

.IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

El BID define a las buenas prácticas como aquellas que: i) se han ejecutado con comprobada efectividad; ii) pueden ser replicadas y aplicadas en otros contextos arrojando resultados similares; iii) han cumplido o sobrepasado los objetivos trazados, y han entregado los productos esperados, y iv) son sostenibles en el tiempo (BID, 2008, p. 2).

En la Dirección Escuela de Formación estamos interesados en conocer sus buenas prácticas con el fin de replicarlas a nivel nacional para que sean adaptadas y adoptadas por otros grupos, áreas de trabajo o dependencia y así lograr la mejora continua de la gestión pública desarrollada por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

Por lo anterior, agradecemos registrar los datos generales y características específicas de una de las experiencias más relevantes que hayan sido identificadas en su grupo, área y/o dependencia como buena práctica:

Nombre del grupo, área de trabajo y/o dependencia			
Nombre del/a Jefe de la Dependencia	Dra. Anyela Ortiz, Dg. Carolina Tarazona	Equipo Responsable de de documentar la buena práctica	Grupo de Investigaciones Científicas Penitenciarias y Carcelarias-GUINV
Correo electrónico institucional	planeacion.escuela@inpec.gov.co , evaluacion.escuela@inpec.gov.co		
Numero de contacto celular/fijo	2347474 ext. 4425	Fecha de diligenciamiento	09/Oct/2024
<i>Por favor responder de forma concreta y usando el lenguaje más claro posible</i>			
¿Qué nombre describe mejor la experiencia?	"Generación de una cultura de mejora continua en la Dirección Escuela de Formación"		
¿Cuál es el grupo, área de trabajo o dependencia líder de la experiencia?	Area de Evaluación y Calidad-Escuela Penitenciaria Nacional		
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó la dependencia?	Acreditacion y Reacreditacion de la Asociacion Americana de Correccionales-ACA. Como Evidencia de Mejora Continua de Calidad en la Escuela Penitenciaria Nacional.		

	<p>Primer paso, es el análisis de impacto de lo que pretendían las prácticas esperadas.</p> <p>Segundo paso, es la sensibilización de la Alta Dirección, porque debe haber un compromiso de los líderes.</p> <p>Tercer Paso, elegir la Gerente De Acreditación Dirección y entre sus compañeros, es una persona que está convencida y cree en el proceso que va a aplicar.</p> <p>Cuarto Paso, Análisis de documentos; manteniendo una sensibilización a los responsables de Área y a los Coordinadores, donde se convoca a los líderes y se le explica que trabajo se va a desarrollar, y que beneficios se van a obtener.</p> <p>Quinto Paso, Incorporación de las prácticas esperadas al sistema de gestión de calidad. Donde el documento le da respuesta a esa práctica esperada y si no es así, se hace la correspondiente actualización.</p> <p>Posteriormente se verifican las evidencias que determinan los puntos de control. Verificar los puntos de control es un ejercicio de manera frecuente y permanente. Si en algún momento no se llegan a cumplir estos, se hace una retroalimentación y se cumple con un plan de mejoramiento, en los puntos de control a esto se le llama auditoría.</p>
<p>¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad que originó la experiencia?</p>	
<p>Necesidad de fortalecer el sistema penitenciario y carcelario colombiano a través de una alianza entre los Gobiernos de Estados Unidos y el Gobierno Colombiano, en la política de lucha contra el narcotráfico y el tráfico de drogas. Uno de sus objetivos es la intervención en la Academia Penitenciaria, la cual es incluida en un proceso de acreditación de procesos para darle un mejoramiento continuo, complementando el respeto de los Derechos Humanos en el sistema.</p> <p>Objetivo 1. El INPEC a través de la Escuela Penitenciaria Nacional EPN, desarrolla a través de su grupo de profesores de planta instruidos y certificados por medio del proyecto, un currículum de formación, entrenamiento y capacitación basados en</p>	

buenas prácticas, transparencia, respeto por los Derechos Humanos de las Personas Privadas De La Libertad, con las más modernas técnicas de la gestión carcelaria y de resocialización.

Objetivo 2. La Escuela Penitenciaria Nacional ha recibido apoyo para su fortalecimiento técnico y administrativo, mediante el suministro de equipo y mejora de su infraestructura.

Al interior de estos acuerdos, se elige a la Escuela Penitenciaria Nacional para ser evaluada y auditada de acuerdo a estándares internacionales. Por esta razón la Embajada de EEUU., encarga a la Asociacion Americana de Correccionales ACA, la misión de acreditar a la Academia del INPEC- Escuela Penitenciaria Nacional, en practicas para ESTÁNDARES DE ACADEMIAS PENITENCIARIAS. Mediante un proceso completo de incorporación de seleccion de estándares, preauditoria, un plan de trabajo, reconocimietno de estándares, auditoria, presentación de informes, panel de audiencia, acreditación de los años 2019 al 2022 y posteriormente del año 2022 al 2025. Lograr acreditar la Academia de manera exitosa, generándose unas practicas diarias que generen una cultura y una manera acertada de desarrollar procesos y procedimientos adaptados al dia a dia.

¿En qué departamento y municipio se llevó a cabo la buena práctica?

Funza, Cundinamarca.

¿En qué periodo se implementó la experiencia?

20 días del mes de abril de 2017 a la fecha de elaboración de este documento sigue implementada

¿A quién o quiénes va dirigida la experiencia?

Dependencias del INPEC, Comunidad Academica de la Escuela Penitenciaria Nacional, otras instituciones del Estado.

¿Cuál es el objetivo de la experiencia?

Se genero una estrategia en la cual la Academia Escuela Penitenciaria Nacional, sigue siendo acreditada, certificada y validada en practicas penitenciarias de gestión de calidad, que se apalancan en la mejora continua del proceso Gestion del Conocimiento y la Innovacion, al interior del INPEC.

¿Qué beneficios generó la experiencia?

Se incorporan 106 prácticas esperadas para la Academia.

Incorporación de las practicas esperadas al SGI.

Adaptación del Proceso al Sistema Colombiano.

Implementación Real de Incorporación de prácticas esperadas.

Actualización de conceptos.

Actualización del Almacén y otros lugares de almacenaje de químicos, para su manejo.

Sensibilización al Equipo Enlace ACA.

Factor Fundamental-Cambio de Actitud de los funcionarios en la aplicación de practicas esperadas, para mejoramiento.

Establecimiento de Puntos de Control durante los seguimientos a las actividades.

Factor fundamental- Asignación de un Gerente De Acreditación que cumple con la habilidad del liderazgo.

Revisión de las de las Normas Nacionales e Internacionales en cuanto a sistemas penitenciarios para determinar competitividad

Factor Fundamental – Se estableció Compromiso de la Alta Dirección del INPEC y de la Escuela Penitenciaria Nacional.

Los funcionarios conocen los procedimientos de sus puestos de trabajo, los mantienen y su compromiso es responder con responsabilidad.

Comprensión del Proceso en el Tiempo, durante el paso de los años; los funcionarios asimilaron e incorporaron las practicas esperadas a sus labores.

Se realiza una inducción al Grupo de funcionarios nuevos que permite dar continuidad a los procesos.

Se continúa con la misma cultura de mejoramiento diario, así se deje de tener convenio con la firma acreditadora, porque la cultura ya fue incorporada.

Continuidad Acreditación ACA, en este caso es valiosa esta certificación internacional e importante en el ofrecimiento de servicios penitenciarios que hace que la Escuela Penitenciaria Nacional sea reconocida a nivel internacional.

Beneficio del conocimiento de los funcionarios de la gestión institucional, generándose compromiso, mistica y sentido de pertenencia a la institución.

Plan Educativo Institucional, plenamente aplicado a razón de la exigencia de estándares que determinan su cumplimiento, con revisión y demostración de aplicación mediante seguimiento con evidencias.

Orden y aseo, como demostración estricta de disciplina y exigencia razonable para la Academia.

Trabajo en equipo, destacándose en la Escuela Penitenciaria Nacional y que es necesaria para el logro de los objetivos en común.

Metodología Exitosa, diseñada paso a paso y que se ha venido consolidado con el tiempo, para obtener resultados muy sólidos y permanentes de sustentación de la acreditación.

Acciones de mejora necesarias para corregir las debilidades. Mejoramiento continuo marcado por la permanencia de las políticas y el seguimiento constante a los procesos con evidencias.

Reacreditación del 2022 al 2025. Muestra fehaciente y efectiva con evidencia del compromiso del personal de funcionarios que ha participado de la estrategia, de la efectividad del método que otorga sus correspondientes resultados.

¿A cuántos y a quiénes benefició la experiencia?

A todo el personal de la Comunidad Académica de la Escuela Penitenciaria Nacional, población estudiantil; qué va a aplicar lo aprendido en los diferentes Establecimientos De Reclusión Del Orden Nacional-ERON, y de los servicios que ofrecerán a toda la Población Privada De La Libertad. Esta población de internos va a recibir mejores servicios de profesionales integrales en DDHH y en valores institucionales dentro del marco del respeto por los Derechos Humanos. A los docentes internos y externos, a los funcionarios administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, Auxiliares del Cuerpo de Custodia, a los directivos por la calidad de su gestión, a la comunidad y la sociedad en general y a toda a la institución. De manera directa a nivel central se dirige a los dueños de todos los procesos conocedores de la Resolución 4142 de 30/Oct/2014. Que tiene contacto permanente con los estándares ACA. Mejoro la imagen institucional, garantiza la permanente aplicación de los Derechos humanos en todos los procesos.

¿Qué metodología se usó para desarrollar la experiencia?

Fueron incorporados los estándares ACA a todos los procedimientos en la Oficina de Planeación de la Sede Central. Todos los documentos los relacionan, se revisaron y se validaron.

Primer paso, es el análisis de impacto de lo que pretendía la práctica esperada.

Segundo paso, es la sensibilización de la Alta Dirección, porque debe haber un compromiso,

Tercer Paso, elegir la Gerente De Acreditación Dirección y entre sus compañeros, es una persona que está convencida y cree en el proceso que va a aplicar.

Cuarto Paso, Análisis de documentos; manteniendo una sensibilización a los responsables de Área y a los Coordinadores, donde se convoca a los líderes y se le explica que trabajo se va a desarrollar, y que beneficios trae.

Quinto Paso, Incorporación de las prácticas esperadas al sistema de gestión de calidad. Donde el documento le da respuesta a esa práctica esperada y si no es así, se hace la correspondiente actualización. Posteriormente se verifica las evidencias que determinan los puntos de control. Verificar los puntos de control es un ejercicio de manera frecuente y permanente. Si en algún

momento no se llegan a cumplir estos, se hace una retroalimentación y se cumple con un plan de mejoramiento, en los puntos de control a esto se le llama auditoría.

Modo que ha sido participativo:

Los funcionarios conocen los procedimientos de sus puestos de trabajo. Este proceso desde el comienzo involucro a todos los funcionarios de la Escuela Penitenciaria Nacional, iniciando por el director y los dos subdirectores, siguiendo por los funcionarios de planeación, de grupos de enlace INL en el INPEC y llegando completamente a dar alcance a todo el personal de funcionarios administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la Escuela Penitenciaria Nacional en todas las áreas tanto de seguridad como administrativos, debido a que cada uno debe responder por un segmento de cada uno de los estándares obligatorios de cumplimiento y hasta el mas mínimo de las observaciones como el aseo y el orden.

¿Cuáles fueron las etapas o fases para el desarrollo de la experiencia?

Desde la Sede Central del INPEC, en la Oficina de Planeacion se intervino el Mapa de Procesos de la entidad, se ajustaron a los estandares a los procesos, procedimientos, manuales, guias y formatos a nivel general. Se realizo capacitación a los grupos de calidad, esto debido a que hay capacitación permanente del personal; se incorporo toda la normatividad en los procedimientos de la plataforma Isolucion de acuerdo a la Resolucion 2673 de 2014.

Se aprueban los cambios y se validan por la Oficina de Planeacion, se pasan estos procedimientos para revision del Director de la Escuela Penitenciaria Nacional, y finalmente se aprueban.

Posteriormente, estos procesos son documentados para ser de plena aplicación en la Escuela Penitenciaria Nacional; se verifican por cada una de las dependencias y se les da aplicación, pasando de lo teorico a lo practico.

Despues de estas aplicaciones, se verifica que estandares son aplicables y cuales no lo son; y es allí cuando se comienza a recibir la asesoría de la entidad Asociacion Americana de Correccionales y se realiza un análisis de requerimientos se deben cumplir y que aspectos no se deben cumplir. Se verifica en el trabajo de campo, que se cumple y que no se esta cumpliendo.

Cuando se comienzan a realizar procesos de preauditoria, nombramiento de Gerente de Acreditación, establecimiento de planes de trabajo, verificación de estándares de acreditación, reporte de autoevaluación, procesos de auditoría, realización de la auditoría, informe final de la auditoría, panel de audiencia, decisiones de acreditación y en el caso de la Escuela Penitenciaria Nacional el estado de reacreditación.

¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación de la experiencia?

Se generaron documentos de practicas esperadas para la Academia, como puntos de control de documentos los cuales fueron auditados; previo al pasar los delegados revista por todas las dependencias de la Escuela Penitenciaria Nacional. Se generaron controles de documentos, que deben ser diligenciados y ubicados en las evidencias permanentemente para ser verificados por el Gerente de Acreditacion y posterior por el Equipo Enlace-INL y finalmente por los auditores.

¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollar la experiencia?

Apoyo financiero, asistencia técnica de la Alianza entre el Gobierno de Colombia y Estados Unidos de América (Unidos, 1962) Convenio General Para La Ayuda Económica, Técnica y Afín entre el Gobierno De Colombia y el Gobierno De Los Estados Unidos de América.

Anexo entre el Acuerdo General Para Asistencia Económica, Técnica y Afín se entre el Gobierno de los Estados Unidos de América y el Gobierno de la República de Colombia (EEUU., Apendice 25, 2017).

- Brinda la cooperación financiera y técnica necesaria para la coordinación y ejecución del proyecto.
- Contratar los bienes y servicios que se requieran para el adecuado cumplimiento de los objetivos de este proyecto.
- Disponer de los recursos humanos necesarios para garantizar la adecuada coordinación y desarrollo del proyecto a través de un Coordinador de la Sección de Asuntos Antinarcóticos y Aplicación de la ley (INL).
- Participacion en los Comités Técnicos que sean programados para el seguimiento del objeto del Apéndice.
- Realizacion del seguimiento y monitoreo de los recursos asignados al Apéndice 25.
- Monitoreo del desempeño de los contratistas o proveedores seleccionados para la realización del proyecto.

Costeo de los gastos de funcionamiento para la realización de las actividades normales de operación del recurso humano involucrado en la ejecución del proyecto, nómina de los servidores públicos, honorarios de contratistas, mantenimiento de los equipos en uso, adquisición de insumos, papelería, elementos de oficina, tiquetes aéreos y terrestres, alojamiento, viáticos.

Se realizaron entregas de equipos de dotación como (radios portátiles, equipos antimotines, cámaras de video, equipos para odontología, bibliotecas metálicas, impresoras, material didáctico para la enseñanza, maquinas laminadoras, botiquines de primeros auxilios entre otros, además se adecuaron instalaciones de alojamientos del personal de estudiantes, renovando lavamanos, baterias sanitarias, cambio de techos y arreglos de estructura de paredes y pisos, se entregaron mesas de estudio y sillas, adicionalmente computadores; entre otros. Se realizo la capacitacion de varios grupos de funcionarios de la Escuela Penitenciaria Nacional.

¿Cuáles fueron las fuentes y montos totales de financiación de la experiencia?

Los presupuestos totales de inversión entregados por la Embajada de EEUU, no fue reportados totalmente. Se indica en las versiones recopiladas con los encargados de la asignación para la Dirección Escuela de Formación (DIRES) de 2,5 millones de dólares. Que se encuentran reflejados en el programa PCT del Almacén de la Escuela Penitenciaria Nacional, entre los elementos de dotación, las adecuaciones a la infraestructura, el mobiliario, las capacitaciones técnicas, las intervenciones, viáticos, disposición de personal técnico, contrataciones con entidades acreditadoras; visitas técnicas, adecuaciones, entre otros.

¿La experiencia ha sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?

Se ha determinado la validación con todos los funcionarios que han asistido a formarse en la Escuela Penitenciaria Nacional, con los directivos que observan los resultados del mejoramiento continuo y el cambio institucional, se han aportado los resultados esperados por el Gobierno Colombiano y el Gobierno Estadounidense, la Oficina de Planeación de la Sede Central encargada de medir y de recibir los resultados de gestiones ha certificado los buenos aportes que desde la Academia se hacen con relación al aporte significativo en la formación de funcionarios administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Se ha recibido la acreditación del año 2019 al 2022 y la Reacreditación del año 2022 al 2025. Se da cumplimiento a todos los estándares obligatorios propuestos por la entidad certificadora y se ha realizado el reconocimiento por parte de la entidad y de la Dirección General del INPEC.

¿La experiencia ha recibido algún tipo de reconocimiento nacional o internacional?

El reconocimiento nacional e internacional es la acreditación y la reacreditación. Acreditación del 2019 al 2022 y la reacreditación hasta el 2025.

¿Por qué su experiencia puede considerarse innovadora¹?

¹ La innovación se entiende como la creación o adaptación de conocimientos en los procesos de gestión institucional, para dar respuestas novedosas a las necesidades o problemas de la ciudadanía y/o de la entidad. Tomado del Premio Nacional de Alta Gerencia, *Manual de postulación*, Versión N° 2 Junio 04 de 2020.

Porque la implementación de la acreditación ACA fue el mecanismo que generó una cultura de mejora continua, que ha sido difícilmente alcanzada por otras dependencias.

El personal continúa desarrollando sus procesos dentro de un ambiente de calidad técnica en las labores que cumple, y se siguen obteniendo resultados similares.

Implementación de los procesos del Sistema De Gestión De Calidad con altos estándares, porque se construyen día a día.

Se hace Actualización que se hacen todos los años a los documentos del Sistema de Gestión Integrado - SGI, es muestra de la dinámica de innovación y mejora continua.

Evaluación de programas excelente, también una autoevaluación de la gestión institucional con altas calificaciones, siempre hay planes de mejora institucional para corregir deficiencias, y los procesos se llevan al 100%.

Motivación de los funcionarios: Mantener la motivación de los servidores públicos y eso se logra ver en la medida que se va verificando los puntos de control y poco a poco hay mayor preocupación por el cumplimiento, pero no de manera impositiva; demostrando que se está con la persona en el proceso y no se está en contra de esas personas.

Reconocimiento de los errores: Somos humanos y cometemos errores, y no siempre las cosas van a salir perfectas: Del equipo auditor en un momento se solicitó que se le llamara la atención un funcionario enérgicamente; no se hizo así, más bien es deseable hacerle el acompañamiento porque éste va a ser un logro de todos.

Demostración que es posible que una entidad del Estado pueda generar una cultura de mejora continua a pesar de las dificultades, esa es la lección aprendida.

Beneficios de Presupuesto: la Embajada Americana aportó alrededor de 1500 millones de pesos, y donaciones, que se invirtieron en infraestructura, adecuación de los alojamientos elementos para el cuarto de herramientas y el cuarto de aseo dinero para el mantenimiento de las instalaciones, se adecuó un sistema de control de incendios, se ha invertido dinero en los planes de prevención de emergencias.

¿Cuál fue la utilidad de la experiencia?

Diferenciales de Mejora Continua para ser una Buena Práctica. Importantes, es que se incorporan 106 prácticas esperadas para la Academia. Entonces el primer paso es que la Gerente De Acreditación, la Oficina Asesora De Planeación, el Equipo ACA en el INPEC, y el Área de Planeación de la Escuela hacen un análisis de cada práctica esperada y su impacto, si fuese el caso hacer los ajustes necesarios para incorporar el tema de la práctica esperada al Sistema de Gestión Integral-SGI, allí es; el primer paso de Generar Una Cultura De Mejora Continua.

Incorporación de las prácticas esperadas al SGI, con un cumplimiento en el Sistema de Gestión de Calidad realizando mejoramiento de los mismos: Las prácticas esperadas que aplican fueron incorporadas al Sistema De Gestión Integrado. Esto quiere decir que la gestión institucional está basada en documentos del Sistema De Gestión Integrado; como procesos,

procedimientos, manuales, guías y que por ende el servidor público no lo debe observar como algo adicional; sino que esa práctica esperada es propia de la gestión, al inicio de la acreditación.

¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?

Cualitativos :

- Se realizó formación y capacitación del personal para responder en las auditorías, se cumplieron 106 estándares obligatorios.
- El personal se incorpora al mejor servicio educativo a nivel nacional penitenciario.
- Se realizaron incorporaciones de estándares obligatorios al Sistema de Gestión Integrado.
- Se cumplen los estándares internacionales para la academia penitenciaria.
- Se adaptó el compendio de estándares y requerimientos al contexto penitenciario colombiano.
- Se realizó sensibilización del personal del Enlace-INL, respecto a requerimientos obligatorios.
- Se eligieron efectivamente cuáles son los estándares aplicables al contexto colombiano.
- Se cumple con el objetivo de acreditación desde la implementación iniciando en el año 2019.
- Se sensibilizó al personal de funcionarios al compromiso de mejoramiento continuo de evidencias y reporte en puntos de control.
- La EPN puede en cualquier momento recibir una auditoría y el sustento de las labores realizadas, otorga capacidad de cumplimiento constante.

Cuantitativos :

- Se recibieron equipos de cómputo nuevos que resolvieron las fallas en las dependencias de la EPN.
- Se mejoraron las instalaciones donde descansan los servidores penitenciarios que reciben formación de manera interna, en la EPN.
- Se adecuaron los salones de clases con el mobiliario moderno, más cómodo para recibir clases presenciales.
- Se adecuó todo el sistema de control de incendios de la EPN.
- Se recibió mayor cantidad de material didáctico relacionado con la misionalidad penitenciaria de seguridad y tratamiento.
- Se contrató una entidad como la ACA a nivel internacional, que gestiona estándares regulares para todos los sistemas penitenciarios mundiales. Lo anterior genera un alto punto de referencia.

¿Qué desafíos se presentaron en esta experiencia? ¿Cómo fueron abordados?

- Inicialmente existió personal de servidores públicos reacios al cambio, por un choque cultural y una zona de confort que no querían cambiar. Resistentes al cambio y a la exigencia de nuevos requisitos.
- Limitaciones del orden de Infraestructura generadas por la no operación de la USPEC- Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios. En el sistema del contexto penitenciario y carcelario en general.
- Limitaciones financieras del orden nacional del INPEC, que se generan por la falta de presupuesto para mejorar aún más el ambiente y la infraestructura, también los equipos entre otros.
- Limitaciones de personal para atender los estándares en toda su dimensión, esto referido a los puestos de servicio que necesitan personal permanente y que no se puede suministrar por diferentes motivos de cada uno de los asignados.
- Limitación en entrenamiento del personal, porque se inició de un nivel cero porque los servidores penitenciarios, no habían implementado un sistema de estas dimensiones.
- El tema de aporte económico del Embajada de EEUU, solo era de un 50%, el excedente se debía ubicar por el Gobierno de Colombia; lo cual no fue tan evidente y con celeridad en su entrega.

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas para el Grupo, Área de Trabajo o Dependencia?

- Debe existir un compromiso relevante desde la Alta Dirección y el funcionario que se elija como Gerente de Acreditación, esta debe ser una persona comprometida, no se puede escoger una persona que no tenga la suficiencia para gestionar procesos, no tenga un carácter, ni tenga un poder de decisión; porque se perjudica el proceso. Debe tener buen conocimiento, y experiencia en el sistema y debe ser de gran influencia.
- El tema de aporte la acreditación ACA fue el mecanismo que generó una cultura de mejora continua, que ha sido difícilmente alcanzada, y que posee mucho mérito. Es demostrable de esta forma que la mejora continua es posible en una entidad del Estado.
- El trabajo en equipo en cualquiera de las dependencias es fundamental para el logro de los objetivos propuestos, debe existir una convocatoria y debe existir credibilidad.

- La evaluación de programas ha sido excelente, también una autoevaluación de la gestión institucional con altas calificaciones es posible.
- Se debe escuchar primero que todo por parte de cualquiera de los funcionarios de los equipos, y no se pueden ejecutar proyectos sin realizar un análisis exhaustivo, que evita que se desgasten los esfuerzos de los funcionarios.
- Hay que reconocer los errores y las equivocaciones al desarrollar procesos de acreditación, y se debe tener la humildad de si es del caso iniciar de nuevo hasta que el proceso se lleve a cabo.
- Cuando se realizan los procedimientos y procesos de conformidad, llegan muchos beneficios del trabajo bien elaborado; esto ocurre con las practicas esperadas se ha recibido la acreditación y la reacreditacion.

Registre información adicional que considere relevante sobre la experiencia

- Se debe realizar un análisis extensivo de documentación como lo son el acuerdo entre la Embajada de EEUU y el Gobierno Colombiano, el Manual de Normas Basicas Internacionales para Correccionales, el Anexo al Convenio General para ayuda Economica, Tecnica y afin y el Apendice 25 del acuerdo entre los dos gobiernos. Las 126 practicas esperadas, las obligatorias y las no obligatorias de cumplimiento para el sistema de academias penitenciarias.

Si la implementación en su área/entidad se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible

Se han generado registros fotográficos de un álbum de evidencias, de los cuales algunos se encuentran incluidos en el informe alterno a profundidad de la Buena Practica nombrada "Generación de una Cultura de Mejora Continua en la Dirección Escuela de Formación". Tambien hay que anotar que de esta Buena Practica se ha desarrollado un articulo para la Revista Digital "Derecho, Criminologia y Sociedad" de la Escuela Penitenciaria Nacional.

¿Como grupo, área o dependencia autoriza que la información contenida en este formato pueda ser difundida con otras áreas y/o entidades?

☒ Sí ☐ No

Fuente: anexo F1 Buenas prácticas al interior de la entidad de la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)

Nota: Los datos recolectados en esta ficha serán tratados bajo lo dispuesto en la ley 1581 de 2012, "Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales".