

**PLAN  
ESTRATÉGICO DE  
RECURSOS  
HUMANOS  
2019**

**SECRETARÍA GENERAL Y DE  
CONTROL DISCIPLINARIO**

**TALENTO HUMANO**



<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1. ALCANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
2.1. Generales .....	4
2.2. Específicos .....	5
<b>3. CONTEXTO INTERNO</b> .....	<b>5</b>
3.1. Objetivos Estratégicos de la Entidad .....	5
3.2. Estrategias de la Entidad .....	6
<b>4. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>6</b>
<b>5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b> .....	<b>7</b>
5.1. Estrategias de Vinculación .....	7
<b>6. ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> .....	<b>8</b>
6.1. Plan de Incentivos.....	8
<b>7. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>8. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>9</b>
<b>9. ANEXOS</b> .....	<b>9</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>9</b>

## PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS – 2019

### INTRODUCCIÓN

El modelo integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, contenido en el Decreto 1499 de 2017, es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, 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.

Este modelo concibe el Talento Humano como el activo mas importante con el que cuentan las entidades públicas, toda vez que los servidores públicos, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal.

Igualmente busca que las entidades ejecuten y hagan seguimiento de la gestión en beneficio del ciudadano y adicionalmente pretende facilitar la gestión integral de las entidades en especial la del fortalecimiento de la gestión del Talento Humano, como la principal dimensión del mencionado modelo.

Las Previsiones del modelo proporcionan orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos, es así como describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano contenido en el presente documento, pretende recopilar la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan para la vigencia 2019 – 2020, con el fin de que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia entre, las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la Entidad y el Plan Distrital de Desarrollo.

#### 1. ALCANCE

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

La planeación estratégica además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Distrital de Desarrollo y en





concordancia con los objetivos institucionales, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado dentro de los parámetros de la Política de Integridad que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis fomentará los mecanismos que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores al Jardín Botánico de Bogotá, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante proceso meritocráticos, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Generales

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Jardín Botánico de Bogotá, como lo son el ingreso, el desarrollo y el retiro. Lo anterior, basado en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya con el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los Servidores.

### 2.2. Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los Servidores del Jardín Botánico de Bogotá, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos que se adelanten a tal efecto.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

## 3. CONTEXTO INTERNO

El Jardín Botánico de Bogotá, es un centro de investigación distrital con énfasis en ecosistemas alto andinos y de páramo, responsable de la gestión integral de coberturas verdes en la Ciudad, del desarrollo de programas de educación ambiental, de la conservación, mantenimiento de colecciones vivas de flora para su apropiación y disfrute por parte de los ciudadanos, como aporte a la sostenibilidad ambiental.





### 3.1. Objetivos Estratégicos de la Entidad

- Incrementar la importancia, credibilidad y confianza en el JBB al interior del Distrito Capital y su reconocimiento en el país y el exterior, como resultado de una gestión efectiva y transparente.
- Mejorar la satisfacción del ciudadano en su interacción con el Jardín Botánico de Bogotá.
- Aplicar la investigación del Jardín a la solución de los problemas de cobertura verde de la ciudad y al disfrute ciudadano.
- Mejorar la calidad ambiental de la ciudad a través del manejo integral de ecosistemas y de las coberturas vegetales.
- Fortalecer la educación ambiental para crear en los ciudadanos conciencia, conocimiento y compromiso en la conservación ambiental.
- Aumentar la eficiencia, eficacia y transparencia administrativa de la Entidad.

### 3.2. Estrategias de la Entidad

- Desconcentrar las actividades del Jardín Botánico hacia las localidades, consolidando una red comunitaria de participación activa en los proyectos.
- Incrementar las organizaciones sociales a la producción y transformación de especies vegetales con criterios de sostenibilidad.
- Fortalecer la capacidad institucional para asumir el reto de servir a la ciudad como un centro de investigación científica y tecnológica, a través del aumento de las relaciones institucionales con universidades, centros de investigación y en general, instituciones vinculadas a la red ciencia y tecnología, y el Sistema Nacional Ambiental SINA.
- Socializar el conocimiento acumulado como resultado de las investigaciones científicas realizadas por la entidad durante sus 49 años, a través de procesos de educación, comunicación y divulgación, en coordinación con las entidades del Sistema Ambiental y del Sistema Educativo Distrital.
- Aumentar y consolidar la representatividad de especies y comunidades del Bosque Andino y páramo al interior del Jardín Botánico, para conservar la biodiversidad ex situ.

- Incorporación de la investigación social en los proyectos que desarrolle el Jardín Botánico.
- Promover la cultura de publicación y socialización de la información científica de la institución para que revierta apropiadamente a la comunidad del DC.

#### **4. MARCO NORMATIVO**

Constitución Política de Colombia de 1991.

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 1083 de 2015 –Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Función Pública

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. - Por medio del cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 648 del 19 de abril de 2017.- Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1085 de 2015, Reglamentario Unico del Sector de la Función Pública .

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de de las entidades del estado”.

#### **5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS**





## 5.1. Estrategias de Vinculación- Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos-

El Jardín Botánico de Bogotá se ceñirá a los procedimientos de provisión de empleos previstos en la Ley, respetando los principios de meritocráticos, para así vincular a los Servidores que tengan las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación del servicio requerido, con el fin de articular su desempeño con los objetivos institucionales.

En este sentido se formula el **PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS – 2019**, que tiene por objetivo determinar el estado de la Planta y las necesidades de provisión de la misma, el cual forma parte integral del presente documento.

## 6. ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A través del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2019, se llevará a cabo un enfoque en los diferentes resultados y recomendaciones - lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima - como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Adicionalmente, implementará programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del Bienestar y, Seguridad y Salud en el trabajo. Lo anterior, con el fin que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para que así haya mejor en los índices de productividad y cumplimiento de resultados y así enaltecer al servidor público. Así mismo se hará una medición y evaluación del progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos). Estos planes forman parte integral del presente documento.



En relación con el Plan de Incentivos, el cual tiene como fin reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, se ciñe a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás normas concordantes.

## 7. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Jardín Botánico de Bogotá, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas y consolidadas por la Secretaría General.

## 8. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

CONCEPTO	ASIGNACION
Gastos de personal	5.528.269.000
Capacitación y formación del Talento Humano	26.212.000
Bienestar Social, estímulos e incentivos	72.681.000
Dotación	8.877.000
Seguridad en el Trabajo	35.818.000
<b>TOTAL</b>	<b>5.671.857.000</b>

## 9. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación 2019
- Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019.

## REFERENCIAS

Constitución política de Colombia [Const.] (1991). Artículo 54 [Título II]. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>.

Congreso de la República. (23 de septiembre de 2004). Ley 909 de 2004. [Ley 909 de 2004]. Recuperado de



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html).

Dirección de Empleo Público – DAFP – 2015

Departamento Administrativo de la Función Pública. (05 de agosto de 1998). 1567 de 1998. [Ley 1567 de 1998]. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (20 de diciembre de 2001). Decreto 2740 de 2001. [Decreto 2740 de 2001]. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86124\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86124_archivo_pdf.pdf).

Departamento Administrativo de la Función Pública. (05 de Febrero de 2002). Ley 734 de 2002. [Ley 734 de 2002]. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (21 de abril de 2005). Decreto 1227 de 2005. [Decreto 1227 de 2005]. Recuperado de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3550\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3550_documento.pdf).

Departamento Administrativo de la Función Pública. (19 de abril de 2017). Decreto 648 de 2017. [Decreto 648 de 2017]. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (04 de abril de 2018). El Decreto 612 de 2018. [El Decreto 612 de 2018]. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>.

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público Colombiano – DAFP – 2017

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

Plan Estratégico del Talento Humano 2018 DAFP

Plan Estratégico de Talento Humano – ICFES - 2017-2019

Plan Estratégico Gestión de Talento Humano – Secretaria General - 2015-2018





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

AMBIENTE  
Jardín Botánico José Celestino Mutis

## Plan Estratégico del Talento Humano 2018, dimensión del MIPG, DAFP).

009  
Poyectó: Cesar Bustamante B / María paula Porras S..

Revisó: Julieta Alvarado R.

Aprobó: Adriana Forero P.

