

Causas y consecuencias asociadas a la situación problemática que aborda la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de Bogotá, D.C.

Causas	Consecuencias
1. Existencia de un marco fragmentado e inflexible.	<p>Relaciones laborales diferenciales</p> <p>Daño jurídico por la configuración de contratos realidad</p> <p>Inamovilidad del personal de carrera administrativa</p> <p>Limitaciones para la gestión estratégica del talento humano</p> <p>Sin definir otras formas de vinculación laboral con la administración pública</p>
2. Gestión operativa y segmentada frente a la gestión del talento humano	<p>Ausencia de planeación estratégica de la fuerza laboral pública</p> <p>Limitaciones para maximizar los recursos de la gestión de personal</p> <p>Reducida capacidad institucional para gestionar los asuntos a cargo</p>
3. Restricciones fiscales	<p>Para evadir costes en la creciente necesidad de personal se recurre a financiar los gastos de funcionamiento con recursos de inversión.</p> <p>Limitaciones en la capacidad de autofinanciación obligan a contratación de personal en actividades permanentes y misionales.</p> <p>Genera inequidad entre las diferentes formas de vinculación laboral o contractual para la prestación de un mismo servicio.</p>
4. Ausencia de prácticas institucionalizadas sobre la gestión de la continuidad en la administración pública distrital	<p>Afectación cumplimiento de metas en los Planes de Desarrollo Social, Económico y de Obras Públicas de Bogotá, D.C.</p> <p>Inestabilidad institucional en la fase inicial del nuevo mandato</p> <p>Impacto en el clima laboral y la cultura organizacional por inadecuada gestión del cambio y las curvas de aprendizaje.</p> <p>Fuga de talentos o líderes técnicos claves en la organización</p> <p>Inadecuada ejecución administrativa que impacta el desarrollo de proyectos de ciudad a largo plazo.</p> <p>Cuestionamientos sobre la legitimidad, credibilidad y reputación de las organizaciones públicas distritales.</p>
	<p>Respecto de la fuerza laboral pública, inhibe el intercambio efectivo de las mejores practicas entre gobiernos y la innovación en el sector público</p> <p>Ausencia de análisis y políticas relacionadas con la eficiencia del gasto público destinado a cubrir los costes de personal</p>

<p>5. Limitada aplicación del criterio de productividad y contribución al resultado en el ejercicio de la función pública.</p>	<p>No se avanza en la indentificación o priorización de actividades estratégicas para la generación de valoración público y en funciones subsidiarias que podrían avizorar nuevas formas de acción en lo público</p> <p>Ausencia de medidas que contribuyan a justificar la necesaria participación directa del Estado en la producción de bienes y servicios públicos que permitan pensar en su tamaño y alcance, así como en el perfil de su fuerza laboral</p> <p>Inexistencia de mecanismo de medición de productividad en el sector público y su comparación con pares, no permite indentificar oportunidades de mejora en relación con la gestión del talento humano.</p> <p>Incorporación deficiente o destiempo de prácticas novedosas para el cumplimiento de metas organizacionales y para la gestión del personal de la entidad</p> <p>Débil conexión de las competencias y contribuciones individuales con las necesidades organizacionales. El gobierno distrital no atrae ni desarrolla el talento humano necesario para ofrecer mejores resultados e impulsar ganancias de productividad.</p>
<p>6. La gestión del talento humano de las organizaciones públicas se asocia a un asunto exclusivamente administrativo y no al desarrollo de la ciudad y a la legitimidad del accionar público</p>	<p>Inconvenientes para rendir cuentas y hacer control social sobre la gestión pública asociada a la gestión del talento humano.</p> <p>Problemas reputacionales derivados de la imagen social desfavorable sobre la gestión de las entidades y servidores públicos.</p> <p>Ausencia de políticas institucionales que contribuyan a mejorar las competencias de los servidores para gestionar la complejidad y diversidad, el conflicto y el cambio social.</p>

Nota: Alcaldía Mayor de Bogotá Gestión Pública (2019)

Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá Gestión Pública (2019). Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos. Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano.