



Anexo N° 1: FORMATO DE DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PÚBLICA.

Por favor responder de forma concreta y usando el lenguaje más claro posible

(1) IDENTIFICACIÓN¹

Las siguientes preguntas buscan conocer la generalidad y características de la buena práctica de cualquier nivel.

Fecha de diligenciamiento	2/08/2022		
Nombre de la entidad	AUDITORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA	Nombre de la dependencia o área	OFICINA DE ESTUDIOS ESPECIALES Y APOYO TÉCNICO
Nombre de la persona que diligencia el formato	JHONNY MARLON CÁRDENAS ARÉVALO	Cargo	DIRECTOR (E) OFICINA DE ESTUDIOS ESPECIALES Y APOYO TÉCNICO
Correo electrónico institucional	jmcardenas@auditoria.gov.co	Numero de contacto celular	3134073800
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 <input type="checkbox"/> Identificación por indagación. <input type="checkbox"/> Identificación por asesoría. <input type="checkbox"/> Identificación por campañas temáticas.	Nivel de la buena práctica (marque según corresponda con una x el nivel de la buena práctica) ²	<input type="checkbox"/> De primer nivel <input checked="" type="checkbox"/> De segundo nivel
¿Qué nombre describe mejor la buena práctica?	Política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad.		

¹ Para orientar el diligenciamiento con respecto a qué es una buena práctica de gestión pública, tipo de buenas prácticas y demás información relacionada debe consultar la Guía metodológica para la clasificación y documentación de buenas prácticas de gestión pública.

² 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.



¿Cuál fue el propósito de la buena práctica?	<i>Avanzar institucionalmente en la implementación de una política social, orientada a garantizar las condiciones necesarias para hacer posible la inserción laboral y social de personas con algún tipo de discapacidad, directamente en el modelo de gestión por procesos de la Entidad.</i>
¿Cómo se desarrolló la buena práctica?	<i>El modelo se concibió para desarrollarse en cinco grandes momentos: Momento 1 – Identificación de la necesidad institucional. (P.e. Traducción de información institucional a lenguaje de señas) Momento 2 – Detección: Identificación y priorización de oferta laboral con algún tipo de discapacidad. Momento 3 – Inserción: Vinculación y desarrollo laboral. Momento 4 – Proyección: Identificación de espacios o actividades laborales complementarias que promuevan el desarrollo individual y colectivo. Momento 5 – Evaluación: Percepción del proceso de inserción o adaptación.</i>
¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la buena práctica, si aplica?	<i>No aplica</i>
¿Cuál es el periodo en el que se desarrolló de la buena práctica?	<i>Enero de 2022 a la fecha.</i>
¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la buena práctica?	<i>No aplica</i>
¿La buena práctica ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional?	<i>No aplica</i>
(2) DESCRIPCIÓN DE LOS ATRIBUTOS DE LA BUENA PRÁCTICA³ Las preguntas en este apartado buscan conocer el cumplimiento de las características o atributos de la buena práctica.	
Las siguientes dos preguntas deben ser contestadas para las prácticas de cualquier nivel	
¿Qué hace que la buena práctica sea sencilla y simple?	<i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad, resulta sencilla y simple si se ponen en práctica valores como: Respeto: Ponerse en los zapatos de la persona en situación de discapacidad, sin subvalorar su condición y su capacidad para desempeñar su labor.</i>

³ Para orientar el diligenciamiento con respecto a qué es una buena práctica de gestión pública, tipo de buenas prácticas y demás información relacionada debe consultar la Guía metodológica para la clasificación y documentación de buenas prácticas de gestión pública.



	<p><i>Correspondencia: Reconocer la correspondencia que debe existir entre la necesidad institucional y las capacidades de la persona para atenderla, en la medida de sus posibilidades.</i></p> <p><i>Solidaridad: Disposición para compartir el esfuerzo con otras personas con capacidades especiales.</i></p> <p><i>Disposición al cambio: Estar dispuesto a transformar los paradigmas de desarrollo tradicionales.</i></p>
Señale de qué forma ¿es pertinente y adecuada al contexto en donde se implementó?	<p><i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad, resulta es pertinente y adecuada a cualquier organización empresarial pública o privada. Es un deber como ciudadanos, construir una sociedad más justa y equitativa. En el caso de control fiscal, como en cualquier otro sector público, en primera medida, la entidad debe identificar aquellos procesos en los que una persona en situación de discapacidad puede participar, de acuerdo con sus posibilidades o su condición. Luego, se debe ubicar al aspirante y mostrarle la oportunidad. En la medida en que las condiciones ambientales, inherentes al cargo, se acomodan logrando coherencia entre oferta y demanda, la adaptación es mayor.</i></p> <p><i>En el caso de la Auditoría General de la República, una persona con una discapacidad auditiva profunda, presta el servicio de traducción simultánea de lenguaje de señas, pero, además, gracias a las condiciones de otros procesos, el tipo de discapacidad le permite desempeñarse con éxito en otro tipo de labores, como el apoyo a la gestión documental.</i></p>
En el caso de ser una buena práctica de segundo nivel debe responder adicionalmente las siguientes preguntas:	
¿Cuál fue la situación, necesidad o problema específico que se buscaba modificar con la buena práctica?	<p><i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad, le permite a la Entidad dar cumplimiento a la Ley Estatutaria 618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.</i></p>
¿Cuáles fueron los resultados alcanzados por la buena práctica?	<p><i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad, le ha permitido a la Entidad no solo dar cumplimiento a la normatividad respectiva, sino transformar el ambiente de trabajo favorablemente, gracias a la oportunidad de compartir la cotidianidad con personas con capacidades diferentes. Este último aspecto enriquece la concepción que los funcionarios han construido sobre diferentes aspectos de su cotidianidad laboral.</i></p>
¿Cómo la buena práctica mejora la eficiencia o la efectividad en la gestión pública?	<p><i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad, tiene un impacto positivo en el clima laboral. Gracias a la oportunidad que tienen los funcionarios de compartir la cotidianidad con personas con capacidades diferentes, pueden transformar o enriquecer su concepción sobre diferentes aspectos de su cotidianidad laboral. Este factor opera en favor de la productividad.</i></p>
¿Qué hace que la buena práctica pueda ser sustentable en el tiempo (pueda mantenerse y producir efectos duraderos)?	<p><i>La sostenibilidad de la implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad debe estar atada a la planeación estratégica institucional. El cumplimiento de la misión institucional debe contemplar un carácter integral, que vaya más allá del cumplimiento operativo de las funciones de la Entidad. Ha de articularse con la implementación de este tipo de políticas y con otras que estén orientadas a la construcción de una sociedad equitativa.</i></p>



(3) CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA⁴

Las siguientes preguntas buscan brindar información para evaluar y seleccionar las buenas prácticas

Los siguientes criterios aplican tanto para el primer como el segundo nivel de buena práctica⁵

CREATIVIDAD: ¿Por qué su buena práctica puede considerarse creativa?	<i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad es creativa en la medida en que se le brinda la posibilidad a la persona de ubicarse en el mapa a de procesos de la Entidad conforme son el tipo de discapacidad que presenta.</i>
CREATIVIDAD: ¿Cómo contribuyó a mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor?	<i>La traducción simultánea, en lenguaje de señas, de información institucional es un factor de transparencia y acceso a la información pública, especialmente dirigido a la población con algún tipo de discapacidad que le impide acceder a la información verbal o sonora.</i>
CREATIVIDAD: ¿La práctica se fundamentó en nuevas ideas y/o la exploración en escenarios de ideación y experimentación?	<i>En la medida en que la persona con capacidades especiales o en situación de discapacidad se fue involucrando en la gestión institucional, fue identificando espacios o nichos de desarrollo alternativos, empáticos con sus capacidades. Lo anterior constituyen escenarios de experimentación.</i>
CREATIVIDAD: ¿Qué transformaciones fueron generadas a partir de su buena práctica?	<i>Fundamentalmente, la posibilidad que se le brinda a la población con discapacidad de participar de un modelo de producción por procesos, pero también está el impacto favorable en el clima laboral.</i>
POTENCIAL DE APRENDIZAJE: ¿La práctica es comprensible gracias a su sencillez y el lenguaje claro utilizado en su desarrollo?	<i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad es comprensible gracias a que se ha manejado con un lenguaje cotidiano, sin términos especializados o protocolos adicionales y desconocidos.</i>
POTENCIAL DE APRENDIZAJE: ¿cómo se preservó en la entidad el aprendizaje derivado de la buena práctica?	<i>La política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad se está documentando como parte de los documentos de política de gestión y desempeño que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.</i>
POTENCIAL DE APRENDIZAJE: ¿La experiencia adquirida en el desarrollo de la práctica orientó nuevas formas del quehacer institucional?	<i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad es un proceso de larga duración, razón por la cual los impactos como la transformación del quehacer sistemático, se verá en el mediano plazo.</i>

⁴ Para orientar el diligenciamiento con respecto a qué es una buena práctica de gestión pública, tipo de buenas prácticas y demás información relacionada debe consultar la Guía metodológica para la clasificación y documentación de buenas prácticas de gestión pública.

⁵ Los alcances de cada criterio se encuentran en la Guía metodológica para la clasificación y documentación de buenas prácticas de gestión pública.



POTENCIAL DE APRENDIZAJE: ¿Se fortaleció la memoria institucional como resultado de la práctica implementada?	<i>La implementación de una política de inclusión socio-laboral dirigida a personas en situación de discapacidad es un proceso de larga duración, razón por la cual el fortalecimiento de la memoria institucional, se verá en el largo plazo.</i>
EFICACIA: ¿La práctica formuló la consecución de un resultado?	<i>Fundamentalmente, la posibilidad que se le brinda a la población con discapacidad de participar de un modelo de producción por procesos, pero también está el impacto favorable en el clima laboral.</i>
EFICACIA: ¿La práctica logró el resultado deseado?	<i>Efectivamente, brindarle oportunidades a la población en situación de discapacidad, de participar de un modelo de producción por procesos, impactó favorablemente el clima laboral.</i>
En el caso de ser una práctica de segundo nivel le aplican adicionalmente los siguientes criterios:	
RESULTADOS EFECTIVOS: ¿Cómo los resultados generaron una mejora o un cambio positivo en la gestión pública?	<i>La base del Modelo Integrado de Planeación y gestión (MIPG) es la política de Talento Humano y por lo tanto, todo lo que afecte favorablemente esta política, tendrá efectos positivos en las demás políticas de gestión y desempeño.</i>
RESULTADOS EFECTIVOS: ¿Cuáles fueron los beneficiarios principales e indirectos de la buena práctica? (de ser posible, especificar número de personas)	<i>Un primer grupo de personas beneficiado es de 10 funcionarios, que conforman el equipo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico. Un segundo grupo que se ve indirectamente beneficiado está conformado por los 60 funcionarios que comparten las instalaciones.</i>
CAPACIDAD DE RÉPLICA: ¿Qué recursos (humanos, financieros, tecnológico, físicos u otros) se requirieron para llevar a cabo la buena práctica, y cómo aseguraron su disponibilidad?	<i>Se utilizaron los mismos recursos humanos, tecnológicos y físicos que se utilizan cuando se vincula a cualquier funcionario a una Entidad.</i>
CAPACIDAD DE RÉPLICA: ¿Cuáles fueron los factores que favorecieron el desarrollo de la buena práctica?	<i>La disposición de la Alta Dirección para incursionar en la implementación de esta política.</i>
CAPACIDAD DE RÉPLICA: ¿Cuáles fueron los principales obstáculos o limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la buena práctica?	<i>El escepticismo por parte de algunos funcionarios sobre los riesgos que se pueden presentar en la consecución de las metas institucionales.</i>
SUSTENTABILIDAD: ¿Cuál es la capacidad de adaptación de la buena	<i>La capacidad de adaptación de la buena práctica a cambios en la autoridad o cambios administrativos es total debido a que se encuentra enmarcada en una norma y a que demuestra buenos resultados.</i>



práctica a cambios en la autoridad política o cambios administrativos?	
CREACIÓN DE ALIANZAS: ¿Qué alianzas internas y/o externas se generaron en el desarrollo de la buena práctica para el abordaje de la necesidad identificada?	<i>No se generaron alianzas internas explícitas. Más bien hubo acuerdo tácito de parte de los funcionarios para hacer posible la inclusión de nuevos compañeros de trabajo.</i>
CREACIÓN DE ALIANZAS: Explique ¿cómo incidió el trabajo colaborativo para la generación de los resultados de la buena práctica?	<i>En la medida en que los funcionarios del equipo de la Oficina de Estudios Especiales y Apoyo Técnico comparten valores como la solidaridad y los demás valores institucionales que conforman el Código de Integridad, el trabajo colaborativo fue determinante para el éxito de esta experiencia.</i>
¿Cómo área/entidad autoriza que la información contenida en este formato pueda ser difundida con otras áreas y/o entidades? <input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
Aceptación de condiciones y envío de inscripción de buena práctica	
<p>Al diligenciar el formulario y al hacer clic en [Aceptar y enviar], el usuario manifiesta de manera expresa e inequívoca que es el legítimo titular de la información proporcionada y que la misma es veraz, completa, exacta, actualizada y verificable. Del mismo modo, el usuario declara de manera libre, expresa, inequívoca e informada, que autoriza a Función Pública para que, en los términos de la Ley 1581 de 2012, realice la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, y en general, tratamiento de sus datos personales, para que dicho tratamiento se realice con el propósito de lograr la difusión del proyecto destacado.</p> <p>[Aceptar y enviar]</p>	