



Fecha de diligenciamiento		30/09/2022		
Nombre de la entidad		Ministerio de Justicia y del Derecho	Nombre de la dependencia o área	Grupo de Gestión Humana
Nombre de la persona que diligencia el formato		Deyanira Méndez Saavedra	Cargo	Profesional Especializada
Correo electrónico institucional		deyanira.mendez@minjusticia.gov.co	Numero de contacto celular	3202639904
Tipo de estrategia de identificación de la buena práctica (marque según corresponda con una x el tipo de estrategia)		<input checked="" type="checkbox"/> X Identificación interna	Nivel de la buena práctica (marque según corresponda con una x el nivel de la buena práctica) <sup>1</sup>	De segundo nivel
¿Qué nombre describe mejor la buena práctica?		MINISTERIO INCLUYENTE		
¿Cuál fue el propósito de la buena práctica?		Es un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los servidores en condición de discapacidad, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso laboral, a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes		
¿Cómo se desarrolló la buena práctica?		El Ministerio de Justicia y del Derecho, entendiendo la importancia de la inclusión laboral y siguiendo las directrices del Gobierno Nacional, encargo al Grupo de Gestión Humana (GGH), la tarea de vincular dentro de su planta de personal a personas con discapacidad que desarrollarían funciones en la entidad.		

<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>Se destinan los cargos:</i> <i>Profesional Universitario código 2044, grado 5, ubicado en la Dirección Jurídica</i> <i>Profesional Universitario código 2044, grado 2, ubicado en la Oficina de Asuntos Internacionales.</i> <i>Luego del análisis del perfil de los candidatos y de sendas entrevistas se realizó el 15 de octubre del año 2020 la posesión de los servidores:</i> <i>SERGIO STEVEN JULIO MARIN, Abogado y quien fue nombrado el empleo Profesional Universitario código 2044, grado 2, ubicado en la Oficina de Asuntos Internacionales.</i> <i>ANDRES MAURICIO VASQUEZ PEREZ, Abogado, Magister en Derecho Constitucional, y quien fue nombrado en el empleo Profesional Universitario código 2044, grado 5, ubicado en la Dirección Jurídica</i> <i>Durante todo el proceso de vinculación, se realizaron las reuniones y acercamientos con diferentes áreas del ministerio y con los profesionales delegados, en Gestión Documental y las Oficina de Tecnologías, para que los sistemas y herramientas Informáticas estuviesen al alcance de los nuevos servidores del Ministerio, donde también asistieron profesionales delegados por el INCI, para acompañarlos.</i> <i>Se ha construido un manual para el desarrollo de la actividad laboral de Sergio Steven y su relación tecnológica, se mantienen reuniones permanentes con Gestión Documental y la Dirección de tecnologías.</i></p>
¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la buena práctica, si aplica?	<p><i>Guía para manejo del EPX SGDEA – SISTEMA DE INFORMACIÓN Y CORRESPONDENCIA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO: PASOS PARA GESTIONAR OFI EN EL SGDEA</i> <a href="#"><u>manual PASOS PARA GESTIONAR OFI EN EL SGDEA.pdf</u></a></p> <p><i>Video de presentación del proceso de inclusión laboral del Ministerio de Justicia y del Derecho:</i> <a href="#"><u>INCLUSIÓN LABORAL MINJUSTICIA.mp4</u></a></p> <p><i>Señalética inclusiva</i></p> <p><i>RESOLUCION NÚMERO 1186 del 30 JUN 2022 "Por medio de la cual se confiere la calidad de teletrabajador en modalidad de autónomo al servidor público Andrés Mauricio Vásquez Pérez" - Modalidad suplementario. Trabajar cinco días desde casa.</i></p> <p><i>Ajuste electrónico ascensor para personas con discapacidad visual.</i></p>



¿Cuál es el periodo en el que se desarrolló de la buena práctica?		<i>Desde el 2020 - permanente</i>
¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la buena práctica?		<i>Instituto Nacional para Ciegos (INCI), quien delego a la profesional Aida Marcela Valbuena como el contacto para seguir el proceso,</i>
¿La buena práctica ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional?		<i>No aplica</i>
¿Qué hace que la buena práctica sea sencilla y simple?		<i>Existe una concientización institucional sobre las necesidades que tiene el personal PcD ,de la entidad, Sin embargo, la implementación de las políticas incluyentes, no han sido sencilla, ya que todavía hay dificultades tanto presupuestales, como de organización para la aplicación de la totalidad de ajustes razonables.</i>
Señale de qué forma ¿es pertinente y adecuada al contexto en donde se implementó?		<i>Se implementó con el objetivo de mejorar la calidad laboral de los funcionarios con discapacidad. Para ello se adecuaron sus puestos de trabajo para que fueran más accesibles. Se les aplica la modalidad de teletrabajo, debido a sus dificultades para transportarse. Se aplican horarios flexibles, por esta misma razón. Se han hecho varios avances que son pertinentes, para que el funcionario con discapacidad pueda realizar su trabajo cómodamente.</i>
¿Cuál fue la situación, necesidad o problema específico que se buscaba modificar con la buena práctica?		<i>La necesidad que requería la buena práctica fue la de implementar ajustes razonables tanto en el entorno físico como en la plataforma digital.</i>



¿Cuáles fueron los resultados alcanzados por la buena práctica?		<i>Se logró mejorar la accesibilidad para las personas en condición de discapacidad, implementando señalética inclusiva, y mejoras electrónicas en los ascensores. Se realizaron inspecciones ergonómicas e inspecciones en puestos de trabajo. Se lograron algunas mejoras en las plataformas digitales. como el uso de un manual digital, para personas con discapacidad visual.</i>
¿Cómo la buena práctica mejora la eficiencia o la efectividad en la gestión pública?		<i>El objetivo de la práctica de Inclusión era mejorar la calidad laboral del personal de Ministerio de Justicia, en condición de discapacidad, facilitando así un mejor desempeño en su trabajo.</i>
¿Qué hace que la buena práctica pueda ser sustentable en el tiempo (pueda mantenerse y producir efectos duraderos)?		<i>Las políticas incluyentes, pretenden, no solo que se apliquen, si no que se conviertan en una norma de obligatorio cumplimiento, dentro del reglamento interno del Ministerio.</i>
<b>CREATIVIDAD:</b> ¿Por qué su buena práctica puede considerarse creativa?		<i>Los ajustes de inclusión más que ser creativos, buscan que se apliquen de forma efectiva para los empleados en condición de discapacidad.</i>
<b>CREATIVIDAD:</b> ¿Cómo contribuyó a mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor?		<i>Los bienes y servicios se adecuaron para las condiciones que requiere un empleado con discapacidad.</i>
<b>CREATIVIDAD:</b> ¿La práctica se fundamentó en nuevas ideas y/o la exploración en escenarios de ideación y experimentación?		<i>Si, era necesario adaptar a nuestra entidad a una nueva política que no se aplicaba y que ni siquiera se conocía. Había que romper con los prejuicios hacia los empleados públicos con discapacidad. Era una nueva experiencia.</i>



<b>CREATIVIDAD:</b> ¿Qué transformaciones fueron generadas a partir de su buena práctica?		<i>Se generó un nuevo paradigma. Ahora, hay un nuevo modo de ver a las personas con discapacidad como personas igual de capaces de desarrollar gestiones administrativas, o políticas públicas que contribuyan no solo al ministerio sino a la sociedad.</i>
<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿La práctica es comprensible gracias a su sencillez y el lenguaje claro utilizado en su desarrollo?		<i>La realización de las políticas incluyentes, no fueron sencillas. Pero se está aprendiendo el uso del lenguaje claro para implementarla.</i>
<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿cómo se preservó en la entidad el aprendizaje derivado de la buena práctica?		<i>Se logró preservar dicho aprendizaje a través de un análisis de las carencias que tenía la entidad para adaptarse a las políticas incluyentes.</i>
<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿La experiencia adquirida en el desarrollo de la práctica orientó nuevas formas del quehacer institucional?		<i>Si, con la práctica de las políticas incluyentes se está buscando mejorar el desarrollo de nuestra entidad.</i>
<b>POTENCIAL DE APRENDIZAJE:</b> ¿Se fortaleció la memoria institucional como resultado de la práctica implementada?		<i>Si, la idea de crear prácticas de inclusión es que perdure a futuro, y se siga mejorando, ya que es un proceso permanente.</i>
<b>EFICACIA:</b> ¿La práctica formuló la consecución de un resultado?		<i>Si, se han hecho avances en las condiciones laborales de los empleados con discapacidad.</i>
<b>EFICACIA:</b> ¿La práctica logró el resultado deseado?		<i>Se ha logrado que los empleados con discapacidad se sientan aceptados y valorados.</i>



<b>RESULTADOS EFECTIVOS:</b> ¿Cómo los resultados generaron una mejora o un cambio positivo en la gestión pública?		<i>Si, se logró que las personas con discapacidad, que trabajan en el Ministerio, se sientan valoradas, ya que, aunque falta mejorar la implementación de ajustes, se han logrado solucionar ciertas necesidades del personal con Discapacidad.</i>
<b>RESULTADOS EFECTIVOS:</b> ¿Cuáles fueron los beneficiarios principales e indirectos de la buena práctica? (de ser posible, especificar número de personas)		<i>Se beneficiaron, hasta ahora, los funcionarios Sergio Stiven Julio y Andrés Mauricio Vásquez, en mejoras de inclusión que se han venido desarrollando.</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>Se deben adelantar los trámites administrativos necesarios para la contratación de elementos de ajuste ergonómico necesario y señalética. No obstante, los propios recursos del ministerio, sobre todo el talento humano ha aportado al bienestar de los servidores vinculados en condición en discapacidad.</i>
<b>CAPACIDAD DE RÉPLICA:</b> ¿Cuáles fueron los factores que favorecieron el desarrollo de la buena práctica?		<i>Lo que ayudó al desarrollo de la práctica incluyente, fue el trabajo del Grupo de Gestión Humana en colaboración con la Subdirección de Tecnologías, Grupo de Gestión Documental, y el apoyo del Instituto Nacional para Ciegos (INCI), además del apoyo de los coordinadores de dichas dependencias y la buena disposición de los funcionarios, con discapacidad visual, para colaborar, con la socialización de un manual especial que facilitó el uso de la plataforma digital SGDEA.</i>
<b>CAPACIDAD DE RÉPLICA:</b> ¿Cuáles fueron los principales obstáculos o limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la buena práctica?		<i>Durante la aplicación de ajustes incluyentes, se encontró una falta de preparación para adaptarse a las condiciones que requiere un funcionario o contratista en condición de discapacidad. Se crearon plataformas digitales y hubo que concientizar a la entidad, para incluir los ajustes razonables para los funcionarios con discapacidad visual. Hubo que realizar un contrato para implementar la señalética, porque eso antes no existía. Aún hay cosas que mejorar.</i>



<b>SUSTENTABILIDAD:</b> ¿Cuál es la capacidad de adaptación de la buena práctica a cambios en la autoridad política o cambios administrativos?		<i>Ese es principalmente, el objetivo de las políticas de inclusión que se están aplicando en el Ministerio. Que perduren, a pesar de los constantes cambios políticos y administrativos que se presenten, y que cuando ocurran, los funcionarios o contratistas con cargos que impliquen dirección planificación o confianza, puedan adaptarse a las diferentes condiciones que existen en el tema de discapacidad.</i>
<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?		<i>Lo que ayudó al desarrollo de la práctica incluyente, fue el trabajo del Grupo de Gestión Humana en colaboración con la Subdirección de Tecnologías, Grupo de Gestión Documental, y el apoyo del Instituto Nacional para Ciegos (INCI).</i>
<b>CREACIÓN DE ALIANZAS:</b> Explique ¿cómo incidió el trabajo colaborativo para la generación de los resultados de la buena práctica?		<i>el trabajo y articulación de diferentes dependencias es fundamental para lograr el objetivo y permitir procesos incluyentes con el compromiso cultural de la entidad, es así como tecnologías, gestión documental, gestión humana, han logrado dejar huella para el desempeño de los trabajadores en la entidad. De igual forma el INCI ha posibilitado con su experticia y conocimiento articularnos en condiciones y necesidades específicas, logrando procesos de iniciativa que empoderan a los servidores en condición de discapacidad.</i>
		