



MARCO LÓGICO

Proyecto: Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a Nivel Nacional.

INFORMACIÓN BÁSICA

1.1. Datos básicos

1.1.1. Identificación de la necesidad

A través de la detección, recolección y análisis de necesidades y requerimientos identificados en los programas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial, la batería de riesgo psicosocial, y el diagnóstico del clima y la cultura en la Rama Judicial aplicada del 1 al 30 de septiembre de 2021; se encontró lo siguiente:

El índice de clima obtenido fue del 6.4, la variable con menos satisfacción es la de ambiente sano, limpio y seguro con un índice de 5.8. Los servidores judiciales a los que se les aplicó la encuesta para el diagnóstico de clima y cultura en la Rama judicial, consideran que:

- 40% es insuficiente el tiempo que dedica a dormir.
- 45,4% percibe síntomas de ansiedad y el 36,6% percibe síntomas de depresión.
- 30% consideran nada o poco saludable su consumo de sustancias psicoactivas.

En el mismo sentido el 30% de la población judicial presenta niveles de riesgo psicosocial alto y muy alto, encontrando que un 83% de los servidores reportan sintomatología asociada al estrés, según el diagnóstico de Riesgo Psicosocial de la Rama Judicial realizado en 2021 en coordinación con la administradora de riesgos laborales.

Sumado a lo anterior, la demanda de justicia ha aumentado cerca del 91,2% entre 1996 y 2020 evidenciando la persistencia de un desequilibrio estructural a pesar de que el año 2020 fue un año particularmente atípico, dada la situación de la emergencia sanitaria que obligó al confinamiento obligatorio total y parcial, y como consecuencia de la suspensión de términos en el trámite de procesos entre los meses de marzo y julio en los despachos Judiciales, esta situación ocasionó la reducción de la demanda de justicia en cerca del 34% respecto del año 2019 y si bien la oferta de despachos judiciales en el año 2020 se fortaleció en un 2.1% persiste el desequilibrio entre oferta y demanda (Informe al Congreso de la Republica, Rama Judicial 2020), asociado a las amenazas de todo tipo que se originan en el lugar de trabajo, son generadoras de un alto nivel de estrés vinculado además a la cultura y relaciones organizacionales.

La situación expresada manifiesta algunos aspectos que inciden en la gestión de los servidores judiciales y requieren intervención.

El Decreto 1072 de 2015 establece las obligaciones del empleador en materia de prevención y promoción de los riesgos laborales, así:



“Artículo 2.2.4.6.8. *Obligaciones de los empleadores*. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

(...) 4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones...

(...) 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente”.

Por otro lado, se debe tener en cuenta lo consagrado en el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública, el cual establece en su Artículo 2.2.10.2 lo siguiente: “Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud”.

Así mismo, dispone en el Artículo 2.2.10.3.: “Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales”.

Por lo anterior, con el fin lograr altos niveles de desempeño, el cumplimiento de las metas institucionales y la satisfacción de las expectativas de los usuarios del servicio, la Unidad de Recursos Humanos en su propósito de una gestión efectiva y oportuna del talento humano a nivel nacional, debe minimizar el impacto negativo en los servidores judiciales, a través del diseño e implementación de acciones que prevengan los riesgos asociados al cumplimiento de su gestión, el mejoramiento de las competencias de funcionarios y empleados y la adecuación de ambientes laborales propicios que favorezcan las condiciones de salud.

1.1.2 Objetivo general

Fortalecer la eficiencia de la prestación del servicio de administración de justicia, en su componente de gestión del talento humano.

1.1.2.1 Objetivos específicos

- a) Controlar los factores de riesgo del entorno laboral que afectan la salud de los servidores judiciales e impactan el quehacer judicial, mediante la implementación de acciones de conformidad con la normativa vigente en esta materia y lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad, para mejorar la gestión judicial.



- b) Mejorar el clima organizacional a través del apoyo de las estrategias del Plan Nacional de Bienestar Social para la Rama Judicial 2023-2026, que permitan promover el bienestar de los servidores judiciales.

1.1.3 Descripción del programa y de los planes y proyectos que lo conforman

Programa	Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia
Plan y proyecto que conforman el programa	Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a Nivel Nacional.
Subproyectos que integran cada proyecto	N/A
Componentes de cada Subprefecto	N/A
Actividades de cada componente	N/A

1.1.4 Estrategias de seguimiento y evaluación del proyecto

La Unidad de Recursos Humanos, División de Bienestar y Seguridad Social de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, realizará el seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas en el proyecto a través de las respectivas Coordinaciones de Talento Humano de las Direcciones Seccionales y Coordinaciones Administrativas.

Por tanto, como criterios orientadores para el desarrollo de esta actividad, la Unidad de Recursos Humanos enviará a las Direcciones Seccionales el modelo de estudio previo, incluyendo el marco lógico y el anexo técnico en el cual se describen las actividades, así como los formatos de informes, que debe rendir el contratista una vez ejecutado el contrato; para las actividades que así se determine, y los cuales las Direcciones Seccionales deben remitir a la División de Bienestar y Seguridad Social de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva.

Así mismo, para realizar seguimiento al avance en la ejecución de las actividades que se distribuyen los recursos a las Direcciones Seccionales, se solicitara informe mensual de la ejecución mediante formato Excel, el cual contiene, entre otros; relación de actividades a desarrollar, estado actual del proceso de contratación, valor en proceso de contratación, fecha estimada de firma del contrato, número y fecha de contrato, valor del contrato, numero de servidores beneficiados.

En ese sentido, para realizar seguimiento y verificación del proceso contractual de las Direcciones Seccionales, la Unidad de Recursos Humanos a través de la División de Bienestar y Seguridad Social, consultara la contratación en el Sistema Electrónico de Contratación Pública- SECOP I- y en el Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF.



1.1.4.1 Estrategia. Desarrollar e implementar actividades orientadas a la prevención y promoción de la seguridad y la salud y el bienestar de los servidores judiciales, que impacte positivamente la gestión en la entidad.

1.1.4.2 Alcance. Se pretende dar cobertura a los funcionarios y empleados del Nivel Central y de las Seccionales con sus respectivas Coordinaciones Administrativas de la Rama Judicial. Dando prioridad a los servidores de los despachos judiciales, sedes de mayor afluencia y concentración de servidores judiciales (capitales de distrito judicial, capitales de cabecera de circuito).

1.1.5 Resultados esperados

Al interior de la entidad se espera mejorar el clima laboral, mantener controlados los niveles de exposición a los factores de riesgo laboral y contribuir al bienestar ps de los servidores judiciales, para que desarrollen todo su potencial, ejecutando las funciones a su cargo con eficiencia y calidad conforme a la competencia fijada por la Ley.

De esta manera se pretende garantizar el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la entidad, a elevar la productividad y por ende la calidad y oportunidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.

1.2 Cobertura geográfica

La cobertura geográfica del presente proyecto de inversión se describe de acuerdo con el siguiente orden:

1.2.1 Nacional

De acuerdo con la información disponible en el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP administrado por el Departamento Nacional de Planeación, el proyecto tiene cobertura nacional.

1.2.2. Internacional

No aplica

1.2.3. Seccional, distrital y/o municipal

De manera específica el proyecto cubre el Nivel Central, a las Seccionales y las Coordinaciones Administrativas.

1.3 Coherencia con los instrumentos de planeación

1.3.1 Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial

El presente proyecto reviste especial importancia estratégica para la Rama Judicial, toda vez que se encuentra en armonía con el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2019-2022 en su Pilar Estratégico de Carrera Judicial, Desarrollo Del Talento Humano y Gestión del Conocimiento, cuyo propósito es:



Fortalecer la institucionalidad y función pública de la Rama Judicial, mediante la gestión efectiva y oportuna del conocimiento y el talento humano del nivel central y territorial, impactando en el rendimiento y resultados de los procesos misionales, estratégicos y administrativos.

Para lo cual debe disponer de los mejores servidores en la Rama Judicial, mediante la gestión del conocimiento, la selección de personas idóneas, competentes y comprometidas, el seguimiento y evaluación a la gestión, la cualificación y mejoramiento de las competencias de funcionarios y empleados, la adecuación de ambientes laborales propicios que favorezcan las condiciones de salud, con el fin de lograr altos niveles de desempeño, cumplimiento de las metas institucionales y satisfacción de las expectativas de los usuarios del servicio.

- **Impacto en los objetivos estratégicos del presente proyecto al Plan Sectorial**

Este proyecto contribuye a alcanzar el objetivo estratégico del Plan Sectorial de:

- Atraer, desarrollar y mantener a los mejores servidores judiciales.

De igual forma, apunta al logro de resultados para los próximos cuatro años como:

- 31.047 servidores judiciales beneficiados en el país (5.826 funcionarios y 25.221 empleados), con actividades deportivas, recreativas, culturales, de prevención y control del riesgo laboral y condiciones de salud.

- **Objetivo general y objetivos específicos**

- **Objetivo general**

Implementar el proceso de gestión del conocimiento, fortalecer el modelo de formación judicial, mantener las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores judiciales logrando el balance entre el desarrollo profesional, el bienestar integral, el mérito y el logro de las metas institucionales.

- **Objetivos específicos**

- e) Ampliar la participación de los servidores judiciales de la Rama Judicial en los programas de bienestar integral, prevención y control del riesgo laboral.

- **Estrategias, proyectos y prioridades de inversión**

Pilar estratégico de carrera judicial, desarrollo del talento humano y gestión del conocimiento, se despliega a través de estrategias fundamentales, las cuales se traducen en programas y proyectos, que se aplican para todos los servidores de la Rama Judicial, con el desarrollo del siguiente aspecto:

- Promover el bienestar integral de los servidores judiciales del nivel central y territorial.



El programa presupuestal y proyecto en cuanto al Talento Humano del pilar estratégico de carrera judicial, desarrollo del talento humano y gestión del conocimiento, es el siguiente:

Programa	Proyecto
Mejoramiento de las Competencias de la Administración de Justicia (2701).	Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a Nivel Nacional.

Las prioridades de inversión de este pilar estratégico son:

- e) Fortalecer y desarrollar programas de bienestar integral, prevención y control del riesgo laboral.

1.3.2 Marco General de Mediano Plazo

Con fundamento en las políticas trazadas por el Consejo Superior de la Judicatura, el proyecto se encuentra enmarcado en el Plan Sectorial de Desarrollo 2019-2022. Para tal efecto, el presupuesto asignado y proyectado durante la vigencia anual se presenta a continuación:

Tabla 1.

Presupuesto de Inversión Unidad de Recursos Humanos BPIN: 2018-01100-0844	
PROGRAMA	VIGENCIA
	2023
Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia	\$ 14.080.455.478
Total	\$ 14.080.455.478

1.3.2.1. Programa

Desde el punto de vista presupuestal este proyecto se encuentra clasificado en el Programa 2701 denominado: "...Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia.

1.3.2.2 Subprograma

Bajo la clasificación presupuestal definida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el proyecto se enmarca en el Subprograma 0800 cuyo nombre es: Intersubsectorial Justicia.

2. POBLACIÓN BENEFICIARIA

2.1 Número de beneficiarios(as) del proyecto



Se pretende beneficiar a los servidores judiciales en propiedad, en provisionalidad y en encargo adscritos a la Rama Judicial, que se estiman en 33.367 a agosto de 2021.

2.2 Número de beneficiarios por año

Actividad	Cobertura por número de servidores	Cobertura Nivel Central y Direcciones Seccionales
2023	88.489*	21
2024	88.487*	21
2025	89.089*	21
2026	89.089*	21

*Valor resultado de la sumatoria de los beneficiados por cada actividad del proyecto en la vigencia, es de aclarar que un servidor puede ser beneficiario por una o más actividades durante el año.

2.3 Población beneficiaria por cobertura geográfica

Se pretende dar cobertura a los funcionarios y empleados del Nivel Central y de las Seccionales de Armenia, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio con sus respectivas Coordinaciones Administrativas.

2.4 Criterios de priorización de la población beneficiaria

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	APLICACIÓN
Identificación de Riesgo Laborales- Programas de Vigilancia Epidemiológica. Concentración de servidores judiciales.	Clasificación de la sintomatología presentada.	Servidores atendidos a través de los Programas de Vigilancia Epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial y biomecánico que se ejecuta en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
	Sedes de mayor concentración poblacional de las Direcciones Seccionales y las Coordinaciones Administrativas (capitales de distrito judicial, capitales de cabecera de circuito).	Población con riesgos cardiovasculares identificados en los exámenes periódicos o aquellos referidos de los otros programas de vigilancia epidemiológica.
	Servidores que prestan sus servicios en centros de mayor concentración judicial. Otros servidores judiciales.	Proporción de la población judicial adscrita al Nivel Central y las Direcciones Seccionales, teniendo en cuenta en estas las sedes de mayor concentración poblacional y mayor afluencia de usuarios.

3. Criterios presupuestales

Actividades	Criterio	Valor
Actividades área deportiva y área recreativa	Para la estimación de costos se tuvo en cuenta la población judicial de cada seccional y el valor promedio por servidor de los recursos comprometidos en los años 2018-2021. Para el valor presupuestado no se tuvo en cuenta la población judicial del Nivel Central y	5.148.231.882



	los adscritos a la seccional de Bogotá que laboran en el Distrito Capital.	
Actividades climáticas laborales	Para la estimación de costos se tuvo en cuenta la población judicial de cada seccional y el valor promedio por servidor de los contratos de Popayán y Armenia en relación al fortalecimiento de competencias blandas. Para el valor presupuestado no se tuvo en cuenta la población judicial del Nivel Central y los adscritos a la seccional de Bogotá que laboran en el Distrito Capital.	2.668.260.000
Contratar la atención de urgencias y emergencias sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	Para realizar la estimación de costos de la actividad de área protegida se tuvo en cuenta el valor asignado para la actividad en el 2022, actualizado con IPC de 3,60 % proyectado para la vigencia 2022, y 12 meses de la prestación del servicio. Para el año 2022 no se le asignó recursos a las seccionales de Cali e Ibagué, pero por lineamientos del director ejecutivo se le asignará recursos para el 2023 de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none">▪ A la seccional Ibagué se le asignó los mismos recursos de la seccional Neiva porque tienen un mismo número de servidores judiciales.▪ Para la estimación de los recursos de la seccional Cali se tuvo en cuenta la población judicial y los recursos asignados de la Seccional de Medellín, debido que la población de Cali es equivalente al 71% de la población de Medellín.	1.099.485.000
Desarrollar un programa de diagnóstico e intervención del riesgo cardiovascular	Para la estimación se tuvo en cuenta el porcentaje poblacional de los servidores judiciales a beneficiar por cada seccional y el valor total del programa.	1.691.544.003
Desarrollar un programa de capacitaciones en prevención del riesgo psicosocial desde una visión integral	Para la estimación se tuvo en cuenta la población a beneficiar por cada seccional y el costo por servidor del programa.	621.199.593
Desarrollar un programa de acompañamiento a los servidores judiciales para el manejo de desórdenes músculo esqueléticos.	Para la estimación se tuvo en cuenta el porcentaje poblacional de los servidores judiciales a beneficiar por cada seccional y el valor total del programa.	1.297.735.000
Fortalecer la capacidad técnica administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley. Especialista SG-SST Resolución 312 de 2019.	Para la estimación del presupuesto se tuvo en cuenta la contratación realizada en el Nivel Central para la vigencia 2022 con proyección a 12 meses de prestación de servicio y se actualizó con IPC proyectado de 3,60% del 2022	1.554.000.000



4. ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN

4.1 Descripción de actividades y cronograma

Con el proyecto de inversión se busca dar respuestas al compromiso establecido en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2019-2022 y las necesidades evidenciadas en el desarrollo del Plan de Trabajo del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST y en las obligaciones del empleador que en materia de prevención y promoción de los riesgos laborales establece la normatividad vigente.

En la vigencia 2023 se pretenden desarrollar las actividades que se relacionan a continuación:

Tabla 1. Definición de actividades y cronograma

Actividad	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Costos
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4									
Ejecutar el Plan Nacional de Bienestar Social																																									7.816.491.882								
Desarrollar el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.																																									4.709.963.596								
Fortalecer la capacidad técnico administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley.																																									1.554.000.000								
TOTAL																																									14.080.455.478								
Aprobación de la actividad y distribución de los recursos entre las seccionales y el nivel central																																																	
Elaboración documentos Precontractuales																																																	
Preparación Plan Bienestar																																																	
Proceso Contractual																																																	
Ejecución																																																	



3.1.1 Ejecutar el Plan Nacional de Bienestar Social

3.1.1.1 Antecedentes

En el 2020 se realizaron actividades para mejorar la calidad de vida y fomentar hábitos de vida saludable en los servidores judiciales, que por la situación generada por la pandemia por COVID-19, fueron de manera virtual, tales como: Talleres prácticos, Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados, Día de la Familia en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017. Desarrollaron actividades de bienestar de forma virtual las seccionales Neiva, Pereira, Popayán y Villavicencio. Se beneficiaron a 1.398 servidores judiciales.

En el 2021 se beneficiaron a 7.736 servidores judiciales.

3.1.1.2 Justificación y Descripción

Los programas de bienestar se implementan 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.

Con el fin de favorecer un apropiado clima laboral en la Rama Judicial y así contribuir al compromiso institucional y al cumplimiento de los fines de la administración de justicia, se desarrollarán en las Direcciones Seccionales las actividades programadas en el Plan de Nacional de Bienestar para la vigencia 2023-2026, que contempla actividades en lo concerniente a las Áreas Deportiva, Recreativa y Clima Laboral del precitado Plan, tales como:

Área Deportiva: el objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Fuente: Plan Nacional de Bienestar Social Rama Judicial 2023-2026.

Contempla las siguientes actividades:

- Apoyo logístico al desarrollo de los Juegos Nacionales.
- Entrenamientos deportivos, facilitando que las prácticas se realicen en condiciones seguras, mejorando el rendimiento físico y técnico de los deportistas.

Área Recreativa: La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales, extendiendo el bienestar al grupo familiar y a su vez acercarlos al medio laboral del servidor judicial, para que cada día el compromiso y



sentido de pertenencia de los servidores judiciales y su grupo familiar sea cada vez mayor. Fuente: Plan Nacional de Bienestar Social Rama Judicial 2023-2026.

Contempla el desarrollo de las siguientes actividades:

- Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados
- Día de la familia, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017

Área Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, el fortalecimiento de competencias colectivas para el trabajo interdependiente, efectivo, y para estimular resultados como equipos de alto nivel. Fuente: Plan Nacional de Bienestar Social Rama Judicial 2023-2026.

Incluye la realización de actividades de los programas de:

Programa de formación para la productividad, actividad:

- Desarrollo de conferencias de liderazgo, talleres ejecutivos de habilidades blandas, teletrabajo y liderazgo, cursos de habilidades para el trabajo, cursos en competencias organizacionales.

Programa de Promoción y prevención de la salud, actividad:

- Semana del Bienestar, la Seguridad y Salud en el Trabajo, mostrando al servidor judicial de lo importante que es el autocuidado de la salud, lo que garantiza un bienestar físico, emocional y mental tanto del individuo como de su contexto familiar y social, a través de los servicios de promoción y prevención de la salud.

El presupuesto estimado para apoyar el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social es de \$ 7.816.491.882.

3.1.1.3 Alcance

Con el desarrollo de las actividades descritas se pretende dar cobertura a 25.412 servidores judiciales, quienes están adscritos a las seccionales con sus respectivas coordinaciones administrativas de Nivel Central, Armenia, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar y Villavicencio.

3.1.1.4 Resultados esperados

1) Se espera mejorar el clima laboral y contribuir al bienestar integral de los servidores judiciales, para que desarrollen todo su potencial, ejecutando las funciones a su cargo con eficiencia y calidad conforme a la competencia fijada por la Ley.

3.1.1.5 Justificación del valor

Para realizar la estimación del costo de las actividades Deportivas y Recreativas se obtuvo el valor promedio por servidor, teniendo en cuenta el valor ejecutado y número de



beneficiados, en los años 2018, 2019 y 2021 actualizando los valores con IPC en 2019 de 3,8%, en 2020 de 1,61%, en 2021 de 5,62% y en 2022 con IPC proyectado de 3,60%. Se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. 2021,2019,2020

Año	Beneficiados	Recursos asignados	Recursos Comprometidos	Promedio por servidor	Actualizado IPC			
					2019	2020	2021	2022
					3,80%	1,61%	5,62%	3,60%
2021	7.736	1.706.818.411	1.520.388.057	196.534			207.579	215.052
2019	10.773	1.963.393.760	1.935.539.839	179.666		182.558	192.818	199.760
2018	18.020	2.600.000.000	2.532.304.983	140.527	145.868	148.216	156.546	162.181
Promedio								192.331

Teniendo en cuenta que se pretende beneficiar a toda la población judicial, para calcular el valor de la actividad en el 2023 se multiplicó el valor promedio obtenido por servidor judicial (redondeado) por 25.412; población judicial sin los servidores del nivel central y los adscritos a Bogotá-Cundinamarca que laboran en la ciudad de Bogotá, con corte a 28 de agosto de 2021. Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-Kactus.

Asi mismo, se tuvo en cuenta las necesidades reportadas para el 2022 por las seccionales de Bogotá-Cundinamarca, Montería, Santa Marta y Sincelejo, dado que con el promedio obtenido el valor a distribuir no alcanzaba al asignado en el 2022.

El calculo se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3. Calculo valor de las actividades área deportiva y área recreativa 2023

Actividad	Beneficiados*	Valor promedio redondeado por servidor	Proyectado 2023	Recursos con lo asignado en 2022 de algunas seccionales** actualizado IPC proyectado 3,60% 2022
Área Deportiva y Área recreativa	25.412	193.000	4.904.516.000	5.148.231.882

*Población Rama Judicial a 28-08-2021 fuente SG-SST

** Seccionales de Bogotá-Cundinamarca, Montería, Santa Marta y Sincelejo

Para las actividades Área Clima Laboral; formación para la productividad y promoción y prevención de la salud, se tuvo en cuenta el valor de los contratos suscritos por la Entidad en la vigencia 2021, para el desarrollo de la actividad en las Seccionales de Armenia y Popayán, actualizando con IPC 5,62% de 2021 y 3,60% proyectado para 2022. Se presenta dicho cálculo a continuación:

Tabla 4. Valor proyectado por servidor actividades área clima laboral

Contratos	Valor Contratos	Número de beneficiados	Valor promedio por servidor	Total, promedio por servidor	Valor actualizado IPC 5,62% 2021	Valor actualizado IPC proyectado 3,60% 2022
Contratos: 7-21 y 34 de 2021-	20.166.000	205	98.371	95.339	100.697	104.322



Popayán						
Contrato 38 de 2021 Armenia	6.000.000	65	92.308			

La estimación del valor de las actividades de formación para la productividad es el siguiente:

Tabla 5. Costo estimado para las actividades de formación para la productividad

Actividad	Beneficiados*	Valor promedio redondeado por servidor	Proyectado 2023
Formación para la productividad	25.412	105.000	2.668.260.000

La distribución de recursos a las Direcciones Seccionales quedará, así:

Tabla 6. Distribución de recursos actividad “Ejecutar el Plan Nacional de Bienestar Social”

Seccional/Nivel Central	Actividad apoyar las actividades del Plan Nacional de Bienestar		
	Comprende: Actividades de bienestar y para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial		
	Recursos para actividades Área deportiva y Área recreativa	Recursos para actividades Área clima laboral	Total 2023 (\$)
Nivel Central	16.524.657		16.524.657
Armenia	96.396.262	50.121.778	146.518.040
Barranquilla	270.572.251	140.685.562	411.257.812
Cundinamarca	272.548.309	141.713.024	414.261.333
Bucaramanga	380.515.660	197.851.255	578.366.916
Cali-Buga	555.472.061	288.820.819	844.292.880
Cartagena-San Andrés	249.038.189	129.488.805	378.526.994
Cúcuta-Arauca	225.867.000	117.440.816	343.307.816
Ibagué	240.600.449	125.101.555	365.702.005
Manizales	174.760.241	90.867.569	265.627.810
Medellín- Quibdó	806.086.513	419.129.211	1.225.215.724
Montería	127.662.033	66.378.591	194.040.624
Neiva-Florencia	240.042.646	124.811.522	364.854.169
Pasto-Mocoa	247.533.311	128.706.336	376.239.647
Pereira	127.145.428	66.109.980	193.255.408
Popayán	163.644.203	85.087.722	248.731.925
Santa Marta	153.335.026	79.727.408	233.062.434



Seccional/Nivel Central	Actividad apoyar las actividades del Plan Nacional de Bienestar		
	Comprende: Actividades de bienestar y para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial		
	Recursos para actividades Área deportiva y Área recreativa	Recursos para actividades Área clima laboral	Total 2023 (\$)
Sincelejo	102.838.969	53.471.700	156.310.669
Tunja-Yopal	335.399.605	174.392.909	509.792.514
Valledupar- Riohacha	190.036.745	98.810.673	288.847.418
Villavicencio	172.212.322	89.542.764	261.755.087
Total	5.148.231.882	2.668.260.000	7.816.491.882

3.1.2 Desarrollar el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.

La Rama Judicial en su función constitucional de administrar justicia debe garantizar la calidad en la prestación del servicio de manera ágil y con calidad, salvaguardando la seguridad y el bienestar del ciudadano, servidores judiciales, contratistas, proveedores y visitantes.

3.1.2.1.1 Antecedentes

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con el Acuerdo PSAA-10560 del 11 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, promueve la seguridad y salud de los funcionarios y empleados en sus sitios de trabajo, así como también de los contratistas, subcontratistas y visitantes. En coherencia con lo expuesto y además para fortalecer la prestación del servicio de justicia a la ciudadanía y el bienestar de los servidores judiciales, se destinó parte del presupuesto del Plan de Inversión 2019 – 2022 en la contratación de servicio en prevención del riesgo cardiovascular y área protegida, como así mismo, en anteriores años se realizaron actividades enfocadas en la prevención, promoción y control del riesgo psicosocial y biomecánico.

En los años 2014 a 2018 las actividades en prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial, biomecánico y cardiovascular beneficiarios a 50.671 servidores judiciales.

En los años 2019 a 2021 se continuo con la prevención del riesgo cardiovascular permitiendo beneficiar 14.836 servidores, adicionalmente, se inició con la prestación del servicio de área protegida donde se benefició 34.341 personas entre servidores judiciales, contratista, y judicantes; usuarios internos.



3.1.2.1.2 Justificación y descripción

Con el servicio de Área Protegida se pretende garantizar la adecuada y oportuna atención médica a los ciudadanos, servidores judiciales, contratista, proveedores y visitantes de las sedes de mayor afluencia, en caso de situaciones de alerta, donde esté comprometida una vida y/o se requiera atención médica, para atender una urgencia, una emergencia y traslados asistidos derivados de la atención médica a centros de servicios hospitalarios.

El riesgo cardiovascular está asociado a un conjunto de patologías relacionada directamente con la aterosclerosis, la cual está asociada a desórdenes de lípidos, tabaquismo, hipertensión arterial, sobrepeso y obesidad, trastornos de los niveles de azúcar entre otros. Adicionalmente, el estrés es uno de los factores que afecta el sistema cardiovascular de las personas, y generalmente contribuye a que la persona que lo sufre no tenga adecuados hábitos de vida saludable. De acuerdo con los exámenes de tamizaje y encuesta de comorbilidades realizada a los servidores judiciales se presenta que una parte de la población tiene sobrepeso y obesidad, siendo estos unos de los principales factores que afecta las condiciones de salud.

Por otra parte, la Rama Judicial dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha identificado el impacto del riesgo psicosocial en la salud de la población judicial, por medio de la batería del riesgo psicosocial realizada en el año 2021, dando cuenta de que el riesgo muy alto y alto (30%) corresponde a las variables intralaborales, aquellas que surgen como producto de las tareas, interacciones motivaciones y demandas que el trabajo está generando en servidor judicial, así mismo, el 83% de la población judicial padece sintomatología asociada al estrés.

Por otro lado, se evidencia en los últimos tres años en el PVE de desórdenes musculoesqueléticos se ha atendido la siguiente población:

Tabla 7. Población del PVE de desórdenes musculoesqueléticos

Clasificación PVE	2018	%	2019	%	2020	%
EL o en estudio	325	7,0%	359	8,8%	300	8,0%
Sintomático leve	1.738	37,5%	1.286	31,4%	1.183	31,7%
Sintomático moderado	1.039	22,4%	1.041	25,4%	1.108	29,7%
Sintomático severo	646	14,0%	507	12,4%	388	10,4%
Asintomático	482	10,4%	622	15,2%	601	16,1%
Retirado	400	8,6%	280	6,8%	149	4,0%
Total	4.630	100,0%	4.095	100,0%	3.729	100,0%

Es importante tener en consideración que muchos de los casos que se retiran del programa por diferentes razones como pensión, retiro de la entidad, fallecimiento, etc., hace que los números puedan parecer con una tendencia a la disminución. Sin embargo, si se observan los sintomáticos moderados se puede observar que porcentualmente han venido aumentando de manera consistente. Adicionalmente, la población se va modificando continuamente con nuevos ingresos y una evidencia positiva de la intervención, es que se logra convertir a más servidores a la categoría de asintomáticos.



3.1.2.1.3 Alcance

Se pretende dar cobertura a los funcionarios y empleados del Nivel Central y de las seccionales con sus respectivas coordinaciones administrativas.

3.1.2.1.4 Resultados Esperados

- Brindar a los servidores judiciales y demás usuarios de la Administración de Justicia un servicio mediante el cual se atiendan las urgencias y emergencias que se lleguen a presentar en las sedes de la Rama Judicial a nivel nacional.
- Ampliar la participación de los servidores de la Rama Judicial en los programas de prevención y control del riesgo laboral.
- Participación del 90% de la población objeto determinada.
- Servidores que, recordando el uso de herramientas personales, logran un mayor bienestar individual y una mejor calidad de vida laboral/integral.
- Servidores con alta capacidad de continuar siendo productivos y eficientes.

3.1.2.1.5 Justificación del Presupuesto

Para la estimación de costos de la actividad se unifico los valores de las cotizaciones realizadas y los históricos de la actividad de área protegida y los programas de riesgo cardiovascular y psicosocial, y desordenes musculo esqueléticos, obtenido un valor 4.709.963.596.

Tabla 8. Distribución de recursos actividad “Desarrollar el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en un enfoque de cultura basada en valores, entre otros”.

Desarrollar el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	
Seccional/Nivel Central	Total2023 (\$)
Nivel Central	375.333.120
Armenia	121.455.794
Barranquilla	226.103.045
Bogotá	741.414.619
Bucaramanga	279.435.888
Cali-Buga	302.184.877
Cartagena-San Andrés	203.503.711
Cúcuta-Arauca	170.783.844
Cundinamarca	183.600.675
Ibagué	178.942.694
Manizales	114.662.589
Medellín- Quibdó	475.773.920
Montería	129.695.986



Neiva-Florencia	178.951.448
Pasto-Mocoa	148.193.948
Pereira	112.947.183
Popayán	114.828.967
Santa Marta	135.658.953
Sincelejo	94.752.050
Tunja-Yopal	160.477.093
Valledupar- Riohacha	143.937.660
Villavicencio	117.325.532
Total	4.709.963.596

3.1.3 Fortalecer la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley.

3.1.3.1 Antecedentes

La actividad se incluyó dentro de las actividades del proyecto de inversión vigencia 2022, para desarrollarse con parte de los recursos asignados a la implementación del vigía de salud, por el interés del Consejo Superior de la Judicatura de apoyar a la seccionales en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y dar cumplimiento a la Resolución 312 de 2019 por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la actividad fue aprobada mediante el Acuerdo PCSJA22-11903 del 17 de enero de 2022 y sus recursos fueron distribuidos entre el nivel central y la seccionales, mediante el Acuerdo PCSJA22-11904 de 20 de enero de 2022.

3.1.3.2 Justificación y descripción

En las seccionales con su respectiva coordinación y el nivel central se contará con un especialista en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que en la gran mayoría de estas dependencias se adolece de este personal especializado en la materia, el cual tendrá a su cargo las siguientes actividades:

1. Apoyar la campaña de elaboración y actualización de matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y contingencias de las instalaciones de la seccional donde se requiera.
2. Efectuar el seguimiento y cierre de hallazgos de matrices de peligros y riesgos, planes de emergencia e inspecciones locativas y de equipos de seguridad en las instalaciones de la seccional.
3. Desarrollar programas y planes de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los riesgos prioritarios identificados en la seccional.
4. Realizar seguimiento a las investigaciones de accidente e incidentes de trabajo, verificando el cumplimiento de los planes de acción propuestos, previniendo la ocurrencia de nuevos eventos en la seccional.
5. Apoyar el seguimiento y cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST.



6. Diseñar y realizar seguimiento a las medidas de control en seguridad vial y tareas de alto riesgo en la seccional.
7. Apoyar el seguimiento a los programas de vigilancia epidemiológica psicosocial y biomecánico en la seccional.
8. Apoyar la ejecución del programa anual de bienestar social.

Se calcula un valor de \$1.554.000.000,00 para contratar 30 especialistas en SST, para prestar el servicio por 10 meses y 11 días.

El número de especialistas por seccional, incluida su respectiva coordinación administrativa y el nivel central, es el siguiente:

Tabla 9. Número de especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional.

Seccional/Nivel Central	Especialista en SST
Nivel Central	1
Armenia	1
Barranquilla	1
Bogotá	1
Bucaramanga	1
Cali-Buga	2
Cartagena-San Andrés	2
Cúcuta-Arauca	2
Cundinamarca	1
Ibagué	1
Manizales	1
Medellín- Quibdó	2
Montería	1
Neiva-Florencia	2
Pasto-Mocoa	2
Pereira	1
Popayán	1
Santa Marta	1
Sincelejo	1
Tunja-Yopal	2
Valledupar- Riohacha	2
Villavicencio	1
Total	30



3.1.3.3 Alcance

Se pretende dar cobertura al nivel central y a cada una de las seccionales con sus respectivas coordinaciones administrativas.

3.1.3.4 Resultados esperados

Con la labor desarrollada por los especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Direcciones Seccionales de Administración Judicial se espera incrementar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial, establecidos mediante la Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo.

Así mismo, gracias a ese apoyo en las Direcciones Seccionales puede también esperarse una reducción en los indicadores de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población judicial a nivel nacional.

3.1.3.5 Justificación del presupuesto

Para estimar el presupuesto de la actividad en la vigencia 2023 se tuvo en cuenta la contratación realizada en el nivel central en 2022, estimando un valor total a nivel nacional de \$ 1.554.000.000 para el desarrollo de la actividad en el 2023.

La distribución de recursos entre el nivel central y las Direcciones Seccionales es la siguiente:

Tabla 10. Distribución de recursos de la actividad “Fortalecer la capacidad técnico administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley”.

Seccional/Nivel Central	Recursos 2023 (\$)
Nivel central	51.800.000
Armenia	51.800.000
Barranquilla	51.800.000
Bogotá	51.800.000
Bucaramanga	51.800.000
Cali-Buga	103.600.000
Cartagena-San Andrés	103.600.000
Cúcuta-Arauca	103.600.000
Cundinamarca	51.800.000
Ibagué	51.800.000
Manizales	51.800.000
Medellín- Quibdó	103.600.000
Montería	51.800.000
Neiva-Florencia	103.600.000
Pasto-Mocoa	103.600.000



Seccional/Nivel Central	Recursos 2023 (\$)
Pereira	51.800.000
Popayán	51.800.000
Santa Marta	51.800.000
Sincelejo	51.800.000
Tunja-Yopal	103.600.000
Valledupar- Riohacha	103.600.000
Villavicencio	51.800.000
Total	1.554.000.000

3.1.6 Subproyectos que integran cada proyecto

No aplica

3.1.7 Componentes de cada Subproyecto

No aplica

3.1.8 Actividades de cada componente

No aplica

3.2 Meta Inicial y Meta para la vigencia actual

Teniendo en cuenta los indicadores reportados en el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP administrado por el Departamento Nacional de Planeación, con la ejecución del presente proyecto se pretenden lograr la siguiente meta:

3.3 Componentes Indicadores

3.3.1 Indicadores de gestión

Código SUIFP	Descripción Meta Propuesta	Unidad de Medida	Meta Período 2023
9900P021	Beneficiados con el desarrollo de las actividades del proyecto	Número	100%

3.3.2 Indicadores de producto

Código SUIFP	Descripción	Meta Propuesta 2023	Unidad de Medida
9900P021	Servidores judiciales beneficiados con el desarrollo de las actividades del	88.489	Número



	proyecto	
--	----------	--

3.3.3 Indicadores de resultado

Descripción	Meta Propuesta 2023	Unidad de Medida
Cobertura de población beneficiada con el desarrollo de las actividades del proyecto de inversión a nivel nacional	90%	Porcentaje

4. RECURSOS REQUERIDOS

4.1 Estimación de costos

Para estimar el costo de las actividades del proyecto de inversión, vigencia 2023, se tuvo en cuenta cotizaciones recibidas de empresas prestadoras de los servicios requeridos, como es el caso de las actividades de promoción y prevención de riesgos laborales.

Así mismo, los contratos ejecutados por la Entidad, actualizados con IPC para la vigencia o proyectado, según el caso, para las actividades del Plan de Bienestar y área protegida.

4.2 Distribución de Recursos

Programa	Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia
Plan	Plan de Inversiones 2023
Proyecto	Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a Nivel Nacional.
Subproyecto	N/A
Componente	N/A
Recursos Solicitados	\$ 14.080.455.478
Recursos Asignados	\$
Asignación Inicial	\$
Asignación Vigente	\$
Monto Total	\$ 14.080.455.478

1.3 Regionalización de recursos

Tabla 11. Distribución recursos del proyecto vigencia 2023



Plan de Inversión Unidad de Recursos Humanos							
Vigencia 2023							
Seccional /Nivel Central	Ejecutar el Plan Nacional de Bienestar Social	Desarrollar el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.				Fortalecer la capacidad técnico- administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimiento s de ley	Total
		Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	Programa de diagnóstico e intervención mediante la evaluación nutricional, condición física, metabólica y cardiovascular dentro de la cultura del cuidado.	Programa para fomentar el reconocimie nto y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones : mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral	Programa de acompañamie nto a los servidores judiciales incluido dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME)		
Nivel Central	16.524.657	90.821.000	98.369.790	100.347.627	85.794.703	51.800.000	443.657.777
Armenia	146.518.040	32.344.000	34.351.355	9.339.714	45.420.725	51.800.000	319.773.834
Barranquilla	411.257.812	50.019.000	71.305.086	22.589.076	82.189.883	51.800.000	689.160.857
Bogotá*	0	333.897.106	237.721.787	65.746.218	104.049.508	51.800.000	793.214.619
Bucaramanga	578.366.916	50.101.000	92.644.564	33.232.006	103.458.318	51.800.000	909.602.804
Cali-Buga	844.292.880	63.788.000	118.668.318	45.829.760	73.898.799	103.600.000	1.250.077.757
Cartagena-San Andrés	378.526.994	23.466.000	73.386.986	21.937.468	84.713.257	103.600.000	685.630.705
Cúcuta-Arauca	343.307.816	8.040.000	95.246.939	20.634.252	46.862.653	103.600.000	617.691.660
Cundinamarca	414.261.333	73.541.894	52.182.831	35.035.814	22.840.136	51.800.000	649.662.008
Ibagué	365.702.005	36.851.000	44.240.382	21.068.658	76.782.654	51.800.000	596.444.699
Manizales	265.627.810	12.432.000	52.567.983	14.335.375	35.327.231	51.800.000	432.090.399
Medellín- Quibdó	1.225.215.724	89.842.000	251.909.937	67.332.823	66.689.160	103.600.000	1.804.589.644
Montería	194.040.624	45.999.000	33.830.880	11.294.538	38.571.568	51.800.000	375.536.610
Neiva-Florencia	364.854.169	36.851.000	63.497.959	21.285.860	57.316.629	103.600.000	647.405.617
Pasto-Mocoa	376.239.647	23.342.000	58.293.209	20.417.050	46.141.689	103.600.000	628.033.595
Pereira	193.255.408	20.881.000	53.088.458	10.860.133	28.117.592	51.800.000	358.002.591
Popayán	248.731.925	10.790.000	38.515.156	14.335.375	51.188.436	51.800.000	415.360.892
Santa Marta	233.062.434	37.405.000	28.626.129	13.032.159	56.595.665	51.800.000	420.521.387
Sincelejo	156.310.669	0	51.527.033	9.339.714	33.885.303	51.800.000	302.862.719
Tunja-Yopal	509.792.514	0	73.907.461	29.973.967	56.595.665	103.600.000	773.869.607
Valledupar- Riohacha	288.847.418	39.804.000	36.433.255	17.593.415	50.106.990	103.600.000	536.385.078
Villavicencio	261.755.087	19.270.000	31.228.505	15.638.591	51.188.436	51.800.000	430.880.619
Total	7.816.491.882	1.099.485.000	1.691.544.003	621.199.593	1.297.735.000	1.554.000.000	14.080.455.478



*Para la Seccional de Bogotá no asignan recursos para la ejecución del Plan Nacional de Bienestar Social, teniendo en cuenta que la Caja de Compensación Familiar que tiene afiliada a esta población apoya activamente el desarrollo de la mayoría de las actividades contempladas en el mismo

5. VIABILIDAD PRESUPUESTAL

No aplica

6. VIABILIDAD TÉCNICA, ADMINISTRATIVA, JURÍDICA, FINANCIERA Y CONTABLE

Este proyecto es viable técnica, administrativa, jurídica y contablemente, de acuerdo con lo previsto en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2019-2022, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial y los recursos proyectados para el Plan de Inversión de la Unidad de Recursos Humanos.

7. CONTRATACIÓN, EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN

En cumplimiento del Acuerdo PSAA12-9256, numeral 7: “El Director Ejecutivo de Administración Judicial, como representante legal y órgano administrativo y operativo, conforme a las competencias establecidas por los artículos 98 y 99 de la Ley 270 de 1996, administra los bienes y recursos destinados para el funcionamiento de la Rama Judicial; responde por su correcta aplicación o utilización, y suscribe en nombre de la Nación-Consejo Superior de la Judicatura los actos y contratos que deban otorgarse o celebrarse, adelantando, con el apoyo de sus Unidades, los procesos precontractuales, contractuales y post contractuales; para lo cual elaborará los estudios previos y demás documentos requeridos y adelantará todas las actuaciones inherentes a la contratación. De igual manera, actúa como ordenador del gasto para el cumplimiento de las obligaciones que correspondan, asumiendo la supervisión plena (técnica, administrativa, financiera, contable y jurídica), del cumplimiento del objeto de los contratos...”

Enero de 2023.