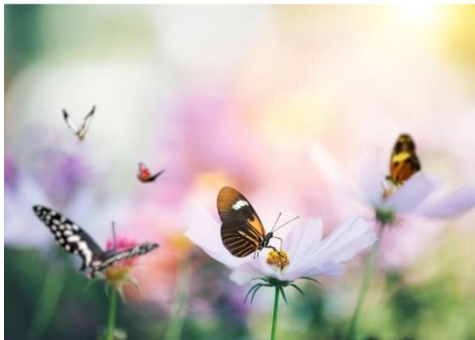




El servicio público
es de todos

Función
Pública

LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA SERVIDOR PÚBLICO 4.0.



Dirección de Empleo Público

Departamento Administrativo de la Función Pública

2022

Departamento Administrativo de la Función Pública

Nerio José Alvis Barranco

Director

Daniel Araujo Campo

Subdirector

Jaime Andrés González Mejía

Secretario General

Francisco Alfonso Camargo Salas

Director de Empleo Público

María Magdalena Forero Moreno

Directora de Gestión del Conocimiento

Hugo Armando Pérez Ballesteros

Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Guiomar Adriana Vargas Tamayo

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Armando López Cortés

Director Jurídico

Luz Stella Patiño Jurado

Jefe de Oficina de Control Interno

Édgar Alexander Prieto Muñoz

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Daniel Canal Franco

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Carlos Andrés Guzmán Rodríguez

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Autores:

Francisco Alfonso Camargo Salas

Sandra Milena Ardila Cubides

En colaboración con:

Equipo Dirección de Empleo
Público

Escuela Superior de
Administración Pública - ESAP
Ministerio de Tecnologías de la
Información y las Comunicaciones
– MINTIC

Departamento Nacional de
Planeación – DNP

Tabla de Contenido

Programa Servidor Público 4.0.....	5
Diagnóstico	6
Perspectiva internacional - Servidor Público 4.0.....	10
Objetivo	16
Alcance	16
Generalidades	17
Competencias Laborales	18
Oferta de Capacitación	20
Formación.....	22
Ciclo de Vida del Servidor Público.....	22
Estructura Organizacional	23
Cultura Organizacional	24
Gerencia Pública 4.0.	25
Sostenibilidad y Medio Ambiente.....	26
¿Cómo funciona el Programa Nacional Servidor Público 4.0?.....	27
Operación del Programa	27
Monitoreo y seguimiento del programa.....	27
Actores que hacen parte del Programa Servidor Público 4.0.	27
Servicios que recibirán los servidores públicos con el Programa	28
Servicios que recibirá la ciudadanía con el Programa	29
Planeación del Programa.....	29
Bibliografía	31

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Competencias Comunes a los Servidores Públicos.....	19
Ilustración 2. Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.....	21
Ilustración 3. Modelo del Empleo Público, subcomponentes y categorías de la política de la GETH.....	23
Ilustración 4. Nuevo Modelo de Gerencia Pública	25
Ilustración 5. Articulación interinstitucional	28
Ilustración 6. Cronograma del Programa	30



Programa Servidor Público 4.0.

Programa Servidor Público 4.0.

Es un programa liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, apoyado por entidades como la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, el Departamento Nacional de Planeación – DNP, entre otras.

El programa surgió en la vigencia 2021 como una estrategia que busca fortalecer la modernización del Estado Colombiano y la profesionalización de los servidores públicos, enmarcando sus iniciativas, en la dinámica de la cuarta revolución industrial y los cambios generador por la pandemia y pospandemia del COVID-19.

La importancia de contar con este programa es porque permite tener una mirada integral, de los principales temas que se deben tener en cuenta, para responder de manera efectiva a las nuevas exigencias en los diferentes aspectos, por un lado desde las entidades públicas y por el otro para el servidor público como eje principal y el activo más importante del Estado, a través del fortalecimiento de competencias, profesionalización, sentido de pertenencia y productividad en general, hacia el incremento de la calidad de vida de los servidores públicos, la mejora en el desarrollo de habilidades para prestar mejores bienes y servicios, hacia el incremento de la confianza ciudadana y el valor público.

En línea con lo anterior, es necesario definir específicamente **¿Qué se entiende por Servidor Público 4.0?**

“Servidor Público 4.0., es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.” (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)

Diagnóstico

Referirse a Servidores Públicos 4.0., es comprender su relación y la importancia de su actuar, en el marco de lo que hoy se define como la cuarta revolución industrial, que, si bien el concepto mismo nace de un enfoque industrial, se ha consolidado como una realidad en todos los aspectos de la vida de los seres humanos desde una transformación estructural¹, es decir, transfiriendo factores de producción, como la tierra, el trabajo y el capital, desde sectores de baja productividad a otros de mayor valor añadido.

En efecto, el concepto de revolución industrial surge en el siglo XVIII cuando la economía evoluciona en términos globales y se desconcentra la atención en la agricultura y el comercio, que para ese entonces, eran los factores económicos principales para la sociedad, dando vida a la primera revolución industrial con el propósito principal de avanzar en la implementación de las máquinas de vapor y la energía hidráulica, insumos principales para el avance de una economía urbana e industrializada (Chaves Palacio, 2004).

Seguidamente, la segunda revolución industrial surge durante los años 1850 y 1914, con nuevas fuentes de energía como el gas y la electricidad, y con materiales inmersos en la producción como el petróleo y el acero, donde se da paso a la producción en masa, la división de tareas y a nuevos sistemas de transporte como los automóviles, aviones y máquinas a vapor. (Bilbao & Lanza, 2015).

En articulación con lo anterior, el surgimiento de la tercera revolución industrial, también denominada revolución tecnológica, se concentró en los avances de la tecnología electrónica, la informática, las comunicaciones y el uso de fuentes de energías renovables, el internet y la computación.

Igualmente, la cuarta revolución industrial surgió de la evolución tecnológica y económica de la humanidad, es así como el término 'Industria 4.0', se acuñó por primera vez en 2011 durante la Feria de Hannover, realizada en Alemania, y es una mirada sistémica de lo que ha venido evolucionando en términos del internet de las cosas, la inteligencia artificial, la ciberseguridad, la computación en la nube, la realidad aumentada, el big data, el análisis del nuevo entendimiento "*hágalo usted mismo*" y la cultura maker.

Esta revolución, trae un reto inmediato para la transformación de las entidades hacia organizaciones inteligentes, mediante el uso intensivo de la tecnología, los datos y las nuevas necesidades que trascienden las barreras físicas y conectan al mundo, entendida también como

¹ La transformación estructural consiste en la transferencia de factores de producción como la tierra, el trabajo y el capital desde actividades y sectores de baja productividad y escaso valor añadido hacia otras de mayor productividad y valor añadido, que suelen ser diferentes en cuanto a su localización y organización, así como desde el punto de vista tecnológico. (Junta de Comercio y Desarrollo Comisión de la Inversión, la Empresa y el Desarrollo 11º período de sesiones Ginebra, 11 a 15 de noviembre de 2019)

la industria inteligente. Lo anterior, impulsa a dar un gran paso para ingresar al mundo digital de manera acelerada, donde es necesario la adaptación rápida que permita un cambio del modelo cultural presente, teniendo en cuenta la resistencia al cambio y la realidad empresarial, gubernamental y personal, con el fin de cambiar la forma de hacer las cosas, incluyendo nuevos aprendizajes.

Por lo anterior, para aplicar en el país esta realidad, es necesario transformar la manera de ver las cosas, aprender a desaprender, adquirir nuevos conocimientos y adaptarse al nuevo mundo de la tecnología inteligente, las comunicaciones, la inteligencia artificial, internet de las cosas y la automatización. Si bien es cierto, las empresas requieren aplicar las exigencias que trae la cuarta revolución industrial, es importante destacar que surgen nuevas profesiones y desaparecen otras, se fortalece la economía colaborativa, se es más consciente de la economía verde y nace la economía naranja con nuevos empresarios y emprendedores de StartUps, lo que dinamiza aún más la fuerza laboral y la exigencia del ciudadano digital hacia los fines del Estado.

Es así como, en la actualidad, las profesiones ya no son limitadas y los roles no son específicos para cada área, por lo que surge la necesidad de aprender nuevas competencias en los diferentes niveles jerárquicos, por ejemplo; un jefe de Talento Humano tendrá que tener conocimientos de programación o diseño de estrategias, y un líder no tendrá que limitarse a conocer su rama y su área, sino que la nueva Cuarta Revolución Industrial, lo sumerge en un mundo de nuevos conocimientos y retos en su carrera profesional para ser competitivo frente a las nuevas exigencias.

En efecto, todo lo anterior, no es ajeno a las nuevas políticas gubernamentales, su estructura, modelos de gestión, los perfiles de los servidores públicos y los estilos de liderazgo deben ser transformados de manera holística y responsable, hacia las nuevas necesidades de una sociedad totalmente consciente de las limitaciones de los recursos naturales, de la capacidad de exigir mejora en su calidad de vida y del interés por el manejo de los recursos públicos de las naciones.

Como consecuencia, la innovación, la cultura organizacional, el nuevo aprendizaje, la gestión del cambio y la transformación laboral, serán de interés focalizado en las entidades públicas quienes deben realizar una revolución tecnológica y una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente.

“Es necesario que el mundo laboral se adapte al proceso acelerado de nuevas tendencias, asegurando el bienestar, calidad e inclusión del empleo, entorno a la generación de nuevos empleos, la flexibilidad y el dinamismo. Todo esto bajo las estrategias, elementos, facilidades político-administrativas generadas por los países y sus instituciones encargadas, donde se invierta desde sus raíces como es la educación, competencias, condiciones y laborales, alianza sociales e igualdad en oportunidades”. (OCDE. 2019)

Es importante reconocer la realidad que trae consigo la cuarta revolución industrial y la necesidad de implementar cambios inmediatos en el estilo y formas de trabajo de los servidores públicos, donde las diferencias de edades y conocimientos no permiten adaptarse rápidamente a la tecnología, los conocimientos y los nuevos retos, lo que obliga a los líderes a generar estrategias ágiles para incorporar a sus equipos de trabajo a esa nueva realidad de la transformación inteligente y sistemas de integración horizontal y vertical, exigidos por los usuarios, la economía y la sociedad en general.

Por lo anterior, los esfuerzos adelantados por el Gobierno nacional para mejorar su calidad y servicios cobran especial relevancia al presentarse en un escenario de transformación mental y estructural de los servidores públicos, mediante herramientas colaborativas y no impuestas para adaptarse a los cambios que exige el mundo con la revolución inteligente. Ahora bien, se presentan una serie de interrogantes para analizar de fondo, tales como:

- ¿Cómo lograr esa transformación con lo que existe en este momento, rápidamente y con calidad, sin desconocer la incertidumbre que generan los cambios?
- ¿Qué hacer para que los servidores públicos desarrollen destrezas que exige la nueva era?, ¿Qué herramientas aplicar para ser incluyentes y equitativos?

- ¿Cómo lograr satisfacer las nuevas necesidades de consumo y conocimiento que surgen?

Todo ello, requiere un plan estratégico que incluya un portafolio de alternativas efectivas y medibles para transformar las entidades públicas con prosperidad, productividad, calidad y efectividad en los servicios que prestan, enfocando al país, de manera integral y prospectiva, hacia el crecimiento económico y social.



Marco conceptual



Perspectiva internacional - Servidor Público 4.0.

El avance y desarrollo de las revoluciones industriales, han marcado hitos importantes en la madurez de la profesionalización del Estado, a partir de las necesidades evidenciadas en materia de mejora gubernamental, sin embargo, desde el siglo XVIII se puede ver como a los funcionarios, ahora denominados servidores públicos en algunos países como Colombia, se exige cada vez más, que cuenten con las capacidades, habilidades, ética e integridad, fundamentales para lograr el incremento del valor público con calidad y oportunidad, en gran medida, la actual cuarta revolución industrial, exige mayor conocimiento, innovación, creatividad y aprendizaje constante para alcanzar los fines del Estado desde las expectativas y necesidades de la ciudadanía cada vez más digital y conocedora de sus derechos.

Desde el ámbito internacional, se puede mencionar que la cuna del servidor público moderno y la carrera administrativa surge en Alemania², que se destaca por la eficiencia de sus servidores públicos, lo que se evidencia en factores como la independencia y la autonomía, que incluyen valores como la lealtad y la protección del servicio público, con la noción de Estado de derecho que les dio el nombre de servidores reales desde el siglo XVIII, pasando por servidor del Estado, funcionario y actualmente servidor público.

Alemania

“Sobre la función pública alemana, se puede destacar:

a) Además de la presencia de la legislación federal, están las leyes de los Länder (estados federados);

b) La función pública se divide en cuatro niveles (directivo, ejecutivo, administrativo y auxiliar) relacionados con los niveles educativos exigidos para el acceso. El órgano que va a acoger el funcionario es el que decide cuáles son los requisitos y los criterios de evaluación;

c) El principio general es que la selección se hace en función del mérito de los aspirantes sobre una base documental”. (Carvalho, 2019)

Francia

Por otra parte, en Francia se denominan agentes públicos, a todos los empleados de la administración pública, diferenciando desde el ámbito vinculante y jurídico, al personal

² En 1949, con la promulgación de La Ley Fundamental de Bonn, se exigió que el Derecho de la función pública fuera regulado «teniendo en cuenta los principios tradicionales de la función pública profesional» y definió a los funcionarios como «los ligados a los entes públicos por una relación de servicio y fidelidad de carácter público» recuperado de La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y retos de siete modelos comparados (2019)

administrativo denominado servidores de derecho privado y a los funcionarios o agentes públicos quienes gozan del régimen particular de la función pública y del derecho público, por lo tanto, son aquellos que ocupan cargos permanentes en la administración pública a través de un acto administrativo que les otorga la calidad de servidor y cuyo pago de salario se deriva de fondos públicos, en algunos casos denominados también como servidor civil (ESAP, 2008).

El Derecho Administrativo francés ha sido reconocido como uno de los influenciadores a nivel internacional en materia de función pública, inclusive países como España, Italia y Bélgica han seguido los ordenamientos jurídicos que han servido como referentes adaptativos en sus estatutos y normatividad, incorporando principios esenciales como el mérito, la identificación expedita de los derechos y deberes, la aplicabilidad disciplinaria y la jerarquización a través de grados y categorías.

Así también, el reconocimiento de ascenso de escalón por antigüedad y méritos especiales, con componentes como el incremento salarial y el énfasis en la selección y la formación de los funcionarios, son elementos relevantes en la búsqueda de incrementar la calidad y la profesionalización de los funcionarios o servidores públicos. (Carvalho, 2019)

Inglaterra

Con referencia al modelo de empleo público inglés³, se puede destacar que países como Inglaterra, tienen un régimen jurídico de función pública que depende de la corona cuyo poder define la voluntad del soberano frente a las decisiones, sin que dependa del análisis del derecho contractual. Sin embargo, el sistema funcional ha resaltado el respeto que se tiene por la seguridad en el empleo y por mantener la transparencia en el cumplimiento de los fines del Estado, en los diferentes regímenes que definen el tipo de vinculación, los deberes, derechos y el régimen disciplinario aplicable; así como las condiciones de ingreso, permanencia y retiro del servicio⁴.

“La tradición del civil service inglés⁵, concebido en el siglo XIX, es un elemento muy importante para que se pueda comprender la función pública en el Reino Unido, incluso hay quien sostiene que la tradición y las costumbres son más importantes que la técnica y el mérito. En este sentido, el dramaturgo Oscar Wilde ya decía a finales del siglo XIX que «Lo importante es que el funcionario sea un caballero; pues, si no lo es, cuanto más sepa, peor».” (Carvalho, 2019)

³ A pesar de las fuertes resistencias liberales contra la formación de un cuerpo de funcionarios permanente, los ingleses acabaron aceptando la necesidad y legitimación de una burocracia seleccionada en función del mérito y con vocación de permanencia. (Stuart Mill, J. S. Consideraciones on representative government. Apud Parada, R. y Fuentejada, J. Op. cit., 26).

⁴ Parada, R. y Fuentejada, J. Op. cit., 56. Rescatado de “La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y retos de siete modelos comparados” Carvalho (2019)

⁵ La creación de la Civil Service Commission fue en 1845. Este órgano tiene como finalidad realizar la selección de los funcionarios públicos sobre la base del principio del mérito.

Italia

Ahora bien, en países como Italia⁶, la Función Pública ha tenido una evolución tanto del enfoque jurídico como de la estructura del empleo público, siendo lo más reciente la laboralización de este (empleo público), que permite de alguna manera mejorar la flexibilidad de las relaciones jurídicas, separando la relación unilateral por la ley y regulaciones administrativas que está sujeta a la negociación colectiva.

Lo anterior permitió tener avances en materia de régimen contributivo, horarios de trabajo, formación y garantías. Sin embargo, todavía *“hay algunas materias previstas en la Constitución Italiana⁷ que deben ser disciplinadas por ley, como es el caso de la selección de los funcionarios, responsabilidad disciplinaria, incompatibilidades, hipótesis de acumulación de cargos. Parrado Díez, S. Op. cit., 114. 21 Ildfonso Huertas, R. M. 2004: Tres modelos comparados de función pública y sus procesos de selección. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública, 44.”*⁸

España

En países como España, el mérito también es parte esencial de la Función Pública, así como la vocación del servicio y el comportamiento ético⁹, de hecho el Estatuto Básico del Empleado Público establece que *«son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales»*, y se clasifican en:

«a) Funcionarios de carrera;

b) Funcionarios interinos;

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; y

d) Personal eventual (artículo 8.1). Claramente, parte esencial de la mejora continua, está orientada en la solución de problemas que requieren mayor madurez en la función pública española.»

⁶ La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y retos de siete modelos comparados (2019).

⁷ Según la Constitución italiana: «Art. 97 Los cargos públicos se organizarán según los preceptos de la ley, de tal modo que se garanticen su buen funcionamiento y la imparcialidad de la Administración. En la disposición de los cargos se especificará su ámbito de competencia, las atribuciones y las responsabilidades propias de los funcionarios. Se entrará en los empleos de la Administración Pública mediante oposición salvo los casos que la ley establezca» y «Art. 98 Los empleados públicos estarán al servicio exclusivo de la Nación. Si son miembros del Parlamento, no podrán obtener ascenso alguno, a no ser por antigüedad. Se podrán establecer por ley limitaciones al derecho de inscribirse en los partidos políticos para los magistrados, los militares de carrera en activo, los funcionarios y agentes de policía y los representantes diplomáticos y consulares en el exterior».

⁸ Recuperado de La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y retos de siete modelos comparados (2019).

⁹ Constitución española. El artículo 23, segunda parte, establece que los ciudadanos «tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes» (Ferreira Fernandes, Xavier A. 2002: La provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado. Madrid: Ministerio de las Administraciones Pública-inap, 56)

Estados Unidos

En países como Estados Unidos, después de la reforma de 1978, se definieron tres categorías de empleados: por cargos de designación política, funcionarios directivos y funcionarios de base, cada uno de ellos con una descripción y valoración de cargos que definen las actividades a desarrollar.

Adicionalmente, contemplan responsabilidades según el nivel y la jerarquía, y es posible encontrar servidores seleccionados por mérito y otros por orientación política, dependiendo el gobierno y la especialidad requerida. Así también, han evolucionado en la garantía de la continuidad de los funcionarios hacia la mejora de la eficiencia.

América Latina

Para el caso de América Latina, países como Brasil, Chile, México y Colombia, han venido madurando en los avances de la administración pública, sin embargo, se puede evidenciar que todavía se encuentran brechas y dificultades que permitan avanzar hacia lograr un empleo público eficiente, que cuente con herramientas que garanticen la transparencia y la meritocracia para todos los empleos que hacen parte del Estado.

Brasil

Se puede evidenciar que los avances están orientados hacia la profesionalización del servicio público, así mismo, cuenta con normas definidas en la Constitución de 1988, resaltando mayor posicionamiento en la remuneración, el techo de sueldos, la estabilidad laboral en los empleos públicos y la definición normativa frente a derechos, deberes y código disciplinario,

En caso de requerir modificación debe tener la decisión unilateral de la administración a través del derecho administrativo y laboral, para los empleados públicos desde el enfoque contractual y el derecho del trabajo, priorizando los concursos públicos, que permitan garantizar la meritocracia en los empleos, aún con las dificultades que se requieren superar frente a las garantías y equilibrio de términos salariales, de estructura y nomenclatura salarial, entre otros. (Carvalho, 2019)

Chile

En cuanto a Chile, se destaca el continuo trabajo en la relevancia del desempeño de los servidores públicos, la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la administración del Estado, sin embargo, se requiere trabajo articulado para lograr el objetivo y eliminar la obsolencia del sistema de carrera de funcionarios. El modelo implementado en Chile está inspirado por el modelo de Europa continental conocido como el modelo francés, donde el ingreso a los empleos del Estado es a través del sistema de carrera funcionaria, que articula los elementos del ciclo de vida del servidor público, garantizando la estandarización de los cargos y la estabilidad laboral.

En el contexto anterior, se resalta la carrera, la especialización y la diferenciación para garantizar el buen funcionamiento en el sector público, determinando la vinculación laboral de carácter estatutario, a través de un nombramiento en un cargo público, ya sea directivos, profesionales, técnicos, administrativos o auxiliares, cuyas condiciones se encuentran generalizadas en la Carta fundamental así como las bases del empleo público, donde especifica en el artículo 38 que, "*Una Ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes*", del mismo modo Chile resalta la importancia de contar con los principios de la *transparencia, probidad y responsabilidad en los servidores públicos.* (Gómez, 2020)"

Por todo lo anterior y para el objetivo que hoy nos involucra, es relevante conocer y entender la evolución internacional del servidor público en algunos países, para dimensionar la importancia de la integralidad que se requiere en el mismo y su articulación con lo que hoy se denomina en Colombia Servidor Público 4.0., que en otros países se entiende como el servidor del futuro, moderno o digital. Por ello, es necesario aterrizar el propósito de conciencia sobre la era digital, inteligente o de datos, denominada *revolución industrial 4.0.*¹⁰, precisamente porque estamos encaminados a introducirnos arduamente en las dinámicas propias de esta era¹¹ y los elementos que la caracterizan, así como a interiorizar las exigencias que se derivan de ella, por lo que se hace inminente preparar a los servidores públicos, de hecho, al servicio público integralmente, para responder a estas nuevas dinámicas y exigencias del ciudadano digital y moderno que se ha vinculado en todos los aspectos de la sociedad a nivel mundial.

¹⁰ El término 'Industria 4.0' se acuñó por primera vez en la Feria de Hannover en 2011, y desde ese entonces ha atraído gran atención de académicos, profesionales, funcionarios gubernamentales y políticos de todo el mundo. Microsoft Word - ASPECTOS BÁSICOS DE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL (mintic.gov.co)

¹¹ Sinónimo de producción inteligente, la Industria 4.0 es la realización de la transformación digital de la industria y ofrece toma de decisiones en tiempo real, mayor productividad, flexibilidad y agilidad. IBM- 2021.

PROGRAMA SERVIDOR PÚBLICO 4.0



Objetivo

Transformar las dinámicas del empleo público, para que respondan a los contextos emergentes, asociados con la cuarta revolución industrial, para una efectiva gestión pública en un escenario pospandémico y de sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Objetivos específicos

- Implementar estrategias integradas y articuladas para acompañar a los servidores públicos hacia el fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales que se requieren para ser servidores públicos 4.0.
- Definir los criterios requeridos para diseñar áreas de talento humano 4.0 y a su vez, entidades 4.0.
- Generar estrategias encaminadas a transformar la cultura organizacional adaptada a las exigencias de la cuarta revolución industrial.
- Encaminar a los servidores públicos a una gestión integral transformadora que les permita experimentar los entornos 4.0 que los rodean.

Alcance

El programa está dirigido a todos los servidores públicos del país sin importar su tipo de vinculación con el Estado, así como a los gerentes públicos y responsables de las áreas de talento humano, de las entidades del orden nacional y territorial.

Generalidades

El programa cuenta con nueve (9) ejes fundamentales que permiten tener una visión integral de temas en los que se deben avanzar de manera ágil y oportuna, para responder a la cuarta revolución industrial, los cuales se detallan a continuación:

Figura 1. Ejes del Programa Servidor Público 4.0.



Fuente: Elaboración propia

Competencias Laborales

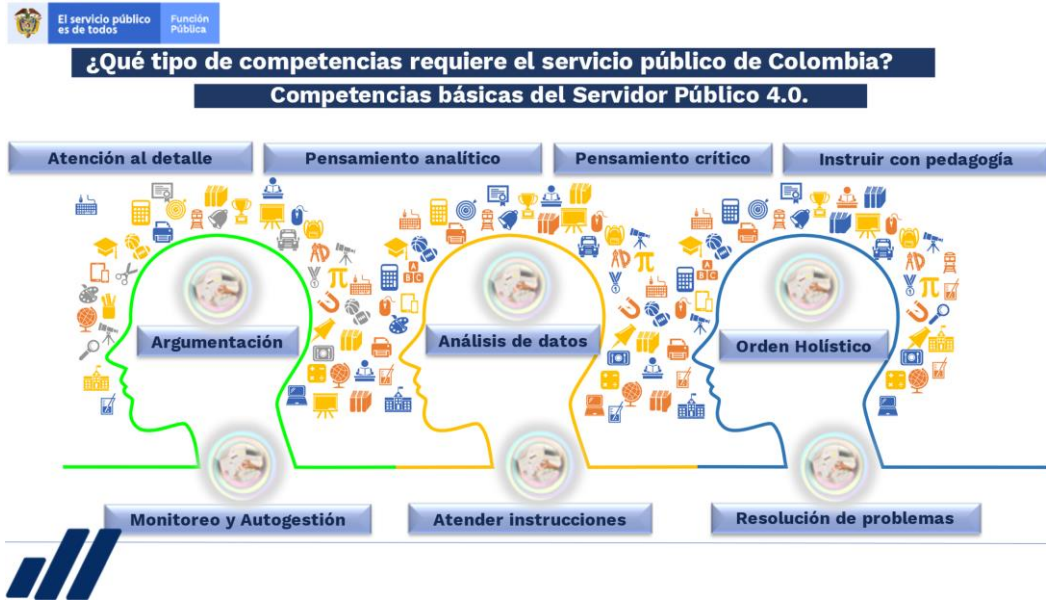
Las competencias laborales son esenciales en el desarrollo del conocimiento y son evidenciadas en situaciones laborales relacionadas con el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales. *“Es el desempeño observable en el propio puesto y equipo de trabajo, intencionalmente orientado a alcanzar las metas esperadas en términos de valor público, situado en el contexto de la organizacional real.”* (CLAD, 2016, pág. 7)

“Para cada tarea, meta o logro organizacional, el individuo debe tener las aptitudes, actitudes, recursividad, capacidad de análisis y otras cualidades innatas para saber abordar los problemas o eventualidades presentadas en el desempeño de sus funciones; igualmente, explica que cada función en los cargos dentro de una organización tiene una serie de atributos humanos implícitos para resolverlas y superarlas a satisfacción”. (Función Pública, 2020)

En ese orden de ideas, las competencias laborales en el Programa Servidor Público 4.0., son fundamentales para identificar qué se requiere aprender y desarrollar en la actual transformación digital y era inteligente. En este sentido, se realizarán acciones encaminadas a definir cuáles son las competencias laborales que se requieren trabajar desde la oferta de formación y capacitación de las entidades, en respuesta a la cuarta revolución industrial y la actualización del catálogo de competencias para el sector público.

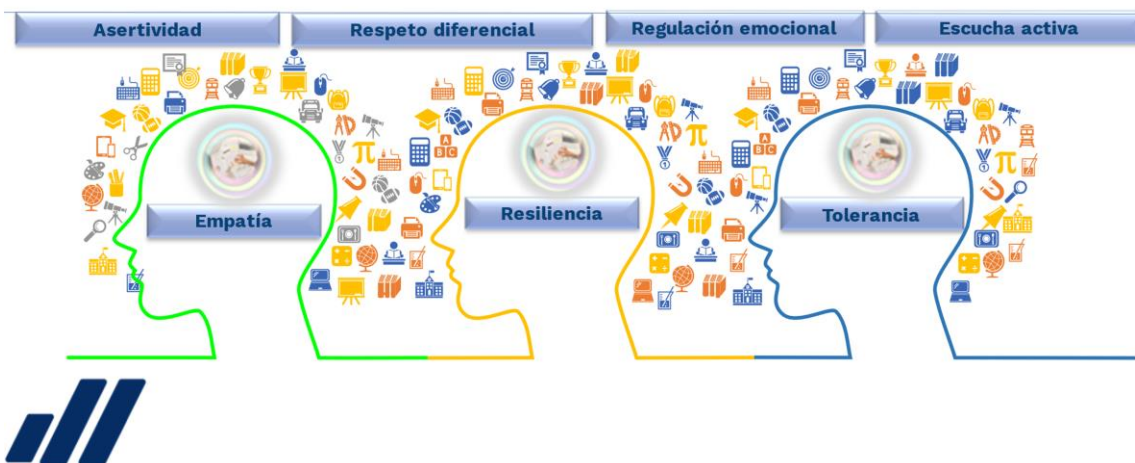
A continuación, se relacionan las competencias laborales a tener en cuenta para generar acciones hacia el desarrollo y/o fortalecimiento de estas en los servidores públicos:

Ilustración 1. Competencias Comunes a los Servidores Públicos



¿Qué tipo de competencias requiere el servicio público de Colombia?

Competencias relacionadas con habilidades socioemocionale



Fuente: Función Pública, 2021

Oferta de Capacitación

La capacitación de los servidores públicos en el país debe estar encaminada a desarrollar planes institucionales que cumplan con el propósito de cerrar brechas en el desempeño laboral y en el conocimiento, por esto, actualmente se cuenta con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que se consolida como una evidencia del avance realizado en la definición de los ejes y su alineación con la actual cuarta revolución industrial, como se puede ver en la siguiente ilustración:

Ilustración 2. Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030



Fuente: Elaboración propia

Desde la normatividad existente, la capacitación es uno de los elementos fundamentales para profesionalizar a los servidores públicos a través del cierre de brechas en habilidades que se requieren para el desempeño excelente de su labor, es así como el artículo 4º del Decreto-ley 1567 de 1998, define la capacitación como *“el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”*.

Así mismo, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala los objetivos de la capacitación, así *“La capacitación y 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”, por lo que resalta en el párrafo del mismo artículo, que con el “propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*.

En el mismo sentido, el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2, establece la finalidad de los programas de capacitación, los cuales deben *“orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”*.

Formación

El propósito de contar con Servidores Públicos 4.0., se centra en una visión integral de diferentes aspectos que debe tener en cuenta para su profesionalización constante, entre ellos, la formación en los distintos programas académicos, en mayor medida, en profesiones que se requieren actualmente en la cuarta revolución industrial, para ello, el sector académico debe estar en coherencia con lo que se requiere a través de nuevos programas que incorporen el desarrollo de habilidades desde el entorno académico.

La formación académica permite adquirir conocimientos para adaptarse rápidamente al mundo laboral, con mayor flexibilidad y enfoque en el desempeño en las entidades públicas del país, por lo que el programa Servidor Público 4.0, permitirá la alineación entre las necesidades del sector público y la oferta académica.

Desde el punto de vista normativo, la 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*”, consagra en su artículo 3, lo siguiente: *El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

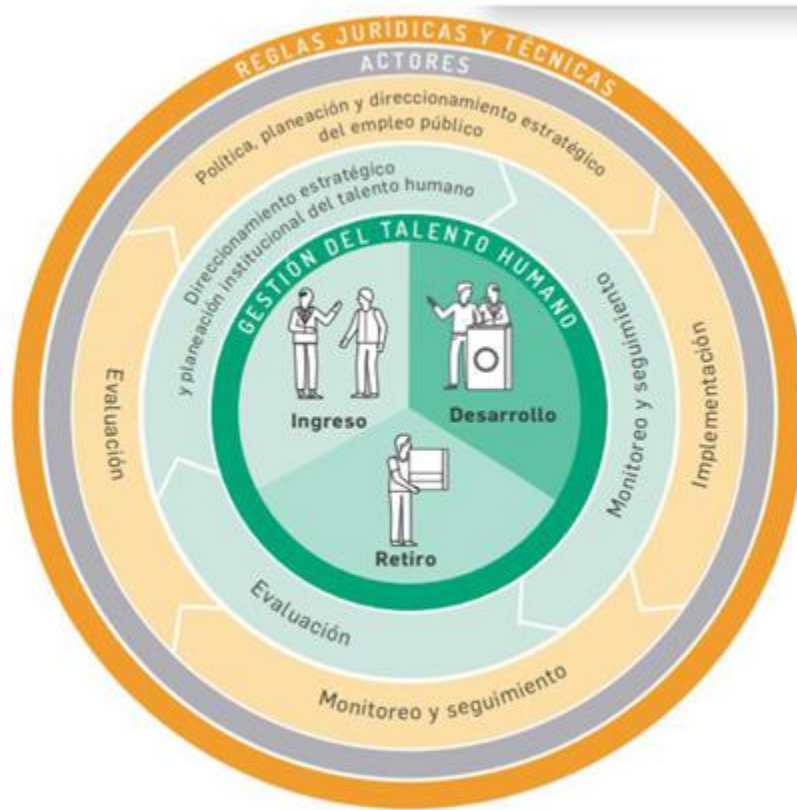
Lo anterior se traduce en que la formación debe ser implementada a todos los servidores públicos, con el fin de profesionalizar cada uno ellos de acuerdo con el nivel jerárquico en el que se encuentren, hacia el entendimiento de su rol y con la calidad esperada por los ciudadanos y demás grupos de valor.

Ciclo de Vida del Servidor Público

El programa debe ser incorporado en el ciclo de vida del servidor público 4.0., en todas las entidades públicas, por ello, se debe contar con acciones y estrategias que permitan el fortalecimiento tanto en el ingreso, como en el desarrollo y en el retiro¹².

¹² [Ver Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública 2022](#)

Ilustración 3. Modelo del Empleo Público, subcomponentes y categorías de la política de la GETH



Fuente: Función Pública, 2022

Estructura Organizacional

Para contar con Servidores Públicos 4.0., se requieren entidades públicas 4.0., con una estructura organizacional flexible y efectiva que responda a esas nuevas exigencias en el hacer y en la entrega de bienes y servicios en función del cumplimiento misional, por ello, se requiere repensar las entidades públicas desde su estructura y procesos.

“La estructura organizacional es entendida como el conjunto de dependencias y sus funciones, las cuales deben responder a los propósitos institucionales en términos de eficacia, eficiencia y efectividad para la prestación de los servicios por parte de las entidades, logrando la satisfacción de las necesidades de la comunidad” (Función Pública, 2022)

Las entidades deben contar con la flexibilidad de organizar las funciones por procesos más que por áreas, articular el entendimiento del propósito misional con la estructura vigente para validar que efectivamente es la que se requiere para mejorar la calidad y el cumplimiento misional.

Lo anterior, resalta la importancia de pensar en estructuras más planas y eficientes para implementar las acciones que logren articular y capitalizar los procesos, las funciones y las competencias de los servidores públicos en coherencia con la visión y misión de la entidad pública.

El Programa debe buscar aliados estratégicos en las posibles propuestas, que permitan flexibilizar las estructuras y transformarlas de manera que se vean reflejadas en el incremento del valor público y el incremento de la productividad.

Cultura Organizacional

El Programa aportará en la identificación de los problemas que actualmente se evidencian en las entidades públicas del país, relacionados al enfoque organizacional, con el fin de contribuir a acciones que permitan redefinir la cultura organizacional deseada para lograr espacios de aprendizaje colectivo, de compartir saberes y la incorporación de componentes como la productividad, la innovación, los valores como elementos de la cultura, entre otros.

Por lo anterior, el programa permitirá avanzar en los componentes que necesitan las entidades, para adoptar los lineamientos de la cultura 4.0., sí se espera contar con servidores públicos productivos y felices, es necesario tener espacios de transformación cultural hacia lo que se espera del ambiente laboral, la forma de trabajar en equipo, la colaboración mutua en el desarrollo de desafíos o retos para las entidades y lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales desde la milla extra de ser diferenciadores en calidad, oportunidad y legados hacia la ciudadanía en general.

Una vez las entidades definan el norte cultural deseado, podrán tener un punto de partida para lograr la transformación de su cultura y los artefactos que se deben cambiar o implementar para alcanzar los objetivos misionales y la coherencia de contar con una cultura organizacional que propenda por acompañar a los servidores públicos en su desarrollo constante, equilibrio personal, laboral y familiar, así como el entendimiento del propósito de su cargo y el sentido de pertenencia de hacer parte de esa entidad.

En efecto, cuando se tiene claro que debe cambiar la entidad desde su cultura organizacional, los artefactos de comunicación, los estilos de comunicación y trabajo, se logra contar con un diagnóstico que permite planear las acciones para alcanzar la cultura organizacional deseada en coherencia con la creación de un plan de acción con metas, fechas y propósitos institucionales, en paralelo con la felicidad organizacional e individual de los servidores públicos y sus familias.

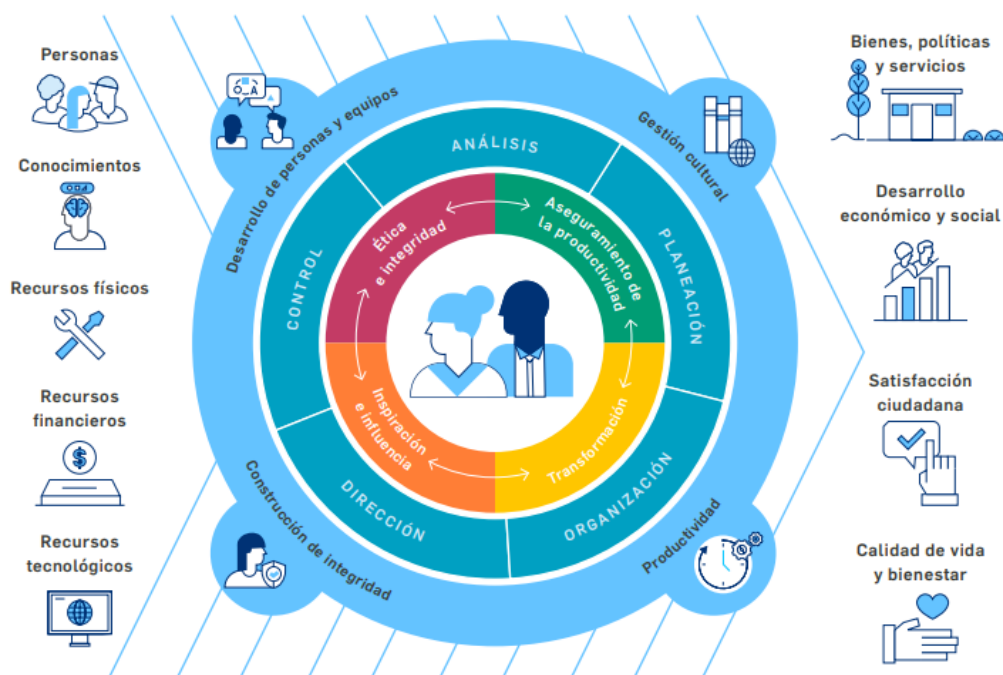
Gerencia Pública 4.0.

La perspectiva del gerente público 4.0., se encuentra enfocada en una visión sistémica que contemple además de las funciones asignadas al empleo, el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo, hacia el acompañamiento del fomento y fortalecimiento de las competencias laborales y el entendimiento del cargo, independientemente del nivel jerárquico que ocupen, así mismo, el aporte constructivo a la transformación de la cultura organizacional, en coherencia con la ética, la integridad, el incremento del valor público y la introducción de componentes de innovación.

En el mismo sentido, el gerente público, debe actuar y trabajar de manera integral con su equipo de trabajo, pares, socios de valor y superior jerárquico con la vivencia de los valores y la ética, en coherencia con los valores definidos en el Código de Integridad para los servidores públicos, enfocados en el mejoramiento de la gestión estratégica del talento humano, en todos los escenarios que garanticen el trabajo colaborativo, el incremento de buenas prácticas y el entendimiento de datos e información para dirigir los equipos de trabajo hacia entidades 4.0., entendidas como altamente efectivas.

Igualmente, el gerente público, debe contar con habilidades y competencias desde el sentido humano, con el desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades socioemocionales, con el fin de lograr inspirar a sus colaboradores y que compartan espacios como líder efectivo e integral.

Ilustración 4. Nuevo Modelo de Gerencia Pública



Fuente: Documento Nuevo Modelo de Gerencia Pública, 2022

Articulación Interinstitucional

El Programa buscará espacios de comunidades de practica para incentivar la creatividad y la innovación en todas las entidades públicas del país, así como el trabajo articulado en la solución de problemas, la proyección de Estado y ciudades inteligentes, hacia la mejora en la calidad, el servicio y la oportunidad para todos los ciudadanos.

La articulación interinstitucional, además de compartir buenas prácticas, permite la construcción colectiva y colaborativa hacia la solución de problemas o nuevas ideas que lleven a las entidades hacia el cumplimiento de su propósito misional y optimice los costos con el aprovechamiento de la experiencia de los servidores que se desempeñan en diferentes espacios y su experticia puede ser de gran valor para otras entidades.

Sostenibilidad y Medio Ambiente

El respeto y el cuidado del medio ambiente son esenciales para lograr entidades y servidores públicos 4.0., por lo que el programa buscará acciones encaminadas a crear y aportar en la solución de problemas para contribuir en la sostenibilidad ambiental, así como, la creación de acciones que permitan sensibilizar y concientizar a todos los servidores públicos en el cuidado y uso responsable de los recursos.

Del mismo modo, el programa permite establecer espacios de debate y construcción para dar solución a los diferentes problemas u oportunidades de mejora en el cuidado del medio ambiente y la responsabilidad tanto individual como colectiva del cuidado de los recursos de la entidad y el comportamiento interno y externo en coherencia con el ejemplo de los servidores públicos en comunidad, aplicando los valores que promulga el Código de Integridad para el servicio público.

¿Cómo funciona el Programa Nacional Servidor Público 4.0?

Operación del Programa

El programa opera a partir de la vigencia 2022, con la definición de estrategias y acciones encaminadas a responder por cada uno de los 9 ejes anteriormente descritos.

Cada entidad puede participar de manera colaborativa y buscar apoyo para la solución o definición de estrategias que se necesiten para resolver problemas o crear innovación de acuerdo con los objetivos relacionados para la mejora institucional.

Monitoreo y seguimiento del programa

El Departamento Administrativo de la Función Pública, es la entidad responsable del monitoreo y seguimiento del programa, así como del cumplimiento de las actividades y acciones planeadas.

Actores que hacen parte del Programa Servidor Público 4.0.

Los actores son todas aquellas personas que participan en el desarrollo del Programa, desde la experticia de la misionalidad de cada entidad, cada uno cumple un papel fundamental en el contenido de las actividades o iniciativas que se definen para avanzar en los diferentes hitos para lograr con éxito el desarrollo de los ejes del Programa.

De acuerdo con lo anterior, todas las entidades públicas pueden participar en el Programa ya sea aportando o solicitando apoyo en el desarrollo de nuevas ideas o mejoras en la entidad.

Ilustración 5. Articulación interinstitucional



Fuente: Elaboración propia

En este punto, es importante precisar, que se requiere contar con actores como la academia y universidades tanto públicas como privadas, con el fin de incorporar acciones en el Programa que permitan alinear la oferta académica con la oferta laboral, necesaria para responder de manera eficaz con el cumplimiento de los objetivos misionales en la cada una de las entidades públicas del país.

Servicios que recibirán los servidores públicos con el Programa

Los servidores públicos recibirán oferta académica, de capacitación y elementos en el desempeño diario que les permita interiorizar y vivir los valores, la ética, la calidad y el aprendizaje constante, para transformarse en servidores públicos 4.0., con el fin de mejorar la prestación de los bienes y servicios que tiene a cargo cada entidad pública desde su misionalidad.

En el mismo sentido, las entidades deben avanzar en la actualización tecnológica y digital de sus elementos de trabajo y acompañar a los servidores públicos en la transformación cultural para lograr entidades que vivan la cuarta revolución industrial en la práctica diaria.

Servicios que recibirá la ciudadanía con el Programa

- Contar con servidores profesionalizados en su desempeño para responder a las necesidades de la ciudadanía.
- Entendimiento del rol de los servidores públicos en el impacto de su labor, con el fin de reconocer como esencia la filosofía del servicio público, lo que redundará en mejor atención al ciudadano.
- El incremento del valor público desde la misionalidad de cada una de las entidades, realizando mejoras continuas en los productos y servicio a su cargo, con mayor eficiencia y eficacia.

Planeación del Programa

Si bien, para continuar con el cronograma para la implementación del Programa, este puede estar sujeto a modificaciones según los lineamientos del nuevo gobierno, se realizó una propuesta que permita identificar los hitos más relevantes para lograr que este sea efectivo en el mediano plazo.

Las actividades pueden variar según las necesidades evidenciadas en el Programa, nuevos actores que aporten otras actividades y cambio de vigencia en caso de ampliar la cobertura del programa, así como la reformulación para ampliar la oferta contenida en los ejes propuestos.

Ilustración 6. Cronograma del Programa



Se requiere continuar trabajando articuladamente con otros actores interesados en construir el país que soñamos.

Fuente: Elaboración propia

Bibliografía

- Bilbao, L. M., & Lanza, R. U. (2015). *LOS INICIOS DE LA SEGUNDA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, 1870-1914*. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11139/55646_HistoriaEconomicaCC.pdf
- Carvalho, L. d. (2019). *La función pública en el mundo: rasgos*. Salamanca, España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Chaves Palacio, J. (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. *Revista de Historia* 17. ISSN 0213-375X, 375.
- CLAD. (Julio de 2016). Obtenido de <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Guia-Referencial-Iberoamericana-de-Competencias-Laborales-en-el-Sector-Publico-07-2016.pdf>
- ESAP, E. S. (11 de 2008). *ESAP*. Obtenido de <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>
- Función Pública*. (2020). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/38715883
- Gómez, R. F. (2020). *Desafíos de la función pública en Chile y medidas para la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la Administración del Estado*", *Revista digital de Derecho Administrativo, Universidad Externado de Colombia*, n.º 23, 2020, pp. 12. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/6281/8837>.