
 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### SECRETARÍA GENERAL

### JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS



**ENERO DE 2024**

	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Previsión de Recursos Humanos</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
OBJETIVO.....	3
ALCANCE.....	3
NORMATIVIDAD.....	4
CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	5
MARCO CONCEPTUAL.....	6
DESARROLLO.....	9
1. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.....	9
2. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	15
3. MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER LA NECESIDAD.....	23
PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	24
BIBLIOGRAFÍA.....	24
CONTROL DE CAMBIOS.....	25
AUTORIZACIONES.....	25

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

## OBJETIVO

### General



Determinar si existe disponibilidad suficiente de personal para desempeñar los planes, programas y proyectos propuestos por la Entidad a través de estrategias de planeación técnica y económica, efectuando la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de los recursos.

### 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 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

## ALCANCE

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

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

metas institucionales.

Para el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Secretaría General a través de Talento Humano elaborará un Cronograma de actividades, realizará un seguimiento trimestral y elaborará el respectivo informe de avance.

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

### NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004:

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

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

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



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

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

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

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

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

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

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

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

## 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*”<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.

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

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 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”.*<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.

## 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).
- **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

<sup>2</sup> Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-. Diciembre 2019, P.17.  
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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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 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

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

## DESARROLLO

*“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>3</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 LA NECESIDAD DE PERSONAL

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



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

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

De acuerdo con la estructura del Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” se organiza en torno a 5 propósitos que se cumplen a través de 30 logros de ciudad mediante la articulación de acciones materializadas en programas y proyectos de inversión, a partir de los cuales se da cumplimiento a las metas propuestas.

#### **Estructura Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”**

<sup>3</sup> Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos. Abril 2005, P. 7.  
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>   <b>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</b>
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

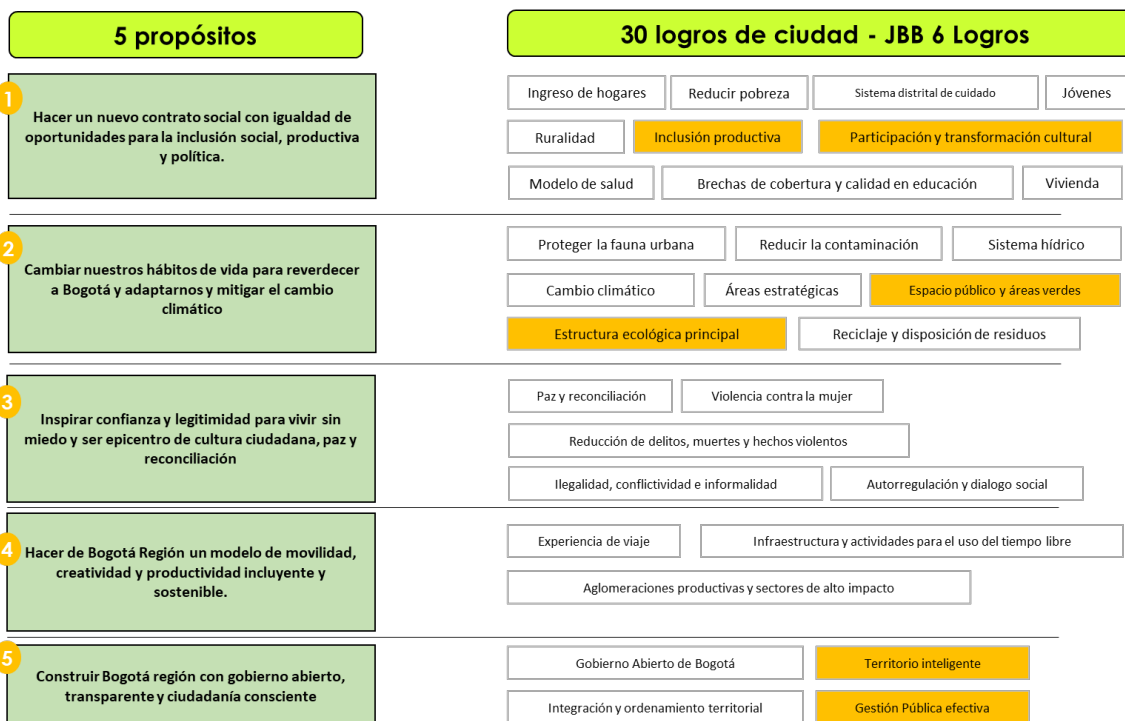


Fuente: Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI

Alineado a lo anterior el Jardín Botánico en el Plan de Desarrollo en cumplimiento de su misionalidad, contribuye con el cumplimiento de 6 logros, reflejados en 3 propósitos:

**Plan de Desarrollo en el Jardín Botánico de Bogotá.**

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





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

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

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

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

<b>Propósito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.</b>		
<p><b>Logro de ciudad.</b> Promover la participación, la transformación cultural, deportiva, recreativa, patrimonial y artística que propicien espacios de encuentro, tejido social y reconocimiento del otro.</p>	<p><b>Programa estratégico.</b> Transformación cultural para la consciencia ambiental y el cuidado de la fauna domestica</p>	<p><b>Metas:</b> Vincular a 1.440.000 ciudadanos a las estrategias de cultura, participación, y educación ambiental con enfoque territorial diferencial y de genero (Programa de participación y educación ambiental y Programa Naturaleza, salud y Cultura)</p>

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

		<p>Diseñar 4 estrategias de formación de cultura y ciudadanía ambiental con enfoque territorial (PRAUS, comunicación educativa, etnoeducación, e-learning).</p> <p>Desarrollar e implementar una estrategia para la concertación social entorno a la solución de problemas y conflictos ambientales de alta criticidad.</p>
--	--	---

**Proyecto de inversión JBB 7666:** Fortalecimiento de estrategias y programas de participación y educación ambiental del JBB

**propósito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.**



<b>Logro de ciudad.</b> Promover aglomeraciones productivas y sectores de alto impacto con visión de largo plazo en Bogotá región	<b>Programa estratégico.</b> Bogotá región emprendedora e innovadora.	<b>Metas:</b> Implementar un (1) programa Distrital de Agricultura Urbana y periurbana articulado a los mercados campesinos.  Crear y consolidar 5 rutas agroecológicas en torno a huertas autosostenibles de la ciudad región.
---	---	--

**PROYECTO DE INVERSIÓN JBB 7681:** Programa distrital de agricultura urbana y periurbana articulado a los mercados campesinos.

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

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

<b>propósito 2: Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática.</b>		
<b>Logro de ciudad.</b> Aumentar la oferta de espacio público y áreas verdes de Bogotá promoviendo su uso, goce y disfrute con acceso universal para la ciudadanía.	<b>Programa Estratégico.</b> Más árboles y más y mejor espacio público.	<b>Metas:</b> Plantar 5.000 m2 de jardines en el espacio público y realizar mantenimiento a 140.000 m2 de jardines existentes.  Actualizar el 100% del sistema de información para la gestión del arbolado urbano -SIGAU- y la cartografía correspondiente.  Formular e implementar una estrategia de manejo de las coberturas vegetales asociadas a sitios icónicos, históricos, patrimoniales o culturales.  Plantar 80.000 árboles en el espacio urbano de Bogotá y realizar el mantenimiento de 400.000 de los existentes.  Plantar y mantener 225.000 individuos vegetales con criterios de recuperación ecológica en zona rural (Incluye 14.000 individuos vegetales en 27 hectáreas de la reserva Thomas Van DerHammen.
<b>Proyecto de Inversión JBB 7677:</b> Mejoramiento, planificación y gestión de las coberturas vegetales del Distrito Capital y la ciudad región, para reverdecer a Bogotá.		
<b>propósito 2: Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática.</b>		

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

<b>Logro de ciudad.</b> Implementar estrategias de mantenimiento, recuperación, rehabilitación o restauración de la Estructura Ecológica Principal y demás áreas de interés ambiental en la ciudad-región	<b>Programa Estratégico.</b> Bogotá protectora de sus recursos naturales.	<b>Metas:</b> Implementar y poner en operación el tropicario distrital de la diversidad florística de Colombia.
<b>Proyecto de Inversión JBB 7651 : Tropicario para la conservación de la diversidad florística de Colombia.</b>		

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

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



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

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

Para dar cumplimiento a los proyectos de inversión y la Misión Institucional de la entidad, se hace necesario fortalecer el talento humano a través de las diferentes modalidades de contratación, ya que se evidencia que la planta de personal es insuficiente e inexistente personal que pueda desarrollar actividades especializadas que requieren mayor experiencia en la entidad.

Sustentada la necesidad de personal por insuficiencia y/o inexistencia de personal, se ha consolidado en el plan anual de adquisiciones de la vigencia 2024, los requerimientos de personal por proyecto así:

Número del proyecto	Nombre del proyecto de inversión	Gerente del proyecto	Numero de necesidades	Costo total estimado para la contratación
7651	Conservación de la diversidad florística de Colombia en el Tropicario del Jardín Botánico Bogotá	Subdirección Científica-Tropicario	24	423.135.000
7679	Investigación para la conservación de los ecosistemas y la flora de la Región y Bogotá	Subdirección Científica-Investigación	82	1.767.370.000

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

Número del proyecto	Nombre del proyecto de inversión	Gerente del proyecto	Numero de necesidades	Costo total estimado para la contratación
7666	Fortalecimiento de la educación y la participación para la promoción de la cultura ambiental en el Jardín Botánico de Bogotá	Subdirección Educativa y Cultural	68	1.029.453.000
7667	Fortalecimiento para la gestión de la información ambiental, la comunicación y el mercadeo del Jardín Botánico de Bogotá	Secretaría General-Comunicaciones	21	345.767.000
7677	Mejoramiento, planificación y gestión de las coberturas vegetales del Distrito Capital y la ciudad región, para reverdecer a Bogotá	Subdirección Técnica Operativa-Coberturas vegetales	461	5.172.568.000
7681	Fortalecimiento de la agricultura urbana y periurbana en las localidades urbanas de Bogotá	Subdirección Técnica Operativa-Agricultura urbana	86	1.296.392.000
7683	Fortalecimiento de las capacidades organizacionales, físicas y tecnológicas en el Jardín Botánico José Celestino Mutis Bogotá	Secretaría General	150	3.063.659.800
<b>TOTAL</b>			892	13.098.344.800



### **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.

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.

Con base en 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, así:

Dependencia	Total Planta Actual	Contratos OPS	Total RRHH	Carga Laboral Inicial	Propuesta Creación Empleos	Propuesta Planta Empleos
Dirección General	3	0	3	4	0	3
Oficina Asesora de Planeación	2	35	37	12	3	5
Oficina Control Interno	2	4	6	7	1	3
Oficina Jurídica	1	31	32	7	3	4

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				 JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Plan: Previsión de Recursos Humanos</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	Total RRHH	Carga Laboral Inicial	Propuesta Creación Empleos	Propuesta Planta Empleos
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>

No obstante, el análisis de la necesidad de ampliación de la planta de personal, para la vigencia 2024, se contempla solicitar viabilidad técnica y presupuestal para la aprobación de una planta básica mínima que permita dar continuidad a los procesos estratégicos de la Entidad.

Con base en lo descrito anteriormente, la relación entre el total de empleos de la planta de personal y los contratos de prestación de servicios previstos en el PAA, es el siguiente:

Detalle	Cantidad	Relación porcentual
Total empleos Planta de Personal vigente	58	6.11
Total contratos de prestación de servicios previstos en el PAA	892	93.89
Total	950	100

## 2. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental tener consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que se cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

### **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:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

**MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS**

**GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Plan: Previsión de Recursos Humanos

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



JARDÍN BOTÁNICO  
DE BOGOTÁ

**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
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**



 <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: Previsión de Recursos Humanos				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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
TECNICO	4
ASISTENCIAL	30
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>

Fuente: Planta de Personal enero de 2024

El estado actual de la planta de personal es el siguiente:

Nivel	Total No. Cargos	Grado	Asignación básica año 2023	LNR	Periodo Fijo	CA	P	S	PT	Vacantes	TO	C	Observaciones
Directivo													
Director General Entidad Descentralizada	1	09	10.992.953	1									

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

**MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS**

**GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Plan: Previsión de Recursos Humanos

**Código:**  
GTH.PLA.01

**Versión:**  
1

**Fecha:**  
18/10/2023

**Página:**  
1 de 19





JARDÍN BOTÁNICO  
DE BOGOTÁ

												funcionario de carrera.
<b>Técnico</b>	1	06	2.625.132			1						
<b>Asistencial</b>												
<b>Auxiliar Administrativo</b>	2	27	3.258.955			2						Uno de los empleos se encuentra en encargo toda vez que su titular se encuentra encargado del empleo de Técnico Operativo 17 en Subdirección Técnica Operativa.
<b>Secretario Ejecutivo</b>	1	27	3.258.955			1						
<b>Auxiliar Administrativo</b>	3	24	3.231.796			3						
<b>Secretario</b>	5	22	3.140.766			4	1					De los vinculados en carrera, 2 están en encargo ocupando empleos que quedaron en vacancia definitiva y temporal en la Secretaría General. La persona que está en provisionalidad ocupa empleo en vacancia definitiva en la Subdirección Educativa y Cultural.
<b>Auxiliar Administrativo</b>	2	20	2.987.633			2						Los dos empleos de carrera se encuentran en encargo por vacancia temporal y vacancia definitiva respectivamente.
<b>Conductor</b>	1	13	2.372.489				1					El nombramiento provisional está sujeto al tiempo de encargo del titular, quien se encuentra desempeñando en encargo el empleo de secretario en Secretaria General.
<b>Operario</b>	16	10	2.172.696			10	4			2		Luna de las vacantes definitiva se encuentra en términos para proceder a la notificación por aviso.  La Vacante restante elegible tomará posesión el 02 de enero de 2024.  Dos de los operarios en carrera se encuentran en periodo de prueba.
<b>Total</b>	<b>58</b>			<b>11</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	
Fuente: Oficina Talento Humano con corte a 31-12-2023												
Libre nombramiento y remoción: LNR, Carrera Administrativa: CA, Provisional: P, Supernumerarios: S, Planta Temporal: PT, Trabajadores Oficiales: TO, Contratistas: C.												

En resumen, el estado de la planta de personal por nivel y tipo de vinculación es el siguiente:

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

NIVEL	LNR	CA	ENCARGO	PERIOD OFIJO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISION AL	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
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>58</b>

### Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales

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

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

#### Perfiles Planta de Personal.

##### Nivel Directivo



Código	Requisitos Generales
050	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Cinco (05) años de experiencia profesional o docente.
054	Título profesional. Título de posgrado. Tarjeta profesional en los casos reglamentarios de la ley. Cuatro (4) años de experiencia profesional o docente.
068	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Tres (3) años de experiencia profesional o docente
006	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Dos (2) años de experiencia profesional o docente

##### Nivel Asesor

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

##### Nivel Profesional

Código	Requisitos Generales
--------	----------------------

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

222	Título profesional. Título de Posgrado. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Seis (6) años en experiencia profesional
219	Título profesional. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Cincuenta y un (51) meses de experiencia profesional
219	Título profesional. Matricula o tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley. Treinta (30) meses de experiencia profesional

### Nivel Técnico

Código	Requisitos Generales
314-20	Título de formación técnica profesional o Título de formación tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior. Cuatro (4) años de experiencia relacionada
314-17	Título de Formación técnica profesional o Tecnológica o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en formación profesional. Treinta (30) meses de experiencia relacionada.
314-06	Título de Formación técnica profesional o Tecnológica. Operación de maquinaria y equipos agrícolas. Sin experiencia.

### Nivel asistencial

Código	Requisitos Generales
407	Diploma de Bachiller en cualquier modalidad. Seis (6) años de experiencia relacionada.
407	Diploma de bachiller en cualquier modalidad. Tres (3) años de experiencia relacionada
440	Diploma de Bachiller en cualquier modalidad. Dos (2) años de experiencia relacionada.
407	Diploma de Bachiller en cualquier modalidad. Un (1) año de experiencia relacionada
480	Aprobación de cuatro años de educación básica secundaria. Cuarenta y dos (42) meses de experiencia.
487	Aprobación de cuatro (4) años de Educación básica Secundaria. Dos (2) años de experiencia.

Fuente: Manual Especifico de funciones y Competencias Laborales vigente



### Caracterización de la Población

Distribución por género:

Femenino	Masculino	LGBTI
21	33	1

Distribución por edad:

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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

Rango de edad	
De 25 a 30 años	1
De 30 a 40 años	10
De 41 a 50 años	25
De 51 a 60	15
De 61 a 69 años	4

Distribución por nivel Jerárquico:

Nivel Jerárquico	
Asesor	1
Asistencial	28
Directivo	9
Profesional	13
Técnico	4



Distribución Nivel Académico:

NIVEL	NUMERO DE SERVIDORES
BACHILLERATO	11
TÉCNICO-TECNÓLOGO	13
PREGRADO	9
ESPECIALIZACION	17
MAESTRIA Y DOCTORADO	5

Caracterización Académica Pregrado:

CARRERAS DE PREGRADO	NUMERO DE SERVIDORES
ABOGADO	3
ADMINISTRADOR AMBIENTAL	3
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	2
ADMINISTRADOR PUBLICO	1
BIOLOGO	2
CONTADOR PUBLICO	6
INGENIERIA AGROFORESTAL	1
INGENIERIA AGRONOMA	1
INGENIERIA FORESTAL	6
INGENIERIA INDUSTRIAL	1
LICENCIATURA EN BIOLOGIA	1
LICENCIATURA EN EDUCACION BASICA CON ENFASIS EN CIENCIAS SOCIALES	1

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>   JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	Plan: Previsión de Recursos Humanos				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

LICENCIATURA EN QUIMICA Y BIOLOGIA	2
PSICOLOGIA	1

Relación del porcentaje de provisión de la planta de personal frente a las vacantes:

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Total planta provista	55	95
Total vacantes	3	5
Total de la planta	58	100

### 3. MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER LA NECESIDAD

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).

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna, se presentan las medidas para atender la diferencia de recurso humano requerido por la entidad.

- A través de la CNSC proveer las vacantes definitivas de la planta de personal de la entidad.
- Adelantar proceso de reorganización institucional.
- Adelantar propuesta de planta temporal o planta mínima
- Mantener provista la totalidad de la planta de personal de la entidad



#### Plan Anual de Vacantes

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.

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.

#### Vacantes Próximas Por Edad De Jubilación

 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

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

Por lo anterior la población de la planta de personal que se encuentra en la condición antes referidaes de 6 mujeres y 1 hombre.

### Planta de Personal

Para la vigencia 2024, se insistirá en la aprobación de una planta básica mínima que permita dar continuidad a los procesos estratégicos de la Entidad, tal como se indicó anteriormente.

## **PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El equipo de trabajo de Talento Humano analizará, a partir de la previsión de empleos, las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo. Por lo anterior se adelantarán las acciones que permitan mantener provista en su totalidad la plantade personal de la entidad.

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 personal.***

Para la vigencia 2024, la Secretaria Distrital de Hacienda apropio la suma de \$8.693.812.000 para cubrir los costos de los 58 empleos de planta de la Entidad, incluida la liquidación de prestaciones sociales de los directivos que se desvinculen de la Entidad, por efecto de cambio de la Administración Distrital a partir del 1 de enero de 2024.

## **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 Estrategico de Talento Humano
- DAFP- noviembre 2022- Guia de Gestión Estrategica de Talento Humano en el Sector Público
- DAFP- Enero 2023- plan de vacantes y prevision de empleos vigencia 2023






 <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: Previsión de Recursos Humanos</b>				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.01	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 18/10/2023	<b>Página:</b> 1 de 19	

### CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
16-01-2024	1	Adopción Plan de Previsión de Recursos Humanos

### 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	
<b>Cargo(s):</b> Profesional Universitario GTH		<b>Cargo(s):</b> Contratista Secretaría General		<b>Cargo(s):</b> Secretaria General	