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

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL

JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS

ENERO DE 2024





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

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO.....	3
ALCANCE.....	3
NORMATIVIDAD.....	3
CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	4
MARCO CONCEPTUAL.....	5
DESARROLLO.....	8
1. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
2. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
3. MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER LA NECESIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13
BIBLIOGRAFIA.....	14
CONTROL DE CAMBIOS.....	14
AUTORIZACIONES.....	14

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

INTRODUCCIÓN

Partiendo de la premisa que las personas son el recurso más valioso con el que cuentan las organizaciones y que a través de éstas se logra el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos, se hace necesario que la gestión de las entidades públicas se fundamente en una planeación organizacional en la cual se articulen los procesos y procedimientos para dar cumplimiento a la misionalidad de ésta.

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

Por lo anterior, el Jardín Botánico en cumplimiento de la normatividad vigente presenta el Plan Anual de Vacantes, como un instrumento que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva o temporal, con el fin de programar su provisión en el transcurso de la vigencia.

OBJETIVO

General

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o en vacancia temporal, con el fin de garantizar la adecuada prestación de servicios y el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

Específico

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de provisión 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




ALCANCE

El plan anual de vacantes incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que se deben proveer 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.

NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004:

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

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

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

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

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

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

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

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

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

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

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

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*”

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

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

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”.*²

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.

MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

- **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.

- **DASCD:** Departamento Administrativo de Servicio Civil – DASCD

- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública



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

- **Evaluación del Desempeño 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. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015)

- **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.



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

- **Nombramiento en Período de Prueba:** Es la designación que recae en la persona que
 Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

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

ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

- **Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de librenombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa
- **Período de Prueba:** Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).
- **Pruebas:** Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)
- **PPGITH.** Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano.
- **Reclutamiento:** Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).
- **Registro Público de Carrera Administrativa Específica:** Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)
- **Traslado:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargovacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)

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



DESARROLLO

Análisis de la planta de personal:

Con base en lo dispuesto en el Acuerdo 06 del 18 de agosto de 2022, expedido por la Junta Directiva del Jardín Botánico José Celestino Mutis, se cuenta con una planta de personal aprobada de 58 empleos, de los cuales 11 son de Libre Nombramiento y Remoción, 1 es de periodo fijo y 46 empleos de carrera administrativa.

La distribución de los empleos por nivel y dependencia es la siguiente:

NIVEL DIRECTIVO				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Director General de entidad descentralizada	050	09	Dirección	1
Secretario General entidad descentralizada	054	08	Secretaría General	1
Subdirector Técnico	068	07	Subdirección Científica	1
Subdirector Técnico	068	07	Subdirección Técnica Operativa	1
Subdirector Técnico	068	07	Subdirección Educativa y Cultural	1
Jefe de Oficina	006	05	Oficina de Arborización	1
Jefe de Oficina	006	05	Oficina Jurídica	1
Jefe de Oficina	006	05	Oficina de Control Interno	1
Jefe de Oficina	006	01	Oficina de Control Interno disciplinario	1
NIVEL ASESOR				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Jefe de Oficina Asesora	115	05	Oficina Asesora de Planeación	1
NIVEL PROFESIONAL				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Profesional Especializado	222	27	Secretaría General - Contabilidad	1
Profesional Especializado	222	27	Subdirección Científica	1
Profesional Especializado	222	27	Subdirección científica	1
Profesional Especializado	222	27	Oficina de Arborización	1
Profesional Universitario	219	18	Oficina Asesora de Planeación	1
Profesional Universitario	219	18	Secretaría General - Talento Humano	1
Profesional Universitario	219	18	Subdirección Científica	1

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

Profesional Universitario	219	18	Oficina de Arborización	1
Almacenista general	215	18	Secretaría General	1
Tesorero General	201	18	Secretaría General	1
Profesional Universitario	219	11	Subdirección Científica	1
Profesional Universitario	219	11	Subdirección Educativa y Cultural	1
Profesional Universitario	219	11	Subdirección Técnica Operativa	1
Profesional Universitario	219	11	Secretaría General -Gestión Documental	1

NIVEL TÉCNICO

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Técnico Operativo	314	20	Subdirección Científica	1
Técnico Operativo	314	17	Oficina de Control Interno	1
Técnico Operativo	314	17	Subdirección Técnica Operativa	1
Técnico Operativo	314	06	Subdirección Técnica Operativa	1

NIVEL ASISTENCIAL



DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. EMPLEOS
Auxiliar Administrativo	407	27	Secretaría General	1
Auxiliar Administrativo	407	27	Subdirección Técnica Operativa	1
Secretario Ejecutivo	425	27	Subdirección Científica	1
Auxiliar Administrativo	407	24	Secretaría General - Presupuesto	1
Auxiliar Administrativo	407	24	Secretaría General - Almacén	1
Auxiliar Administrativo	407	24	Subdirección Educativa y Cultural	1
Secretario	440	22	Secretaría General	1
Secretario	440	22	Subdirección Técnica Operativa	1
Secretario	440	22	Dirección	1
Secretario	440	22	Secretaría General	1
Secretario	440	22	Subdirección Educativa y Cultural	1
Auxiliar Administrativo	407	20	Secretaría General - Correspondencia	1
Auxiliar Administrativo	407	20	Secretaría General - Taquilla	1
Conductor	480	13	Secretaría General	1
Operario	487	10	Secretaría General - infraestructura	2
Operario	487	10	Subdirección Técnica Operativa	14

Fuente: Planta de Personal enero de 2024

Los 58 cargos de la Planta de personal se distribuyen por nivel de responsabilidad así:

NIVEL	CARGO
Directivo	9
Asesor	1
Profesional	14
Técnico	4

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

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

Asistencial	30
TOTAL	58

Fuente: Planta de Personal enero de 2024

El estado actual de la planta de personal por nivel y tipo de vinculación a 31 de diciembre de 2023 es el siguiente:



NIVEL	LNR	CA	ENCARGO	PERIODO FIJO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	VACANTES DEFINITIVAS	TOTAL
DIRECTIVO	8			1				9
ASESOR	1							1
PROFESIONAL	2	4	3		1	3	1	14
TECNICO		3	1					4
ASISTENCIAL		15	5		2	6	2	30
TOTAL	11	22	9	1	3	9	3	58

1. VACANTES DEFINITIVAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, los empleos quedan vacantes definitivamente en los siguientes eventos:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

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

El Jardín Botánico José Celestino Mutis reportó siete (7) vacantes definitivas 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, los cuales estarán alineados al proceso de selección No.2542 de 2023- Distrito Capital 6.



Las vacantes definitivas reportadas a la CNSC y el estado de provisión de las mismas a la fecha es la siguiente:

No.	Denominación del empleo	Dependencia	Quien era el titular	Quien lo está desempeñando	Tipo de nombramiento	Tipo de concurso
1	Profesional especializado código 222 grado 27	Subdirección científica	Ricardo Pacheco	Moises Palacios	Encargo	Abierto
2	Profesional especializado código 222 grado 27	Contabilidad	Luisa Fernanda Gonzalez	Diana Piñeros	Provisional	Abierto
3	Profesional universitario código 219 grado 18	Arborización	Marcela Serrano	Maira Beltran	Provisional	Abierto
4	Técnico operativo código 314 grado 17	Subdirección técnica operativa	Jairo Olaya	Jairo Velasquez	Encargo	<u>Ascenso</u>
5	Secretario código 440 grado 22	Secretaría general	Aura Jeaneth Baez	Guillermo Pardo	Encargo	Abierto
6	Secretario código 440 grado 22	Subdirección Educativa y Cultural	María Osorio	Alba Amparo Lozada	Provisional	Abierto
7	Auxiliar administrativo, código 407, grado 20	Correspondencia	Andrea Vargas	Gonzalo Cruz	Encargo	<u>Ascenso</u>

El 31 de diciembre 2023 quedo en vacancia el empleo de secretario código 440 grado 22 del cual era titular Rosalia Garzon. La vacancia definitiva se reportará en enero para que quede inmersa dentro del concurso convocatoria distrito capital 6

Vacantes definitivas para vincular con lista de elegibles de la CNSC en periodo de prueba en la vigencia 2024-

No.	Denominación del empleo	Dependencia	Observación
1	Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	El elegible Hugo Hernandez, posición 12 de la lista de elegibles toma posesión del empleo el 2 de enero de 2024.
2	Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	El elegible de la posición 13, no manifestó interés en el nombramiento efectuado. Se procederá a derogar el nombramiento y solicitar autorización para el uso de la lista de la cual solo quedan el puesto 14 y 15, respectivamente.
3	Profesional universitario código 219 grado 11	Subdirección técnica	El elegible del puesto 2 de la lista de elegibles declino su aceptación de nombramiento. Se procederá a solicitar autorización para el uso del puesto 3 de la lista de elegibles.

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

Están en periodo de prueba

Denominación del empleo	Dependencia	Quien es el titular	Periodo del periodo de prueba
Profesional universitario código 219 grado 18	Planeación	Merly Arrieta	Del 01 de diciembre de 2023 al 31 de mayo de 2024
Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	Luis Rincon	Del 01 de septiembre de 2023 al 29 de febrero de 2024
Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	Tatiana Briñez	Del 01 de septiembre de 2023 al 29 de febrero de 2024

2. VACANTES TEMPORALES



El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las situaciones establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

Las vacantes Temporales y el estado de provisión de las mismas a la fecha es la siguiente:

No.	Denominación del empleo	Dependencia	Quien es el titular	Quien lo está desempeñando	Tipo de nombramiento
1	Profesional universitario código 219 grado 18	Subdirección científica	Moises Palacios	Boris Villanueva	Provisional
2	Auxiliar administrativo código 407 grado 27	Subdirección técnica	Jairo Velasquez	Nestor Rodriguez	Encargo
3	Auxiliar administrativo, código 407, grado 20	Taquilla	Nestor Rodriguez	Fabian Beltran	Encargo
4	Conductor, código 480 grado 13	Secretaria general	Juan Pablo Herrera	Cayetano Gutierrez	Provisional
5	Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	Guillermo Pardo	Pacifico Espejo	Provisional
6	Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	Gonzalo Cruz	Gildardo Arevalo	Provisional
7	Profesional universitario código 219 grado 11	Subdirección educativa y cultural	Tania Rodriguez	Diana Salazar	Encargo
8	Profesional universitario código 219 grado 11	Subdirección científica	Claudia Alexandra Pinzón	Luis Alfonso Sandoval	Encargo
9	Secretario código 440 grado 22	Secretaria general	Diana Salazar	Juan pablo herrera	Encargo
10	Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	Luis Alfonso Sandoval	Gabriel Bolívar	Provisional

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				 BOGOTÁ <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Anual de Vacantes				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	
No.	Denominación del empleo	Dependencia	Quien es el titular	Quien lo está desempeñando	Tipo de nombramiento
11	Operario código 487 grado 10	Subdirección técnica	Fabian Beltran	Ferney Loaiza	Provisional

PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la vigencia 2024, se tiene previsto proveer las vacantes no provistas a finales de la vigencia 2023, a través de la lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis.

Se continuará realizando nombramientos en periodo de prueba en estricto orden de mérito, en cumplimiento de las Listas de Elegibles que se encuentren vigentes al momento de presentarse una vacante definitiva, previa autorización de la CNSC.

Se determinará a través del instrumento de Evaluación de Desempeño en periodo de prueba, la idoneidad del candidato para el desempeño del empleo al cual aspiro con respecto a la prestación del servicio de la entidad.

En cuanto a la provisión transitoria de empleos vacantes, el Jardín Botánico, seguirá adelantando el proceso de encargo por derecho preferencial; derecho que tienen los funcionarios de carrera administrativa, mientras se adelantan los concursos abiertos de méritos o de ascenso a través de la CNSC.

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.

Es preciso señalar que los encargos o nombramientos provisionales estarán soportados previamente con estudios técnicos de los diferentes empleos de la planta de personal, con el fin de garantizar el derecho preferente al encargo de los servidores públicos de carrera administrativa.

Los nuevos empleos de la planta de personal que se vayan declarando en vacancia definitiva o temporal se determinará su provisión conforme a lo establecido en reglamentación vigente.



Desde el proceso de talento humano se incentivará a todos los colaboradores de la entidad a participar del proceso de selección, tanto abiertos como de ascenso, adelantados a través de la CNSC socializando las Especificaciones Técnicas de cada una de las etapas del proceso de selección.

El seguimiento y evaluación de este plan se efectuará mediante la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en el cronograma anexo al presente documento.

Estimación de los costos de los concursos de méritos

En la vigencia 2023 se apropiaron y pagaron los costos fijados por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución No 16291 del 14 de noviembre de 2023, expedido por la

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

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

CNSC, para financiar parte de los costos que corresponden al desarrollo del proceso de selección para proveer por mérito los empleos de carrera administrativa, pertenecientes a la planta de personal que se encuentran vacantes de forma definitiva, por valor **\$22.813.727 M/CTE**, con cargo al rubro “servicios administrativos relacionados con los trabajadores estatales” del actual presupuesto del Jardín Botánico, de conformidad con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 2207 del 10 de octubre de 2023.

BIBLIOGRAFÍA

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 Estratégico de Talento Humano

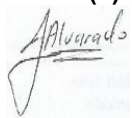

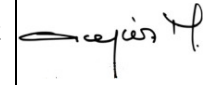
DAFP- noviembre 2022- Guia de Gestión Estratégica de Talento Humano en el Sector Público

DAFP- Enero 2023- plan de vacantes y prevision de empleos vigencia 2023

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
16-01-2024	1	Adopción Plan Anual de vacantes

AUTORIZACIONES

ELABORADO POR:		REVISADO POR:		APROBADO POR:	
Nombre(s):	Firma(s):	Nombre(s):	Firma(s):	Nombre(s):	Firma(s):
Julieta Alvarado		Diana Fernanda Candia		Aura Elvira Gómez Martínez	
Cargo(s): Profesional Universitario GTH		Cargo(s): Contratista Secretaría General		Cargo(s): Secretaria General	

JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS
 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2024
 SECRETARIA GENERAL - TALENTO HUMANO

COMPETENCIAS	ACTIVIDAD	Insumos y/o observaciones	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC			
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
PLAN DE VACANTES	Reportar vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal.	planta de personal vigente					1							1												1		
	Realizar procesos de encargos por derecho preferencial	Vacantes temporales y/o definitivas; historias laborales de servidores publicos.																										
	Realizar nombramientos en provisionalidad	Esta actividad se adelatará por demanda conforme a las novedades de personal que se surtan en la planta de empleos.																										
	Realizar nombramientos ordinarios	Se presentará informes trimestrales sobre novedades presentadas					1							1						1							1	
	Realizar nombramientos en periodo de prueba	Lista de elegibles vigente expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se presentarán informes trimestrales sobre novedades presentadas.																										
	Reportar a la OPEC las vacantes definitivas	se presentara informe trimestral de novedades preentadas en relación con esta actividad																										
PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Presentar informe que detalle las necesidades de personal en la entidad	proyectos de inversión, Plan anual de adquisiciones, Medición de carga laboral, Análisis planta básica.					1																					
	Presentar reporte de disponibilidad de personal en la planta de personal	planta de personal vigente																										
	Presentar reporte sobre las medidas de cobertura para atender las necesidades de personal	plan anual de vacantes, vacantes por edad de jubilación, planta básica, creación de empleos en cumplimiento de normatividad vigente					1							1						1							1	
			0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0

3
4
0
0
0
0
1
4
0
12 proyectado
0 ejecutado

Nombre: Julieta Alvarado R
 Cargo: Profesional Universitario Talento Humano
 Fecha: 16/01/24

REVISÓ Y APROBÓ
 Nombre: Aura Eivira Gomez Martinez
 Cargo: Secretaria General
 Fecha: 31/01/24