



RESOLUCIÓN No. DESAJBUR26-4129
18 de junio de 2026

“Por medio de la cual se designa el Comité Estructurador y Evaluador de un proceso de Selección de mínima cuantía”

La Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga

En ejercicio de sus facultades legales, y

CONSIDERANDO:

La Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga tiene a su cargo la atención de los despachos judiciales y sedes administrativas del Departamento de Santander, así como de los municipios de La Esperanza y Cácuta (Norte de Santander), siendo responsable de garantizar el adecuado suministro de bienes y servicios que permitan la prestación oportuna y eficiente del servicio de administración de justicia. Así mismo, debe asegurar el adecuado manejo de los recursos públicos, velando por su correcta aplicación conforme a los principios y postulados establecidos en la Ley 270 de 1996, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de la Alta Dirección de formular, implementar y mantener políticas orientadas al desarrollo y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de proteger la salud y la integridad de los servidores. En concordancia, el Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo PSAA16-10560 del 11 de agosto de 2016, adoptó las políticas del SG-SST de la Rama Judicial, orientadas a la identificación, prevención, intervención y mitigación de riesgos laborales que puedan afectar a funcionarios, empleados, contratistas y usuarios. En desarrollo de estos lineamientos, la División de Bienestar y Seguridad Social de la Unidad de Talento Humano promueve acciones de prevención de enfermedades laborales y fortalecimiento de condiciones de trabajo saludables, en los términos del artículo 2.2.4.6.8 del citado decreto.

De igual manera, el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023–2026 establece como objetivo estratégico el fortalecimiento del talento humano, propiciando entornos laborales seguros, saludables y eficientes, e incorpora como objetivo específico la promoción del bienestar integral de los servidores judiciales, incluyendo acciones orientadas a mejorar la salud física y mental, el clima organizacional y la calidad del tiempo de descanso. En armonía con lo anterior, mediante Resolución No. 340 del 24 de enero de 2026 se aprobó la desagregación de los proyectos de inversión de la vigencia, dentro de los cuales se priorizan iniciativas dirigidas al bienestar laboral.

En cuanto al marco normativo de riesgos laborales, el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 establecen la obligatoriedad de implementar actividades de promoción y prevención encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndolos frente a riesgos de naturaleza física, química, biológica, ergonómica y psicosocial. En este sentido, las acciones preventivas constituyen el eje fundamental para la generación de hábitos, actitudes y comportamientos seguros y saludables, impactando positivamente la calidad de vida, el bienestar social y el desempeño laboral.

En ese contexto, la Rama Judicial ejerce su función constitucional en un entorno organizacional de alta complejidad, caracterizado por elevadas cargas laborales, presión constante por el cumplimiento de términos procesales, exposición permanente a conflictos sociales y, en algunos casos, a riesgos asociados a la seguridad personal e institucional. Estas condiciones incrementan la exposición de los servidores judiciales a factores de riesgo psicosocial de origen intralaboral, los cuales pueden generar afectaciones en la salud mental, el bienestar emocional, el clima organizacional y el desempeño institucional.

Por su parte, la Ley 1616 de 2013 impone la obligación de promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales en el entorno laboral, así como de realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial en el marco del SG-SST. La exposición a estos factores, especialmente cuando son crónicos o de alta intensidad, puede ocasionar alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y comportamentales, tales como trastornos del sueño,

ansiedad, depresión, enfermedades somáticas y disminución del rendimiento laboral, entre otros.

En atención a lo anterior, la intervención psicosocial adquiere un carácter estratégico, en la medida en que no solo permite prevenir efectos adversos en la salud de los trabajadores, sino que también incide positivamente en su desarrollo personal, calidad de vida y satisfacción laboral, reduciendo situaciones de riesgo mediante acciones dirigidas a individuos y grupos organizacionales. En esta misma línea, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud han destacado la importancia de promover entornos de trabajo saludables como un factor determinante para mejorar la productividad, reducir el ausentismo y fortalecer el compromiso institucional.

De conformidad con la Resolución 2646 de 2008, los factores psicosociales comprenden condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que inciden en la salud y el desempeño de los trabajadores, distinguiéndose entre factores de riesgo psicosocial y factores protectores. En este sentido, resulta necesario implementar estrategias institucionales orientadas no solo a mitigar los riesgos, sino también a fortalecer condiciones que promuevan el bienestar integral.

En este marco, la implementación de una sala multisensorial se configura como una estrategia técnica, innovadora, preventiva y restaurativa, orientada a intervenir los factores de riesgo psicosocial mediante la generación de espacios de regulación emocional y recuperación cognitiva dentro de la jornada laboral. Esta iniciativa no solo contribuye al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de salud mental, sino que también se alinea con prácticas modernas de gestión del talento humano, tales como el salario emocional, favoreciendo la retención del personal, la reducción del ausentismo y el mejoramiento del desempeño institucional.

Desde el punto de vista técnico, la sala multisensorial se concibe como un espacio físico acondicionado con estímulos sensoriales controlados (visuales, auditivos, táctiles y olfativos) que facilitan procesos de relajación, concentración y regulación del estrés, constituyéndose en un instrumento idóneo para la promoción del bienestar y la prevención de patologías asociadas a riesgos psicosociales.

En consecuencia, la implementación de este tipo de espacios responde a una necesidad institucional real, debidamente soportada en el marco normativo y técnico vigente, orientada a salvaguardar la salud mental de los servidores judiciales y a fortalecer la calidad en la prestación del servicio de administración de justicia

En virtud de lo anterior, con el fin de velar por la salud mental de los servidores de la Rama Judicial, se determina la imperiosa necesidad de adelantar un proceso de adquisición, instalación, adecuación y puesta en funcionamiento de una (1) sala multisensorial en el palacio de justicia de Bucaramanga, con el fin de mitigar y/o superar los riesgos psicosociales que se han evidenciado en los diferentes servidores judiciales.

En mérito de lo expuesto, con el fin de elaborar estudios previos y efectuar la revisión de algunos documentos expedidos en la etapa precontractual, así como valorar las propuestas que se llegaren a presentar en el marco del proceso de convocatoria pública, es pertinente designar a los integrantes del Comité Estructurador y Evaluador del proceso, que estará integrado conforme a lo previsto en el Manual de Contratación de la entidad.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Designar a los Servidores públicos relacionados a continuación, para que integren el Comité Estructurador y Evaluador, y ejerzan las labores descritas en el numeral 2.2.10 del Manual de Contratación:

- SANDRA TATIANA ALFARO BASTO - Área Asistencia Legal
- MARIA ANGELICA RODRÍGUEZ- Área Financiera
- DIANA CAROLINA GARCIA FONTECHCA- Área Administrativa

Carrera 11 No. 34 – 52 piso 5º - Bucaramanga Tel. 6422095 Ext.1001
Centro Administrativo Municipal – Fase II
www.ramajudicial.gov.co

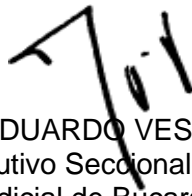


- RAÚL DURÁN CORREDOR - Coordinador Área Asuntos Laborales

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga - Santander, a los dieciocho (18) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026)



JORGE EDUARDO VESGA CARREÑO
Director Ejecutivo Seccional de Administración
Judicial de Bucaramanga

Elaboró: STAB/ÁAL
Aprobó: JEVC/DIR