
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### SECRETARÍA GENERAL

### JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS



**ENERO DE 2024**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS .....	3
ALCANCE.....	4
NORMATIVIDAD .....	4
CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	5
MARCO CONCEPTUAL .....	7
DESARROLLO .....	14
1. PLANEACIÓN.....	16
2. INGRESO.....	17
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	17
PLAN ANUAL DE VACANTES.....	22
3. PERMANENCIA.....	29
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	29
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES .....	36
PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	40
4. DESVINCULACIÓN .....	41
PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	44
BIBLIOGRAFIA.....	46
CONTROL DE CAMBIOS .....	46
AUTORIZACIONES.....	46

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

## 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.


## OBJETIVOS

### General

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.

### Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Adelantar concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas reportas en la OPEC de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

### **ALCANCE**

Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los colaboradores del Jardín Botánico José Celestino Mutis, servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

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 incentivos Institucionales;
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo,

Los cuales deben ser formulados y publicados cada vigencia. El cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitación, del Plan de Incentivos Institucionales, y del Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán ser presentados a la Comisión de Personal y COPASST respectivamente.

### **NORMATIVIDAD**

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”*.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 INSTITUCIONAL

### **Misión:**



Investigar y conservar la flora de los ecosistemas alto andinos y de páramo y gestionar las coberturas vegetales urbanas, 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:**

Dentro de los 21 objetivos estratégicos del Jardín Botánico José Celestino Mutis, la Planeación Estratégica de Talento Humano está alineada al siguiente objetivo : “*Alinear el personal, los procesos y la cultura organizacional para fortalecer la productividad laboral y el desarrollo humano*”

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

Así las cosas, es de resaltar que el talento humano se construye a partir de la *“plataforma estratégica de la entidad”*<sup>1</sup> (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.

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 generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.*<sup>2</sup>

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.

<sup>1</sup> Plan Estratégico Jardín Botánico de Bogotá. Vigencia 2020, P. 10.

<sup>2</sup> Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-. Diciembre 2019, P.17.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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"> <li>✓ índice de calidad de la planeación estratégica del talento humano</li> <li>✓ índice de eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano</li> <li>✓ índice de desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad</li> <li>✓ índice desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano</li> </ul>	<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"> <li>✓ Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.</li> <li>✓ Desarrollo y bienestar del talento humano: Incluye Programa movilidad laboral. Programa evaluación competencias.</li> <li>✓ Desvinculación asistida: Incluye preparar las personas para el retiro.</li> </ul>

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

## MARCO CONCEPTUAL

- **ACCIÓN DE MEJORA:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **ACCIDENTE DE TRABAJO (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.



Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.



De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, artículo 3).

- **ACCIÓN PREVENTIVA:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **ACCIÓN CORRECTIVA:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015)
- **ACTUAR:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **ALTA DIRECCIÓN:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una Empresa (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- **Capacitación:** Está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos (artículo 36 Ley 909 de 2004). Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **Carrera Administrativa:** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. La carrera administrativa se concibe como el mecanismo de selección objetiva idóneo, para verificar que el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública se efectúe con la observancia de ciertas garantías y principios determinados en la constitución y en la Ley.





 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	Plan: Estratégico de Talento Humano				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	


- **CONDICIONES DE SALUD:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; e) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO:** Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **CONTROLES DE INGENIERÍA PARA EL PELIGRO/RIESGO:** Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **CICLO PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015):
- **DASCD:** Departamento Administrativo de Servicio Civil – DASCD
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **EFFECTIVIDAD:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **EFICACIA:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **EFICIENCIA:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	


- **ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO:** Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **ENFERMEDAD LABORAL:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales.
- **EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO:** Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **EVALUACIÓN DEL RIESGO:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **Evaluación del Desempeño Laboral:** Herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.
- **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **HACER:** Implementación de las medidas planificadas.
- **HIGIENE INDUSTRIAL:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores (Art. 9. Decreto 614 de 1984).
- **IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **INCENTIVOS INSTITUCIONALES:** Son aquellos programas que tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (parágrafo artículo 36 Ley 909 de 2004).
- **INCIDENTE DE TRABAJO:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007).

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	Plan: Estratégico de Talento Humano				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	


- **INDICADORES DE ESTRUCTURA:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atenderlas demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **INDICADORES DE PROCESO:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **INDICADORES DE RESULTADO:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas (Art. 9. Decreto 614 de 1984).
- **MEDIDAS DE CONTROL:** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes (GTC 45 de 2012).
- **MEJORA CONTINUA:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **NO CONFORMIDAD:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **PcD:** Personal Con Discapacidad
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **PPGITH.** Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano.
- **PLANIFICAR:** Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	Plan: Estratégico de Talento Humano				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación.
- **REQUISITO NORMATIVO:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **RIESGO:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (Art. 9. Decreto 614 de 1984).
- **SGSST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST):** Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley 1562 de 2012, artículo 1).
- **SIDEAP:** Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública
- **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.
- **SUSTITUCIÓN DEL PELIGRO/RIESGO:** Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **TAREAS DE ALTO RIESGO:** Es toda actividad que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición a riesgos adicionales o de intensidades mayores a las normalmente presentes en la actividad rutinaria. Son los trabajos en altura, trabajos eléctricos, trabajos en caliente y espacios confinados, que presentan un alto grado de riesgo para los trabajadores que los realizan, y necesitan de un permiso de trabajo para poder ejecutarlos.
- **VALORACIÓN DEL RIESGO:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado (Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6).
- **VERIFICAR:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

## DESARROLLO

Considerando el ciclo de vida del recurso humano, se ha tenido en cuenta el modelo de gestión por competencias, el cual permite gestionar de forma integral y de manera más efectiva el talento humano en la entidad, a partir del fortalecimiento y desarrollo de las competencias, capacidades y calidad de vida, que favorezcan la productividad de la entidad y facilitando enfrentar el cambio al momento de desvincularse de la entidad



Es de anotar que estas etapas se articulan con la Política Integral de Talento Humano del Jardín Botánico, enfocando sus esfuerzos en especial a los servidores públicos de la entidad; sin embargo, las acciones que se desarrollen en la ejecución de esta política tienen en cuenta las particularidades de cada forma de vinculación, enmarcadas en la ley y normatividad vigente sobre la materia.

Por lo anterior, la intervención de los contratistas en los procesos en donde puedan participar se efectuará con el fin de darles un trato digno y humanizado, para que puedan contar con condiciones óptimas en su lugar de trabajo, tratar de disminuir un poco la brecha existente entre las diferentes formas de vinculación sin desconocer lo que permite la ley y normatividad vigente.

Con base en lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrollará con base en la siguiente estructura, la cual involucra las etapas del ciclo de vida laboral, del servidor público en la entidad:



Estructura general Plan Estratégico de Talento Humano

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

Las acciones detalladas anteriormente se desarrollan a través de los siguientes planes:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Algunas de las variables descritas en el Plan Estratégico anterior, se articulan con las rutas de creación de valor público que debemos fortalecer para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión así:

Ruta de creación de valor	Descripción	Plan o proceso relacionado en el plan estratégico
Ruta de la felicidad	En la medida en que el servidor este más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo	Plan de bienestar e incentivos. Plan de seguridad y salud en el trabajo. Plan institucional de capacitación. Gestión de la integridad.
Ruta del crecimiento	La responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.	Vinculación. Gestión del desempeño. Gestión de la información. Plan de bienestar e incentivos.
Ruta del servicio	Todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen	Plan de bienestar e incentivos. Plan institucional de capacitación.
Ruta de la calidad	Todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.	Vinculación. Plan de bienestar e incentivos. Plan institucional de capacitación. Administración de personal
Ruta de la información	En la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.	Vinculación. Plan de bienestar e incentivos. Plan de seguridad y salud en el trabajo. Plan institucional de capacitación. Administración de personal Gestión de la información

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

Los resultados de la medición de la gestión adelantada en la vigencia 2023 es la siguiente:

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>84</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>93</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>80</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>81</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>83</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>83</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>83</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>88</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>80</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>82</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>78</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>75</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>80</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>81</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>79</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>83</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>85</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>85</b>

Fuente: autoevaluación MIPG 2023

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.



## 1. 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*



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

*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”.*<sup>3</sup>

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.

## 2. INGRESO

### 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”.*<sup>4</sup>



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 Análisis 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 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.

<sup>3</sup> Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Abril 2005, P. 3.

<sup>4</sup> Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Abril 2005, P. 7.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

3. Análisis 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 Pública<sup>5</sup>, 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.

<sup>5</sup> Guía de rediseño institucional para entidades públicas en el orden territorial. DAFP 2018.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <b>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</b>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

✓ 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: 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.

Con base en el 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 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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	



Dependencia	Total Planta Actual	Contratos OPS 2022	Total RRHH	Carga Laboral Inicial	Propuesta Creación Empleos	Propuesta Planta Empleos
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
<b>Totales</b>	<b>58</b>	<b>913</b>	<b>971</b>	<b>508</b>	<b>50</b>	<b>108</b>

### ***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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

## PLAN ANUAL DE VACANTES.

El Plan Anual de Vacantes permite diseñar estrategias de planeación anual de la provisión 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 las vacantes definitivas y 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 en 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 siete (7) 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. 122 del 20 de diciembre de 2023, 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 convocadas en la vigencia 2023 se ofertaron a través de concurso de ascenso dos (2) y las cinco (5) 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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 incorporar los 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.

Es importante resaltar 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), dispuesto por el DASCD.

No obstante, a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se compila la información de talento humano al servicio del Estado Colombiano, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 187 de la Ley 909 de 2024, la cual es suministrada desde el DASCD, con base en los convenios de cooperación suscritos entre las dos entidades.

Es importante resaltar que el proceso de Talento Humano, como parte de los seguimientos que adelanta, verifica la actualización del aplicativo de la integridad pública dispuesto por el DAFP, a través del cual los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados, declaran sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (**Ley 2013 de 2019**); se registran e identifican las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (**Decreto 830 de 2017**)

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del 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.<sup>6</sup>

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.

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).





 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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.

### ***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

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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%

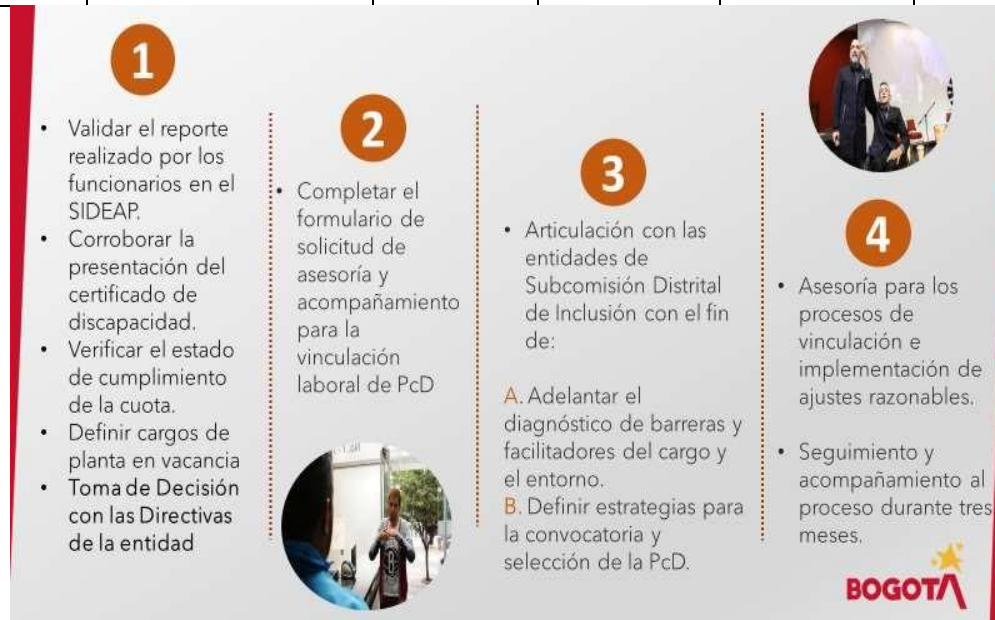
Fuente: Decreto 2011 de 2017 – Artículo 2.2.12.2.3

Al respecto, la planta de personal vigente de la entidad es de 58 empleos y esto indica que debemos cumplir con el 4% según el tamaño de la planta, es decir, 2 empleos 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 empleos 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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	





- 1**
  - Validar el reporte realizado por los funcionarios en el SIDEAP.
  - Corroborar la presentación del certificado de discapacidad.
  - Verificar el estado de cumplimiento de la cuota.
  - Definir cargos de planta en vacancia
  - Toma de Decisión con las Directivas de la entidad
- 2**
  - Completar el formulario de solicitud de asesoría y acompañamiento para la vinculación laboral de PcD
- 3**
  - Articulación con las entidades de Subcomisión Distrital de Inclusión con el fin de:
    - A. Adelantar el diagnóstico de barreras y facilitadores del cargo y el entorno.
    - B. Definir estrategias para la convocatoria y selección de la PcD.
- 4**
  - Asesoría para los procesos de vinculación e implementación de ajustes razonables.
  - Seguimiento y acompañamiento al proceso durante tres meses.

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 Secretaria Distrital de Integración Social.

### **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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 empleos 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 orientación sexual 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 LGBTI 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 empleos 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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

### 3. PERMANENCIA

#### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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 servidores públicos 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 colaboradores 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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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.

1. Conocimientos: Saber/Saber	Ésta 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.
2. Actitudes Saber/Ser	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas.
3. Habilidades Saber/Hacer	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».

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 servidores públicos del Jardín, así:

- **Competencias técnicas:** Que se enfocarán a temas específicos a cada puesto de trabajo, que se han seleccionado a partir de las necesidades evidenciadas, fortaleciendo cada habilidad requerida para la realización de una tarea específica.
- **Competencias del servidor público:** que se han reconocido como esenciales para la ejecución del quehacer en el distrito, siendo que se está en constante acercamiento con ciudadanía en general y se requiere un conocimiento general y básico de los espacios del Estado y particular de los planes de acción y políticas distritales.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

- **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 servidores públicos, 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.

Las anteriores competencias se alinean a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación dispuesto por el DAFP PIC 2022 así:

<b>Eje temático</b>	<b>Descripción (PNFC)</b>
Probidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 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.

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





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

**MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS**

**GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Plan: Estratégico de Talento Humano

**Código:**  
GTH.PLA.01

**Versión:**  
1

**Fecha:**  
18/10/2023

**Página:**  
1 de 19





	Módulo	Subtemas
	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
	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.
	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.
	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.
	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.
	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.
	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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan:</b> Estratégico de Talento Humano				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

	Módulo	Subtemas
		actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
	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 los servidores públicos 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"> <li>• Organigrama - mapa de procesos -MIPG -PIGA- sistemas- mesa de ayuda Plataforma Estratégica</li> <li>• Normas de creación y de carrera ley 909- Ley General Disciplinaria-80</li> <li>• Funciones dependencias</li> <li>• Entidades rectoras</li> <li>• Horarios de trabajo</li> <li>• Sistemas de información</li> </ul>
3	Presentación Equipo Directivo JB <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado actual de la planta de personal</li> <li>• Manual de funciones y competencias laborales</li> </ul>
4	Comités de apoyo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Personal</li> <li>• Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo —COPASST</li> <li>• Comité de Convivencia Gestores de Integridad</li> </ul>
5	Código de Integridad
6	Diagnóstico de necesidades de capacitación — bienestar (informativo) - tutores de acompañamiento. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación Inducción virtual - DASCD</li> <li>• Conceptos básicos de Gestión Documental Legislación básica de Riesgos Laborales</li> </ul>
7	Bioseguridad

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

### ***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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 propio de evaluación el Jardín Botánico de Bogotá tiene previsto adelantar las gestiones necesarias para formular la herramienta respectiva con base en los lineamientos establecidos desde la CNSC.

No obstante lo anterior y mientras se surte el trámite de aprobación del sistema propio de evaluación de desempeño laboral, a través de acto administrativo se procederá a adoptar el sistema tipo de evaluación de desempeño de la CNSC, dando aplicabilidad a las fases del proceso de evaluación, en concordancia con los lineamientos impartidos desde el ente rector.


### **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

El reto de cualquier Dirección de Recursos Humanos es el diseño de políticas que ayuden a comprometer o a vincular al personal de la entidad 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 Incentivos Institucionales 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. Las dimensiones que se contemplan en el mismo son las siguientes:

1. **Dimensión personal. salud y familia:** En esta dimensión se considera fortalecer temas que beneficien no solo al servidor público si no a su familia, en contenidos inherentes a salud, bienestar, desarrollo de habilidades, tendientes a fortalecer lasos entre los mismos.
2. **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.
3. **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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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.

Así mismo la Entidad alineada al documento denominado “*Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”* que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, tendrá en cuenta los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la vigencia 2023 y los resultados de la medición de la cultura organizacional para establecer un plan de acción que permita la promoción de la salud mental, la prevención, atención integral, rehabilitación e inclusión social de la población con afectaciones en salud mental, consumo problemático de sustancias psicoactivas, y las situaciones de violencia.



Dentro de las recomendaciones específicas, producto de la aplicación de la medición de la cultura organización y la batería de riesgo psicosocial se tendrá en cuenta lo siguiente:

- El equilibrio laboral: a través del cual se pretende Establecer los elementos que deben considerarse en el programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial y Diseñar estrategias para la intervención, manejo, seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial.
- Salud basada en el comportamiento: por medio del cual se pretende Generar una cultura de prevención, por medio de las estrategias de formación, acompañamiento, retroalimentación y reconocimiento de las acciones seguras, para mejorar el desempeño de los colaboradores.
- Cultura preventiva consumo de sustancias psicoactivas: Busca promover estilos de vida saludable y desarrollar actividades lúdicas orientadas a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, sensibilizando e informando a los colaboradores sobre los efectos y consecuencias del consumo de sustancias psicoactivas.

4. **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 servidores públicos en etapa de pre pensión y pensión una vez se presenten cualquiera de las causales de retiro que implica la cesación en el ejercicio de sus funciones públicas.

5. **Estímulos e Incentivos:** está orientado a incrementar los niveles de competitividad institucional y de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos a través de:

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	




- a. Apoyos 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.<sup>7</sup>
- b. 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.
- c. Incentivos Niveles de Excelencia: Está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral reconociendo Niveles de excelencia laboral, que Incluye los incentivos no pecuniarios y que corresponden a las evaluaciones de desempeño individual superiores a 90%.
- d. 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 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 del plan de incentivos institucionales, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salarial y prestacional de los empleados.

Adicionalmente, el plan de incentivos de la entidad se articulará con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, dispuesto por el DAFP, en relación con los ejes de:

- **Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros.
- **Diversidad e inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como

<sup>7</sup> Resolución interna 041 de 2021

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Transformación digital.** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
- **Identidad y vocación por el servicio público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

### **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 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 260 del 25 de julio de 2023 se designaron los Gestores de Integridad de la entidad, para el periodo 01 de julio de 2023 al 30 de junio de 2025 el cual quedó conformado así:

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

NIVEL	NOMBRE	AREA
PROFESIONAL	José Moisés Palacios Rodríguez	Subdirección Científica
	Nohora Patricia PeñaSarmiento	Subdirección Técnica Operativa
ASISTENCIAL	Albeiro Ortiz Zuluaga	Secretaría General
	Juan Pablo Herrera	Secretaría General
	Jose Guillermo Pardo	Secretaría General
	Gonzalo Alonso Cruz	Secretaría General
	Bayron Eduardo Florez	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 éste se establezcan con el apoyo de las/los Gestores de Integridad.

### **PLAN DE TRABAJO ANUAL EN 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 de trabajo anual para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en:



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

- 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”*
- El Numeral 7, del Artículo 2.2.4.6.8.:  
*“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 del sistema obligatorio de garantía del sistema general de riesgos laborales” (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.
- Inspecciones, Actos y Condiciones Inseguras


## 4. 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

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 servidores 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 articulará con los programas y/o actividades que sean implementadas desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

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

- ✓ Pre pensionado: Es el servidor público que está próximo a pensionarse, es decir, le faltan 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 las Causales de retiro del servicio, las cuales corresponden a:

1. *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
2. *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
3. *Renuncia regularmente aceptada.*
4. *Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.*
5. *Invalidez absoluta.*
6. *Edad de retiro forzoso.*
7. *Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
8. *Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

9. *Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.*
10. *Orden o decisión judicial.*
11. *Supresión del empleo.*
12. *Muerte.*
13. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 pre jubilación 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 José Celestino Mutis 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.

### ***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 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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano- MIPG

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.

b) Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno



A través de esta evaluación, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

c) Indicadores. Conforme a la línea emitida desde la Oficina Asesora de Planeación de la Entidad en coordinación con el área de talento humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 <b>BOGOTÁ</b>   <b>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</b>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Estratégico de Talento Humano</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

## BIBLIOGRAFIA

JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ. (2022). *Misión, Visión, Funciones y Deberes*. From <https://jbb.gov.co/nosotros/mision-vision/>

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.

DAFP-enero de 2023 –Plan Estrategico de Talento Humano

DAFP- noviembre 2022- Guia de Gestión Estrategica de Talento Humano en el Sector Público

DAFP- 2023-2026 Programa Nacional de Bienestar

DAFP -202-2030 Programa de Formación y capacitación

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/>

## CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
16-01-2024	1	Adopción Plan Estratégico de Talento Humano
21-11-2024	2	Incorporación actividades para cargar y mantener actualizada la información en el SIGEP

## AUTORIZACIONES

ELABORADO POR:		REVISADO POR:		APROBADO POR:	
Nombre(s):	Firma(s):	Nombre(s):	Firma(s):	Nombre(s):	Firma(s):
Julieta Alvarado		Yilbert Mateus		Nubia Lucia Wilches Quintana	
<b>Cargo(s):</b> Profesional Universitario GTH		<b>Cargo(s):</b> Contratista Secretaría General		<b>Cargo(s):</b> Secretaria General	