PROYECTO DE INVERSIÓN

MARCO LÓGICO

ANTEPROYECTO PRESUPUESTO 2025

MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL

Plan de Inversión vigencia 2025

Bogotá D.C., enero de 2025

Antecedentes

El Consejo Superior de la Judicatura como órgano de gobierno y administración de la Rama Judicial, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 85 de la Ley 270 de 1996, debe entre otras cosas, reglamentar sobre la seguridad y bienestar social de sus funcionarios y empleados, administrar y regular la Carrera Judicial, elaborar y desarrollar el plan de formación, capacitación, y adiestramiento. Aprobando los reconocimientos y distinciones que se otorguen a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial por servicios excepcionales prestados en favor de la administración de justicia, así como coadyuvar para la protección y seguridad personal de los funcionarios y de la Rama Judicial.

Es así, que el diagnóstico de necesidades internas de la Rama Judicial realizado en el primer semestre de 2022 mostró, por su parte, otros retos adicionales. Lo primero, es que arrojó como prioridad el fortalecimiento de los programas de capacitación para servidores y usuarios de la Rama Judicial, en el que se resaltaron aspectos como el fortalecimiento de los programas que mejoren las competencias en el uso de las TIC y demás herramientas tecnológicas y la capacitación en sistemas integrados de gestión, entre otros. Esta necesidad se explica principalmente por el proceso de modernización tecnológica y transformación digital que adelanta actualmente la Rama Judicial a través el Plan Estratégico de Transformación Digital y el tránsito a un modelo de atención virtual profundizado por la contingencia sanitaria durante 2020 y 2021, lo que requiere la formación y capacitación en el uso de los nuevos medios tecnológicos y aplicaciones dispuestos por la Rama Judicial para la prestación del servicio de justicia. Esta formación, además, debe incluir tanto los temas de conocimiento como aquellos de habilidades para el uso de las herramientas. La capacitación de las herramientas tecnológicas debe estar encaminada a cubrir la totalidad de plataformas de transición que se encuentren en funcionamiento, de tal manera que los servidores judiciales puedan contar de forma centralizada con la capacitación adecuada en cualquiera de ellas.

En el mismo sentido, el diagnóstico del objetivo 4 del Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023-2026 *"Hacia una justicia confiable, digital e incluyente" previó: "La Rama Judicial ha enfrentado históricamente una alta demanda con tendencia creciente, mientras que el número de servidores judiciales ha crecido en un porcentaje menor. Es así como la demanda de justicia ha crecido en un 145,5% entre 1996 y 2021, al pasar de 992.362 ingresos en 1996 a 2.436.759 en 2021, mientras que la oferta de despachos judiciales ha crecido solo un 41,5% en el mismo periodo al pasar de 3.944 despachos en 1996 a 5.579 en 2021 y la planta de personal ha crecido en el 61,9% entre 1994 y 2022 al pasar de 20.538 servidores (16.526 empleados y 4.012 funcionarios) a 33.242 servidores judiciales (27.622 empleados y 5.620 funcionarios). Esto incide en la distribución de las cargas que en ocasiones son altas, especialmente para algunos jueces de ciudades capitales como Bogotá, Cali o Medellín. Para el año 2021, la demanda de justicia promedio por funcionario fue de 437 procesos, siendo para algunos mayor a 1.000 procesos mientras que otros tienen 50 casos, lo cual está vinculado con un aumento del estrés y las enfermedades asociadas a este y, en algunos casos, incluso a una menor productividad.1*

Por otra parte, en la actualidad, los ciudadanos reclaman una cumplida y oportuna respuesta cuando acuden ante el servicio de administración de justicia. En tal sentido, para consolidar la confianza del ciudadano en el aparato jurisdiccional, se requiere alcanzar altos estándares de calidad optimizando el proceso y los recursos que son asignados para tal fin.

Adicionalmente, el Consejo Superior de la Judicatura ha procurado en materia de seguridad física de los funcionarios judiciales, suministrar los recursos de protección atendiendo las recomendaciones de seguridad para el control del riesgo al que se encuentran sometidos los funcionarios por el cumplimiento de sus funciones como operadores de la justicia colombiana, lo cual genera un buen impacto en la imparcialidad, integridad, rectitud, eficiencia y eficacia de la justicia impartida por estos a los ciudadanos.

El Consejo Superior de la Judicatura, viene implementando una serie de actividades enmarcadas en el Plan estratégico de la Entidad, que procuran por el cumplimiento de las labores misionales en el marco de la atención ciudadana y el fortalecimiento de las competencias y habilidades organizacionales de funcionarios judiciales; la capacitación y la actualización de los servidores vinculados con la Rama Judicial en desarrollo de su misión institucional, convirtiéndose así, en el centro de formación inicial y continua de funcionarios y empleados al servicio de la administración judicial.

Del mismo modo, lidera acciones concretas dirigidas a lograr el fomento y la articulación con la jurisdicción de paz, así como con las autoridades indígenas que administran justicia, a partir de la ejecución del proyecto de inversión dirigido a la formación y capacitación en competencias judiciales y organizacionales a los funcionarios, empleados, personal administrativo de la Rama Judicial, Jueces de Paz y Autoridades Indígenas a nivel nacional.

Es importante tener presente, que la Carrera Judicial permite al Estado, por regla general, contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación, garantizan cada vez mejores resultados, así como su verdadera aptitud para atender la alta responsabilidad de administrar justicia, régimen que debe ser aplicado en concordancia con el derecho fundamental a la igualdad y con plenas garantías a los trabajadores que se vinculen a la administración de justicia; por lo cual, el Consejo Superior de la Judicatura ha contribuido a través de la implementación del sistema de meritocracia, que se cumple mediante la programación y desarrollo de concursos de méritos para la provisión de los cargos de funcionarios y empleados, en los términos de la Constitución y la Ley, y de implantar un sistema de evaluación cuantitativo y cualitativo, que permite hacer monitoreo y seguimiento permanente de la actividad y trámite de procesos a cargo de los servidores judiciales.

Identificación Del Problema

Actualmente se ha identificado como problemática central, algunas *debilidades en el desarrollo y bienestar del talento humano de la Rama Judicial durante el cumplimiento de los requerimientos administrativos de justicia.* Esta situación se presenta porque el personal que presta el servicio de justicia tiene deficiencias de formación y capacitación, insuficiencias en el conocimiento e idoneidad para el cargo y en seguridad física.

Teniendo en cuenta estas debilidades, se requiere implementar la forma de acercar el conocimiento a los servidores judiciales, de manera que sea oportuno, innovador, cercano y ágil, incluyendo una formación y capacitación adecuadas para el correcto ejercicio de sus funciones.

Otro tema crítico asociado al bienestar corresponde a la persistencia de algunas debilidades de la administración de la carrera judicial. En materia de implementación de cargos, se han realizado esfuerzos para aumentar el número de servidores en carrera judicial, los procesos de selección

y la conformación de listas de elegibles no alcanzan la celeridad que se requiere para cubrir los cargos que aún se encuentran en provisionalidad, por lo que hay un espacio importante para mejorar la implementación de la carrera judicial sobre todo a nivel de jueces y empleados judiciales.

Adicionalmente, se evidencian debilidades de otras herramientas como en el tema de formación, pues aún no se ha implementado con suficiente profundidad la inclusión del enfoque de género en los fallos judiciales, en la atención a los ciudadanos y en la administración de la Rama Judicial en todos los despachos e instancias judiciales y administrativas y en la administración de la carrera judicial.

Finalmente, uno de los mayores problemas consiste en que la administración de justicia del Estado colombiano está sometida a presiones y riesgo para los funcionarios que integran la población de jueces y magistrados por el desempeño de sus funciones como operadores de la justicia colombiana. Igualmente, es vulnerable a la situación de orden público y de seguridad de la nación que cotidianamente se ven alterados por los grupos criminales que en los últimos años han intensificado sus ataques al estado colombiano y a la ciudadanía, financiados con recursos obtenidos de delitos muy graves como el secuestro y el narcotráfico.

Justificación

Este proyecto es muy importante para la entidad teniendo en cuenta la misionalidad del Consejo Superior de la Judicatura, pues a través de este se busca fortalecer la institucionalidad y función pública de la Rama Judicial, mediante la gestión efectiva y oportuna del conocimiento impactando el rendimiento y resultados de los procesos misionales, estratégicos y administrativos, esto con el fin de aumentar y ampliar el ámbito del bienestar, enseñanza y aprendizaje de los servidores judiciales que permita una humanización del servicio de justicia.

Así mismo en el diagnóstico de necesidades resaltaron a la carrera judicial como una necesidad fundamental, destacando aspectos como el fortalecimiento del sistema de ingreso a la Rama Judicial, la redefinición de la planta de empleos, perfiles y manuales de funciones, el mejoramiento del proceso de evaluación y desempeño, el fortalecimiento de los procesos de desvinculación de la carrera judicial y alianzas con instituciones de educación superior, entre otros. Además, un reto importante es la mitigación del riesgo de recursos judiciales para resolver las discrepancias de los aspirantes en los concursos.

Por otro lado, la gestión de recursos para el fortalecimiento de la infraestructura de protección de los funcionarios judiciales es indispensable porque el Consejo Superior de la Judicatura en cumplimiento de sus funciones, debe suministrar los recursos necesarios para la protección de los funcionarios judiciales clasificados con nivel de vulnerabilidad a fin de controlar dicho riesgo y brindar las condiciones adecuadas para la normal operación de la administración de justicia.

Finalmente, la calificación integral de servicios que tiene por objeto verificar que los servidores judiciales mantengan en el desempeño de sus funciones, los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifiquen la permanencia en el cargo, por lo se hace necesario avanzar en la reglamentación de las variables de evaluación del factor eficiencia o rendimiento en la calificación integral de servicios para los funcionarios de las especialidades como Restitución de Tierras, Extinción de Dominio y Lavado de Activos, Foncolpuertos y Cajanal, y Justicia y Paz. Está en mora actualizar el reglamento vigente contemplado en los Acuerdos PSAA16 10618 de 2016 y

PCSJA19-11393 de 2019, atendiendo la incorporación en las funciones como el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y las directrices que surgieron de las recientes creaciones de cargos y las reestructuraciones efectuadas.

Localización Del Proyecto

Tal como se identificó en el análisis de población, el proyecto se llevará a cabo a nivel Nacional.

Objetivo General Del Proyecto

Incrementar la eficiencia en el desarrollo y bienestar del talento humano de la Rama Judicial durante el cumplimiento de los requerimientos administrativos de justicia.

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	Mejoramiento de la gestión del Talento Humano para Fortalecer la Integridad, el Conocimiento, el Bienestar y la Seguridad a Nivel Nacional.
Subproyectos que integran cada proyecto	N/A
Componentes de cada Subprefecto	N/A
Actividades de cada componente	N/A

Coherencia Con Los Instrumentos De Planeación

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 2023-2026 “hacia una justicia confiable, digital e incluyente”, en objetivo estratégico 4, cuyo propósito es:

“Fortalecer el talento humano en la Rama Judicial para que sea eficiente, capacitado y realice su labor en ambientes saludables y seguros. Ampliar la cobertura de la carrera judicial y mejorar la oferta de formación, que esté disponible para todos los servidores judiciales e impacte positivamente el servicio de justicia y responda a las necesidades reales del ejercicio de la función judicial”.

Objetivo específico: Promover el bienestar de todos los servidores judiciales a través a través de la implementación de un sistema que contemple los diferentes niveles de estrategias y acciones necesarios para mejorar el clima laboral, la salud física y mental y la calidad del tiempo de descanso.

Programa

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

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.

Unidades que componen el proyecto

Este proyecto tiene como responsables a las Unidades de Administración de Carrera Judicial, Oficina de Seguridad de la Rama Judicial, la Unidad de Recursos Humanos y la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”.

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

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.y de acuerdo con el análisis de los resultados es recomendable:

- Blindar el orgullo de pertenecer a la Rama Judicial y en específico a cada corporación o Jurisdicción (al ser tan grande y abarcar la diversidad de los temas que se ocupa, se puede ir diluyendo el dimensionamiento y admiración por lo que se hace). Esto se puede hacer mediante un programa de Orgullo y Pertenencia (que lleve a motivar desde lo vocacional en los servidores y tenga un lenguaje totalmente adaptado), que se trabaje durante todo el año, mediante diversas actividades de comunicación e integración, temas que promuevan el conocimiento de toda la Rama, el valor de su función en la sociedad, con datos de logros organizacionales, etc.
- Potenciar los programas de capacitación especialmente enfocados con el trabajo en equipo y la comunicación entre dependencias. La distribución de funciones que puede haberse visto cambiada por la digitalización de los procesos y las modalidades de trabajo.
- Fortalecer los programas de bienestar y de beneficios mediante el desarrollo de planes enfocados por generaciones, teniendo en cuenta las edades de los hijos. Especialmente para Millenials desarrollar programas donde puedan conocer e integrarse con personas de diferentes dependencias y seccionales, se puede pensar en programas cortos que den la posibilidad de vivir experiencias nuevas y diferentes. También fortalecer la promoción y participación en temas culturales y artísticos, desarrollando por ejemplo comunidades de

acuerdo con estos tipos de hobbies, como fotografía, tertulias de cine o de libros, deportes y manualidades.

En el 2023 se realizó la encuesta de la Batería de Riesgo Psicosocial en coordinación del aliado estratégico AON Risk, teniendo una participación de 4.929 servidores judiciales, el cual tuvo como resultado que el 28% de población judicial presenta un nivel de riesgo psicosocial alto y muy alto, así mismo, se observó que un 65% de los servidores reportan sintomatología asociadas al estrés.

Por otra parte, el Decreto 1072 de 2015 expedido por el Ministerio del Trabajo, 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*".

Conforme a lo expresado, se busca mejorar el rendimiento laboral, alcanzar las metas institucionales y garantizar la satisfacción de los usuarios en el servicio de justicia. Con este fin, la Unidad de Recursos Humanos tiene como meta realizar una gestión efectiva del talento humano a nivel nacional, mediante la planificación e implementación de acciones que prevengan los riesgos asociados con el cumplimiento de sus funciones, promuevan el desarrollo de las competencias organizacionales y fomenten un entorno laboral favorable para la salud y el bienestar de los empleados.

ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN

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 2023-2026 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 2025 se pretenden desarrollar las actividades que se relacionan a continuación:

Definición de actividades y cronograma

N°	Actividad	Fecha de inicio	Fecha de fin	Ruta critica	Actividad precede
1	Elaboración y aprobación de los documentos técnicos para la contratación	27/01/2025	10/02/2025	NO	
2	Solicitud y expedición de CDP	11/02/2025	14/02/2025	NO	
3	Solicitud para estructurar el proceso de contratación	14/02/2025	14/02/2025	NO	1 y 2
4	Estructuración del proceso de contratación	14/02/2025	14/03/2025	SI	3
5	Presentación y evaluación de las ofertas	14/03/2025	9/04/2024	SI	4
6	Aceptación de la oferta económica y suscripción del acta de inicio del contrato	8/04/2025	15/04/2025	SI	5
7	Ejecución y supervisión del contrato	15/04/2025	31/12/2025	SI	6
8	Revisión y solicitud de trámite de pago del contrato	31/12/2025	5/01/2026	NO	7

Este cronograma de actividades es el establecido para las actividades de: Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social; Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros y

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

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. Sedes de mayor concentración poblacional de las Direcciones Seccionales y las Coordinaciones Administrativas (capitales de distrito judicial, capitales de cabecera de circuito). Servidores que prestan sus servicios en centros de mayor concentración judicial. Otros servidores judiciales.	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). Población con riesgos cardiovasculares identificados en los exámenes periódicos o aquellos referidos de los otros programas de vigilancia epidemiológica. 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.

Criterios presupuestales

Actividades	Criterio	Valor
Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social	Para la estimación de los costos se tuvo en cuenta los reportes proporcionados por las diferentes Direcciones Seccionales y se ha identificado la necesidad del incremento de los recursos financieros, además de la distribución demográfica de la población judicial, de los despachos judiciales y de las dependencias administrativas con que cuenta cada seccional.	$50.000.000.000
Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	Para la estimación de costos de la actividad se tuvo en cuenta el valor asignado para la actividad en el 2024, este mismo se actualizó con un IPC proyectado del 8,35% y a su vez se asignaron más recursos distribuidos equitativamente entre todas las Direcciones Seccionales, teniendo en cuenta el porcentaje poblacional de los servidores judiciales a beneficiar por cada seccional.	$10.632.746.739
Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley	Para la estimación de costos de la actividad se tuvo en cuenta el valor asignado para la actividad en el 2024, actualizado con IPC de 8,35%, y se revisaron las necesidades reportadas por las diferentes Direcciones Seccionales a lo cual no solo se incrementó con el IPC sino se añade una suma de $393.142.942 esto con el fin de cumplir la contratación de esta por el año.	$2.836.666.679

ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Antecedentes

Durante el 2024 se realizaron actividades enfocadas en el mejoramiento de la calidad de vida y ambiente laboral, y fortalecimiento de las competencias organizacionales y personal de los servidores judiciales, como: 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, talleres prácticos de competencias, Semana de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese año se beneficiaron a 25.412 servidores judiciales.

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, Artística-cultural, Social 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: Entrenamientos deportivos, Juegos deportivos de integración (Zonales y Nacionales), Campañas para promover el uso de la bicicleta y la práctica de actividad física, Adelantar clases grupales en entrenamiento funcional, aeróbicos, “zumba”, cardio box, cardio hit y pilates, así mismo facilitar 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.
- Programas de Caminatas Ecológicas y Ciclo paseos.
- Celebrar el día de los niños.

Área artística y cultural: Con el fin de incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los servidores, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Generar talleres de bisutería, manejo de redes sociales, comidas mexicana, italiana y oriental.
- Programas de Formación Artística (cursos virtuales o presenciales en pintura técnica mixta, danza, guitarra, teatro, coro y fotografía).
- Llevar a cabo Festival de talentos.
- Efectuar convocatorias y conformar Orquestas y grupos musicales.

Área social: En esta categoría se incluyen las distintas celebraciones o conmemoraciones de fechas especiales dentro de las que se encuentran:

- Celebración de cumpleaños de cada servidor.
- Día Internacional de La Mujer.
- Día del Hombre.
- Día del Servidor Judicial con funciones secretariales.
- Día de La Madre.
- Día del Padre.
- Día del Servidor con funciones de conductor.
- Día del Amor y La Amistad.
- Jornadas de cierre de gestión.
- Novenas de aguinaldos.

Área clima laboral y bienestar integral: 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. Por otra parte, el bienestar integral busca propiciar espacios que permitan fortalecer las destrezas individuales y capacidades de interactuar a nivel personal.

Incluye la realización de las siguientes actividades:

- Programa de formación para la productividad: 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 de la salud: Semana del Bienestar, mostrar al servidor judicial 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.
- Subprograma de Prepensionados.
- Campañas de promoción de valores institucionales.
- Envío de nota de condolencia y arreglo floral.
- Logística para reuniones de equipos de trabajo.

Necesidad del Profesional de Apoyo para Bienestar Social

En el marco del desarrollo y ejecución del Plan Nacional de Bienestar Social de la Rama Judicial 2023-2026, se ha identificado la necesidad de contar con el apoyo de un Profesional para Bienestar Social. Este profesional jugará un rol crucial en la formulación, implementación y seguimiento de las actividades y programas de bienestar social, contribuyendo directamente al mejoramiento de la calidad de vida, ambiente laboral y desarrollo organizacional de los servidores judiciales.

Dado el amplio alcance y diversidad de las actividades contempladas en el plan, que incluyen desde iniciativas deportivas, recreativas, artísticas y culturales, hasta programas de formación para la productividad y promoción de la salud, se requiere un profesional que aporte conocimientos técnicos y capacidad de gestión en diversas áreas, tales como:

Planificación y ejecución de actividades: El profesional será responsable de coordinar y ejecutar las actividades programadas, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos en las diferentes áreas.

Elaboración de estudios técnicos: Este profesional colaborará en la preparación de estudios técnicos necesarios para la optimización de los recursos y la mejora continua de los programas de bienestar social, garantizando su alineación con las metas institucionales.

Asesoría y orientación a usuarios: El profesional brindará apoyo directo a los servidores judiciales, orientándolos en los procesos relacionados con las actividades de bienestar, respondiendo a inquietudes y gestionando solicitudes de manera eficiente.

Gestión de información: Es fundamental que el profesional mantenga actualizada la información en las plataformas y sistemas de la entidad, facilitando la toma de decisiones basada en datos confiables y oportunos.

Apoyo en la logística de eventos: La organización y ejecución de eventos culturales, deportivos y de integración serán coordinadas por este profesional, garantizando su éxito y contribución al fortalecimiento del clima laboral.

Se estima un valor de $ 1.843.295.158 para contratar 29 profesionales de apoyo para Bienestar Social distribuidos entre Direcciones Seccionales y Coordinaciones Administrativas, para prestar el servicio por 12 meses distribuidos por seccionales de la siguiente manera:

Desagregación de recursos para profesional de apoyo en Bienestar

Seccional/Nivel Central	Número de profesionales de apoyo por Dirección Seccional	Recursos 2025 ($)
Armenia	1	63.561.902
Barranquilla	1	63.561.902
Bogotá	1	63.561.902
Bucaramanga	1	63.561.902
Cali-Buga	2	127.123.804
Cartagena-San Andrés	2	127.123.804
Cúcuta-Arauca	2	127.123.804
Cundinamarca	1	63.561.902
Ibagué	1	63.561.902
Manizales	1	63.561.902
Medellín	1	63.561.902
Montería	1	63.561.902
Neiva-Florencia	2	127.123.804
Pasto-Mocoa	2	127.123.804
Pereira	1	63.561.902
Popayán	1	63.561.902
Quibdó	1	63.561.902
Riohacha	1	63.561.902
Santa Marta	1	63.561.902
Sincelejo	1	63.561.902
Tunja-Yopal	2	127.123.804
Valledupar	1	63.561.902
Villavicencio	1	63.561.902
Total	29	$1.843.295.158

Alcance

Con el desarrollo de las actividades descritas sé pretende dar cobertura a 35.000 servidores judiciales, quienes están adscritos a las seccionales Armenia, Barranquilla, Bucaramanga, Bogotá, Cali, Cartagena, Cúcuta, Cundinamarca, Ibagué, Manizales, Medellín,Quibdó, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Riohacha y Villavicencio y sus respectivas coordinaciones administrativas.

Justificación del valor

Para la realización de la estimación de costos de la actividad, se tuvieron en cuenta los recursos asignados para la vigencia 2024 y los reportes proporcionados por las diferentes Direcciones Seccionales en donde se identificó la necesidad del incremento de los recursos financieros, además de la distribución demográfica de la población judicial, de los despachos judiciales y de las dependencias administrativas con que cuenta cada seccional que presentan un crecimiento exponencial.

Caculo valor de la actividad

Recurso asignado 2024	Recurso asignado 2025
$ 24.810.344.541	$ 50.000.000.000

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

Distribución de recursos actividad "Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social".

Cifras en pesos ($)

Seccional/Nivel Central	Población judicial	Despachos judiciales y dependencias administrativas	Desarrollo de actividades Bienestar Social	Necesidad del Profesional de Apoyo para Bienestar Social	Recursos 2025
Nivel Central*	1.822	95	1.651.453.128	0	1.651.453.128
Armenia	574	105	789.251.119	63.561.902	852.813.021
Barranquilla	1.706	296	2.280.403.806	63.561.902	2.343.965.708
Bogotá*	2.607	415	3.340.551.327	63.561.902	3.404.113.229
Bucaramanga	2.167	410	3.032.375.586	63.561.902	3.095.937.488
Cali	3.320	573	4.430.886.938	127.123.804	4.558.010.742
Cartagena	1.472	271	2.030.720.341	127.123.804	2.157.844.145
Cúcuta	1.491	326	2.256.713.894	127.123.804	2.383.837.698
Cundinamarca	2.490	268	2.696.469.981	63.561.902	2.760.031.883
Ibagué	1.362	256	1.899.338.713	63.561.902	1.962.900.615
Manizales	1.025	187	1.407.437.444	63.561.902	1.470.999.346
Medellín	4.526	751	5.924.851.571	63.561.902	5.988.413.473
Montería	772	142	1.064.529.097	63.561.902	1.128.090.999
Neiva	1.472	271	2.030.720.341	127.123.804	2.157.844.145
Pasto	1.411	283	2.036.679.616	127.123.804	2.163.803.420
Pereira	784	134	1.041.481.173	63.561.902	1.105.043.075
Popayán	943	185	1.345.115.648	63.561.902	1.408.677.550
Quibdó	464	96	682.144.119	63.561.902	745.706.021
Riohacha	481	94	684.697.872	63.561.902	748.259.774
Santa Marta	920	174	1.287.141.073	63.561.902	1.350.702.975
Sincelejo	614	120	874.054.075	63.561.902	937.615.977
Tunja	1.733	390	2.666.005.729	127.123.804	2.793.129.533
Valledupar	822	146	1.113.315.995	63.561.902	1.176.877.897
Villavicencio	1.160	211	1.590.366.256	63.561.902	1.653.928.158
Total	**36.138**	**6.199**	**48.093.142.940**	**$1.843.295.158**	**50.000.000.000**

*Para Nivel Central y la seccional de Bogotá se distribuirán los recursos teniendo en cuenta solo el 50% de su población judicial, despachos y dependencias.

Horizonte de la actividad

Para la vigencia actual el horizonte de la actividad se llevará a cabo de enero a diciembre, en primer lugar, el cronograma y preparación de inicio de actividades de bienestar social se realiza en los primeros días de enero lo que brinda una oportunidad óptima para establecer y comunicar los objetivos y prioridades del plan actualizado. Este momento también permite aprovechar la renovada energía y motivación que suelen acompañar al inicio de un nuevo año para promover la participación activa y el compromiso de los servidores con las actividades de bienestar.

Además, el periodo de enero a diciembre abarca un ciclo completo de doce meses, lo que permite una planificación integral y coherente de las mismas a lo largo de todo el año. Esta duración proporciona la flexibilidad necesaria para adaptar el plan a las necesidades cambiantes de la entidad y los servidores, así como para incorporar retroalimentación y ajustes a lo largo del proceso.

Asimismo, la elección de este horizonte facilita la alineación del Plan Nacional de Bienestar Social con otros procesos y calendarios organizacionales, como la elaboración del presupuesto anual, la evaluación del desempeño y la planificación estratégica a largo plazo.

Justificación de la variación

Para la presente vigencia la actividad presenta una variación con respecto a la estimación del presupuesto de esta, debido a que los costos se ajustan con el IPC de cada año y con respecto a las necesidades reportadas por cada Dirección Seccional con respecto a su ejecución y sus respectivas solicitudes de adición, reducción y cronogramas, los cuales son definidos dentro del horizonte.

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 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.

Recursos requeridos

El presupuesto estimado para apoyar el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social y para el apoyo de un profesional en este es de **$50.000.000.000.**

Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con 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.

Antecedentes

Mediante el Acuerdo PCSJA24-12133 del 05 de enero de 2024 se aprueba la desagregación de los proyectos de inversión de la Rama Judicial vigencia 2025 y mediante el Decreto 1072 del 2015 se establece que la Alta Dirección de la entidad debe definir unas políticas para el desarrollo adecuado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su mejora continua, con el propósito de velar por la salud y seguridad de los servidores judiciales. Conforme a esto, 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 (SG- SST) de la Rama Judicial, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los funcionarios y empleados en sus sitios de trabajo, contratistas, y usuarios, así como la identificación, prevención, intervención y mitigación de los riesgos laborales relacionados con lesiones y enfermedades. En cumplimiento de las políticas y conforme a lo mencionado en los numerales 4º y 8º del artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 del 20151 la división de Bienestar y Seguridad Social de la Unidad de Recursos Humanos propende por la promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales

Cada vez adquiere mayor fuerza en el contexto organizacional el concepto de calidad de vida, partiendo de la concepción de la integralidad existente entre el individuo y su entorno extra e intralaboral. La OMS (1995) enfatiza en la percepción que el individuo posee sobre el entorno en el que transcurre su existencia y en el que trabaja, en el marco de su cultura, valores y normas y la relación que estas guardan con sus expectativas individuales. El entorno es un concepto extendido que incluye el componente ambiental, la familia y otros grupos sociales, así como las condiciones de empleo y de trabajo. Esta visión permite superar la clásica aproximación a los factores psicosociales desde un enfoque de “riesgo” y privilegia una visión positiva de prevención e intervención

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 2025 en la contratación de servicios en prevención del riesgo cardiovascular y área protegida, así mismo, en 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 beneficiaron a 50.671 servidores judiciales.

En los años 2019 a 2022 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, contratistas, y judicantes; usuarios internos.

Justificación y descripción

Considerando que, el Sistema General de Riesgos Laborales -SGRL-, establece las acciones de prevención como la primera estrategia para la generación de hábitos, actitudes, comportamientos seguros y saludables en la ejecución de todas las ocupaciones, lo cual favorece la calidad de vida de las personas, el bienestar social, la actividad productiva, el clima laboral, y afecta positivamente la sostenibilidad del sistema de seguridad social, es preciso que para los servidores judiciales se desarrollen y potencien condiciones institucionales (físicas, sociales y ambientales) en pro de los estilos de vida saludable que promuevan la salud y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En Colombia la promoción de los entornos laborales saludables, cuenta con un respaldo normativo de tipo vinculante, que convoca al Ministerio de Salud y Protección Social, al Ministerio del Trabajo y a otros actores de la administración pública y privada para su fomento y realización, para el caso que nos ocupa, tomaremos como referencia los lineamientos de política en materia de gestión del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, estos incluyen, entre otros, un sistema de bienestar y estímulos para los servidores públicos a través de la Dirección de Empleo Público, a quien corresponde desarrollar propuestas para dar respuesta a las necesidades de los servidores, mejorando su productividad y motivación.

Un factor de riesgo psicosocial en una condición presente en el trabajo de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo). Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socioambiental, con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces un factor psicosocial laboral. En el año 2010, el Ministerio de la Protección Social, desarrolló una Batería de instrumentos de medición que clasifica estos factores de riesgo psicosocial en Intralaborales, Extralaborales y condiciones individuales.

Con el fin de dar respuesta a lo estipulado en la Resolución 2646 de 2008, en el año 2023, se evaluaron los factores de riesgo psicosocial de 4929 servidores, la Rama Judicial dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través la Batería del Riesgo Psicosocial realizada en el 2023, identificó el impacto del riesgo psicosocial sobre la población judicial, dando cuenta que el riesgo muy alto y alto se encuentra en (28%) aumentó la percepción en los servidores comparado con el año 2022 que fue del 10% correspondiente 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, a nivel de estrés, el 65% muestra síntomas de estrés en los últimos tres meses los síntomas más significativos son los fisiológicos; siendo el dolor de cuello el que más frecuencia presenta, con el 55%.

La enfermedad cardiovascular continúa siendo la primera causa de mortalidad en Colombia y supone uno de los principales problemas sanitarios, especialmente porque podría prevenirse en gran medida si se controlasen apropiadamente los factores de riesgo cardiovascular que incrementan el riesgo de desarrollarla. Los principales factores de riesgo asociados con enfermedades cardiovasculares son los comportamentales entre los cuales se resaltan: el tabaquismo, incluso el tabaquismo pasivo, el sedentarismo, los inadecuados hábitos alimenticios y el uso nocivo del alcohol. A dichos factores se les atribuye el 80% de las coronariopatías y enfermedades cardiovasculares. Estos factores de riesgo provocan cuatro alteraciones importantes en el organismo: aumento de la presión arterial, incremento del peso que puede llevar

a obesidad, hiperglucemia e hiperlipidemia (colesterol en plasma y colesterol LDL). Los altos niveles de azúcar en sangre potencian el riesgo de muerte por enfermedades cardiovasculares, se calcula que la hiperglucemia ha causado el 22% de muertes por coronariopatía y el 16% de accidentes cerebrovasculares (ACV) mortales.

La modificación de los factores de riesgo ha demostrado reducir la mortalidad y la morbilidad en las personas con enfermedad cardiovascular diagnosticada o no. La OMS ha enfocado sus esfuerzos en promover la prevención primaria en toda la población con enfermedades no transmisibles a través de la Convención Marco para el Control del Tabaco y la Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud. Estas actividades se dirigen a factores de riesgo común que son compartidos por crecimiento del ventrículo derecho, el cáncer, la diabetes mellitus, y la enfermedad respiratoria crónica. Su aplicación es crítica con respecto a la creciente carga de enfermedades no transmisibles que buscan control, adicionalmente, el estrés es uno de los factores que afecta el sistema cardiovascular, generando en las personas que lo padecen, inadecuados 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, siento estos unos de los principales factores que afecta las condiciones de salud.

La OMS indica que “Las enfermedades musculoesqueléticas son las causas más frecuentes de incapacidad en el mundo, lo que afecta gravemente la capacidad de las personas para desarrollar sus actividades habituales” y define el trastorno de origen laboral como “aquel que se produce por una serie de factores, entre los cuales el entorno laboral y la realización del trabajo contribuyen significativamente, aunque no siempre en la misma medida, a desencadenar la enfermedad”. Los DME incluyen un amplio número de enfermedades de los músculos, los tendones, las vainas tendinosas, síndromes de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y neurovasculares, que constituyen en uno de los problemas más comunes relacionados con las enfermedades en el trabajo.

En diversos estudios se plantea que implementar programas de prevención de desórdenes musculoesqueléticos en las empresas reduce significativamente la probabilidad de ocurrencia de dichas enfermedades, esto afecta positivamente a las organizaciones con el aumento en la producción, con ambientes saludables, con la disminución de costos por causa del ausentismo y las incapacidades medicas de origen laboral. Es necesario establecer dichas estrategias de intervención dirigidas a la población trabajadora con los compromisos gerenciales por parte de la empresa. Los programas de promoción y prevención fomentan el autocuidado y la prevención de diferentes riesgos, dentro de las cuales se incluye el riesgo biomecánico. Dichos programas reducen la magnitud de las consecuencias que se pueden desencadenar, a nivel individual, social y/o económico por los gastos que son generados por las causas que genera la exposición a dicho riesgo, utilidad para el abordaje de diferentes problemáticas en salud y seguridad laborales, previenen los desórdenes musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (DME), los cuales son comunes y potencialmente discapacitantes, pero prevenibles.

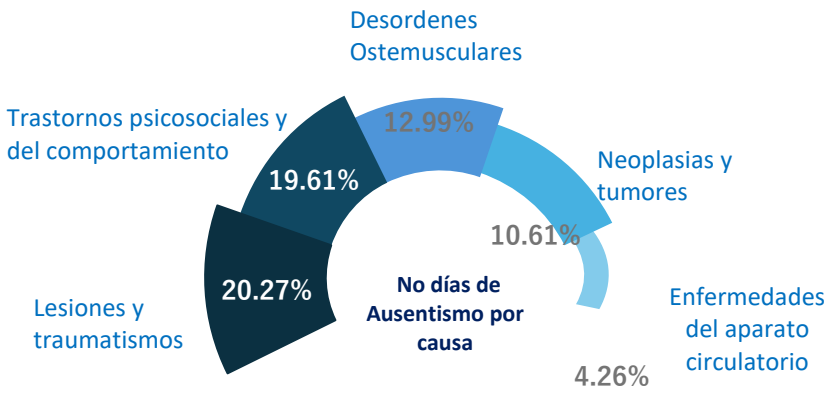
Por otro lado, se evidencia en los últimos tres años en el PVE de desórdenes musculoesqueléticos se ha atendido la siguiente población:

Población del PVE de desórdenes musculo esqueléticos

Clasificación PVE	2021	%	2022	%	2023	%
Sintomático leve	1.251	30.2%	1.116	29.8%	1.344	36.1%
Sintomático moderado	1.597	38.6%	1.393	37.2%	1.435	38.5%
Sintomático severo	427	10.3%	451	12%	448	12%
Asintomático	364	8.8%	230	6.1%	233	6.3%
Retirado	180	4.3%	305	8.1%	268	7.2%
Total	**4.138**	100,0%	**3.748**	100,0%	**3.728**	100,0%

Es importante tener en consideración que el Programa es dinámico y variable en cuanto a las entradas y salidas de este, evidenciando que muchos de los casos que se retiran del programa se da por diferentes razones personales del servidor y de la Entidad como pensión, retiro de la entidad, fallecimiento, etc., hace que los números puedan parecer con una tendencia a la disminución de la cantidad de servidores. Sin embargo, si se observan los casos con calificación de sintomáticos moderados y sintomáticos severos, se observa 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, logrando convertir a más servidores a la categoría de asintomáticos, que se cuentan como casos exitoso posterior al seguimiento de las implementaciones y adecuaciones de los puestos de trabajo, es también importante precisar que el ajuste de las tareas en cuanto organización y formas de ejecución, hacen que se realicen ajustes desde el gestos y modos operatorios, asegurando la mecánica postural adecuada identificada en el uso de ángulos de seguridad articular como factor protector en los servidores.

Primeras causas de Ausentismo Vigencia 2024



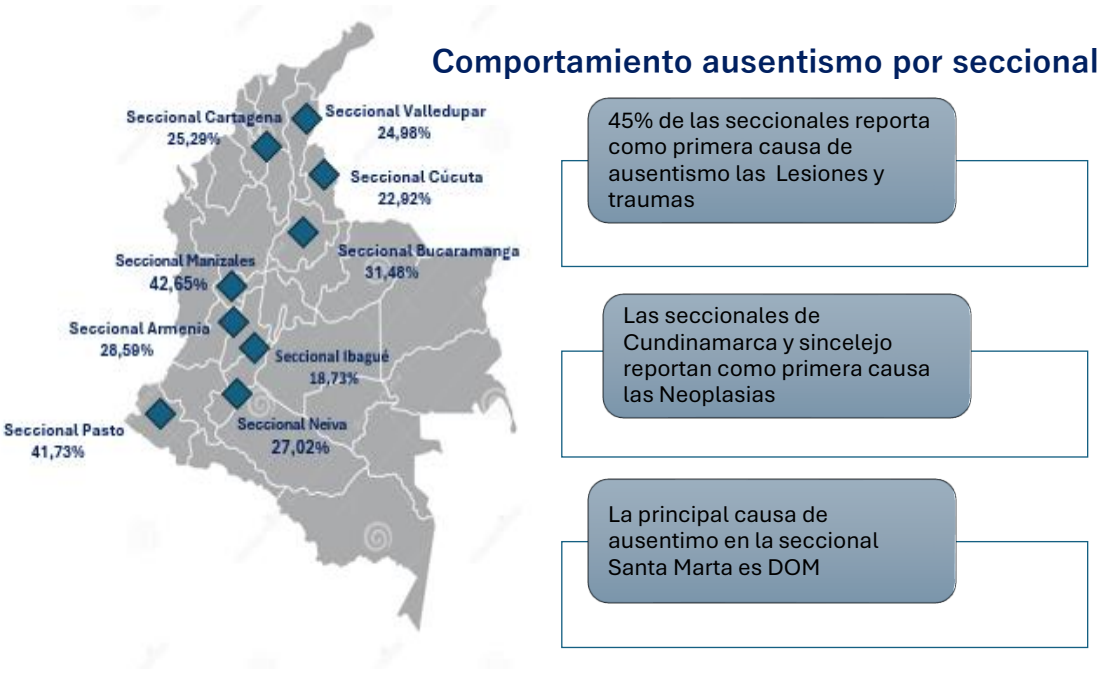
Fuente: Base de ausentismo corte 31 de julio de 2024

Al analizar el ausentismo laboral en lo que va corrido del 2024, se pudo establecer que los servidores presentaron incapacidades por 72.729 días por patologías clasificadas, en su orden: lesiones y traumatismos con 14.744 días (20,27%), le sigue trastornos psicosociales y del comportamiento con 14.266 días (19.61%), 9454 enfermedades del sistema osteomuscular (12.99%), y neoplasias 7.771 (10.61%), y le suceden las enfermedades del aparato circulatorio 3.099(4.26%), las lesiones y traumatismos se constituye en la primea causa y resulta relevante

que 1 de cada 3 ausentistas fueron servidores que están entre el rango de edad entre 50 a 59 años.

De otra parte, al considerar el comportamiento del ausentismo en las diferentes seccionales, es preciso tener en cuenta que el 45% de las seccionales(es decir 11) a saber Bogotá, Medellín, Cali, Nivel central, Barranquilla, Tunja, Pereira, Popayán, Villavicencio, Riohacha, y Montería, presentaron como primera causa de ausentismo las lesiones y traumas, le suceden en su orden los trastornos psicosociales y del comportamiento que se presentaron en 9 seccionales: Manizales, Pasto, Bucaramanga, Armenia, Neiva, Cartagena, Valledupar y Cúcuta.

Comportamiento ausentismo por seccional - Vigencia 2024



Por otro lado, se ve la necesidad de contar con el servicio de área protegida, con el fin de garantizar una adecuada y oportuna atención médica a los servidores judiciales, judicantes, contratistas y usuarios de las sedes de mayor afluencia de la Rama Judicial, 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.

Alcance

Con el desarrollo de las actividades descritas se pretende dar cobertura a 35.640 servidores judiciales, quienes están adscritos al Nivel Central y a las seccionales de Armenia, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Cundinamarca, Ibagué, Manizales, Medellín, Quibdó, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Riohacha y Villavicencio y sus respectivas coordinaciones administrativas.

Justificación del valor

El valor asignado para el año 2024 fue de $5.334.033.772, sin embargo, para el año 2025, este valor se actualiza a $10.632.746.739. Este ajuste se justifica con base en:

- El aumento del Índice de Precios al Consumidor (IPC), proyectado en un 8,35% para el año 2025, el cual ha sido considerado para la actualización del valor de la actividad.
- El crecimiento en la demanda de servicios de salud debido al aumento en los niveles de riesgo psicosocial y la incidencia de enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticas en la población judicial.
- La necesidad de fortalecer los servicios de "área protegida" en sedes con alta afluencia, que garantizan atención médica inmediata en casos de emergencia, contribuyendo a una rápida respuesta ante situaciones de riesgo para la vida de servidores, contratistas y usuarios.

Calculo valor de la actividad

Recurso asignado 2024	Valor asignado 2025
$ 5.334.033.772	**$10.632.746.739**

La distribución de recursos al Nivel Central y a las Direcciones Seccionales quedará, así:

Distribución de recursos actividad “Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros”.

Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	
Seccional/Nivel Central	**Recursos 2025 ($)**
Nivel Central	746.101.976
Armenia	313.440.176
Barranquilla	459.602.931
Bogotá	1.170.995.752
Bucaramanga	541.700.689
Cali-Buga	629.693.351
Cartagena-San Andrés	453.976.544
Cúcuta-Arauca	430.525.936
Cundinamarca	612.178.567
Ibagué	396.951.217
Manizales	317.325.470
Medellín	784.961.626
Montería	311.273.911

Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	
Neiva-Florencia	401.635.103
Pasto-Mocoa	369.733.819
Pereira	305.837.862
Popayán	303.207.595
Quibdó	215.789.263
Riohacha	185.999.165
Santa Marta	327.831.627
Sincelejo	296.910.061
Tunja-Yopal	488.570.496
Valledupar	272.463.406
Villavicencio	296.040.196
Total	**10.632.746.739**

Horizonte de la actividad

Se determinó el horizonte de la actividad de febrero a diciembre, esto debido a la complejidad y la sensibilidad inherentes a las actividades contempladas en el programa, tales como el establecimiento de áreas protegidas, la realización de exámenes cardiovasculares para los servidores, la atención a riesgos psicosociales y desórdenes musculoesqueléticos, todas estas demandan un proceso meticuloso de contratación para asegurar la idoneidad de los profesionales y recursos necesarios para su implementación adecuada.

Por lo tanto, se plantea iniciar dichos procesos a partir de febrero, lo que cúal permitirá tener suficiente margen de tiempo para llevar a cabo las contrataciones de manera diligente y asegurar la disponibilidad oportuna de estas actividades.

Además, el horizonte también tiene en cuenta la necesidad de alinear el desarrollo del programa con el ciclo operativo y presupuestario de la organización, permitiendo una integración más efectiva de las actividades de salud y seguridad en el trabajo en las operaciones y planificación general.

Justificación de la variación

La variación del presupuesto de $5.334.033.772 en el año 2024 a $10.632.746.739 se debe a la necesidad de ajustar los costos en función del incremento en la demanda de servicios de salud y seguridad para los servidores judiciales, así como a la actualización de precios con base en el IPC proyectado del 8,35%. Adicionalmente, se reforzaron las actividades de promoción y prevención, ampliando la cobertura de programas enfocados en la reducción de riesgos psicosociales, enfermedades cardiovasculares y trastornos osteomusculares, con el objetivo de mejorar el bienestar y disminuir el ausentismo laboral.

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.

Recursos requeridos

El presupuesto estimado para apoyar el desarrollo de la actividad: Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros $ 10.632.746.739

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

Antecedentes

La actividad se incluyó dentro de las actividades del Proyecto de inversión 2022, para desarrollarse como parte de los recursos asignados para la contratación de vigías de salud; por el interés del Consejo Superior de la Judicatura de apoyar al Nivel Central y las seccionales en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para aumentar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de gestión conforme a los establecido en la Resolución 312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo. 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 las seccionales, mediante el Acuerdo PCSJA22-11904 de 20 de enero de 2022.

Justificación y descripción

El Artículo 98 de La Ley 270 de 1996, definió la estructura del Consejo Superior de la Judicatura, en la que se encuentra la DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN JUDICIAL, que es el órgano técnico y administrativo que tiene a su cargo la ejecución de las actividades administrativas de la Rama Judicial, con sujeción a las políticas y decisiones de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Es necesario contar en la DEAJ, en las seccionales y sus coordinaciones administrativas con profesionales en SST o profesionales especialistas en seguridad y salud en el trabajo acorde a lo previsto en la regulación normativa que define los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En consideración al número de servidores de los distritos judiciales de cada seccional, la dispersión geográfica, se establece el número de especialistas por seccional:

Criterio	No de profesionales	Seccionales
Seccionales que cuentan con un número ≥ a 100 sedes-despachos judiciales; ó seccionales que cuentan con coordinación administrativa que tiene población judicial mayor a 2000 servidores	3	Bogotá, Cundinamarca, Medellín, Cali-Buga
Seccionales que cuentan con coordinación administrativa con población judicial entre 1500 y 2000 servidores	2	Tunja-Arauca Cartagena-San Andrés Cúcuta-Arauca Neiva-Florencia Pasto-Mocoa Bucaramanga
Seccionales con población judicial menor a 1500 servidores	1	Armenia, Barranquilla, Ibagué, Montería, Manizales, Pereira, Popayán, Quibdó, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Valledupar y Villavicencio

*Se exceptúa nivel central

El especialista tendrá a su cargo las actividades:

1. Apoyar en la identificación de las necesidades 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 sedes se requiera, al igual que verificar la calidad y confiabilidad de los productos que sean entregados por el proveedor
2. Efectuar el seguimiento y cierre de hallazgos de las matrices de peligros y riesgos, planes de emergencia e inspecciones locativas y de equipos de seguridad de la seccional
3. Apoyar en el seguimiento a los programas, planes, campañas y demás actividades planificadas en el marco del SG-SST.
4. Apoyar las actividades administrativas a los grupos de apoyo SG-SST, entre otras, registro actualizado de las actas de reuniones, listado de asistencia, soporte del correo, presentación de informes.
5. Monitorear el desarrollo y ejecución de los programas y planes de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los riesgos prioritarios identificados en las sedes judiciales que le sean asignadas
6. Apoyar a la DEAJ en la planeación y logística necesarias para la conformación y capacitación de la brigada de emergencias.
7. Apoyar a la DEAJ en la planeación y logística necesarias para la realización de simulacros de las sedes judiciales que le fueron asignados.
8. Cooperar con el diseño de estrategias de participación, comunicación y consulta sobre el SGSST con alcance a todas las personas bajo el control de la seccional y partes externas interesadas y responder comunicados, consultas y requerimientos que de ellas surjan, siguiendo los conductos que aplique.
9. Proponer e implementar los planes de mejora derivadas de los hallazgos de cualquier

fuente y que tengan relación con la Seguridad y la Salud en el Trabajo y realizar seguimiento y evaluación de la eficacia de los mismos.

10. Promover el cumplimiento de las actuaciones preventivas contempladas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, como: comportamientos seguros, cumplimiento de reglamentos, normas, procedimientos, protocolos e instructivos, así como la correcta utilización de los equipos o herramientas de trabajo, equipos de protección individual (EPI) y elementos de protección personal (EPP).
11. Asesorar y apoyar a la dirección seccional, a los líderes, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) en la implementación y mejora continua del SG-SST, facilitando la comunicación, la coordinación y la retroalimentación entre las partes interesadas.
12. Llevar a cabo el seguimiento y reporte mensual de indicadores de Accidentes de Trabajo, Enfermedad Laboral y ausentismo de la seccional.
13. Asistir a la Direccion ejecutiva de administración de Justicia en el seguimiento a las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo, verificando el cumplimiento de los planes de acción propuestos, previniendo la ocurrencia de nuevos eventos, y estructurando y socializando las lecciones aprendidas que se deriven de los AT.
14. Garantizar el mantenimiento y actualización de todos los requisitos mínimos documentales y legales, incluyendo los adicionales que sean requeridos para evitar desviaciones del SGSST.
15. Efectuar seguimiento al periodo de vencimiento del COPASST y el Comité de Convivencia Laboral.
16. Apoyar a la DEAJ en la planeación y logística necesaria para la convocatoria y elección de los Comités operativos operacionales, Comité paritario de salud ocupacional, Comité de convivencia laboral, entre otros.
17. Proyectar los actos administrativos necesarios para convocar, conformar y mantener actualizados los Comités operativos operacionales, Comité paritario de salud ocupacional, Comité de convivencia laboral, entre otros.
18. Apoyar al Consejo superior de la Judicatura-Direccion ejecutiva de administración de Justicia en la elaboración de informes de gestión, técnicos y estadísticos sobre el desempeño del SGSST y en la rendición de cuentas.
19. Participar en la realización de la autoevaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Documentar y apoyar en la implementación del proceso relacionado con la gestión del cambio acorde al procedimiento establecido.
21. Organizar y conservar el archivo de la documentación del SGSST, tanto la recepcionada como la producida, conforme a los lineamientos de la gestión documental.
22. Apoyar a la seccional en la estructuración de la necesidad, estudio de mercado, evaluación técnica y seguimiento contractuales relacionados con SG-SST.
23. Conocer y dar cumplimiento a los procedimientos, protocolos, normas e instrucciones verbales o escritas sobre Seguridad y salud en el Trabajo que le apliquen.
24. Acompañar a la seccional en el seguimiento a las medidas de control en seguridad vial y tareas de alto riesgo.
25. Apoyar a la seccional en la realización de exámenes médicos ocupacionales preingreso, periódicos programados, post incapacidad, por cambio de cargo y de retiro.
26. Apoyar en la socialización a los servidores judiciales de las recomendaciones médicas ocupacionales emitidas, al igual que el seguimiento a las condiciones de salud identificadas.

27. Sensibilizar a los servidores judiciales beneficiarios para que participen en las jornadas de inducción y reinducción a los servidores judiciales de la seccional, al igual que los contratistas
28. Desarrollar actividades y actuaciones relativas a la Medicina Preventiva y del Trabajo, respondiendo a las condiciones identificadas y priorización de los riesgos.
29. Realizar el seguimiento y calificación de cumplimiento a la matriz legal del SG- SST.
30. Revisión y actualización de los anexos del Plan de Emergencias de las sedes que le sean asignadas
31. Solicitar trimestralmente al Comité de Convivencia Laboral el formato F-SST-35 Seguimiento de quejas del CCL
32. Acompañamiento a las sedes de la seccional para la actualización y el seguimiento trimestral de las Inspecciones Técnicas Integrales.
33. Realizar acompañamiento trimestral a todas las sedes de la seccional para la revisión de botiquines de emergencia y apoyar en la gestión de elementos e insumos para estos botiquines

Se calcula un valor de $ 2.836.666.679 para contratar 37 especialistas en SST, para prestar el servicio por 12 meses, para tal efecto se prevé que tanto la seccionales como su coordinación disponga del respectivo profesional de apoyo, así como fortalecer la gestión en las seccionales.

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

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

Seccional/Nivel Central	Especialista en SST
Armenia	1
Barranquilla	1
Bogotá	3
Bucaramanga	2
Cali-Buga	3
Cartagena-San Andrés	2
Cúcuta-Arauca	2
Cundinamarca	3
Ibagué	1
Manizales	1
Medellín	3
Montería	1
Neiva-Florencia	2
Pasto-Mocoa	2
Pereira	1
Popayán	1
Quibdó	1
Riohacha	1
Santa Marta	1
Sincelejo	1
Tunja-Yopal	2
Valledupar	1
Villavicencio	1
Total	37

Alcance

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

Justificación del valor

Se tuvo en cuenta el valor asignado para la actividad en el 2024, actualizado con un IPC proyectado de 8,35% y se revisaron las necesidades reportadas por las diferentes Direcciones Seccionales a lo cual no solo se incrementó el presupuesto con el IPC sino se añade una suma de $393.142.942, la cual se distribuye entre todas las Direcciones Seccionales, esto con el fin de cumplir la contratación de esta actividad por el año y asignar un especialista que cumpla con el requisito correspondiente para cada una.

Calculo valor de la actividad

Recurso asignado 2024	Valor asignado 2025
$1.759.905.000	$ 2.836.666.679

La distribución de recursos entre el Nivel Central y las Direcciones Seccionales es la siguiente.

Distribución de recursos de la actividad "Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley".

Seccional/Nivel Central	Recursos 2025 ($)
Armenia	76.666.667
Barranquilla	76.666.667
Bogotá	230.000.001
Bucaramanga	153.333.334
Cali-Buga	230.000.001
Cartagena-San Andrés	153.333.334
Cúcuta-Arauca	153.333.334
Cundinamarca	230.000.001
Ibagué	76.666.667
Manizales	76.666.667
Medellín	230.000.001
Quibdó	76.666.667
Montería	153.333.334
Neiva-Florencia	153.333.334
Pasto-Mocoa	76.666.667
Pereira	76.666.667
Popayán	76.666.667
Santa Marta	76.666.667
Sincelejo	76.666.667
Tunja-Yopal	76.666.667
Valledupar	153.333.334
Riohacha	76.666.667
Villavicencio	76.666.667
Total	**2.836.666.679**

Horizonte de la actividad

Se determinó el horizonte de la actividad de febrero a diciembre, lo cúal se basa en la necesidad de garantizar una implementación eficaz y sostenible de las mejoras propuestas dado que es un componente crucial para asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la legislación vigente.

El horizonte seleccionado, se justifica por la complejidad y la importancia estratégica de los procesos de contratación, que requieren tiempo para ser llevados a cabo de manera rigurosa y conforme a los protocolos establecidos. Además, este periodo nos permite alinear la implementación del proyecto con el ciclo operativo y presupuestario de la entidad, asegurando así la disponibilidad de los recursos necesarios para su ejecución.

Justificación de la variación

Para la presente vigencia la actividad presenta una variación con respecto a la estimación del presupuesto de esta, debido a que los costos se ajustan con el IPC de cada año y con respecto a las necesidades reportadas por cada Dirección Seccional con respecto a su ejecución y sus respectivas solicitudes de adición, reducción y cronogramas, los cuales son definidos dentro del horizonte.

Subproyectos que integran cada proyecto
No aplica
Componentes de cada Subproyecto
No aplica
Actividades de cada componente
No aplica
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:

Componentes Indicadores

Indicadores de producto

Descripción	Meta Propuesta 2025	Unidad de Medida
Personas beneficiadas con los mecanismos de gestión estratégica implementados	90.897	Número

Indicadores de resultado

Descripción	Meta Propuesta 2025	Unidad de Medida
Cobertura de población beneficiada con el desarrollo de las actividades del proyecto de inversión a nivel nacional	100%	Porcentaje

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.

RECURSOS REQUERIDOS

Estimación de costos

Para estimar el costo de las actividades del proyecto de inversión 2025, se tuvo en cuenta los recursos asignados durante la vigencia 2024 para las diferentes actividades.

Distribución de Recursos

Programa	Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia
Proyecto	Mejoramiento de la gestión del Talento Humano para Fortalecer la Integridad, El Conocimiento, El Bienestar y la Seguridad a Nivel Nacional.
Recursos Solicitados	$ 63.469.413.418

Regionalización de recursos

Distribución recursos del proyecto vigencia 2025

Cifras en pesos ($)

Plan de Inversión Unidad de Recursos Humanos				
Vigencia 2025				
Seccional /Nivel Central	Actualización e implementación del	Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	Fortalecimiento de la capacidad	Total

	Plan Nacional de Bienestar Social	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 reconocimiento y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral	Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluido dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME)	técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley	
Nivel Central	1.651.453.128	132.282.722	308.477.836	167.531.708	137.809.708	0	2.397.555.102
Armenia	852.813.021	55.110.216	103.736.289	71.279.552	83.314.119	76.666.667	1.242.919.864
Barranquilla	2.343.965.708	65.963.567	179.371.054	81.324.280	132.944.031	76.666.667	2.880.235.307
Bogotá	3.404.113.229	430.552.601	403.319.302	174.674.351	162.449.494	230.000.001	4.805.108.978
Bucaramanga	3.095.937.488	80.149.687	223.047.465	106.852.008	131.651.529	153.333.334	3.790.971.511
Cali-Buga	4.558.010.742	99.111.508	276.311.386	132.517.485	121.752.973	230.000.001	5.417.704.095
Cartagena-San Andrés	2.157.844.145	42.049.344	183.632.165	91.945.030	136.350.005	153.333.334	2.765.154.023
Cúcuta-Arauca	2.383.837.698	30.705.156	228.373.858	86.186.531	85.260.392	153.333.334	2.967.696.969
Cundinamarca	2.760.031.883	111.080.158	300.232.725	110.670.101	90.195.583	230.000.001	3.602.210.451
Ibagué	1.962.900.615	55.223.093	123.976.579	92.106.032	125.645.513	76.666.667	2.436.518.499
Manizales	1.470.999.346	31.760.422	141.021.033	74.853.793	69.690.222	76.666.667	1.864.991.483
Medellín	5.988.413.473	117.852.404	405.959.400	159.930.010	101.219.813	230.000.001	7.003.375.101
Montería	1.128.090.999	75.116.270	102.671.011	59.417.299	74.069.331	76.666.667	1.516.031.577
Neiva-Florencia	2.157.844.145	56.306.593	163.391.877	82.565.780	99.370.853	153.333.334	2.712.812.582
Pasto-Mocoa	2.163.803.420	42.980.688	152.739.094	89.726.784	84.287.254	153.333.334	2.686.870.574
Pereira	1.105.043.075	44.294.885	142.086.308	59.497.802	59.958.867	76.666.667	1.487.547.604
Popayán	1.408.677.550	32.996.084	112.258.515	66.853.793	91.099.203	76.666.667	1.788.551.812
Quibdó	745.706.021	34.068.592	95.299.285	53.613.001	32.808.386	76.666.667	1.038.161.952
Riohacha	748.259.774	42.509.568	55.718.284	44.605.107	43.166.206	76.666.667	1.010.925.606
Santa Marta	1.350.702.975	61.320.386	92.018.226	66.095.296	108.397.719	76.666.667	1.755.201.269
Sincelejo	937.615.977	32.996.084	138.890.475	57.279.552	67.743.950	76.666.667	1.311.192.705
Tunja-Yopal	2.793.129.533	107.519.566	184.697.445	97.955.767	98.397.718	153.333.334	3.435.033.363
Valledupar	1.176.877.897	53.344.566	79.127.355	75.850.725	64.140.760	76.666.667	1.526.007.970
Villavicencio	1.653.928.158	37.984.084	97.344.618	69.612.291	91.099.203	76.666.667	2.026.635.021
Total	**50.000.000.00**	**1.873.278.244**	**4.293.701.585**	**2.172.944.078**	**2.292.822.832**	**2.836.666.679**	**63.469.413.418**

VIABILIDAD PRESUPUESTAL

No aplica

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 2023-2026, 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.

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 artículo 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…"