



Fecha de diligenciamiento		12/12/2022		
Nombre de la entidad		Departamento Administrativo de la Función Pública	Nombre de la dependencia o área	Dirección de Empleo Público
Nombre de la persona que diligencia el formato		Alicia Gisell González Tutistar	Cargo	Profesional universitario
Correo electrónico institucional		aggonzalez@funcionpublica.gov.co	Numero de contacto celular	3183937587
Tipo de estrategia de identificación de la buena práctica (marque según corresponda con una x el tipo de estrategia)		<input checked="" type="checkbox"/> Identificación interna	Nivel de la buena práctica (marque según corresponda con una x el nivel de la buena práctica) <sup>1</sup>	De primer nivel
¿Qué nombre describe mejor la buena práctica?		PROGRAMA SERVIDOR PÚBLICO 4.0		
¿Cuál fue el propósito de la buena práctica?		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.		
¿Cómo se desarrolló la buena práctica?		A razón del surgimiento de la cuarta revolución industrial, como evolución tecnológica y económica de la humanidad, el término 'Industria 4.0' 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.		

<sup>1</sup> Un primer nivel, aquellas que reflejan aprendizajes y ejemplifican acciones desarrolladas por las entidades u organismos de la gestión pública. Un segundo nivel, aquellas que resuelven necesidades o problemas puntuales de la gestión pública demostrando que funcionan bien y cuentan con buenos resultados.



	<p><i>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 la industria inteligente.</i></p> <p><i>Es por esto, que se identificó la importancia de conocer e implementar todos los 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.</i></p> <p><i>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. Por todo lo anterior, se elaboró el programa Servidor Público 4.0 que tiene como objetivos específicos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>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.</i></li><li>- <i>Definir los criterios requeridos para diseñar áreas de talento humano 4.0 y a su vez, entidades 4.0.</i></li><li>- <i>Generar estrategias encaminadas a transformar la cultura organizacional adaptada a las exigencias de la industria 4.0.</i></li><li>- <i>Diseñar el Plan de Acción para lograr que, todos los servidores públicos del país sean servidores públicos 4.0, en un mediano plazo.</i></li><li>- <i>Aportar en el incremento de valor público y la confianza ciudadana.</i></li></ul>
<p>¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la buena práctica, si aplica?</p>	<p><i>Se ha fortalecido el eje de competencias y de capacitación principalmente, por esto se realizó un diplomado sobre el Servidor Público 4.0, el cual busca desarrollar competencias que permitan identificar y adoptar los cambios que generan la transformación digital y la cuarta revolución industrial en el servicio público. El diplomado tiene una duración de 7 semanas con una intensidad de 120 horas, cuenta con 6 módulos y 2 convocatorias desarrolladas. Los módulos son los siguientes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Industria y tecnologías 4.0</i></li><li>2. <i>Servidor público 4.0</i></li><li>3. <i>Gestión del cambio organizacional para las competencias 4.0</i></li></ol>



		<ul style="list-style-type: none"><li>4. Competencias socioemocionales y cultura de la transformación</li><li>5. Innovación y habilidades del usuario digital</li><li>6. El poder de los datos en el servicio público</li></ul>
¿Cuál es el periodo en el que se desarrolló de la buena práctica?		Desde el 2021 - actualidad
¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la buena práctica?		<p>El programa fue desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el apoyo de 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.</p> <p>A su vez, el diplomado fue estructurado con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones – Min TIC, Departamento Nacional de Planeación – DNP, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, entre otras entidades. Así también, las diferentes direcciones técnicas del Departamento aportaron desde sus competencias al desarrollo del diplomado.</p>
¿La buena práctica ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional?		El programa ha sido reconocido como una iniciativa innovadora a nivel internacional, gracias a la participación de la Dirección de Empleo Público en espacios como el CLAD y CELAC, en los que se ha difundido el objetivo principal del Programa y el interés del Departamento Administrativo en ser pionero de este tema en la región.
¿Qué hace que la buena práctica sea sencilla y simple?		El programa impulsa, de manera fácil y adaptativa, 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.
Señale de qué forma ¿es pertinente y adecuada al contexto en donde se implementó?		El programa es pertinente para el país ya que 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.



¿Cuál fue la situación, necesidad o problema específico que se buscaba modificar con la buena práctica?	<p><i>La razón del surgimiento de la cuarta revolución industrial, como evolución tecnológica y económica de la humanidad, el término 'Industria 4.0' 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.</i></p> <p><i>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 la industria inteligente.</i></p> <p><i>Es por esto, que se identificó la importancia de conocer e implementar todos los 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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
¿Cuáles fueron los resultados alcanzados por la buena práctica?	<p><i>Se logró realizar dos cohortes del diplomado, en las que se buscó certificar a más de 10.000 personas, mediante la ESAP.</i></p> <p><i>Así mismo, posicionó al país, como un país pionero en el tema y permitió que el Departamento Administrativo de la Función Pública sea un referente para otros países de la región.</i></p>
¿Cómo la buena práctica mejora la eficiencia o la efectividad en la gestión pública?	<p><i>El objetivo del Programa Servidor Público 4.0 brinda a las entidades las herramientas necesarias para la transformación de la gestión pública ya que ofrece un portafolio de alternativas efectivas y medibles para consolidar entidades públicas con prosperidad, productividad, calidad y efectividad.</i></p>
¿Qué hace que la buena práctica pueda ser sustentable en el tiempo (pueda mantenerse y producir efectos duraderos)?	<p><i>Es una política a largo plazo ya que el Programa Servidor Público 4.0 se concibe como un punto de partida en las entidades para la transformación tecnológica que trae la cuarta revolución industrial.</i></p>



<b>CREATIVIDAD:</b> ¿Por qué su buena práctica puede considerarse creativa?		<i>El Programa Servidor Público 4.0 presenta estrategias innovadoras en materia de transformación a un servidor público digital y a la prestación de servicios con entidades inmersas en la tecnología.</i>
<b>CREATIVIDAD:</b> ¿Cómo contribuyó a mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor?		<i>Este programa apunta a mejorar las capacidades, habilidades, ética e integridad, valores 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</i>
<b>CREATIVIDAD:</b> ¿La práctica se fundamentó en nuevas ideas y/o la exploración en escenarios de ideación y experimentación?		<i>Si, ya que la actual cuarta revolución industrial, exige mayor conocimiento, innovación, creatividad y aprendizaje constante para transformar las dinámicas del empleo público.</i>
<b>CREATIVIDAD:</b> ¿Qué transformaciones fueron generadas a partir de su buena práctica?		<p><i>Se generó un nuevo conocimiento relacionado a las concepciones y exigencias de la cuarta revolución industrial, principalmente en el sector público. De esta manera, se concibió el programa bajo 10 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 ejes son:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Identidad del Servidor Público</b>, hace referencia a lo que se entiende por ser un servidor público y las implicaciones que esto conlleva.</li><li>- <b>Competencias laborales</b>, que 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.</li><li>- <b>Oferta de capacitación</b>, 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.</li><li>- <b>Formación</b>, la formación 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.</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Ciclo de vida</b>, 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 retiro.</li><li>- <b>Cultura organizacional</b>, 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.</li><li>- <b>Gerencia pública 4.0</b>, 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.</li><li>- <b>Estructura organizacional</b>, 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.</li><li>- <b>Articulación interinstitucional</b>, el Programa buscará espacios de comunidades de práctica 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</li><li>- <b>Sostenibilidad y medio ambiente</b>, 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.</li></ul>
<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿La práctica es comprensible gracias a su sencillez y el lenguaje claro utilizado en su desarrollo?		Si, el documento de Lineamientos del Programa Servidor Público 4.0 es fácil de entender y presenta de manera argumentada los fines principales a alcanzar con el desarrollo del programa.





<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿cómo se preservó en la entidad el aprendizaje derivado de la buena práctica?		<p><i>Se logró preservar ya que se consolidó el diplomado virtual que consta de los siguientes módulos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>1. Industria y tecnologías 4.0</i></li><li><i>2. Servidor público 4.0</i></li><li><i>3. Gestión del cambio organizacional para las competencias 4.0</i></li><li><i>4. Competencias socioemocionales y cultura de la transformación</i></li><li><i>5. Innovación y habilidades del usuario digital</i></li><li><i>6. El poder de los datos en el servicio público</i></li></ol> <p><i>Además, 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.</i></p>
<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿La experiencia adquirida en el desarrollo de la práctica orientó nuevas formas del quehacer institucional?		<p><i>Si, ya que el programa también apunta a la transformación de la cultura institucional en el interior de las instituciones.</i></p>
<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿Se fortaleció la memoria institucional como resultado de la práctica implementada?		<p><i>Si, ya que 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.</i></p>
<b>EFICACIA:</b> ¿La práctica formuló la consecución de un resultado?		<p><i>Si, ya que el programa ha tenido avances importantes como la realización del Primero Congreso Internacional Servidor Público 4.0 donde asistieron más de 5.000 personas conectadas en más de 20 países, posicionamiento internacional del programa, se realizó un borrador del Catálogo de competencias laborales que fue desarrollado entre la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y Función Pública y se proyectó el proyecto de Decreto y Resolución de Competencias Laborales.</i></p>
<b>EFICACIA:</b> ¿La práctica logró el resultado deseado?		<p><i>Si, ya que se ha tenido gran acogida del diplomado tanto en las entidades del orden nacional como del territorial.</i></p>



<b>RESULTADOS EFECTIVOS:</b> ¿Cómo los resultados generaron una mejora o un cambio positivo en la gestión pública?		<i>Se logró una mejora en la gestión pública ya que se propician escenarios de transformación mental y estructural de los servidores públicos, mediante herramientas colaborativas y no impuestas que les permite adaptarse a los cambios que exige el mundo con la revolución inteligente.</i>
<b>RESULTADOS EFECTIVOS:</b> ¿Cuáles fueron los beneficiarios principales e indirectos de la buena práctica? (de ser posible, especificar número de personas)		<i>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.</i>
<b>CAPACIDAD DE RÉPLICA:</b> ¿Qué recursos (humanos, financieros, tecnológico, físicos u otros) se requirieron para llevar a cabo la buena práctica, y cómo aseguraron su disponibilidad?		<i>El programa fue desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y contó con el apoyo de 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.</i>  <i>El diplomado fue estructurado con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones – Min TIC, Departamento Nacional de Planeación – DNP, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, entre otras entidades. Así también, las diferentes direcciones técnicas del Departamento aportaron desde sus competencias al desarrollo del diplomado.</i>
<b>CAPACIDAD DE RÉPLICA:</b> ¿Cuáles fueron los factores que favorecieron el desarrollo de la buena práctica?	—	<i>Es una herramienta que desarrolla las capacidades de los servidores y se genera como forma de apropiación de cultura digital y transformación del servicio público hacia el uso y apropiación de tecnología.</i>
<b>CAPACIDAD DE RÉPLICA:</b> ¿Cuáles fueron los principales obstáculos o limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la buena práctica?	→	<i>No se presentaron inconvenientes relevantes durante el desarrollo del Programa Servidor Público 4.0</i>





<b>SUSTENTABILIDAD:</b> ¿Cuál es la capacidad de adaptación de la buena práctica a cambios en la autoridad política o cambios administrativos?		<p><i>El Programa Servidor Público 4.0, 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.</i></p> <p><i>Además, 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</i></p>
<b>CREACIÓN DE ALIANZAS:</b> ¿Qué alianzas internas y/o externas se generaron en el desarrollo de la buena práctica para el abordaje de la necesidad identificada?		<p><i>El programa fue desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y contó con el apoyo de 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.</i></p> <p><i>El diplomado fue estructurado con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones – Min TIC, Departamento Nacional de Planeación – DNP, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, entre otras entidades. Así también, las diferentes direcciones técnicas del Departamento aportaron desde sus competencias al desarrollo del diplomado.</i></p>
<b>CREACIÓN DE ALIANZAS:</b> Explique ¿cómo incidió el trabajo colaborativo para la generación de los resultados de la buena práctica?		<p><i>Gracias al apoyo recibido de todas las entidades, se ha logrado una gran acogida de las herramientas y lineamientos del programa.</i></p>



*Alida González*