PERSONAL
(Talento No Palanca).

↑
CONTRATISTAS

Fuente: Desarrollo propio a partir de la gestión de talento humano.

A través del programa de la administración distrital “TALENTO NO PALANCA” en cumplimiento de la Directiva No. 001 del 24 de enero de 2020, para vincular personal a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la entidad Jardín Botánico José Celestino Mutis adelanta la búsqueda de talento humano para atender sus necesidades de vinculación contractual.

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.

La Directiva No. 001 del 24 de enero de 2020, establece las directrices para 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 que conforman los Sectores Central, Descentralizado y local, indicando que cada entidad deberá contratar mínimo el 10% de sus necesidades de prestación de servicios atendiendo de manera estricta la Directiva en mención.

Las directrices impartidas por la Directiva 001 de 2020 establece los lineamientos a desarrollar por las entidades de la Administración Distrital, detallados a continuación:⁸

1. Definición de las necesidades de Contratación de Prestación de Servicios Profesionales y/o de Apoyo a la Gestión que las entidades y organismos distritales cubrirán mediante el uso del Banco de Hojas de Vida.
2. Consulta del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C
3. Verificación de la educación y experiencia acreditada en la hoja de vida

⁸ Alcaldía Mayor de Bogotá. Directrices para 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 y organismos distritales. Directiva 001 de 24 de enero de 2020, P 3.

4. Entrevista o el mecanismo que la entidad defina.
5. Determinar el perfil que se adecua en mayor medida a la necesidad contractual de la entidad y proceder de conformidad con la ley o Estatuto General de Contratación Pública.

Ahora bien, la Directiva también establece que cada entidad podrá definir otros mecanismos para establecer la idoneidad de la persona quien se vinculará como contratista, fortaleciendo el proceso a aplicar con unos criterios de selección que permitan determinar cuál es el candidato con mayor mérito para ser contratado.

Es así, que la entidad establece el procedimiento GTH-PR 18 - Búsqueda de talento humano para vinculación mediante contrato prestación de servicios-, el cual fue presentado y aprobado en el comité directivo del 5 de febrero de 2020.

A continuación, se detallan las actividades del procedimiento establecido:

- Se establece la necesidad de contratación de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión definida para cada vigencia fiscal en el plan Anual de Adquisiciones – PAA-de la entidad.
- Se realiza la búsqueda en la base del banco de hojas de vida del aplicativo “Talento no palanca”.
- Se identifican los perfiles requeridos considerando formación académica, experiencia laboral, área de interés y entidad, y se seleccionan los que se adecuan en mayor medida a la necesidad contractual, priorizando los 10 primeros como criterio máximo de selección establecido por la entidad.
- Se hace el ofrecimiento mediante correo electrónico que se encuentra en el banco hojas de vida del aplicativo -Talento No Palanca-, a las personas que arrojó la búsqueda, especificando el objeto, obligaciones, plazo y honorarios, para efectos de que estos manifiesten explícitamente su interés y anexen los soportes de formación académica y experiencia en un plazo no mayor a 24 horas.

- Se verifica según hoja de vida de SIDEAP y soportes de acreditación el cumplimiento académico y de experiencia según la necesidad del perfil requerido por cada dependencia.
- La entidad aplica prueba psicotécnica y entrevista a las personas cuyo perfil y experiencia se adecue en mayor medida a la necesidad contractual.
- Finalmente, una vez obtenido el resultado de la entrevista, prueba psicotécnica y valoración del perfil de la hoja de vida que más se adecue a la necesidad contractual, se procede a efectuar la vinculación contractual en los términos establecidos en la Ley o Estatuto General de Contratación Pública.

Así mismo como parte integral del procedimiento establecido se diligencian los formatos soporte que contribuyen con la adecuada identificación y definición de la necesidad de talento humano requerida en los procesos convocados:

- F.1 Origen de necesidad.
- F.2 verificación de perfil.
- F.3 Ofrecimiento Candidatos.
- F.4 Análisis hoja de vida.
- F.5 Citación entrevista.
- F.6 Formato de Entrevista.
- F.7 Citación prueba psicotécnica.
- F.8 Estado proceso.
- F.9 Informe final.

El Jardín Botánico José Celestino Mutis, define y establece como mecanismo adicional de selección la aplicación de pruebas de personalidad y psicotécnicos, los cuales permiten establecer los diferentes aspectos de personalidad para deducir su adecuación al cumplimiento de la necesidad contractual ofertada. Estas pruebas se presentan a través de un desarrollo tecnológico propio de la entidad, aplicativo que permite presentar de manera integral y

armonizada el proceso de selección de personal a partir de la información registrada y parametrizada.

Considerando los lineamientos del programa de la Administración Distrital 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, el Jardín Botánico comprometido con estos postulados desarrolla el proceso de selección de personal para vincular personal a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, incorporando lineamientos relacionados con la inclusión y la diversidad de personas con discapacidad y jóvenes entre los 18 y 28 años y género.

Discapacidad en el Sector Público.

La Ley 1618 de 2013 establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

En cumplimiento de la reglamentación respecto al porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de que trata el artículo 13 numeral 2 de la Ley 1618 de 2013, se expide el Decreto 2011 de 2017 en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

El Decreto 2011 de 2017, establece la cuota de vinculación laboral de las personas con Discapacidad en las entidades públicas de todos los niveles, definiendo porcentajes de enganche laboral, sobre el número de personas que tenga la planta de personal de cada entidad, como se observa en la siguiente tabla:

Tamaño de la Planta	A 31 de diciembre de 2019	A 31 de diciembre de 2023	A 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 de 2017 – Artículo 2.2.12.2.3

Al respecto, la planta de personal vigente de la entidad es de 57 empleos y esto indica que debemos cumplir con el 2% según el tamaño de la planta, es decir, 1 empleo en condición de discapacidad.

Sin embargo, el Jardín Botánico respetuoso de la entidad responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, la Comisión Nacional del Servicio Civil, y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004 literal c) e i) elaborar las convocatorias a concursos para el desempeño de empleo públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones...y realizará los procesos de selección para el ingreso al empleo público, de acuerdo a los principios del mérito, libre concurrencia e igualdad, ha reportado la oferta pública de empleos -OPEC- para adelantar a través de la CNSC los concursos de méritos.

Ahora bien, y en pro de cumplir con la cuota establecida el Jardín Botánico como entidad de la Administración Distrital está llamada a generar acciones positivas, en relación con la vinculación efectiva de las personas con enfoque diferencial ha participado en las mesas técnicas convocadas por la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad en cabeza de la Secretaría de Gobierno, a partir de la revisión y puesta en marcha del procedimiento establecido por la Subcomisión para la inclusión social, laboral y productiva de las PcD, el cual establece hacer acompañamiento a las entidades distritales en cuanto al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.



En cumplimiento del procedimiento anteriormente referido la entidad ha adelantado las siguientes acciones:

- ✓ Revisar el procedimiento establecido por la Subcomisión para la inclusión social, laboral y productiva de las PcD, el cual establece hacer acompañamiento a las entidades distritales en cuanto al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.
- ✓ Definir los cargos en vacancia susceptibles de ser provistos en provisionalidad, adelantando una revisión conjunta de los empleos que nos lleve a establecer unas orientaciones en cuanto al enfoque diferencial posiblemente requerido por los perfiles.
- ✓ Gestionar ante la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad la asesoría y acompañamiento para la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad PcD.
- ✓ Gestionar ante la Secretaría Distrital de Integración Social el análisis de barreras y facilitadores para la inclusión de personas con discapacidad PcD.
- ✓ Gestionar ante la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico la estrategia para la convocatoria y selección de las personas en condición de discapacidad PcD, a partir del

informe generado de barreras y facilitadores del cargo y el entorno, entregado por la Secretaría Distrital de Integración Social.

- ✓ Cumplir el procedimiento establecido por la entidad, para la búsqueda en el banco de hojas de vida del aplicativo “*Talento No Palanca*”, considerando las variables con enfoque diferencial de discapacidad, para vincular personas por contratos de prestación de servicios que se ajusten a la necesidad contractual de la entidad.

Empleo Joven.

La ley 1780 de 2016 Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones” busca eliminar barreras de ingreso de los jóvenes entre 18 y 28 años al mercado laboral, mediante medidas que les permitan a estos acceder fácilmente a un trabajo decente y a las entidades vincular o contratar el personal que aporte al sector público.

La Circular conjunta 001 de 2021 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, incita a las entidades de la Administración Distrital a desarrollar acciones afirmativas para vinculación de jóvenes a empleos públicos, medidas que deben constituirse en un propósito permanente y prioritario por parte de las entidades de las entidades Distritales.

Sin embargo, el Jardín Botánico respetuoso de la entidad responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, la Comisión Nacional del Servicio Civil, y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004 literal c) e i) elaborar las convocatorias a concursos para el desempeño de empleo públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones y realizará los procesos de selección para el ingreso al empleo público, de acuerdo a los principios del mérito, libre concurrencia e igualdad, ha reportado la oferta pública de empleos -OPEC- para adelantar a través de la CNSC los concursos de méritos.

Ahora bien, y en pro de generar acciones positivas en relación con la vinculación efectiva de jóvenes entre 18 y 28 años, la entidad cumple el procedimiento establecido para la búsqueda en el banco de hojas de vida del aplicativo “Talento No Palanca”, considerando las variables de edad entre 18 y 28 años cuyo perfil se ajuste a la necesidad contractual requerida por la entidad.

Garantía de Derechos- Genero

El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación.

El Acuerdo 371 de 2009 por el cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones, pretende garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGTBI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.

Posteriormente, con el Decreto 062 de 2014 se adoptó la política pública con el objetivo de garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGTBI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.

El Jardín Botánico respetuoso de la entidad responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, la Comisión Nacional del Servicio Civil, y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004 literal c) e i) elaborar las convocatorias a concursos para el desempeño de empleo públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones y realizará los procesos de selección para el ingreso al empleo público, de acuerdo a los

principios del mérito, libre concurrencia e igualdad, ha reportado la oferta pública de empleos - OPEC- para adelantar a través de la CNSC los concursos de méritos.

Ahora bien, y en pro de generar acciones positivas en relación con la vinculación efectiva del grupo poblacional LGTBI, la entidad cumple el procedimiento establecido para la búsqueda en el banco de hojas de vida del aplicativo “Talento No Palanca”, considerando las variables de gestión de la diversidad cuyo perfil se ajuste a la necesidad contractual requerida por la entidad.

PERMANENCIA

Plan de Capacitación Institucional

El Plan Institucional de Capacitación -PIC- se enfoca en las necesidades de capacitación y formación que faciliten el desarrollo y fortalecimiento de las competencias necesarias por cada perfil, contribuyendo a la productividad de la entidad, para el Jardín Botánico José Celestino Mutis se viene construyendo con un enfoque desde el modelo de gestión por competencias que estimulen el desempeño de los funcionarios con el interés de fortalecer la Entidad para facilitar el logro de los procesos y de los resultados.

Se considera que la estrategia de gestión por competencias es la adecuada y la que mejor se adapta en la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano, teniendo en cuenta que la gestión por competencias parte del análisis de las habilidades, actitudes, conocimientos y conductas que hace posible definir un puesto de trabajo, evaluar los resultados del desempeño de quien lo ocupa y conocer los aspectos que se requieran fortalecer. La implementación de un sistema de gestión por competencias requiere de tres componentes básicos:

1. Una **definición de competencias** clara y precisa, de fácil interpretación y que no dé lugar a confusiones es decir definir aquello que hace competente a la persona para un determinado puesto de trabajo.

2. El **establecimiento de indicadores**: que permitan obtener métricas para determinar el rendimiento. (Unos indicadores de desempeño que proporcionen el material de soporte para un programa de evaluación basado en competencias).
3. El aseguramiento de la **calidad del diagnóstico de las necesidades** de aprendizaje, la adecuación de los planes formativos y de capacitación, la planificación de las evaluaciones del desempeño y las herramientas para determinar su impacto en la organización.

En consecuencia y con miras a asegurar la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, la entidad deberá afianzar sus procesos de capacitación para garantizar que desde la vinculación y durante su vida activa al servicio de la Entidad, los funcionarios fortalezcan sus competencias técnicas y como servidores públicos, especialmente.

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.

Las competencias de desempeño se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

Por lo tanto, la capacitación debe contribuir por consiguiente al fortalecimiento de competencias necesarias en los empleados públicos, entre ellas: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

En consecuencia, resaltar tal importancia lleva a reconocer cuáles son las competencias que se deberían fortalecer en la Entidad, en función de su visión y misión frente al desarrollo integral del empleado, buscando crecer armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal. Facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores. El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partió de la acción conjunta entre ésta y los empleados públicos.

Se definieron cuatro competencias, alrededor del SER – SABER Y HACER.

<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 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 «en automático».</p>

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 contante 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.

Adicionalmente, se fortalecen las competencias comportamentales comunes o genéricas que deben tener todos los servidores públicos las cuales se establecen en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 815 de 2018 Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos:

1. Aprendizaje continuo: Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto. Además, como conducta asociada, mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.
2. Orientación a resultados: Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad. Además, como conducta asociada, plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.

3. Orientación al usuario y al ciudadano: Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad. Además, como conducta asociada, valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.
4. Compromiso con la organización: Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales. Además, como conducta asociada, promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.
5. Trabajo en equipo: Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes. Además, como conducta asociada, respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.
6. Adaptación al cambio: Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios. Además, como conducta asociada, acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación 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).

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.

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, enlace Plataforma de Aprendizaje Organizacional (PAO), o en el siguiente vínculo: <https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/> donde el programa corresponde al siguiente:

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.

N°	Módulo	Subtemas
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?

La inducción realizada en el Jardín Botánico de Bogotá se programará de acuerdo con el ingreso de funcionarios nuevos al Jardín Botánico de Bogotá, atendiendo de manera general los temas a desarrollar los cuales pueden ser modificados o actualizados en cualquier momento de acuerdo con las necesidades organizacionales. La inducción se realiza a servidores públicos pero enmarcados en los lineamientos de la Política de Talento Humano de la entidad, a los contratistas se brinda conocimiento de la entidad.

No.	Inducción y Reinducción dirigido a niveles, Profesional, Técnico y Asistencial,
1	Plataforma estratégica Jardín Botánico (misión, visión, objetivos estratégicos, organigrama, MIPG mapa de procesos, conformación equipo directivo)
2	Temas de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> • Organigrama - mapa de procesos -MIPG -PIGA- sistemas- mesa de ayuda Plataforma Estratégica • Normas de creación y de carrera ley 909- Ley General Disciplinaria-80 • Funciones dependencias • Entidades rectoras • Horarios de trabajo • Sistemas de información
3	Presentación Equipo Directivo JB <ul style="list-style-type: none"> • Estado actual de la planta de personal • Manual de funciones y competencias laborales
4	Comités de apoyo:

No.	Inducción y Reinducción dirigido a niveles, Profesional, Técnico y Asistencial,
	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Personal • Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo —COPASST • Comité de Convivencia Gestores de Integridad
5	Código de Integridad
6	Diagnóstico de necesidades de capacitación — bienestar (informativo) - tutores de acompañamiento. <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Inducción virtual - DASCD • Conceptos básicos de Gestión Documental Legislación básica de Riesgos Laborales
7	Bioseguridad

Reinducción.

El Programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. 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 para la Entidad y que contribuyan a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia el Jardín Botánico.

Evaluación del Desempeño

A través de la evaluación del desempeño, como herramienta organizacional, se permite fortalecer una serie de interacciones permanentes (diálogo continuo) que permiten al colaborador planear y desarrollar su trabajo, asumiendo una mayor responsabilidad por sus resultados.

De igual manera, se requiere examinar si los directivos cumplen con cada una de las funciones estratégicas, tales como: planeación estratégica, organización, integración, dirección y control, que permitan diseñar e implantar procedimientos para evaluar el desempeño y mejorar así el recurso humano de la organización.

Las evaluaciones del desempeño son una herramienta de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la entidad ya que nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la Entidad, puesto que, al evaluar a los colaboradores, se estaría evaluando el rendimiento y la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad.

Las políticas generales de las organizaciones en la evaluación del desempeño se deben basar en:

- Que todas las organizaciones deben tener un único sistema de Evaluación del Desempeño, y este debe ser liderado por la dependencia encargada de la administración del recurso humano, quienes deben brindar asesoría, soporte y el apoyo necesario para su implementación y aplicación en todas las áreas de la organización.
- Ser una herramienta que permita analizar los logros, aportes, fortalezas y áreas de mejoramiento de los colaboradores de la organización en su desarrollo personal y profesional, con el fin de crear e implementar estrategias para el desarrollo y capacitación del recurso humano y así preparar a la organización para competir dentro del sector de su actividad.
- Asignar la responsabilidad a los funcionarios que tengan personal a su cargo quienes deben conocer el potencial del recurso humano tanto de su área como de otras áreas, y así poder brindar la información que permita a la empresa conformar cuadros de reemplazos para futuras vacantes. [Werther y Davis, 2004a, p. 299] (2).

Ahora bien, La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano -PPGITH-2019-2030 aprobada mediante el Documento CONPES Distrital 07 de 2019, establece como producto un sistema de gestión del rendimiento y la productividad, que busca gestionar el potencial del talento humano de la Administración Distrital a través de un sistema propio de evaluación del desempeño laboral.

El sistema propuesto "*Gestión del rendimiento y la productividad*" busca a partir de una medición de 360 grados, gestionar el potencial del talento humano de la Administración Distrital,

como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad creando confianza y legitimidad en su accionar.

Por lo anterior, respecto a la implementación del sistema el Jardín Botánico de Bogotá comprometido con fortalecer la gestión técnica y administrativa del proceso de gestión de talento humano al interior de la entidad, a través de la Alta Dirección de la entidad acuerda participar en la fase de pilotaje convocada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, así como brindar información pertinente que contribuya con el desarrollo de la misma.

Plan de Bienestar e Incentivos

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

En este orden de ideas, se identifica que el reto de cualquier Dirección de Recursos Humanos es el diseño de políticas que ayuden a comprometer o a vincular al personal de la empresa con los objetivos organizativos, y de esta manera contribuir a obtener ventajas competitivas

sostenibles en el tiempo. Igualmente, la Dirección de Recursos Humanos debe procurar conseguir lealtad por parte de los empleados, sentido de pertenencia hacia la empresa, para poder conseguir relaciones a largo plazo.

El plan de Bienestar del Jardín Botánico está enmarcado en el fortalecimiento de las dimensiones del servidor público, con el fin de permitirle desarrollar calidad de vida en el marco organizacional y se desarrollarán en las siguientes dimensiones:

1. Dimensión personal y de salud: podemos considerar todo el conjunto de características de una persona en particular, que engloba actitudes, rasgos físicos, emociones, sentimientos, historia de vida, formación y trayectoria
2. Dimensión de Pareja – Familia: Para cada persona la vivencia del amor es una experiencia única y personal. El amor es una fuerza vital que mueve al individuo y a las sociedades. El primer amor es el de los padres; por él nos sentimos valorados y nos posibilita crecer y comunicarnos. Luego en cada etapa de nuestras vidas buscamos el reconocimiento y afianzamos nuestra autoestima a través de las personas a quienes amamos, ya sean familiares, amigos o pareja.
3. Dimensión Social del funcionario: se refiere a la habilidad de relacionarse con otras personas. Enfatiza en la diversidad, de los aspectos que permiten a la persona interactuar con otras, para lo que es esencial la existencia de otros con conciencia de sí mismos, el lenguaje y la intención de comunicar, en el entendido que todos sentimos la necesidad de relacionarnos y convivir con los demás. El hombre, es por naturaleza, un ser social, solo en casos excepcionales se aísla y vive en la soledad.
4. Clima Organizacional- Cultura: Es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la entidad de ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

El conocimiento del Clima Organizacional al interior de la entidad proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los colaboradores, como en la cultura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información nos muestra que el Clima Organizacional influye en el comportamiento evidenciado en los colaboradores a través de sus percepciones, las cuales crean un filtro de la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional en la entidad.

Dentro de las recomendaciones específicas, producto de la aplicación de la medición del clima organizacional en el año 2020, liderado por parte del DASCD, se tienen:

Estados mentales positivos

- ✓ Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad
- ✓ Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad
- ✓ Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- ✓ Generar espacios para incentivarlas ideas creativas e innovadores que impacten positivamente a la comunidad

Propósito de vida

- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de aprender algo nuevo todos los días o ampliar conocimientos ya adquiridos.

- ✓ Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- ✓ Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de crear un vínculo emocional con la entidad
- ✓ Realizar talleres de inteligencia emocional

Relaciones interpersonales

- ✓ Realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas
- ✓ Realizar talleres de redacción
- ✓ Crear centros de lectura que afiancen la capacidad de comprensión de textos
- ✓ Medir el nivel de coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace
- ✓ Realizar talleres de integración y manejo de relaciones
- ✓ Identificar los canales de comunicación utilizados para realizar los ajustes necesarios.

Conocimiento de las fortalezas propias

- ✓ Identificar los estilos de liderazgo utilizados en la entidad
- ✓ Realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos.
- ✓ Realizar talleres de integración y manejo de relaciones
- ✓ Promover los valores personales como eje del comportamiento a nivel laboral
- ✓ Realizar talleres sobre toma de decisiones, análisis de información y autocontrol
- ✓ Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.

Aspectos fundamentales que se tienen en cuenta en el plan de bienestar e incentivos para su intervención.

5. Plan de Retiro: se refiere a las actividades que permiten la preparación para el retiro laboral, preparándolos para afrontar una nueva etapa de vida y para asumir el cambio de la mejor manera posible, para su propio bienestar, el de su núcleo próximo, el de las organizaciones a las que pertenece y el de la comunidad en general. Las actividades están enfocadas a los funcionarios en etapa de prepensión y pensión una vez se presenten cualquiera de las causales de retiro que implica la cesación en el ejercicio de sus funciones públicas.

6. Sistema de Estímulos e Incentivos

El Sistema de Estímulos e incentivos, estará conformado por los siguientes programas orientados a incrementar los niveles de competitividad institucional y de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos.

1. Programas Educativos: Está dirigido a la financiación de la educación formal de los servidores públicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos para su otorgamiento; a excepción de aquellos vinculados con nombramiento provisional o temporal, dado el carácter de su relación laboral.⁹
2. Reconocimiento a la Antigüedad Laboral: Otorgar el Beneficio sindical reconocido mediante Resolución 598 de 27 de diciembre de 2019, a quienes se hagan acreedores y programar su disfrute como lo contemple la norma.
3. Programa de Incentivos Niveles de Excelencia: El programa de Incentivos está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral reconociendo:
Niveles de excelencia laboral, que Incluye los incentivos no pecuarios y que corresponden a las evaluaciones de desempeño individual superiores a 90%.
4. Incentivos Equipos de Trabajo: se reconoce a los servidores que participen en el desarrollo de un proyecto direccionado a la misionalidad de la entidad. En cumplimiento de la Resolución 286 de 2021 se establecen los lineamientos para el reconocimiento y

⁹ Resoluciones internas 100 y 110 de 2020

asignación de los recursos dispuestos para el Plan de Incentivos Institucional, a partir de proyectos institucionales desarrollados e implementados, respondiendo a criterios de excelencia y mostrando aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salarial y prestacional de los empleados.

Adicionalmente, el plan de bienestar e incentivos de la entidad se articulará con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, incluyendo el eje de convivencia social y de transformación digital, así.

Transformación Digital

Este eje hace referencia a la forma en que ha cambiado cómo pensamos y nos relacionamos con los demás aplicando las tecnologías como instrumento de transformación transversal, sin olvidar que estos cambios requieren un nuevo análisis y des-aprendizaje colectivo que permita aplicar las nuevas estrategias y los nuevos conocimientos.

Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente está relacionado con crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosas para el quehacer diario, integrando la siguiente actividad:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles y propios en la entidad.

Código de Integridad.

El Acuerdo Distrital 244 de 2006 del Concejo de Bogotá D.C. *“Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”* define el ideario ético, contiene los principios y valores que deben guiar la actuación de los servidores y servidoras públicas del distrito y ordena la conformación de un equipo de gestores de integridad y un comité distrital de ética.

El Decreto Distrital 489 de 2009 *“Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”* crea la gestión intersectorial de Gestión Ética del Distrito como la instancia encargada de articular la implementación de las políticas, estrategias, planes y programas que en la materia se formulen.

El Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis articulado con los lineamientos de la Administración Distrital, los parámetros del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG- y la política de integridad el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptó y apropió el Código de Integridad de la entidad que de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

El Código de Integridad en el Jardín Botánico de Bogotá, fue acogido mediante la Resolución 173 del 21 de mayo de 2018 y mediante resolución 171 del 31 de mayo de 2022 se ajusta el equipo de Gestores de Integridad de la entidad, el cual queda conformado así:

NIVEL	NOMBRE	AREA
PROFESIONAL	Guadalupe Caicedo Ramírez	Subdirección Científica
	José Moisés Palacios Rodríguez	Subdirección Científica
	Nohora Patricia PeñaSarmiento	Subdirección Técnica Operativa
	Gustavo Adolfo Cardona Castro	Oficina Asesora de Planeación
ASISTENCIAL	Albeiro Ortiz Zuluaga	Secretaría General
	Félix Camacho Oviedo	Subdirección Técnica Operativa
	Armando Martínez Leal	Subdirección Técnica Operativa
	Alba Lozada Triana	Subdirección Educativa y Cultural

Los valores incluidos en el Código de Integridad de la Entidad determinan una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando comprendidos 6 valores así:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
5. **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
6. **Responsabilidad Ambiental:** Busco que mis actuaciones generen un impacto ecológico favorable para para la ciudad.

Implementación Código de Integridad en el Jardín Botánico.

El Jardín Botánico de Bogotá ha venido implementando el Código de Integridad en la entidad a través del área de talento humano, liderando la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, coordinando las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de las/los Gestores de Integridad.

A partir de la estrategia propuesta para la vigencia 2022, se han desarrollado las acciones que se detallan a continuación:

- ✓ Expedir la Resolución No 171 del 31 de mayo de 2022 la cual actualiza el equipo de Gestores de Integridad del Jardín Botánico José Celestino Mutis.
- ✓ Capacitar al nuevo equipo de gestores de integridad del Jardín Botánico José Celestino Mutis, en el código de integridad y los valores como guía de cómo debemos ser y obrar como servidores públicos.
- ✓ Proponer con el nuevo equipo de gestores de integridad la estrategia de apropiación para adelantar durante la vigencia.
- ✓ Sensibilización virtual código de integridad a los servidores públicos y colaboradores del Jardín Botánico José Celestino Mutis, contando con la apertura e introducción de la doctora Martha Perdomo Directora General de la entidad. Anexo capacitación-sensibilización realizada el 30 de junio de 2022.
- ✓ Desarrollar estrategia de código de integridad, a través de la actividad del día del colaborador, en la cual se brindó un espacio para fortalecer los valores establecidos en el código de integridad de la entidad a través de una muestra artística, grupo musical u obra de teatro por cada una de las dependencias, haciendo alusión a las diferentes regiones de Colombia y resaltando en el marco del valor asignado la biodiversidad de nuestro país.
- ✓ Desarrollar en el contexto institucional el reto número 2 de la Senda de integridad donde se aplica la Herramienta para recibir recomendaciones a La Gestión de Integridad de las Entidades Públicas, propuesta por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- ✓ Promover la participación de la Alta Dirección de la entidad en el desarrollo del curso virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, buscando fortalecer las competencias técnicas de los servidores a partir de la cultura de la legalidad del Código de Integridad del Servicio Público, así mismo para que la transparencia en la gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos.
- ✓

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La seguridad de los servidores públicos y colaboradores del Jardín Botánico José Celestino Mutis es un pilar fundamental para la Entidad. Es por eso que se tiene implementado un plan anual de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

El Plan Anual de Trabajo y Capacitación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza con base en las necesidades de la Entidad, la cuales se evidencian en: La matriz de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la accidentalidad, las enfermedades laborales y el informe de condiciones de salud.

La Secretaría General del Jardín Botánico será la responsable de la formulación, ejecución y evaluación de las actividades contenidas en el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con lo anterior, los componentes que se tienen en cuenta para el Plan anual de trabajo y capacitación son:

- Línea de acompañamiento legal y gestión
- COPASST
- Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)
- Programa de Riesgo Biomecánico
- Programa Estilos de Vida Saludable
- Plan de atención y preparación de emergencias
- Programa Riesgo Psicosocial
- Programa de Orden y Aseo

- Procedimiento de Riesgo Mecánico
- Guía Para El Manejo De Productos Químicos y Sustancias Peligrosas
- Instrumento para la prevención de actos inseguros basados en el comportamiento.
- Protocolos de Bioseguridad COVID-19
- Inspecciones, Actos y Condiciones Inseguras

Ahora bien, el Jardín Botánico de Bogotá con ocasión del aislamiento obligatorio decretado por la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19), se prepara activamente para atender la emergencia y brinda acompañamiento y atención al talento humano de la entidad y a los visitantes. Se establece al interior de la entidad el comité COVID, con el fin de realizar el seguimiento a todas las actividades relacionadas con la prevención del contagio del virus.

Así mismo, se formularon y actualizaron los protocolos de bioseguridad, reportando en la Plataforma del sistema Distrital de Alertas Tempranas del SIDEAP los funcionarios y colaboradores con síntomas y diagnóstico positivo. Adicionalmente, se coordinaron jornadas de vacunación COVID a los colaboradores y visitantes del JBB y la atención psicológica de retorno post COVID.

DESVINCULACIÓN

Plan de Retiro

El retiro laboral es un cambio que se presenta con el conocimiento previo del individuo, es tan radical y profundo que afecta toda su vida. Cambia su situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social, entre muchas otras cosas más.

El plan de retiro del Jardín Botánico de Bogotá plantea la posibilidad de transformar las posibles amenazas en oportunidades y poner en marcha adaptaciones y nuevos proyectos personales para afrontar el retiro laboral. Dado que este tiene una fecha cierta, la persona que se acerca a esta etapa puede prepararse para enfrentar los cambios que se avecinan, de la mejor manera posible.

En este sentido, el diseño de plan de retiro laboral, favorece la motivación del empleado que egresa, promueve una mayor adhesión del personal próximo a retirarse y mejora la motivación del resto del personal. De acuerdo con el sentir social el concepto de pensionado resulta altamente relacionado con el deterioro de la capacidad laboral, de ahí a que estar a las puertas de ser pensionado, en muchos casos se tornan incómodamente traumático para el empleado.

Es precisamente ese impacto negativo el que se busca disminuir incorporando lineamientos a la política de gestión de Talento Humano de la entidad, que contrarresten de forma efectiva este evento claramente cultural. Es sano entonces exponer en qué consiste la edad de pre pensionado teniendo en cuenta que la Secretaría General -Talento Humano se encuentra el grupo de SST y Bienestar y que ésta tiene dentro de los procesos a cargo la protección, bienestar, y calidad de vida de los funcionarios del JBB. Por tanto, se hace imperativo implementar dentro de la Política de Talento Humano, el diseño y ejecución de planes específicos de preparación para la etapa pre y pensional de sus servidores.

Adicionalmente, el plan de retiro de la entidad se articula con el programa Diseño de Vida del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual tiene como propósito planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal.

El plan de retiro de la entidad se desarrolla en dos etapas:

- ✓ Pre pensionado: Es el funcionario que está próximo a pensionarse, es decir, le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.
- ✓ Pensionado: Es el funcionario que cumple las causales de retiro del servicio, por: iii. Renuncia regularmente aceptada; iv. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; v. Invalidez absoluta; vi. Edad de retiro forzoso.

Adicionalmente el Decreto 648 de 2017 establece en el artículo 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por: i. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; ii. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; v. Invalidez absoluta; vii. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; viii. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; ix. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo; x. Orden o decisión judicial; xi. Supresión del empleo; xii. Muerte. Estas causales son objeto de revisión desde el plan de retiro de la entidad, considerando son causales de suspensión de la labor ejercida en la entidad y se aborda al ser de las áreas propuestas a intervenir.

El programa de retiro contempla las siguientes áreas a intervenir:

Aspecto psicosocial

Durante la etapa de prejubilación es fundamental aclarar que el siguiente escaño de vida es una etapa de responsabilidad individual. El acompañamiento psicológico en los últimos años laborales le ayudará a comprender al empleado que la vida continúa y aún hay muchas cosas por realizar. Por otro lado, los aspectos social y familiar, deben ser adaptables a esta nueva etapa, por lo cual el acompañamiento debe extenderse a la familia quienes serán el soporte fundamental para su adaptación la vida de jubilado.

Aspecto financiero

Es importante aclarar que la pensión corresponde a un porcentaje menor al salario devengado durante los últimos años. De modo que una vez se retire tendrá que acomodar su ritmo de vida a una cantidad menor de dinero o buscar diferentes fuentes de financiación, a través de proyectos de emprendimiento, que solventen los gastos adicionales a lo presupuestado con el salario de jubilación.

Emprendimiento.

En este caso, montar su propio negocio es una salida viable, de acuerdo con las necesidades y prioridades del empleado. Para una mayor explicación y credibilidad sobre el tema resulta recomendable las capacitaciones brindadas a la institución, por los fondos de pensiones y cesantías a las cuales tengan afiliados a sus empleados. De modo que sean ellos los encargados de explicar detalladamente cuanto es el monto de su salario de jubilado y como invertir de una mejor forma su salario para envejecer dignamente.

Aspecto Físico

Una condición esencial para un buen retiro es que se disfrute de una razonable salud física y mental en la cual su pérdida de capacidad laboral no solo la determinan evaluaciones médicas, quienes determinaran a que se puede y a que no se puede dedicar un pensionado. Las muertes rápidas después del retiro son frecuentes, pero hay pruebas de que la mala salud precede el retiro y no lo sigue, esto indica que durante los años de preparación para la jubilación el plan de la institución es indispensable una planeación de actividades de promoción de la salud y de salud física preventiva, orientadas más hacia la consecución de culturas de prevención y no de sanación.

Coaching en sus nuevos proyectos de vida

A través de estas estrategias, la entidad manifiesta su compromiso con la garantía del mejoramiento continuo y la calidad de vida de su capital humano en edad de prejubilación busca la plena satisfacción de sus empleados sin importar el tipo de vinculación, que se encuentren a los tres años de cumplir con los requisitos para su jubilación, en un marco organizacional, laboral, ético, y socialmente responsable, teniendo en cuenta el capital humano, intelectual, técnico y financiero.

Ahora bien, el Jardín Botánico JCM adopta los lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD- mediante la Circular 035 del 14 de octubre de 2021, la cual establece en numeral 1.3 Gestión Administrativa para el Retiro estableciendo que las entidades adecuen el proceso a partir del desarrollo de las siguientes acciones:

- ✓ Entrevista de Retiro.
- ✓ Gestión del Conocimiento.
- ✓ Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.

Las acciones propuestas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD fueron incorporadas en el plan de retiro de la entidad, fortaleciendo la gestión integral de talento humano para el retiro.

Gestión del Conocimiento.

A lo largo del ciclo de vida del servidor público se pueden identificar tres subcomponentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro, las cuales tienen igual grado de importancia en términos de la gestión integral del talento humano en tanto permiten a las entidades identificar claramente las condiciones en las cuales prestan sus servicios y como transitan adecuadamente por estos procesos de ajuste institucional derivados del cumplimiento del principio del mérito.

Mediante la Circular 035 del 14 de octubre de 2021, la cual establece Directrices para apoyar el proceso de desvinculación y plan de acogida de servidores(as) del Distrito Capital, en su numeral 1.3 Gestión Administrativa para el Retiro establece que las entidades adecuen el proceso de retiro, facilitando que la transferencia del conocimiento adquirido por el/la servidor/a que se retira permanezca en la entidad.

En este sentido el Jardín Botánico JCM tiene previsto ajustar el procedimiento e incorporar un formato que permita identificar el conocimiento tácito y explícito, para que el servidor público que se desvincule de la entidad, deje plasmado en cierta medida los principales temas y/o actividades del cargo desempeñado, las lecciones aprendidas, las buenas prácticas, las recomendaciones y los proyectos a corto plazo por adelantar.

PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar unos mejores resultados en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se debe abordar como práctica permanente, el seguimiento y evaluación de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos.

El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

Aprobación

El presente Plan Estratégico de Talento Humano para la presente vigencia queda aprobado, por el Comité Directivo.

Indicadores

“La evaluación y la planeación son ejercicios que se alimentan entre sí: La primera está condicionada a la definición previa de los resultados esperados durante el periodo y los objetivos institucionales, mientras que la segunda contribuye a definir el punto de partida de la planeación de la siguiente vigencia” (DDDI, 2019)

En virtud de lo anterior, los indicadores de gestión articulan 4 dimensiones del MIPG, a saber: Direccionamiento estratégico y planeación, gestión con valores para el resultado, evaluación de resultados y control interno.

Como lo define la Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión - Versión 4: “Los indicadores se diseñan desde el proceso de planeación y permiten que durante las demás etapas de la gestión se verifique el cumplimiento de objetivos y metas, así como el alcance de los resultados propuestos e introducir ajustes a los planes de acción, metas o actividades” (DAFP, 2018)

Los indicadores son expresiones cuantitativas verificables, obtenidas como resultado de la medición de una o más variables y son utilizados por el Jardín Botánico José Celestino Mutis en su proceso de gestión para medir el avance o detectar fallas en el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas en el marco del Plan de Desarrollo Distrital. Por tal razón, el Jardín Botánico cuenta con el procedimiento de formulación, eliminación, actualización, monitoreo y reporte de indicadores, así como la hoja de vida para la construcción y monitoreo de los mismos y la matriz consolidada para el seguimiento.

Plan Operativo Anual

“El Plan Operativo Anual por Procesos es un instrumento de planeación en el que cada dependencia o proceso, definen un conjunto lógico y coherente de compromisos concretos que deben ejecutarse cada año, en relación con los recursos humanos, técnicos, presupuestales, entre otros, que se necesitan para alcanzar los resultados esperados del plan estratégico institucional” (DDDI, 2019)

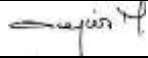


El Plan Operativo Anual del Jardín Botánico José Celestino Mutis se articula directamente con el Plan Estratégico Institucional, las metas proyecto de inversión y las metas de gestión, en virtud que constituye la herramienta que permite a cada área responsable precisar las actividades que se deben implementar durante la vigencia para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Por tal razón, se establece con una duración de un año.

En este sentido, el POA traduce la estrategia global de la entidad en el día a día de sus colaboradores, y hace posible el seguimiento y evaluación periódicos, con el fin de tomar decisiones oportunamente en pro del logro de las metas de la entidad.

El Jardín Botánico José Celestino Mutis cuenta con una herramienta diseñada para la programación, monitoreo, seguimiento y evaluación del POA, la cual permite medir el avance del mismo durante la vigencia.

BIBLIOGRAFIA

- DAFP. (Mayo de 2018). Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión - Versión 4. Bogotá, Colombia.
- DAFP. (Julio 2018 de 2018). Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Versión 2. *Marco General Sistema de Gestión*. Colombia: FUNCION PÚBLICA.
- DDDI. (Junio de 2019). Sistema Integrado de Gestión Distrital. *Guía Distrital Para la Planeación de la Gestión Distrital*. Bogotá, Colombia: Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá
- Miliani, D. C. (s.f.). Obtenido de VITALIS : <https://vitalis.net/>
- Muerza, A. F. (s.f.). *Ciencia en Redes*. Obtenido de <http://cienciaenredes.com/alex-fernandez-muerza/>

	NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
Aprobó	Aura Elvira Gómez Martínez	Secretaria General.		30-11-2022
Revisado por:	Diana Fernanda Candia Angel	Profesional Contratista Secretaría General		30-11-2022
Elaborado por:	Claudia Patricia García García	Profesional Contratista Secretaría General		08/11/2022