DESAJNEO25-2032

Neiva, 20 de junio de 2025

DIRECCION SECCIONAL DE ADMINISTRACION JUDICIAL
NEIVA - HUILA
AREA ADMINISTRATIVA
FOLIOS: 20 JUN 25 Hora: 11:53a
NOMBRE QUE RECIBE:
FIRMA:
Pendiente estudio mod. Contract.

Doctora
DIANA ISABEL BOLÍVAR VOLOJ
Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial
Ciudad

Asunto: Solicitud de contratación del Programa para fomentar el reconocimiento y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral Distrito judicial de Florencia y Neiva

1. OBJETO CONTRACTUAL

"Contratar en nombre de la Nación - Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Neiva, el Programa para fomentar el reconocimiento y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral Distrito judicial de Florencia y Neiva".

2. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD A SATISFACER CON EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

El Consejo Superior de la Judicatura, mediante la Resolución No. 3795 del 24 de enero de 2025, ha determinado la desagregación y asignación del Presupuesto de Inversión de la Rama Judicial, distribuyéndolo conforme a los rubros establecidos en el catálogo de clasificación presupuestal. En este contexto, dentro del marco del **Presupuesto de Inversión – Direcciones Seccionales C-27010800-39**, se ha priorizado el **Mejoramiento de la Gestión del Talento Humano**, con el objetivo de fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad de los servidores judiciales a nivel nacional.

Como parte de este esfuerzo, se han definido diversas acciones orientadas al **desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, con un enfoque basado en valores**. En particular, se ha identificado la necesidad de implementar el Programa para fomentar el reconocimiento y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral Distrito judicial de Florencia y Neiva, cuentan con un presupuesto asignado de $82.565.780 para la ejecución de este programa durante el año 2025.

El Decreto 1072 del 2015 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, adopto 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.

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 por tanto un concepto extendido que incluye el componente ambiental, la familia
y otros grupos sociales, así como las condiciones de empleo y de trabajo.

En esa misma línea, la OMS enfatiza cada vez más en la importancia de generar ambientes de trabajo saludables, al punto que en 2010 publica un marco de referencia que busca su aplicabilidad a nivel mundial (OMS, 2010). La integración de los conceptos de calidad de vida y de ambientes de trabajo saludables, ha permitido a los directivos de las organizaciones visualizar con más claridad los beneficios de las acciones que propenden por el bienestar, en cuanto que tienden a disminuir los índices de rotación, ausentismo y accidentalidad y se alcanzan mejores resultados al contar con trabajadores motivados y con mayor grado de realización personal y profesional. 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 la Resolución 2646 de 2008 se entienden los factores psicosociales como "los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas". La misma Resolución diferencia entre los factores de riesgo psicosocial como las "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo" y los factores protectores como las "condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador".

El modelo comprensivo de los factores psicosociales en Colombia es amplio, y considera la integralidad de las condiciones de trabajo, las extra laborales y las individuales, tal como se describe con suficiencia en la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), así como en publicaciones previas (Resolución 2646 de 2008; Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2004). La intervención de los factores psicosociales puede hacerse desde dos enfoques:

a) el control de los factores de riesgo y
b) el fortalecimiento de los factores protectores.

Sin embargo, es también viable hacer intervención en los individuos a través del desarrollo de formas de afrontamiento que contribuyen a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales. La intervención psicosocial puede realizarse a través de acciones focalizadas en los núcleos problemáticos más importantes o en las condiciones protectoras; sin embargo, también puede plantearse como una estrategia que contempla acciones en diferentes frentes y cuyo resultado es el producto de
la sinergia de acciones, y no de acciones aisladas. Una de las más importantes tendencias en la intervención psicosocial está enmarcada en los desarrollos de la psicología positiva, que centra el cuidado de la salud de las personas y de la misma organización a través del impulso de las fortalezas de cada uno, marco en el cual la salud psicosocial se convierte en un valor organizacional. La psicología positiva tiene un abordaje holístico que concibe la integralidad entre el trabajador y la organización. Bajo esta perspectiva se impulsan conductas organizacionales positivas como el compromiso de los colaboradores, el sentimiento de motivación y la capacidad para realizar una actividad que resulta desafiante, la felicidad en el trabajo, el optimismo y la conciliación trabajo/vida privada entre otras.

El Decreto 1295 de 1994 que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, tiene como objetivo las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. La Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, especialmente de los servicios de promoción y prevención.

A su vez el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), señala
la obligatoriedad y coordinación de las actividades de promoción y prevención, entre las cajas de compensación familiar y las administradoras de riesgos laborales a la Ley 1616 de
2013 expide la ley de salud mental y señala las acciones de Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

De otra parte, la Resolución 2764 del 2022 adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos e insta a las administradoras de riesgos laborales a mantener un espacio de atención no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda intervención y/o soporte en crisis, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brinden primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos para contribuir a la salud mental y bienestar de los trabajadores; al igual que la Resolución 2646 del 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,
intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés

ocupacional, determina entre las responsabilidades de las administradoras de riesgos laborales las actividades de asesoría y asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de promoción y prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Es así como las acciones de prevención son 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 trabajadoras y los trabajadores, el bienestar social, la actividad productiva y el clima laboral.

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 en la línea estratégica 4 "Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral", señala en la línea operativa 4.2 la necesidad de fortalecer en los lugares de trabajo el logro de entornos laborales saludables, bienestar y calidad de vida laboral. El desarrollo de estas acciones trae entre otros los siguientes beneficios:

- Potencia la salud y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mejora la productividad de las trabajadoras y los trabajadores y, en consecuencia, incrementa la competitividad de la empresa.
- Reduce el gasto en salud, el ausentismo laboral y el índice de rotación voluntaria o de intención de retiro.
- Mejora el clima laboral, lo que redunda en mayor motivación y mejor desempeño de los trabajadores.
- Promueve una cultura organizacional en pro del cuidado de la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Para la presente vigencia, se precisa intervenir los servidores judiciales que fueron identificados con riesgo psicosocial, altos niveles de carga emocional y estrés asociado a todas las situaciones que deben manejar y acompañar dentro de su rol.

Esta necesidad se surte a través de acciones para el desarrollo del ser desde el reconocimiento y cuidado de las diferentes dimensiones: mental, espiritual, físico y psicológico a través de la utilización de herramientas como la programación neurolingüística (PNL), la inteligencia emocional y el liderazgo transpersonal, recordando la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones mental, espiritual, física y psicológica desde una visión holística, lo cual permitirá el logro del bienestar que ha venido siendo alterado, por las diferentes circunstancias, a las que se ve enfrentado el servidor de la Entidad.

3. ACTIVIDAD A DESARROLLAR

Teniendo en cuenta lo anterior, de manera respetuosa me dirijo a usted con la finalidad de solicitar se autorice dar inicio al proceso de contratación tendiente a la obtención del referido servicio, según las actividades definidas en el anexo técnico suministrado por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, así:

Las dimensiones por abordar son las siguientes:

- Mental: cambio de paradigmas
- Espiritual: Reconciliación – paz
- Físico: Autocuidado – cuidado de la salud
- Psicológico – Emocional: Salud mental

Las cuatro dimensiones se deben trabajar en Intervenciones psicológicas grupales orientadas a impulsar y promover el desarrollo personal y organizacional en modalidad de coaching, a través de la gestión del conocimiento en herramientas psicológicas como mindfulness, programación neurolingüística, inteligencia y gestión emocional, liderazgo transpersonal; recordando la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones. Las intervenciones se realizarán en un ciclo de talleres o capacitaciones realizados en modalidad presencial de máximo 40 personas cada uno y deberán incluir el lugar de encuentro para el desarrollo de los talleres, alimentación (refrigerio y almuerzo) y elementos e insumos que sean necesarios para llevar a cabo las actividades, asegurando que cada intervención favorezca estilos de vida en función de la salud mental, desde la sensibilización, la capacitación y el entrenamiento de habilidades cognitivas, emocionales y/o sociales, así como acompañar y facilitar el desarrollo de las potencialidades de los servidores judiciales que sean objeto de intervención primaria enfocada al fortalecimiento y desarrollo de factores psicosociales protectores o a la intervención y control de los factores
de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud y el bienestar de los servidores de la Rama Judicial.

Para el desarrollo de estos temas, se deben utilizar herramientas como la programación Neurolingüística (PNL), la Inteligencia Emocional y Liderazgo Transpersonal, se recordará la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión holística, lo cual permitirá el logro del bienestar que ha venido siendo alterado por diferentes circunstancias, por lo que se hace necesario disponer de los recursos asignados, para realizar las intervenciones que les permitan fortalecer sus relaciones laborales e interpersonales; facilitar y vivenciar la comprensión de nuevos paradigmas que influyen en los procesos de cambio personal y facilitar las transiciones personales y profesionales; favorecer el desarrollo de las habilidades o competencias en liderazgo, empoderamiento, inteligencia emocional, atención al usuario, comunicación asertiva y/o coaching para equipos; lograr una mejora en
el desempeño y rendimiento tanto individual como organizacional; brindar estrategias a los servidores de la Rama Judicial a fin de fortalecer su atención al usuario; motivar al equipo de trabajo para que incursione en un nuevo modelo de trabajo que los beneficie tanto a nivel interno como a nivel profesional y repercuta en la eficacia organizacional.

Al final de cada taller, cada servidor recibirá una cartilla guía para la orientación general de los temas presentados y una guía de trabajo para la aplicación en su vida diaria.

El proveedor debe garantizar que cuenta con los medios necesarios para realizar los talleres.

La cobertura del proyecto es de 198 servidores judiciales, distribuidos de la siguiente forma:

Distrito Judicial	Población DME Vigente
Neiva	196
Florencia	2

- La población para las actividades se priorizará por los cargos con rol de nominadores y/o jefes de área y los coordinadores del SG-SST debido a que tienen altos niveles de carga emocional y estrés asociado a todas las situaciones que deben manejar y acompañar dentro de su rol.

Nota: Esta población se podrá complementar con la que tenga identificada y priorizada la seccional con la información de la batería de riesgo psicosocial.

3.1 Estrategia de convocatoria

El contenido informativo se podrá realizar por medio de correo electrónico, material impreso como plegables, flayers, pendones o cualquier otra modalidad que motive y asegure la participación de los servidores judiciales.

El Consejo Superior de la Judicatura entregará al contratista los datos de los servidores judiciales beneficiarios del contrato, con el fin de que se realice la citación personalizada a cada uno de ellos. La estrategia de convocatoria, el material de promoción y los formatos utilizados para dejar la evidencia de la convocatoria masiva e individual deberán ser aprobados previamente por la supervisión del contrato, convocatoria individual, que debe realizarse telefónicamente y/o por correo electrónico por lo menos con 15 días de anticipación del evento, recordando periódicamente, para favorecer la asistencia.

La difusión podrá realizarse por medio de mailing, material impreso como folletos; pendones y otros medios impresos que motiven y aseguren la participación de los servidores judiciales.
El contratista debe hacer entrega al Consejo Superior de la Judicatura, de las evidencias que permitan corroborar que cada servidor judicial fue citado con anticipación a la realización de los talleres.

Nota: La población objeto podrá ser modificada con aval previo del supervisor del contrato quien deberá dejar constancia escrita de los criterios utilizados para dicha modificación.

3.2 Plan de trabajo

Una vez adjudicado el contrato, el contratista deberá presentar un plan de trabajo detallado
que contenga:

- Cronograma para la ejecución de cada una de las actividades.

- Detalle de la forma como se adelantará la estrategia de convocatoria.
- Recursos que se utilizarán durante la ejecución del contrato.

El plan de trabajo y el cronograma presentados por el contratista, será verificado y ajustado si es el caso. Este documento hará parte integral del contrato a celebrar.

3.3 Informes

En ejercicio de las actividades desarrolladas en virtud del objeto contractual, obligaciones del contratista y del Anexo – Especificaciones Técnicas, el contratista deberá presentar los siguientes informes:

a. Entregar al finalizar la ejecución de actividades la base de datos en Excel (físico y escaneados) de los asistentes que contenga: nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, y firmado por los servidores judiciales. Para el efecto, el contratista debe utilizar los documentos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Rama Judicial o los que le apruebe el Consejo Superior de la Judicatura.

b. Al finalizar el contrato entregar al supervisor del contrato, en documento físico y en medio magnético, un informe de caracterización de condiciones de salud psicosocial de los servidores judiciales objeto del contrato. La estructura del informe en cuanto a introducción, metodología, enfoque, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, deberá ser aprobado previamente por el supervisor del contrato, el área de Seguridad y Salud en Trabajo de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Neiva y la Coordinación Administrativa de Florencia.

   Los resultados de los informes una vez sean aprobados, deberán ser presentados y sustentados por el contratista y su equipo de profesionales, ante el área de Seguridad y Salud en Trabajo de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Neiva y la Coordinación Administrativa de Florencia.

c. Suministrar memorias y registro audiovisual de las actividades realizadas durante la ejecución del contrato.

4. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

La empresa que preste el citado servicio debe contar como mínimo con los siguientes requisitos:

1. Acreditar la adopción del Manual de Inscripción de Prestadores de Servicio de Salud, conforme lo establece la resolución 3100 de 2019 el cual contiene las Condiciones para que los servicios de salud ofertados y prestados en el país cumplan con los requisitos mínimos para brindar seguridad a los usuarios en el proceso de la atención en salud a través de los (el) respectivos distintivo(s) de habilitación vigentes que acrediten el cumplimiento de las condiciones de

habilitación de los servicios de salud ofertados y prestados pertenecientes al grupo CONSULTA EXTERNA en cualquiera de los siguientes servicios:

344 PSICOLOGÍA, ó
345 PSIQUIATRÍA, ó
407 MEDICINA DEL TRABAJO Y MEDICINA LABORAL, ó
423 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Nota 1: La entidad se reserva el derecho de consultar en el Registro especial de prestadores la veracidad de dicha información.

Nota 2: El oferente no podrá tener ninguna medida de seguridad, ni sanción en los últimos dos años como resultado de la consulta en el Registro especial de prestadores, so pena de rechazo de la oferta.

Nota 3: En caso de figuras asociativas la habilitación podrá ser acreditada por cualquiera de sus integrantes.

Por la naturaleza del servicio y la necesidad expresa que estos servicios se practiquen en las sedes definidas; es preciso que se encuentren habilitados en modalidad EXTRAMURAL.

2. Acreditar licencia de seguridad y salud en el trabajo del proponente. En el caso que el oferente se presente mediante figura asociativa se debe incluir la licencia de seguridad y salud en el trabajo de cada uno de sus integrantes.

3. Realizar un ciclo de 4 talleres en modalidad de coaching de máximo 6 horas enfocados en las siguientes esferas:

   a) Cambio de paradigmas.
   b) Reconciliación – Paz.
   c) Autocuidado – cuidado de la salud.
   d) Salud mental; suministrando el lugar del evento, los medios audiovisuales, y la alimentación (refrigerio y almuerzo) para el desarrollo de los talleres.

4. Suministrar el lugar del evento, los medios audiovisuales, y la alimentación (refrigerio y almuerzo) para el desarrollo de los talleres. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato. El contratista debe proporcionar los materiales, equipos de cómputo, y red de internet. De igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades.

5. Garantizar de manera presencial la realización de los talleres con una jornada de 6 horas para cada uno. Los talleres se diseñarán y se ejecutarán previamente con la aprobación del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Distritos Judiciales de Neiva y Florencia. Las intervenciones se realizarán en un ciclo de talleres o capacitaciones realizadas en modalidad presencial de máximo 40 personas cada uno y deberán incluir el lugar de encuentro para el desarrollo de los talleres, alimentación (refrigerio y almuerzo), transporte (en caso de ser necesario) y

elementos e insumos que sean necesarios para llevar a cabo las actividades, asegurando la participación de todos los servidores en las 4 dimensiones que se prevé a abordar

6. Entregar al servidor una libreta de apuntes y una cartilla guía para la orientación general de los temas presentados, y una guía de trabajo para la aplicación en su vida diaria, al final de cada taller.

7. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato. El contratista debe proporcionar los materiales, equipos de cómputo, y red de internet. De igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades

8. Entregar al supervisor del contrato el material gráfico y publicitario de los eventos a realizar, para la divulgación de estos, con destinos a los beneficiarios de la formación

9. Realizar y desarrollar las actividades de formación en modalidad presencial, en los horarios estipulados, previa concertación con el supervisor del contrato, para realizar satisfactoriamente todas las horas pactadas.

10. Entregar todo el registro digital del material empleado en los talleres.

11. Suministrar durante la ejecución de las actividades, el equipo mínimo de trabajo, personal administrativo y la totalidad de equipos necesarios para la prestación de los servicios contratados, de conformidad con las especificaciones contenidas en el Anexo – Especificaciones Técnicas.

12. Entregar al finalizar la ejecución de actividades la base de datos en Excel (físico y escaneados) de los asistentes que contenga: nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, y firmado por los servidores judiciales. Para el efecto, el contratista debe utilizar los documentos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Rama Judicial o los que le apruebe el Consejo Superior de la Judicatura.

13. Formular y entregar al supervisor del contrato, en documento físico y en medio magnético, un informe de caracterización de condiciones de salud psicosocial. La estructura del informe en cuanto a introducción, metodología, enfoque, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, deberá ser aprobado previamente por el supervisor del contrato.

4.1 Obligaciones de contratista:

En cumplimiento del objeto contractual, el contratista deberá ejecutar las siguientes obligaciones:

1. Suscribir el acta de inicio del contrato. Previo a la suscripción del acta de inicio, el contratista deberá presentar al supervisor del contrato el cronograma de ejecución mediante el cual establezca las fechas en las que prestará el servicio.

2. Cumplir el objeto pactado en el contrato, las especificaciones técnicas previstas en los estudios previos, la propuesta presentada, los aspectos estipulados en el Anexo Especificaciones Técnicas, para la ejecución idónea del contrato.

3. Suministrar durante la ejecución de las actividades, el equipo mínimo de trabajo, personal administrativo y la totalidad de equipos necesarios para la prestación de los servicios contratados, de conformidad con las especificaciones contenidas en el Anexo – Especificaciones Técnicas.

4. Cumplir con las condiciones técnicas, económicas, de gestión y demás relacionadas y presentadas en su propuesta, en atención a lo requerido en los estudios previos, y garantizar su ejecución dando pleno cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Neiva y a las instrucciones que éste imparta a través del supervisor.

5. Realizar un ciclo de 4 talleres en modalidad de coaching de máximo 6 horas enfocados en las siguientes esferas:

   a) Cambio de paradigmas
   b) Reconciliación – Paz
   c) Autocuidado – cuidado de la salud
   d) Salud mental.

6. Realizar y desarrollar las actividades de formación en modalidad presencial, en los horarios estipulados, previa concertación con el supervisor del contrato, para realizar satisfactoriamente todas las horas pactadas.

7. Suministrar el lugar del evento, los medios audiovisuales, y la alimentación (refrigerio y almuerzo) para el desarrollo de los talleres. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato. El contratista debe proporcionar los materiales, equipos de cómputo, y red de internet. De igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades.

8. Garantizar de manera presencial la realización de los talleres con una jornada de 6 horas para cada uno. Los talleres se diseñarán y se ejecutarán previamente con la aprobación del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Distritos Judiciales de Neiva y Florencia. Las intervenciones se realizarán en un ciclo de talleres o capacitaciones realizados en modalidad presencial de máximo 40 personas cada uno y deberán incluir el lugar de encuentro para el desarrollo de los talleres, alimentación (refrigerio y almuerzo) y elementos e insumos que sean necesarios para llevar a cabo las actividades, asegurando la participación de los 198 servidores en las 4 dimensiones que se prevé a abordar.

9. Citar al servidor judicial al menos con quince (15) días de anticipación dejando las evidencias que permitan corroborar dicha citación

10. Entregar al servidor una libreta de apuntes y una cartilla guía para la orientación general de los temas presentados, y una guía de trabajo para la aplicación en su vida diaria, al final de cada taller.

11. Entregar al supervisor del contrato el material gráfico y publicitario de los eventos a realizar, para la divulgación de los mismos, con destinos a los beneficiarios de la formación.

12. Asumir los gastos de material didáctico, desplazamientos, transportes y el costo de los profesionales y/o personal adicional aportados para la debida ejecución del contrato. Presentar la estrategia de convocatoria para realizar la intervención psicosocial. La estrategia, el material de promoción y los formatos utilizados deberán ser aprobados previamente por el supervisor del contrato.

13. Asistir a las reuniones técnicas de inducción y de seguimiento programadas por el supervisor del contrato, junto con los profesionales el equipo de trabajo, cuando así le sea requerido.

14. Mantener indemne a la Entidad, contra todo reclamo, demanda, acción legal y costos que puedan causarse o surgir por daños o lesiones a personas o propiedades de terceros, ocasionados por su personal, durante la ejecución del contrato.

15. Cumplir con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental vigentes, entre otras la Ley 1562 de 2012 y el Decreto único reglamentario 1072 de 2015 de conformidad con las actividades a desarrollar según el objeto del contrato

16. Asistir a las reuniones técnicas de inducción y de seguimiento programadas por el supervisor del contrato, junto con los profesionales del equipo de trabajo, cuando así le sea requerido.

17. Entregar certificación de la custodia de las historias clínicas al supervisor del contrato.

18. La custodia de las historias clínicas ocupacionales y resultados de evaluaciones paraclínicas estará a cargo del prestador de servicios de salud, que la generó en el curso de la atención, según la normatividad vigente. La historia clínica y los resultados de los paraclínicos podrán ser objeto de consulta del servidor judicial, según la normatividad vigente.

19. Mantener durante toda la ejecución del contrato la habilitación en el REPS – Registro Especial de Prestadores de Salud (o la que lo modifique o sustituya), para realizar la atención de forma extramural, en los servicios solicitados en esta modalidad.

20. Informar por medio del supervisor del contrato, cualquier hecho que dificulte o altere las condiciones normales de la ejecución, incluyendo los cambios en el personal destinado al cumplimiento del objeto del contrato.

21. Suministrar y entregar al Supervisor del contrato toda la información necesaria que éste requiera cuando surjan dudas sobre el alcance de modificaciones durante la ejecución del Contrato, con el fin de establecer la viabilidad de estas.

22. Entregar al finalizar la ejecución de actividades la base de datos en Excel (físico y escaneados) de los asistentes que contenga: nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, y firmado por los servidores judiciales. Para el efecto, el contratista debe utilizar los documentos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Rama Judicial o los que le apruebe el Consejo Superior de la Judicatura.

23. En caso de situación imprevista o de fuerza mayor, previo al inicio del contrato o durante la ejecución de este, que obligue el cambio de alguno de los integrantes del equipo de trabajo, su reemplazo debe reunir iguales o mejores condiciones profesionales y de experiencia de las presentadas en la propuesta. De la misma manera, el contratista por escrito y de forma previa al cambio debe surtir ante el supervisor las gestiones para su aprobación, indicando el motivo del cambio solicitado.

24. Formular y entregar al supervisor del contrato, en documento físico y en medio magnético, un informe de caracterización de condiciones de salud psicosocial. La estructura del informe en cuanto a introducción, metodología, enfoque, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, deberá ser aprobado previamente por el médico asesor de la División de Bienestar y Seguridad Social de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

4.2 Equipo de trabajo requerido:

El contratista debe suministrar y mantener, durante toda la ejecución del contrato y hasta la
terminación de este, el siguiente personal mínimo requerido para la ejecución del objeto contractual.

a) **Acreditación de Idoneidad:** Con el fin de demostrar la formación académica e idoneidad
del equipo mínimo de trabajo deberá presentar los siguientes documentos:

- Copia del diploma de título profesional o técnico o el acta de grado
- Copia del diploma de posgrado o acta de grado que acredite la respectiva formación académica (Especialización, maestría, doctorado y/o PHD)
- Copia del documento de homologación de los títulos obtenidos en el exterior, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia (si aplica).
- Copia de la tarjeta y/o matrícula profesional, cuando aplique.
- Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando aplique.
- Registro en Rethus – Tarjeta Profesional, cuando aplique

Requisitos

Los oferentes deben cumplir todas las características técnicas mínimas exigidas, para lo cual, se evaluará como CUMPLE o NO CUMPLE.

EQUIPO MÍNIMO DE TRABAJO REQUERIDO DEL CONTRATO

- **DIRECTOR DEL PROYECTO**

Requisitos mínimos:

a. Formación Académica: Médico Psiquiatra o Psicólogo(a) especialista en Medicina laboral y/o Seguridad y Salud en el Trabajo y/o psicología organizacional y/o neuropsicología clínica.
b. Licencia Acreditar licencia de seguridad y salud en el trabajo
c. Experiencia: Seis (6) años de experiencia profesional relacionada
d. Registro en Rethus (Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud) - Tarjeta Profesional

- **PROFESIONALES PARA EL DESARROLLO DE LOS TALLERES: MENTAL, ESPIRITUAL, PSICOLÓGICO Y ESPIRITUAL.**

Requisitos mínimos

a. Formación académica: Profesional en ciencias sociales o humanas, certificado en coaching o mindfulness o programación neurolingüística (PNL), o psicoeducación o
neuropsicología laboral
b. Experiencia: Cuatro (4) años de experiencia profesional relacionada
c. Registro en Rethus (Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud) - Tarjeta Profesional

- **AUXILIAR DE APOYO PARA LA CONVOCATORIA**

a. Formación Académica: Técnico en gestión de salud, administración en salud, Auxiliar de enfermería o áreas de la salud o administrativas afines.
b. Experiencia: Un (1) año de experiencia laboral relacionada.
c. Registro en Rethus

NOTA:

1. Si los profesionales propuestos no cumplen con estos requisitos, la propuesta no se habilita.
2. Para acreditar el equipo de trabajo el proponente debe aportar certificación en la que conste que tiene el personal requerido para la ejecución del contrato con los requisitos establecidos.
3. El proponente debe diligenciar en su totalidad el formato anexo de conformación del equipo de trabajo mínimo requerido y adjuntar soportes, para la ejecución del contrato.

4. El contratista debe contar con el equipo de trabajo mínimo y el personal requerido que le permita realizar la labor objeto del contrato dentro de los plazos estipulados.
5. En el evento en que algún miembro del equipo de trabajo presente título de pregrado o posgrado obtenido en el exterior, debe aportar el acto administrativo expedido por el Ministerio de Educación Nacional, por el cual se convalidó dicho título para que sea tenido en cuenta.
6. El procedimiento de convalidación para los títulos oficiales de pregrado, posgrado y de Títulos No oficiales, Propios o Universitarios, debe adelantarse de conformidad con los lineamientos de la Resolución 06950 de mayo de 2015, cuyo trámite se encuentra disponible para consulta en, fundamentado en la Ley 30 de 1992 y el Decreto 5012 de 2009.
7. No obstante, la nota anterior, para la convalidación de los títulos de pregrado y posgrados en el área de la Salud, deben seguir lo previsto en el artículo 5 de la Resolución 06950 de 2015, sin perjuicio de lo contemplado en los artículos 2 y 3 de la misma resolución.
8. Los profesionales del equipo de trabajo deben adjuntar fotocopia de la tarjeta profesional o copia de la inscripción en el Rethus. (Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud).
9. De acuerdo con lo contemplado en el Artículo 229 del Decreto 019 de 2012 la experiencia profesional se computa a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior para las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional.
10. En caso de situación imprevista o de fuerza mayor, previo al inicio del contrato o durante la ejecución de este, que obligue el cambio de alguno de los integrantes del Equipo de Trabajo, su reemplazo debe reunir iguales o mejores condiciones profesionales y de experiencia de las presentadas en la propuesta. De la misma manera, el contratista por escrito y de forma previa al cambio debe surtir ante el Consejo Superior de la Judicatura las gestiones para su aprobación, indicando el motivo del cambio solicitado.
11. Los profesionales adicionales aportados por el contratista para la debida ejecución del contrato, en caso de ser requerido, también deben reunir iguales o mejores condiciones de las presentadas en la propuesta.
12. Los extranjeros deben presentar copia de la visa especial, y del permiso o licencia provisional para ejercer su profesión en nuestro país por el consejo profesional respectivo o la entidad competente, según corresponda.
13. El oferente debe indicar de manera expresa con cuales documentos acredita requisitos mínimos habilitantes y cuales deben tenerse en cuenta para acreditar puntaje adicional en lo relacionado con el equipo mínimo de trabajo de la propuesta.
14. Ninguna certificación de experiencia se contabiliza por tiempos simultáneos.
15. En el caso que el oferente se presente mediante la modalidad de uniones temporales, promesas de sociedad futura o consorcios, se debe incluir la licencia de salud ocupacional de cada uno de sus integrantes.

4.2 Logística:

- **Lugar, instalaciones y Equipos:** El taller se llevará a cabo en un hotel de categoría cinco (5) o cuatro (4) estrellas. El hotel deberá contar con un auditorio totalmente equipado, que incluya videobeam, mesas, sillas, un mínimo de dos micrófonos y menaje básico general.

- Estación de café: café, aromáticas, galletas, agua. Nota: La estación de café debe estar completamente equipada con lo anterior descrito y debe permanecer durante toda la jornada de ejecución del taller y debe estar dentro del auditorio.

- Almuerzo tipo buffet: Al supervisor se le deberán enviar, con un mínimo de cinco días de anticipación, al menos dos opciones de almuerzo.

- Refrigerio A.M: Enviar al supervisor mínimo 3 opciones de refrigerio con bebida.

5. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 y el artículo 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015, el proceso de contratación se perfeccionará bajo la modalidad de "MÍNIMA CUANTÍA" por ser inferior al 10% de la menor cuantía, con ajustes al manual de contratación de la entidad.

La escogencia recaerá sobre aquella oferta que ofrezca el menor valor frente al presupuesto ofrecido por la entidad, siempre y cuando cumpla con la totalidad de los requisitos habilitantes y satisfaga los requerimientos contenidos en la invitación pública.

Los oferentes deben satisfacer los requerimientos de experiencia mínimos exigidos por el manual de contratación y la ley, solicitados en la invitación publica, siendo la Dirección Ejecutiva Seccional, la encargada de verificar los aspectos habilitantes, la estimación de las propuestas y la determinación del oferente seleccionado a través de la publicación de evaluación de oferentes en la página del SECOP II.

6. ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL

Para soportar el valor del presente proceso de selección se tuvo en cuenta lo siguiente:

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, mediante Resolución 3795 del 24 de enero de 2025 asignó los recursos en el Presupuesto de Inversión del Proyecto C-27010800-39-20111D-- 2701048-02 *"Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional"*, entre otras disposiciones se tuvo en cuenta el ítem **desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, con un enfoque basado en valores**, correspondiéndole a los Distritos Judiciales de Neiva y Florencia la suma de OCHENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS OCHENTA PESOS MCTE ($82.565.780) para atender esta necesidad.

7. PLAZO Y LUGAR DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El plazo de ejecución del contrato que se suscriba como consecuencia del presente proceso contractual será a partir de la suscripción de acta de inicio, previa aprobación de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución dispuestos en el artículo 41 de la ley 80 de 1993, hasta el 31 de diciembre de 2025.

La prestación de este servicio deberá realizarse en las instalaciones que el proveedor designe para tal fin, mismas que deberán estar ubicadas en la ciudad de Neiva y Florencia, cumpliendo con lo descrito en el numeral 4.2 del presente documento.

Cordialmente,

HEBERTH ARMANDO RUIZ PAVA
Coordinador Asuntos Laborales SGSST

DIANA ISABEL BOLÍVAR VOLOJ
Directora Ejecutiva Seccional de Neiva