
 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL

JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS

ENERO DE 2024





 <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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS	3
ALCANCE.....	4
NORMATIVIDAD	4
CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	7
MARCO CONCEPTUAL	8
DESARROLLO	9
1. METODOLOGÍA	14
2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y RESULTADOS.....	16
3. BENEFICIARIOS	18
4. PRESUPUESTO.....	18
PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
BIBLIOGRAFIA.....	19
CONTROL DE CAMBIOS	19
AUTORIZACIONES.....	19

 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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




OBJETIVOS

General

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias y capacidades técnicas, ambientales, comportamentales y del servidor, de cada uno de los servidores públicos que intervienen en los procesos de la Entidad, logrando un crecimiento colectivo y personal a través de procesos formativos basados en las necesidades identificadas.

Específicos

- Cerrar la brecha en las debilidades encontradas en el diagnóstico de necesidades de capacitación y mejorar los procesos Institucionales, fortaleciendo el conocimiento de los

 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

servidores para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el Jardín Botánico José Celestino Mutis

- Desarrollar habilidades y destrezas en los servidores públicos para el alcance de las metas distritales en el marco del Plan de Desarrollo de la Alcaldía Mayor.

ALCANCE

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

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

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

NORMATIVIDAD

FECHA	NORMA	CONTENIDO DE REFERENCIA
1991	Constitución Política- Art.54	..es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran
1998	Decreto Ley 1567	"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", Artículo 11 0 Obligaciones de las Entidades http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1
1998	Ley 489	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones". "(...)" http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1
2001	Decreto 2740	"Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo" http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1
2002	Ley 734	"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1 Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "(...)"



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Plan: Institucional de Capacitación

Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19
------------------------------	----------------------	-----------------------------	---------------------------





JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

		Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (. . .)"
26 y 27 de junio 2003	Carta Iberoamericana de la Función Pública	V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf
2004	Ley 909	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1 "(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)" "(. . .) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (. . .)"
2005	Decreto 1227	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1 Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (. . .)"
2005	Decretos-ley 770 y 785	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican ". http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1
2005	Decreto 024	"Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones". "(...) Artículo 9 0, Formación a los funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1
2006	Ley 1064	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación". http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1

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

2007	Decreto 4465	"Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=27750
2014	Circular Externa 100	"Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos". http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=60893
2014	Decreto 160	"Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos" http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1
		"(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. J"
2015	Decreto 1083	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1
2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación	formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública https://www.esap.edu.co/portal/
2017	Decreto 894	"Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera". http://www.bogotaiuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.isp?i=69314
2017	Resolución 390	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación". http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911
2017		Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/50691112017-05-
2017	Sentencia 527	Proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó: "Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera". "(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar. El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de az.(...) " http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm
2017	Decreto 1499	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Unico Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015". http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/normas/Norma1.isp?i=71261

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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

2017	GUIA implementación	Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509
2018	Decreto 612	determina en su artículo primero, que las entidades deberán integrar sus planes institucionales y estratégicos antes del 31 de enero de cada año.
2018	Decreto 1118	"Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"

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*”

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.

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

 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

“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

- **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

² Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-. Diciembre 2019, P.17.
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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

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.

- **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
- **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.
- **MDI.** Medición de desempeño institucional
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **PPGITH.** Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación.
- **SIDEAP:** Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

DESARROLLO



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

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

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

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

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales
 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

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

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

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

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

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



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

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.

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.

 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 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; lo anterior alineado a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 815 de 2018 Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos.


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

Eje temático	Descripción (PNFC)
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.

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación se contemplan las siguientes modalidades de enseñanza:

- Modalidad Presencial: Proceso educativo que se desarrolla a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- 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.
- 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
 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	



predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

Inducción

El Programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los (4) cuatro meses siguientes a su vinculación. De acuerdo con la Circular No. 024 de 2017, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) ha desarrollado el contenido virtual denominado “Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción – Reinducción” el cual tiene una intensidad horaria de 48 horas certificadas.

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

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.



 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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

	Módulo	Subtemas
	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 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"> • Organigrama - mapa de procesos -MIPG -PIGA- sistemas- mesa de ayuda Plataforma Estratégica • Normas de creación y de carrera ley 909- Ley General Disciplinaria-80 • Funciones dependencias • Entidades rectoras • Horarios de trabajo

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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

No.	Inducción y Reinducción dirigido a niveles, Profesional, Técnico y Asistencial,
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de información
3	Presentación Equipo Directivo JB <ul style="list-style-type: none"> • Estado actual de la planta de personal • Manual de funciones y competencias laborales
4	Comités de apoyo: <ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Personal • Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo —COPASST • Comité de Convivencia Gestores de Integridad
5	Código de Integridad
6	Diagnóstico de necesidades de capacitación — bienestar (informativo) - tutores de acompañamiento. <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Inducción virtual - DASCD • Conceptos básicos de Gestión Documental Legislación básica de Riesgos Laborales
7	Bioseguridad

Reinducción.

El Programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Busca actualizar de manera permanente a los servidores de la Entidad, en los temas que resulten relevantes e impacten en la cultura organizacional, que hayan sufrido cambios normativos o de tipo estratégico para la Entidad y que contribuyan a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia el Jardín Botánico.



1. METODOLOGÍA

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

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

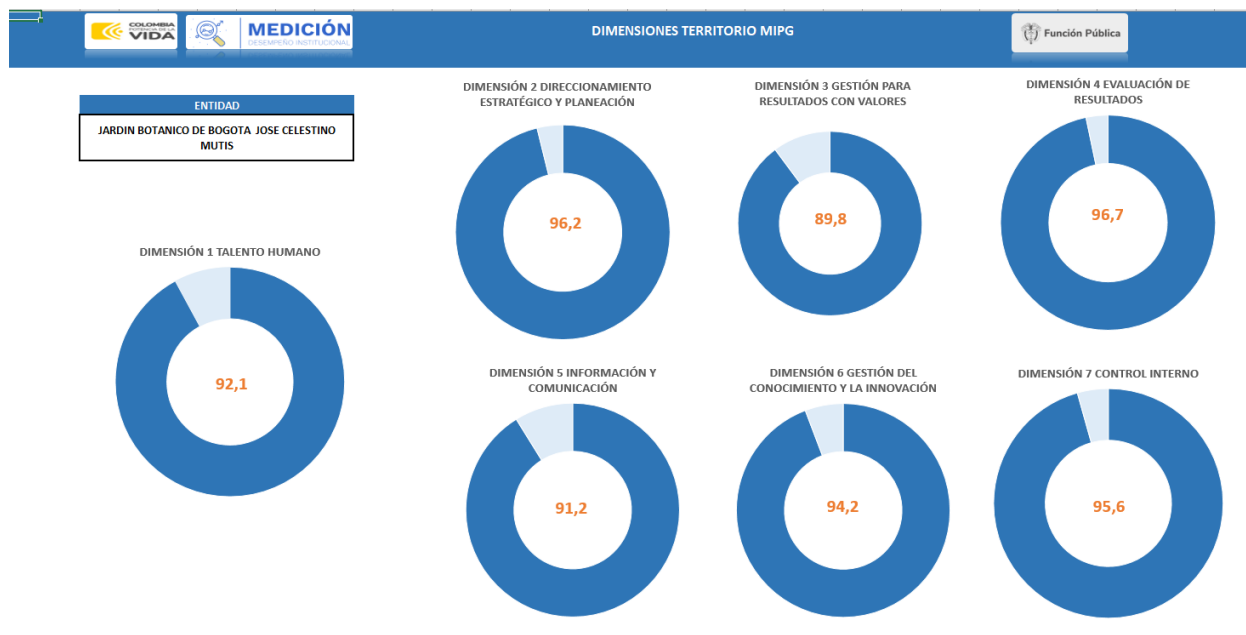
✓ Lineamientos para Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH- del MIPG en el Distrito Capital, que dicta que para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación se deberán incluir temáticas asociadas a (Bogotá, Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, 2018):

- Gobernanza para la Paz
- Gestión del Conocimiento
- Creación de Valor Público
- Otras temáticas, tales como:
- Gestión del talento humano
- Integración cultural

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

- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia Internacional
- Buen gobierno
- Contratación pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos (Género, poblacional – diferencial)
- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión financiera
- Gobierno en línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollo de programa de bilingüismo

✓ Los resultados de medición del Desempeño Institucional 2022, del DAFP fue del 91.8%, que se presentan a continuación:





Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Lo anterior refleja la necesidad de fortalecer temas como:

- Defensa Jurídica

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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

- Servicio al Ciudadano
 - Seguridad Digital
 - Gobierno digital
- ✓ Diagnóstico de necesidades de los servidores públicos del Jardín
 - ✓ Necesidades de capacitación que no se alcanzaron a atender en la vigencia 2023
 - Actualización práctica de podas.
 - Ecosistemas y biodiversidad
 - Buenas prácticas ambientales
 - ✓ Sugerencias y observaciones de la alta dirección.
 - ✓ En relación con las necesidades de capacitación detectadas a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral, estas serán incluidas en el desarrollo del presente plan una vez se presente el informe respectivo con corte a 31 de enero de 2024.

2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y RESULTADOS

Para la vigencia 2024 no se aplicó instrumento de recolección de datos para las necesidades de capacitación. La metodología aplicada para recolectar los datos fue la siguiente:

1. Comunicación dirigida a equipo directivo, representante de empleados ante la comisión de personal y el comité de seguridad y salud en el trabajo para que informaran las necesidades específicas en temas inherentes al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales, así como las necesidades de capacitación en SST.

Producto de esta comunicación el Jefe de Control Interno y el Jefe de la Oficina Jurídica informaron las necesidades de sus dependencias.

2. Se efectuó una reunión general con los servidores públicos de la entidad para escuchar y tomar nota de sus necesidades de personal, lo anterior previa concertación con los representantes de los empleados ante la comisión de personal y el COPASST, obteniendo los siguientes resultados:

COMPETENCIAS	EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	OTRAS NECESIDADES
COMPETENCIAS TÉCNICAS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del talento Humano: Evaluación de desempeño	
		Gestión administrativa -Financiera	reforma tributaria - capacitación si capital



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan: Institucional de Capacitación





JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

Código: GTH.PLA.01 **Versión:** 1 **Fecha:** 18/10/2023 **Página:** 1 de 19

	Gestión Contractual	supervisión de contratos, tipos de contratación pública	
	Gestión documental	Documentos electrónicos de archivo. Gestión Documental electrónica. Aplicación Instrumentos archivísticos. Transformación tecnológica, uso sistemas de información y gestión del cambio. Ley 1712 de 2014 (transparencia) y Ley 1755 de 2015 (derechos de petición). Gestión del conocimiento: análisis de datos y herramientas analíticas. activos de la información para la gestión administrativa.	
	Bilingüismo	Personal interesado: Jairo Velásquez, Andrea Vargas, Alba Lozada, Diana Salazar, Maria Osorio, Luis Alfonso Sandoval, Albeiro Ortiz, Alexandra Pinzón, Luz Marina Forero, Alexander Cruz, Luis Rincón, Tatiana Briñez, Ferney Loaiza, Bayrón Flórez, Edwar Gomez, Moisés Palacios. Entes capacitadores: SENA, Compensar, Universidad Distrital (ILUD)	
	Gestión del conocimiento y la innovación		
	Capacitaciones para fortalecer la defensa jurídica de la entidad-	Diplomado y/o cursos: Diplomado de la ANDJE y la ESAP Derecho administrativo procedimiento Derecho sancionatorio Derecho penal Congreso Colombiano de Derecho procesal	
	Normas internacionales de Auditoria y aseguramiento- NIAS	confirmar población objetivo: planeación y control interno	
	Técnicas de auditoria, redacción de observaciones hallazgos e informes de auditoria	confirmar población objetivo: planeación y control interno	
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Gestión de proyectos TIC	fortalece competencias para proponer e implementar proyectos y programas en los que se utiliza las tecnologías de la información. 40 horas certificadas x la EAN
		competencias digitales	Certificación DASCD. Intensidad 8 horas
	COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PÚBLICO	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Transparencia, participación y colaboración (Gobierno abierto Bogotá)
Código único disciplinario			
PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO		Servicio al Usuario y al Ciudadano	
	Lenguajes inclusivos (lenguaje de señas)	Personal interesado: Jairo Velásquez, Andrea Vargas, Alba Lozada, Diana Salazar, Maria Osorio, Luis Alfonso Sandoval, Albeiro Ortiz, Alexandra Pinzón, Luz Marina Forero, Alexander Cruz, Luis Rincón, Tatiana Briñez, Ferney Loaiza, Bayrón Flórez, Edwar Gomez, Moisés Palacios.	

igencia 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: Institucional de Capacitación			
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	
		Derechos humanos (Género, poblacional – Enfoque diferencial- PPLGBTI- inclusión y equidad laboral)		
		Acoso laboral y sexual	Directivos- servidores - Circular 026	
		Capacitación Teletrabajo		
COMPETENCIAS AMBIENTALES	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Ecosistemas y Biodiversidad	Tecnólogos, trabajo en alturas (arbolado e infraestructura), manejo de maquinaria agrícola	
		Buenas prácticas ambientales	Tecnólogo ambiental o recursos naturales- certificados	
		Actualización practica de podas		
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Redacción, gramática, ortografía y comunicación escrita		
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Inducción y reinducción institucional			
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	(Se incluyen en cronograma de plan de seguridad y salud en el trabajo- promoción y prevención de la salud)		capacitación de trabajador autorizado en alturas y coordinador formación en maquinaria agrícola programa de entorno laboral saludable	

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Institucional de capacitación todos los servidores públicos, dando prelación a los servidores de carrera administrativa.

Los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional y con carácter temporal, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar en programas de educación formal o para el trabajo u desarrollo humano ofrecidos por la Entidad, teniendo derecho a recibir inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo de artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.




Así mismo los contratistas de la entidad podrán recibir capacitaciones siempre y cuando las mismas no generen erogación presupuestal.

4. PRESUPUESTO

El presupuesto apropiado para el PIC en el año 2024 es de TREINTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS MIL PESOS MCTE. (\$31.936.000), el cual se tiene previsto invertir en las siguientes capacitaciones: Lenguaje de señas y fortalecimiento de competencias ambientales.

Las necesidades de capacitación no incluidas dentro del presupuesto descrito anteriormente, se cubren a través de la oferta del plan de capacitación de las diferentes entidades públicas del orden Nacional y/o Distrital, tales como: CNSC, DAFP, DASC, Contaduría General de la

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: Institucional de Capacitación				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

Republica, Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de la Mujer, SENA, Veeduría, Agencia Nacional jurídica del estado, ARL Colmena, entre otras.

PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A través de cronograma de actividades se planificará la ejecución de las capacitaciones requeridas por los servidores públicos y detalladas en el presente Plan.

El seguimiento y evaluación de este plan se efectuará mediante la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en el cronograma y se efectuará evaluación trimestral para determinar acciones de mejora a las que haya lugar.

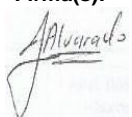
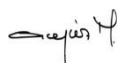
BIBLIOGRAFIA

JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ. (2022). *Misión, Visión, Funciones y Deberes*. From <https://jbb.gov.co/nosotros/mision-vision/>
 DAFP-enero de 2023 –Plan Estrategico de Talento Humano
 DAFP -2023-2030 Plan nacional de formación y capacitación
 DAFP guia para la formulación, ejecución seguimiento y evaluacion del PIC 2023-2030

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
16-01-2024	1	Adopción Plan Institucional de Capacitación

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 INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2024
SECRETARÍA GENERAL - TALENTO HUMANO

COMPETENCIAS	EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	Se establece por		MODALIDAD DE APLICACIÓN	ENTE CAPACITADOR	POBLACIÓN OBJETIVO	Presupuesto	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC				
			Norma	Acuerdo sindical					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
COMPETENCIAS TÉCNICAS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del talento Humano: Evaluación de desempeño	x		Mixta	CNSC- DASCD	Todos				1																						1		
		Gestión administrativa -Financiera	x		Presencial	Contaduría General y/o DIAN	Enlaces financieros y administrativos			1		1																						2	
		Gestión Contractual	x		Mixta	OLJ-JBB O COLOMBIA COMPRA EFICIENTE	Todos					1																						1	
		Gestión documental	x		Presencial	INTERNA JBB	Todos				1		1			1		1		1		1		1		1								7	
		Bilingüismo	x		mixto	SENA	Todos					1																						1	
		Gestión del conocimiento y la innovación	x		Mixta	VEEDURIA-DASCD	Equipos de trabajo						1		1																				1
		Capacitaciones para fortalecer la defensa jurídica de la entidad-			Mixta	Agencia Nacional y Jurídica del Estado - Secretaría Jurídica - Alcaldía	Jurídicos									1																			1
		Normas internacionales de Auditoría y aseguramiento- NIAS			Mixta	auditoría general de la republica	Audidores designados										1																		1
		Técnicas de auditoría, redacción de observaciones hallazgos e informes de auditoría			Mixta	auditoría general de la republica	Audidores designados												1																1
		TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Gestión de proyectos TIC	x		Mixta	aula saber DASCD	Todos														1													1
competencias digitales	x			Mixta	aula saber DASCD	Todos							1																				1		
COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PÚBLICO	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Transparencia, participación y colaboración (Gobierno abierto Bogotá)	x		virtual	soy 10 alcaldía y DASCD	Todos														1												1		
		Código unico disciplinario	x		mixto	agencia nacional y jurídica del estado - secretaria jurídica - alcaldía- JBB	Todos					1																						1	
	Servicio al Usuario y al Ciudadano	x		mixta	Alcaldía	Todos							1									1											2		
	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Lenguajes inclusivos (lenguaje de señas)	x		presencial	insor	puntos de atención	15.000.000								1																		1	
Derechos humanos (Género, población – Enfoque diferencial- PPLGBTI- Inclusion y equidad laboral)		x		Mixta	Alcaldía - servicio civil- secretaria mujer	Todos												1															1		
COMPETENCIAS AMBIENTALES	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Acoso laboral y sexual	x	x	Presencial	OIT - ArL	Todos														1												1		
		Capacitación Teletrabajo	x		mixta	Alcaldía	Todos							1																			1		
		Ecosistemas y Biodiversidad			Mixta	U. Distrital, sena, Ministerio de ambiente	Personal Técnica operativa	16.936.000												1														1	
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Buenas prácticas ambientales			Mixta																												0		
		Actualización practica de podas			Mixta																													0	
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Inducción y reintroducción institucional	Redacción, gramatica, ortografía y comunicación escrita			Mixta	funcion publica	Todos																										1		
		(Se incluyen en cronograma de plan de seguridad y salud en el trabajo- promoción y prevencion de la salud)	x	x	Mixta	JBB y Servicio civil	Todos					1																					1		
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																																		0	
								31.936.000	-	-	2	-	6	-	5	-	4	-	4	-	4	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	29 proyectado		
																																	0 ejecutado		

P= Proyectado E= Ejecutado

ELABORÓ		
Nombre Cargo	Julietta Alvarado Roa Profesional Universitario Secretaria General	
Fecha	16/01/2024	

APROBÓ		
	Aura Elvira Gomez Martinez Secretaria General	
	16/01/2024	

**JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2024
SECRETARÍA GENERAL - TALENTO HUMANO**

COMPETENCIAS	EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	Se establece por		MODALIDAD DE APLICACIÓN	ENTE CAPACITADOR	POBLACIÓN OBJETIVO	Presupuesto	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC				
			Norma	Acuerdo sindical					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
COMPETENCIAS TÉCNICAS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del talento Humano: Evaluación de desempeño	x		Mixta	CNSC- DASCD	Todos				1																						1		
		Gestión administrativa -Financiera	x		Presencial	Contaduría General y/o DIAN	Enlaces financieros y administrativos			1		1																						2	
		Gestión Contractual	x		Mixta	OLJ-JBB O COLOMBIA COMPRA EFICIENTE	Todos					1																						1	
		Gestión documental	x		Presencial	INTERNA JBB	Todos				1		1		1		1		1		1		1		1		1							7	
		Bilingüismo	x		mixto	SENA	Todos					1																						1	
		Gestión del conocimiento y la innovación	x		Mixta	VEEDURIA-DASCD	Equipos de trabajo					1		1																					1
		Capacitaciones para fortalecer la defensa jurídica de la entidad-			Mixta	Agencia Nacional y Jurídica del Estado - Secretaría Jurídica - Alcaldía	Jurídicos								1																				1
		Normas internacionales de Auditoría y aseguramiento- NIAS			Mixta	auditoría general de la republica	Audidores designados									1																			1
		Técnicas de auditoría, redacción de observaciones hallazgos e informes de auditoría			Mixta	auditoría general de la republica	Audidores designados											1																	1
		TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Gestión de proyectos TIC	x		Mixta	aula saber DASCD	Todos														1													1
competencias digitales	x			Mixta	aula saber DASCD	Todos							1																				1		
COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PÚBLICO	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Transparencia, participación y colaboración (Gobierno abierto Bogotá)	x		virtual	soy 10 alcaldía y DASCD	Todos														1												1		
		Código unico disciplinario	x		mixto	agencia nacional y jurídica del estado - secretaria jurídica - alcaldía- JBB	Todos					1																						1	
	Servicio al Usuario y al Ciudadano	x		mixta	Alcaldía	Todos							1									1											2		
	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Lenguajes inclusivos (lenguaje de señas)	x		presencial	insor	puntos de atención	15.000.000								1																		1	
Derechos humanos (Género, poblacional – Enfoque diferencial- PPLGBTI- Inclusion y equidad laboral)		x		Mixta	Alcaldía - servicio civil- secretaria mujer	Todos													1														1		
COMPETENCIAS AMBIENTALES	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Acoso laboral y sexual	x	x	Presencial	OIT - ArL	Todos														1												1		
		Capacitación Teletabajo	x		mixta	U. Distrital, sena, Ministerio de ambiente	Todos						1																					1	
		Actualización practica de podas			Mixta		Personal Técnica operativa	16.936.000													1													0	
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Redacción, gramatica, ortografía y comunicación escrita			Mixta	funcion publica	Todos																										0		
		Inducción y reinducción institucional	x	x	Mixta	JBB y Servicio civil	Todos																											1	
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Inducción y reinducción institucional		x	x	Mixta	JBB y Servicio civil	Todos																											1	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	(Se incluyen en cronograma de plan de seguridad y salud en el trabajo- promoción y prevención de la salud)																																	0	
								31.936.000	-	-	2	-	6	-	5	-	4	-	4	-	4	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	29 proyectado 0 ejecutado		

P= Proyectado E= Ejecutado

ELABORÓ		
Nombre Cargo	Julietta Alvarado Roa Profesional Universitario Secretaria General	
Fecha	16/01/2024	

APROBÓ	
Aura Elvira Gomez Martinez Secretaria General	
16/01/2024	