Oficios de Necesidad Ajustados

Linda Lucia Sierra Beleño <lsierrab@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Vie 10/05/2024 2:01 PM

Para:Miguel Jose Zuleta Carrasquilla <mzuletac@cendoj.ramajudicial.gov.co>
CC:Unidad Recursos Humanos - Bolívar - Cartagena <unirhcar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

2 archivos adjuntos (204 KB)
OFICIO NECESIDAD AMBIENTAL..docx; OFICIO NECESIDAD CAPACITACIÓN Y TALLER.docx;

Buenas tardes,

Cordial saludo.

Miguel, adjunto oficios de necesidad ajustados en el número de asistentes para las capacitaciones de Genero y Ambiental.

Cordialmente,

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Seccional de
Administración Judicial
de Cartagena

LINDA LUCIA SIERRA BELEÑO
Ingeniera Industrial
Coordinadora SG-SST
Cel: 3015649689
Consejo Superior de la Judicatura
Seccional Cartagena. Edificio Cuartel del Fijo, Cra 5ta No 36-127, Primer Piso.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Cartagena de Indias 19 de marzo de 2024
DSAJSC-AT24-0015

Doctor
HERNANDO DARIO SIERRA PORTO
Director Seccional
Dirección Seccional Administración Judicial
Ciudad

Objeto: Contratar servicio de apoyo a la gestión para el fortalecimiento de competencias, liderazgo y comunicación asertiva de los servidores judiciales bajo el enfoque de la gestión ambiental.

Apreciado doctor Sierra.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), proclaman la salud ocupacional como un derecho, el cual se interpreta no sólo como la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también como ausencia de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

El clima laboral, no es otra cosa que el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial, es posible conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral. De esta manera, mientras que un buen clima laboral, se encuentra orientado hacia el logro de los objetivos y metas propuestas por la entidad, un mal clima destruye el ambiente de trabajo, ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento en los servidores.

Un clima laboral positivo, genera las condiciones necesarias para que el recurso humano de una organización se sienta motivado y pueda cumplir con sus tareas de una manera eficiente, efectiva y eficaz, viéndose reflejado directamente en sus niveles de productividad y competitividad. El clima laboral y la cultura organizacional de una empresa atraen nuevos talentos, retienen los mejores y mantienen motivado al equipo. Por esta razón, las organizaciones deben brindar las mejores condiciones para que los colaboradores sientan que se preocupan por ellos, que su opinión es válida y que pueden contar con el apoyo de sus jefes y compañeros.

Que alineado a este concepto, el Consejo Superior de la Judicatura a través del Acuerdo PSAA-10560 del 11 de agosto de 2016, adoptó las políticas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los funcionarios y empleados en sus sitios de trabajo, de los contratistas, subcontratistas y visitantes, así como la identificación, prevención, intervención y mitigación de los riesgos laborales relacionados con lesiones y enfermedades, en su artículo 2 dispuso *"Política de Prevención en Salud Mental. La Rama Judicial, a través del SG-SST, establecerá los mecanismos de coordinación interinstitucional con las entidades de Seguridad Social, ARL, EPS, entre otras, con*

el fin de impulsar programas que permitan fortalecer en los servidores judiciales, las aptitudes y habilidades personales para responder a la demanda laboral, el adecuado manejo del estrés, la adaptación a situaciones de cambio y el buen trato en los sitios de trabajo." Este proyecto contribuye a alcanzar el objetivo estratégico del Plan Sectorial de: Mejorar las condiciones de bienestar y sentido de pertenencia institucional de los Servidores Judiciales.

Este Plan sectorial de la Rama Judicial 2023-2026 establece dentro de sus pilares, el "Pilar estratégico de carrera judicial, desarrollo del talento humano y gestión del conocimiento"; el cual tiene como finalidad "(…) lograr altos niveles de desempeño y el cumplimiento de las metas institucionales, la satisfacción de las expectativas de los usuarios y en un servicio de justicia eficiente y eficaz a través de perfiles integrales en la administración de justicia, este pilar estratégico se enfoca en gestionar el conocimiento, así como en atraer y mantener a los mejores servidores en la Rama Judicial. (…) para lo cual este Pilar estratégico de carrera judicial, desarrollo del talento humano y gestión del conocimiento, se despliega a través de cuatro (4) estrategias fundamentales, las cuales se traducen en programas y proyectos, que se aplican para todos los servidores de la Rama Judicial, con el desarrollo de los siguientes aspectos:

- Diseñar e implementar el proceso de gestión del conocimiento en la Rama Judicial.
- Consolidar y ampliar la cobertura del sistema de carrera judicial a nivel Nacional.
- Desarrollar programas de formación continua y especializada del talento humano que integra la comunidad judicial.
- Promover el bienestar integral de los servidores judiciales del nivel central y territorial.

Siendo así debe ser prioridad de la Rama Judicial promover el bienestar integral de los servidores judiciales, sumado a que debe dar continuamente un proceso gestión de conocimiento, bajo esquemas de capacitaciones, seminarios, charlas y formación práctica del servidor judicial.

Asimismo, respecto de la gestión ambiental el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo N° PSAA14-10161 del 12 de junio de 2014, señala: "La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en su condición de Alta Dirección del órgano administrativo del poder judicial de Colombia, hace manifiesto su compromiso indeclinable de: establecer, documentar, implantar, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y del Medio Ambiente -"SIGCMA" en todas sus dependencias, del nivel central y seccional y en los despachos judiciales, de conformidad con los objetivos y metas establecidas con orientación a la satisfacción de sus usuarios, la preservación del medio ambiente y la generación de controles efectivos, que le permitan el cumplimiento de su misión institucional".

En cumplimiento con los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental, La Rama Judicial consciente de la importancia del cuidado del medio ambiente, estructura y desarrolla actividades en pro de reducir los efectos que sus impactos ambientales significativos puedan generar al medio ambiente, lo cual se logra mediante la identificación oportuna de los aspectos ambientales y amenazas propias de cada proceso. Es un compromiso de la Rama Judicial dar cumplimiento a los requisitos legales ambientales vigentes, los exigidos por las partes interesadas y demás que el Consejo pueda suscribir. Así mismo La Rama Judicial se compromete a:

♣ Promover el uso sostenible de los recursos naturales, mediante el establecimiento de programas de ahorro y uso eficiente de los recursos.
♣ Asignar los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos o tecnológicos que permitan lograr altos estándares en materia ambiental.

♣ Al mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Ambiental.

El Gobierno Nacional incorporo mediante El Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, la Estrategia Nacional de Economía Circular, la cual hace parte del Pacto por la Sostenibilidad, a partir de la lógica de “producir conservando y conservar produciendo”. Buscando un equilibrio entre el desarrollo productivo y la conservación del ambiente que potencie nuevas economías y asegure los recursos naturales para nuestras futuras generaciones.

Los objetivos definidos y en donde como Rama Judicial debemos trabajar activamente son los siguientes:

- Implementar estrategias e instrumentos económicos para que los sectores productivos sean más sostenibles, innovadores y reduzcan los impactos ambientales, con un enfoque de economía circular.
- Frenar la deforestación y otros crímenes ambientales a partir del control territorial y generar nuevas oportunidades económicas sostenibles a nivel local.
- Promover el conocimiento en la comunidad sobre los riesgos de desastres y el cambio climático para tomar mejores decisiones en el territorio.
- Fortalecer las instituciones ambientales, la investigación y la gestión pública, al tiempo que se propicia el diálogo y la educación ambiental en los territorios.

El plan nacional de desarrollo (PND) 2022-2026 Es la hoja de ruta de este gobierno del cambio que busca sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Para convertir a Colombia en una potencia mundial de la vida, el PND 2022-2026 está compuesto por cinco grandes transformaciones: Derecho Humano a la Alimentación, Ordenamiento del territorio alrededor del agua, Seguridad Humana, Economía productiva para la vida y lucha contra el cambio climático y convergencia regional.

En el Plan de Bienestar Social de la Dirección Seccional de Administración Judicial Seccional Cartagena se establecieron como objetivos específicos, promocionar la salud física y mental de los servidores judiciales, propender por el fortalecimiento de la cultura organizacional, propiciar las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales, desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de los servidores judiciales, fomentar el desarrollo integral de los servidores judiciales en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción, propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la eficiencia y la efectividad. Adicionalmente, con estas actividades se busca incrementar la calidad de vida laboral dentro del entorno institucional y estimular el reconocimiento y las experiencias de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades recreativas, lúdicas y culturales. Para ello, tomamos como base fundamental el Plan Nacional de Bienestar Social de la Rama Judicial 2023-2026, “Calidad de Vida para los Servidores Judiciales”, como un instrumento que define los lineamientos generales para la formulación de los programas anuales de bienestar social para cada distrito judicial del país.

En el marco del Plan de Inversión de la Unidad de Recursos Humanos 2024, se contemplan actividades que corresponden al plan nacional de bienestar social con rubro C-2701-0800-39-20111D-2701048-02, correspondiente a la “ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE APOYO EN LA

GESTIÓN JUDICIAL - mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional", con el presupuesto de cuatrocientos treinta millones ciento setenta y nueve mil setecientos noventa y cuatro pesos ($430.179.794,00).

- Semana de bienestar, semana de la seguridad y salud en el trabajo, vacaciones recreativas para los hijos de los servidores, día de la familia en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 de 26 de julio de 2017 y otras actividades que fomenten la integración familiar del servidor y su núcleo familiar en procura de mejorar su calidad de vida.
- Realización de talleres prácticos para afianzar y desarrollar competencias o habilidades blandas en temas tales como la comunicación asertiva, el liderazgo efectivo, la resolución de conflictos entre compañeros y la motivación, entre otros.

Con la ejecución de este proyecto se pretende beneficiar a los servidores judiciales del Distrito Judicial de Cartagena, mediante la realización de actividades de liderazgo desarrollo de competencias y comunicación asertiva de los servidores judiciales bajo el enfoque de la gestión ambiental

La adopción de una cultura de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo, será el instrumento esencial para lograr ambientes judiciales de trabajo saludables.

Los servidores judiciales de Rama Judicial del Poder Público participarán de manera dinámica en el desarrollo de las actividades, tendientes a prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades Laborales, y serán partícipes, en el desarrollo de los programas dirigidos a lograr el mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo y el ambiente de trabajo.

Lo anterior obedece al cumplimiento de la necesidad de apoyar y promover acciones orientadas a la formación de los Servidores Judiciales en temas ambientales, en la siguiente intervención de capacitación Así:

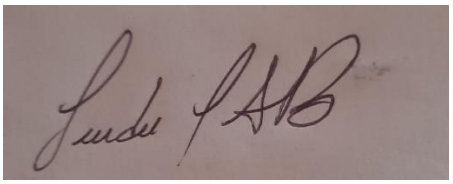
TEMÁTICA

Jornada de capacitación con duración de ocho (8) horas, para afianzar y desarrollar competencias o habilidades blandas en temas según se programe la actividad, estas deben contar con la presencia de abogados y/o formadores, especialistas en justicia ambiental y temas relacionados.	**CONFERENCIA TIPO CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES JUDICIALES** **CAPACITACIÓN INDOOR Y OUT DOOR:** Auditorio o salón de eventos ubicado en un hotel con categoría mínima de 4 estrellas, o en su defecto en un centro de convenciones que cumpla con las características definidas (Zona Norte o barrio Bocagrande de la ciudad de Cartagena). **Numero de servidores**: 25 **TEMA FOCO:** "Fortalecimiento De Competencias, Liderazgo Y Comunicación Asertiva De Los Servidores Judiciales Bajo El Enfoque De La Gestión Ambiental Y Otras Actividades". **Los principales objetivos de la capacitación son:** -Fomentar el liderazgo de los servidores judiciales en el tema ambiental. -Establecer una ruta de trabajo que guie a la entidad a un modelo de desarrollo sostenible. -Dar a conocer a los servidores judiciales los aspectos fundamentales de la normativa que regula la materia ambiental. -Brindar asesoría para fomentar patrones de producción y consumo contribuyan a reducir la contaminación, conservar los recursos naturales, mejorar la competitividad misional y la calidad de vida de los funcionarios y de los usuarios del aparato de justicia. **PERFIL CAPACITADOR O CAPACITADORES:** El proponente deberá ofrecer como capacitador a un abogado y/o ingeniero ambiental, especialista y/o maestría en derecho ambiental y/o administrativo y/o contratación. Con mínimo 3 (tres) años de experiencia profesional, que acredite experiencia docente y/o dictando capacitaciones y/o consultoría en temas iguales o similares al objeto contractual. El contratista dispondrá de dos (2) capacitadores y/o equipo de trabajo que cumplan este perfil. **JORNADA:** Realizar en sesiones de mañana y tarde; en jornadas de 8:00 AM a 12:00 M y de 1:00 PM a 5:00 PM, para un total de 8 HORAS, de forma PRESENCIAL. Con dos (2) facilitadores permanentes en toda la jornada + equipo de apoyo en campo. El equipo de apoyo en campo debe cubrir la atención de los asistentes. **Temario 1:** Liderazgo ambiental del servidor judicial y toma de

	decisiones de impacto ambiental- líderes en sus procesos. El proceso sancionatorio ambiental. (Algunas reflexiones sobre la ley 1333 de 2009). Educación ambiental. Alcance disciplinario, penal y administrativo de la responsabilidad ambiental de los servidores públicos. **Temario 2:** Motivación ambiental del servidor judicial: Empatía con el Sistema de Gestión ambiental. 4 horas (I) Justicia Ambiental (Sustrato de los conflictos ambientales, el rol del juez en el cómo acomete las disputas de linaje ecológico, jurisdicción ambiental). **Temario 3:** Régimen jurídico de la implementación de medidas ambientales en las edificaciones públicas y Régimen legal del manejo de residuos sólidos y emisiones de gases y demás factores contaminantes generados en la actividad pública por los despachos judiciales. **Temario 4:** Alcance disciplinario, penal y administrativo de la responsabilidad ambiental de los servidores públicos y Comunicación Asertiva de Políticas y responsabilidades ambientales en una organización.
LOGÍSTICA: SALONES, MEDIOS AUDIOVISUALES Y ALIMENTACIÓN.	**Refrigerio AM:** un (1) refrigerio con bebida (hojaldrados de sal y dulce, raps, sándwich de pollo, pasteles de sal y dulce, y/o fruta).
	Refrigerio PM: un (1) refrigerio con bebida (hojaldrados de sal y dulce, raps, sándwich, pasteles de sal y dulce, y/o fruta).
	Almuerzo tipo buffet: 2 tipos de carnes a elección (res, cerdo, salmón o pollo), acompañado de 2 tipos de arroz a elección, 1 porción de pure papas gratinado, 2 tipos de ensalada, 2 opciones de bebida gaseosa o jugo natural y postre.
	Estación de: café, aromática, galletas e Hidratación.
	Instalaciones y Equipos: Auditorio totalmente equipado (Video Bean, Mesas, Sillas, computadores, micrófonos, sonido básico para el auditorio y Menaje Básico General). El equipo de sonido debe cubrir las condiciones para el auditorio o salón. Debe contar con baños y atención de emergencia. Debe presentar tres (3) opciones de salón para que el Supervisor del contrato elija la opción más favorable.

	Material Formativo: Cartilla "Guía de Autoconocimiento" de acuerdo a la temática a tratar (Una por cada participante). Documentos donde se le informa los participantes la temática y actividades a realizar durante y después del evento, los pormenores de la misma se acordarán con el supervisor del contrato, debe estar marcado con logo de la Rama Judicial a 2 tintas. El diseño de la imagen institucional será suministrado por el Supervisor del contrato.

Cordialmente,



LINDA LUCIA SIERRA BELEÑO
Coordinadora-Seccional Cartagena

Cartagena de Indias 16 de febrero 2024
DSAJSC-AT24-012

Doctor
HERNANDO DARIO SIERRA PORTO
Director Seccional
Dirección Seccional Administración Judicial
Ciudad

Asunto: **Necesidad realización – Capacitación tipo conversatorio-sensibilización en clima laboral y ambientes laborales saludables, y en estilos de liderazgo efectivos y taller que permita generar habilidades en los y las servidoras judiciales, y funcionarios y funcionarias del Distrito para la no revictimización, el buen trato, la sensibilidad emocional y la empatía, en los procesos de atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y violencia sexual.**

Apreciado doctor Sierra.

Me dirijo a usted con el propósito de solicitarle la realización de una Capacitación tipo conversatorio en sensibilización en clima laboral y ambientes laborales saludables, y en estilos de liderazgo efectivos y taller que permita generar habilidades en los y las servidoras judiciales, y funcionarios y funcionarias del Distrito para la no revictimización, el buen trato, la sensibilidad emocional y la empatía, en los procesos de atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y violencia sexual destinados a potenciar las habilidades y competencias de los servidores judiciales y funcionarios de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cartagena.

El sistema judicial está en constante evolución, con cambios en leyes, regulaciones y prácticas judiciales. Las capacitaciones garantizan que los servidores judiciales estén al tanto de las últimas actualizaciones y cambios en su campo, lo que les permite desempeñar sus funciones de manera más eficaz y precisa.

Los servidores judiciales capacitados están mejor preparados para tomar decisiones informadas y éticas, lo que reduce la probabilidad de errores que puedan afectar negativamente a las partes involucradas en un caso y a la imagen del sistema judicial en general.

Al invertir en la formación y el desarrollo profesional de los servidores judiciales, se fortalece todo el sistema judicial. Los servidores capacitados están mejor equipados para abordar los desafíos y resolver los casos de manera eficiente, lo que contribuye a la eficacia y la confianza en el sistema judicial en su conjunto.

La capacitación y taller propuestos se centran en áreas cruciales para el desempeño efectivo de nuestros servidores y para el mejoramiento de la calidad de los servicios que se brindan a la comunidad. A continuación, detallo capacitación tipo conversatorio y taller.

CAPACITACIÓN: SENSIBILIZACIÓN EN CLIMA LABORAL Y AMBIENTES LABORALES

SALUDABLES, Y EN ESTILOS DE LIDERAZGO EFECTIVOS.

El taller tiene como objetivo sensibilizar a los participantes sobre la importancia del clima laboral positivo, la creación de ambientes laborales saludables y el desarrollo de estilos de liderazgo efectivos para mejorar el rendimiento y el bienestar en el trabajo.

Duración:

La capacitación tiene una duración de 8 horas.

La capacitación se centrará en los siguientes aspectos:

1. Clima laboral positivo:

Definición y características de un clima laboral positivo.
Discusión sobre cómo el clima laboral afecta la satisfacción, la productividad y el bienestar de los empleados.
Identificación de factores que contribuyen a un clima laboral negativo y cómo abordarlos.
2. Ambientes laborales saludables:

Importancia de la salud y el bienestar en el trabajo.

3. Estilos de liderazgo efectivos:

Introducción a diferentes estilos de liderazgo (autocrático, democrático, transformacional, etc.).
Discusión sobre las características y habilidades clave de un líder efectivo.
Evaluación personal de estilos de liderazgo y reflexión sobre áreas de mejora.

4. Estrategias para mejorar el clima laboral y promover el liderazgo efectivo:

5. Identificación de acciones concretas que los participantes pueden implementar en sus roles para mejorar el clima laboral y fortalecer su liderazgo.

Esta capacitación tipo conversatorio es beneficioso para los servidores judiciales por las siguientes razones:

1. Mejora del ambiente laboral: Un clima laboral positivo contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Los servidores judiciales, al estar expuestos a situaciones de estrés y presión, pueden beneficiarse de herramientas y técnicas para gestionar mejor el ambiente en el que trabajan.

2. Reducción del estrés y la ansiedad: La sensibilización sobre la importancia de un clima laboral saludable y el desarrollo de habilidades de liderazgo efectivo pueden ayudar a los servidores judiciales a lidiar con el estrés y la ansiedad asociados con su trabajo.

3. Fomento de relaciones interpersonales positivas: Un clima laboral saludable promueve relaciones interpersonales más positivas entre colegas y superiores, lo que puede conducir a un mayor trabajo en equipo, colaboración y apoyo mutuo dentro del entorno judicial.

4. Mejora del rendimiento y la productividad: Los estilos de liderazgo efectivos pueden inspirar y motivar a los servidores judiciales a alcanzar su máximo potencial, lo que podría traducirse en un aumento del rendimiento y la productividad en el trabajo.

5. Promoción del bienestar general: La sensibilización sobre la importancia del bienestar en el trabajo y el liderazgo efectivo puede contribuir al bienestar general de los servidores judiciales, tanto en el ámbito profesional como personal.

En resumen, al ofrecer una capacitación de este tipo, se puede proporcionar a los servidores judiciales las herramientas y los conocimientos necesarios para crear un entorno laboral más saludable, productivo y satisfactorio para todos los involucrados.

Metodología:

La capacitación puede combinar presentaciones teóricas con ejercicios prácticos, discusiones grupales, estudios de caso y actividades de reflexión personal. Se fomentará la participación activa de los participantes para promover un aprendizaje significativo y la aplicación práctica de los conceptos aprendidos.

Facilitador:

El taller contará con profesionales expertos tales como psicólogo y/o trabajadores sociales Con mínimo 2 (dos) años de experiencia profesional, que acredite experiencia docente y/o dictando capacitaciones y/o consultoría en temas iguales o similares al objeto contractual.

TALLER: NO REVICTIMIZACIÓN, EL BUEN TRATO, LA SENSIBILIDAD EMOCIONAL Y LA EMPATÍA, EN LOS PROCESOS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y VIOLENCIA SEXUAL.

En el Distrito Judicial, es fundamental reconocer la importancia de la formación de los servidores judiciales en los temas de la no revictimización, el buen trato, la sensibilidad emocional y la empatía, en los procesos de atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y violencia sexual, es necesario contar con profesionales preparados para enfrentar esta problemática en su totalidad.

A raíz de la importancia y relevancia que tienen los procesos de atención a las víctimas de violencia, resulta imprescindible contar con servidores y servidoras judiciales y funcionarios y funcionarias del Distrito, capacitados en habilidades que promuevan la no revictimización, el buen trato, la sensibilidad emocional y la empatía hacia las víctimas.

El objetivo principal de este taller es garantizar que los diferentes actores involucrados en la atención a las víctimas de violencia cuenten con las herramientas necesarias para brindar un acompañamiento integral y de calidad, minimizando el riesgo de revictimización.

Duración:

La capacitación tiene una duración de 8 horas.

El taller se centrará en los siguientes aspectos:

1. No revictimización: Se abordarán técnicas y estrategias para evitar la retraumatización de las víctimas, promoviendo un enfoque de respeto y confidencialidad en la atención.
La no revictimización es un concepto que busca evitar volver a dañar a alguien que ya ha sufrido o está sufriendo una experiencia traumática. Es fundamental tener en cuenta que nuestras acciones y palabras pueden tener un impacto significativo en la vida de las personas que están atravesando situaciones difíciles.

2. Buen trato: Se fomentarán habilidades de comunicación efectiva y respetuosa, con el fin de generar un ambiente empático y seguro para las víctimas.
El buen trato hacia los demás es esencial para construir una convivencia respetuosa y empática. Si establecemos relaciones basadas en la escucha activa, la paciencia y el respeto mutuo, estaremos generando espacios seguros en los que las personas se sentirán valoradas y comprendidas.

3. Sensibilidad emocional: Se trabajarán aspectos relacionados con la comprensión de las emociones de las víctimas, con el fin de poder brindar un apoyo adecuado y sensible a sus necesidades.

4. Empatía: Se desarrollarán técnicas de empatía que permitan a los servidores y servidoras judiciales y funcionarios y funcionarias del Distrito comprender y conectar con las experiencias de las víctimas, fomentando así su recuperación emocional.
La sensibilidad emocional y la empatía también son habilidades fundamentales en cualquier ámbito de nuestra vida. Ser capaces de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones nos permite establecer relaciones más sólidas y fortalecer los lazos de confianza.

Este taller es beneficioso para los servidores judiciales por lo siguiente:

1. Protección y apoyo a las víctimas: Los servidores judiciales son responsables de brindar atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual. Capacitarlos en no revictimización y en el manejo sensible y empático de estos casos asegura que las víctimas reciban el apoyo necesario sin ser retraumatizadas durante el proceso judicial.

2. Garantía de un proceso justo y equitativo: La sensibilidad emocional y la empatía por parte de los servidores judiciales son fundamentales para garantizar que se respeten los derechos de las víctimas y se aborde adecuadamente su situación. Esto promueve la justicia y la equidad en el sistema judicial.

3. Prevención de errores judiciales: La falta de sensibilidad y empatía puede llevar a malentendidos o interpretaciones erróneas de las situaciones de las víctimas, lo que podría resultar en decisiones judiciales injustas o inapropiadas. El entrenamiento en sensibilidad emocional y empatía ayuda a prevenir estos errores.

4. Construcción de confianza en el sistema judicial: Cuando las víctimas se sienten escuchadas, respetadas y apoyadas por los servidores judiciales, están más dispuestas a participar en el proceso judicial y a confiar en el sistema legal para obtener justicia. Esto fortalece la legitimidad y la eficacia del sistema judicial.

5. Promoción del cambio cultural: Al capacitar a los servidores judiciales en el buen trato y la sensibilidad emocional, se promueve una cultura institucional que valora y respeta los derechos y la dignidad de las víctimas. Esto puede contribuir a cambios más amplios en la sociedad hacia la prevención y la erradicación de la violencia intrafamiliar y sexual.

En conclusión, la capacitación en no revictimización, el buen trato, la sensibilidad emocional y la empatía es esencial para asegurar una atención justa, sensible y efectiva a las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual dentro del sistema judicial.

Metodología:

El taller puede combinar presentaciones teóricas con ejercicios prácticos, discusiones grupales, estudios de caso y actividades de reflexión personal. Se fomentará la participación activa de los participantes para promover un aprendizaje significativo y la aplicación práctica de los conceptos aprendidos.

Facilitador:

El taller contará con profesionales expertos tales como psicólogo y/o trabajadores sociales Con mínimo 2 (dos) años de experiencia profesional, que acredite experiencia docente y/o dictando capacitaciones y/o consultoría en temas iguales o similares al objeto contractual.

Marco normativo

En Colombia, el marco legal para capacitaciones y talleres para empleados está principalmente regulado por la Ley 1562 de 2012, también conocida como la Ley de Riesgos Laborales. Esta ley establece las obligaciones y responsabilidades de los empleadores en materia de capacitación y formación de los trabajadores en aspectos relacionados con la seguridad y la salud ocupacional.

Además, la Ley 1257 de 2008 establece medidas para garantizar una vida libre de violencia para las mujeres, lo que incluye la capacitación de los empleados en materia de prevención y atención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Por otro lado, el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Procedimiento Laboral también contienen disposiciones relacionadas con la capacitación de los trabajadores.

Además de estas leyes, las empresas también deben cumplir con las regulaciones establecidas por el Ministerio de trabajo.

La capacitación y el taller se realizaran en atención a la RESOLUCIÓN No. 0200 17 ENERO DEL 2024 “Por la cual se efectúan unas modificaciones en el Presupuesto de Inversión de la Rama Judicial, el Acuerdo PCSJA24-12133 del 05 de enero de 2024, donde el Consejo Superior de la Judicatura aprueba la desagregación de las actividades de los proyectos de inversión de la Rama Judicial vigencia 2024, y mediante la Resolución 0096 del 05 de enero de 2024 donde asignó el Presupuesto de inversión de la Rama Judicial de la vigencia 2024.

Que mediante Memorando DEAJRHM23-963 del 23 de noviembre de 2023 y alcance de fecha

01 de diciembre de 2023, la Unidad de Recursos Humanos remitió el marco lógico con la distribución de recursos del producto "Servicio de apoyo en la gestión Judicial" del proyecto de inversión "Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional" en las Direcciones Seccionales de Administración Judicial y el Nivel Central.

Y en el marco del Plan de Inversión de la Unidad de Recursos Humanos 2024, se contemplan actividades que corresponden al plan nacional de bienestar social con rubro C-2701-0800-39-20111D-2701048-02, correspondiente a la "ADQUIS. DE BYS - SERVICIO DE APOYO EN LA GESTIÓN JUDICIAL - mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional", con el presupuesto de cuatrocientos treinta millones ciento setenta y nueve mil setecientos noventa y cuatro pesos ($430.179.794,00).

Así las cosas, se hace necesario iniciar proceso de contratación para la capacitación de sensibilización en clima laboral y ambientes laborales saludables, y en estilos de liderazgo efectivos y el taller no revictimización, el buen trato, la sensibilidad emocional y la empatía, en los procesos de atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y violencia sexual en Cartagena.

ANEXOS.
Base de cotización en archivo Excel.

CAPACITACIÓN Y TALLER PARA SERVIDORES JUDICIALES	**CANTIDADES**
CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES JUDICIALES **CAPACITACIÓN INDOOR Y OUT DOOR:** Auditorio o salón de eventos ubicado en un hotel con categoría mínima de 4 estrellas, (Zona Norte o barrio Bocagrande de la ciudad de Cartagena). **TEMA FOCO: "**Caracterización de las violencias basadas en Género en el Distrito Judicial". Capacitación tipo conversatorio - sensibilización en clima laboral y ambientes laborales saludables, y en estilos de liderazgo efectivos. Es obligatorio contar con la presencia de profesionales expertos tales como psicólogos y/o trabajadores sociales Con mínimo 2 (dos) años de experiencia profesional, que acredite experiencia docente y/o dictando capacitaciones y/o consultoría en temas iguales o similares al objeto contractual. **JORNADA:** Jornada a ejecutarse en un total de ocho (8) horas. Con dos (2) facilitadores permanentes en toda la jornada + equipo de apoyo en campo. El equipo de apoyo en campo debe cubrir la atención de los	1

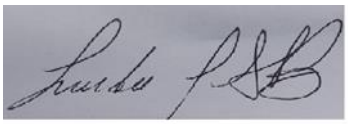
asistentes.	
Refrigerio AM: un (1) refrigerio con bebida (hojaldrados de sal y dulce, wraps, sándwich de pollo, pasteles de sal y dulce, y/o fruta).	25
Refrigerio PM: un (1) refrigerio con bebida (hojaldrados de sal y dulce, wraps, sándwich, pasteles de sal y dulce, y/o fruta).	25
Almuerzo tipo buffet: 2 tipos de carnes a elección (res, cerdo, salmón o pollo), acompañado de 2 tipos de arroz a elección, 1 porción de puré papas gratinado, 2 tipos de ensalada, 2 opciones de bebida gaseosa o jugo natural y postre.	25
Estación de: café, aromática, galletas e Hidratación.	1
Instalaciones y Equipos: Auditorio totalmente equipado (Video Bean, Mesas, Sillas, computadores, micrófonos, sonido básico para el auditorio y Menaje Básico General). El equipo de sonido debe cubrir las condiciones para el auditorio o salón. Debe contar con baños y atención de emergencia. Debe presentar tres (3) opciones de salón para que el Supervisor del contrato elija la opción más favorable.	1
Material Formativo: Cartilla de acuerdo a la temática a tratar (Una por cada participante). Documentos donde se le informa los participantes la temática y actividades a realizar durante y después del evento, los pormenores de la misma se acordarán con el supervisor del contrato, debe estar marcado con logo de la Rama Judicial a 2 tintas. El diseño de la imagen institucional será suministrado por el Supervisor del contrato.	25
	1

TALLER PARA SERVIDORES JUDICIALES **TALLER INDOOR Y OUT DOOR:** Auditorio o salón de eventos ubicado en un hotel con categoría mínima de 4 estrellas, (Zona Norte o barrio Bocagrande de la ciudad de Cartagena). **TEMA FOCO:** Diseñar e implementar un taller que permita generar habilidades en los y las servidoras judiciales, y funcionarios y funcionarias del Distrito para la no revictimización, el buen trato, la sensibilidad emocional y la empatía, en los procesos de atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y violencia sexual**.** Es obligatorio contar con la presencia de profesionales expertos tales como como psicólogos y trabajadores sociales Con mínimo 2 (dos) años de experiencia profesional, que acredite experiencia docente y/o dictando capacitaciones y/o consultoría en temas iguales o similares al objeto contractual. **JORNADA:** Jornada a ejecutarse en un total de ocho (8) horas. Con dos (2) facilitadores permanentes en toda la jornada + equipo de apoyo en campo. El equipo de apoyo en campo debe cubrir la atención de los asistentes.	
Refrigerio AM: un (1) refrigerio con bebida (hojaldrados de sal y dulce, wraps, sándwich, pasteles de sal y dulce, y/o fruta).	25
Refrigerio PM: un (1) refrigerio con bebida (hojaldrados de sal y dulce, wraps, sándwich, pasteles de sal y dulce, y/o fruta).	25
Almuerzo tipo buffet: 2 tipos de carnes a elección (res, cerdo, salmón o pollo), acompañado de 2 tipos de arroz a elección, 1 porción de puré papas gratinado, 2 tipos de ensalada, 2 opciones de bebida gaseosa o jugo natural y postre.	25
Estación de: café, aromática, galletas e Hidratación.	1
Instalaciones y Equipos: Auditorio totalmente equipado (Video Bean, Mesas, Sillas, computadores, micrófonos, sonido básico para el auditorio y Menaje Básico General). El equipo de sonido debe cubrir las condiciones para el auditorio o salón. Debe contar con baños y atención de emergencia. Debe presentar tres (3) opciones de salón para que el Supervisor del contrato elija la opción más favorable.	1

Material Formativo: Cartilla de acuerdo a la temática a tratar (Una por cada participante). Documentos donde se le informa los participantes la temática y actividades a realizar durante y después del evento, los pormenores de la misma se acordarán con el supervisor del contrato, debe estar marcado con logo de la Rama Judicial a 2 tintas. El diseño de la imagen institucional será suministrado por el Supervisor del contrato.	25

Dado que las cotizaciones recibidas superan la asignación presupuestaria destinada a las actividades de Área de Clima Laboral de Bienestar Social para el plan de inversiones de 2024, se ha decidido, desde el área de talento humano y la coordinación de seguridad y salud en el trabajo, reducir el número de participantes en la seccional de Cartagena de 30 a 25 servidores beneficiados.

Cordialmente,



LINDA LUCIA SIERRA BELEÑO
Coordinadora Seguridad y salud en el trabajo

RE: Solicitud de aprobación de necesidad de la prestación del servicio de apoyo logístico y organizacional (presencial) para la realización de capacitaciones y talleres dirigidos a los servidores judiciales de la Rama Judicial – Seccional Cartagena.

Unidad Recursos Humanos - Bolívar - Cartagena <unirhcar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Vie 10/05/2024 3:41 PM

Para:Miguel Jose Zuleta Carrasquilla <mzuletac@cendoj.ramajudicial.gov.co>;Hernando Dario Sierra Porto <hsierrap@cendoj.ramajudicial.gov.co>
CC:Gustavo Epifanio Torres Velez <gtorresv@cendoj.ramajudicial.gov.co>;Linda Lucia Sierra Beleño <lsierrab@cendoj.ramajudicial.gov.co>;Coordinador Administrativo - Bolívar - Cartagena <cooradmincgena@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Buen día, aprobado, continuar con el trámite pertinente.

YIRA MILENA PASCUALES VEGA
COORDINADORA TALENTO HUMANO
RAMA JUDICIAL SECCIONAL CARTAGENA

De: Miguel Jose Zuleta Carrasquilla <mzuletac@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Enviado: viernes, 10 de mayo de 2024 3:32 p. m.
Para: Hernando Dario Sierra Porto <hsierrap@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Cc: Gustavo Epifanio Torres Velez <gtorresv@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Linda Lucia Sierra Beleño <lsierrab@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Coordinador Administrativo - Bolívar - Cartagena <cooradmincgena@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Miguel Jose Zuleta Carrasquilla <mzuletac@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Asunto: Solicitud de aprobación de necesidad de la prestación del servicio de apoyo logístico y organizacional (presencial) para la realización de capacitaciones y talleres dirigidos a los servidores judiciales de la Rama Judicial – Seccional Cartagena.

Cartagena, 10 de mayo de 2024

Doctora
YIRA MILENA PASCUALES VEGA
Directora Seccional
Dirección Seccional

Cordial saludo.

Por medio de la presente, y en virtud de oficios enviados por la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, solicito a usted la aprobación de la la prestación del servicio de apoyo logístico y organizacional (presencial) para la realización de capacitaciones y talleres dirigidos a los servidores judiciales de la Rama Judicial – Seccional Cartagena en los siguientes temas:

- Ambiental.
- Género.
- Sensibilización y no revictimización.

Se realizó estudio de mercado y determino un valor promedio para adelantar proceso de selección por la suma de $ 63.645.716.

Se anexan soportes debidos.

Quedo atento a su respuesta.

Se remite copia al compañero Gustavo para solicitar información presupuestal de solicitud de los recursos, luego de que se apruebe la necesidad por parte de la Directora Encargada.

Atentamente,

Miguel José Zuleta Carrasquilla
Asistente Administrativo Grado 5
Coordinación Administrativa
Dirección Seccional De Administración Judicial De Cartagena
Dirección: Edificio Cuartel del fijo Carrera. 5ta No. 36-127-P 2.
Teléfono: 310 657 5013
Email: mzuletac@cendoj.ramajudicial.gov.co
Cartagena-Colombia

Recuerda: Sólo imprimir este mensaje si es necesario. En nosotros está el cuidar el medio ambiente. Recicla y reduce el consumo de hojas.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital. AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

RESOLUCIÓN No. 5363 30 ABR. 2024

Por medio de la cual se conceden unas vacaciones
y se encarga unas funciones

LA DIRECTORA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL
En ejercicio de sus facultades legales estatutarias y en especial las conferidas en el artículo 99 de la Ley 270 de 1.996

CONSIDERANDO

Que el doctor HERNANDO DARIO SIERRA PORTO identificado con la cédula de ciudadanía No. 73.131.106, Director Seccional de Administración Judicial de Cartagena, mediante oficio DESAJCAO24-362 solicitó se le concedan vacaciones, por el período de servicios comprendido entre el 03 de septiembre 2021 y el 02 de septiembre 2022, las cuales disfrutará a partir del 3 de mayo 2024.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 8,12,17 y 18 del Decreto 1045 del 7 de junio de 1978, y en el inciso final del artículo 146 de la Ley 270 de 1996, el doctor HERNANDO DARIO SIERRA PORTO cumple con los requisitos legales para conceder el disfrute de las vacaciones por el período de servicios comprendido entre el 03 de septiembre 2021 y el 02 de septiembre 2022.

Que para efectos del reemplazo, por el periodo que duren sus vacaciones, el doctor HERNANDO DARIO SIERRA PORTO propone se encarguen funciones de Director Seccional de Administración Judicial de Cartagena, a la doctora YIRA MILENA PASCUALES VEGA, identificada con cédula de ciudadanía No. 22.810.971, de conformidad con el artículo 103 de la Ley 270 de 1996, quien se desempeña como Coordinadora del área de Recursos Humanos de esa Dirección Seccional.

Que en consecuencia se hace necesario encargar funciones de Directora Seccional de Administración Judicial de Cartagena a la doctora YIRA MILENA PASCUALES VEGA, quien cumple con los requisitos exigidos para desempeñar el cargo, por el término de las vacaciones que se le conceden al doctor HERNANDO DARIO SIERRA PORTO.

En consecuencia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONCEDER veintidós (22) días de vacaciones al doctor HERNANDO DARIO SIERRA PORTO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 73131106, Director Seccional de Administración Judicial de Cartagena, por el período de servicios comprendido entre el 03 de septiembre 2021 y el 02 de septiembre 2022.

Fecha de Inicio: 03 de mayo 2024.
Fecha de Finalización: 24 de mayo 2024.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR las funciones de Directora Seccional de Administración Judicial de Cartagena, a la doctora YIRA MILENA PASCUALES VEGA, identificada con cédula de ciudadanía No. 22.810.971, quien se desempeña como Coordinadora del área de Recursos Humanos, del 3 de mayo 2024 al 24 de mayo 2024, situación que no genera erogación del erario.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 30 ABR. 2024

URH/ Elaboró: Viviana Vélez Gil - Profesional Universitario – DAL.
Aprobó: María Claudia Díaz López- Directora Administrativa *DAL.*
Aprobó: Nelson Orlando Jiménez Peña – Director Unidad de Recursos Humanos

Firmado Por:
Naslly Raquel Ramos Camacho
Directora Ejecutiva
Dirección Ejecutiva De Administración Judicial
Despacho Dirección
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **72f7e13f455632acd9fd8b14a4e444e3a18000e020325b4947b0e280ef8f7251**
Documento generado en 30/04/2024 07:47:27 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica