PROYECTO DE INVERSIÓN

MARCO LÓGICO

VIGENCIA 2026

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 2026

Bogotá D.C., enero de 2026

Contenido

ANTECEDENTES 3
1. UNIDAD DE TALENTO HUMANO 7
1.1 ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 10
1.1.1 Diseñar e implementar estrategias de bienestar, salud, y desarrollo integral de los servidores judiciales a través del apoyo a la actividad deportiva. 12
1.2 DISEÑAR E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES. 17
1.3 DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO CON UN ENFOQUE DE CULTURA BASADA EN VALORES, ENTRE OTROS. 20
1.4 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DEL SG-SST PARA AVANZAR EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE LEY. 32
2. OFICINA DE ASESORÍA PARA LA SEGURIDAD DE LA RAMA JUDICIAL - OSEG 42
2.1 ADQUIRIR VEHÍCULOS BLINDADOS NIVEL IIIA PARA LA RENOVACIÓN DE LOS VEHÍCULOS QUE CUMPLIERON SU VIDA ÚTIL Y FORMAN PARTE DE ESQUEMAS DE PROTECCIÓN PARA FUNCIONARIOS CON NIVEL DE RIESGO 48
2.2 CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SEGURIDAD PARA LA PROTECCIÓN DE EXMAGISTRADOS DE LAS ALTAS CORTES, QUE INCLUYAN LOS RECURSOS FÍSICOS Y HUMANOS 50
2.3 ADQUIRIR CAMISETAS BALÍSTICAS NIVEL IIIA CON DESTINO AL FORTALECIMIENTO DE LOS ESQUEMAS DE APOYO Y SEGURIDAD DE LOS MAGISTRADOS DE LAS ALTAS CORTES. 52
3. ESCUELA JUDICIAL “RODRIGO LARA BONILLA”- EJRLB 58
3.1 CONSTRUIR Y/O ACTUALIZAR MATERIAL ACADÉMICO ACORDE AL MODELO PEDAGÓGICO 60
3.2 REALIZAR CURSO DE FORMACIÓN JUDICIAL INICIAL 63
3.3 REALIZAR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PRESENCIAL Y/O VIRTUAL PARA LOS SERVIDORES JUDICIALES. 68
3.4 ADQUIRIR LOS SERVICIOS DE PLATAFORMA TECNOLÓGICA, SOPORTE TÉCNICO, MESA DE AYUDA FUNCIONAL Y PEDAGÓGICA BAJO EL ESQUEMA DE SOFTWARE AS A SERVICE – SAAS, QUE GARANTICEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA Y FACILITE LA ADMINISTRACIÓN Y ENSEÑANZA VIRTUAL 74
4. UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE CARRERA JUDICIAL 81
4.1 RECURSOS REQUERIDOS 100
4.2 DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS 101
5. CONSOLIDADO PROYECTO DE INVERSIÓN 104

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.

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.

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:

1. Unidad de Talento Humano
2. Oficina de Seguridad de la Rama Judicial
3. Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla"
4. Unidad de Administración de Carrera Judicial

1. 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 Talento Humano 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 2026 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	27/01/2026	10/02/2026	NO	
2	Solicitud y expedición de CDP	11/02/2026	14/02/2026	NO	

N°	Actividad	Fecha de inicio	Fecha de fin	Ruta critica	Actividad precede
3	Solicitud para estructurar el proceso de contratación	14/02/2026	14/02/2026	NO	1 y 2
4	Estructuración del proceso de contratación	14/02/2026	14/03/2026	SI	3
5	Presentación y evaluación de las ofertas	14/03/2026	9/04/2026	SI	4
6	Aceptación de la oferta económica y suscripción del acta de inicio del contrato	8/04/2026	15/04/2026	SI	5
7	Ejecución y supervisión del contrato	15/04/2026	31/12/2026	SI	6
8	Revisión y solicitud de trámite de pago del contrato	31/12/2026	5/01/2027	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 2026
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.	$ 58.830.714.481
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 2025, este mismo se actualizó con IPC proyectado 2026 del 5.5%.	$ 13.833.837.998
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 2025, actualizado con IPC proyectado 2026 de 5.5%, y se revisaron las necesidades reportadas por las diferentes Direcciones Seccionales.	$ 3.384.279.885

Actividades	Criterio	Valor 2026
Diseñar e implementar estrategias de bienestar y desarrollo integral de los servidores judiciales	Mediante esta actividad se llevarán a cabo acciones para lograr Apoyos educativos con instituciones educativas y de desarrollo profesional integral, que brinden apoyo en la prestación de servicios tanto de educación superior de pregrado y posgrado, como de desarrollo integral a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, beneficiando a la población de las jurisdicciones ordinaria, contenciosa administrativa, constitucional, disciplinaria, y órganos administrativos y control del Nivel Central y seccionales.	$ 2.000.000.000
TOTAL 2026		**$ 78.048.832.364**

1.1 ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Antecedentes

Durante el 2025 se ejecutaron desde la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales los programas de bienestar social enfocados en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores judiciales y el mantenimiento del buen clima organizacional, fortaleciendo las actividades deportivas mediante la participación en competencias en diversas disciplinas y el desarrollo de los Juegos Deportivos Nacionales de la Rama Judicial, llevando a cabo también las vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados, caminatas ecológicas, promoviendo una basta parrilla de actividades en materia de arte y cultura, celebrando y conmemorando las diferentes fechas incluidas en el calendario nacional y continuando con la ejecución del subprograma de Prepensionados *"Traversía: un nuevo comienzo con propósito"*, entre otras muchas otras actividades. Estos programas vienen beneficiando a toda la población judicial a nivel nacional.

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 el nivel central y 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.
- Participación Juego de la Rama Judicial Nacionales.

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.

1.1.1 Diseñar e implementar estrategias de bienestar, salud, y desarrollo integral de los servidores judiciales a través del apoyo a la actividad deportiva.

Para el año 2026 se llevarán a cabo acciones para lograr la promoción y la participación deportiva de los servidores judiciales en los juegos zonales de la Rama Judicial, e interinstitucionales de función Pública.

Con la adquisición de dotación deportiva (uniformes, implementos, etc.) como una acción concreta que se enmarca en la estrategia de bienestar social. Esta iniciativa beneficia a la población de las jurisdicciones ordinaria, contenciosa administrativa, constitucional, disciplinaria, y órganos administrativos y de control del Nivel Central y seccionales que activamente representan a la Rama Judicial en estas justas deportivas.

El deporte, en el contexto laboral, es una herramienta fundamental para:

- Mejorar la salud física y mental de los servidores.
- Fomentar la integración, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia institucional.
- Fortalecer la imagen de la Rama Judicial a nivel nacional al contar con equipos y deportistas debidamente uniformados y equipados.

Alcance

Con el propósito de incentivar la práctica deportiva, reconocer el esfuerzo y garantizar la participación digna de los servidores judiciales, se implementará un programa de apoyo logístico centrado en la dotación deportiva.

Este programa estará dirigido a los servidores judiciales de carrera y provisionales que, tras los procesos de selección, conformen las delegaciones deportivas de la Rama Judicial para participar en los juegos zonales de la Rama Judicial.

Este beneficio contribuye directamente al desarrollo humano integral, a la prevención del sedentarismo y al mejoramiento del clima laboral, lo cual se traduce indirectamente en un mejor desempeño y servicio a la administración de justicia.

Los servidores judiciales accederán a la dotación deportiva bajo los siguientes criterios, priorizando el compromiso y la representación institucional:

- Ser seleccionados oficialmente para integrar las delegaciones deportivas para los juegos zonales de la Rama Judicial.
- No registrar sanciones disciplinarias en el último año, demostrando un comportamiento ejemplar dentro y fuera de la función pública.
- Acreditar la asistencia y participación en los entrenamientos y preparatorios definidos por la coordinación deportiva.

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 $ 2.252.918.219 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	Necesidad del Profesional de Apoyo para Bienestar Social
Nivel Central*	0
Armenia	77.686.836
Barranquilla	77.686.835
Bogotá*	77.686.835
Bucaramanga	77.686.835
Cali	155.373.671
Cartagena	155.373.670
Cúcuta	155.373.670
Cundinamarca	77.686.836
Ibagué	77.686.835
Manizales	77.686.835
Medellín	77.686.835
Montería	77.686.835
Neiva	155.373.670
Pasto	155.373.671
Pereira	77.686.835
Popayán	77.686.835
Quibdó	77.686.835
Riohacha	77.686.835
Santa Marta	77.686.835
Sincelejo	77.686.835
Tunja	155.373.670
Valledupar	77.686.835
Villavicencio	77.686.835
Total	**2.252.918.219**

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 2025 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.

Cálculo valor de la actividad

Recurso asignado 2025	Recurso asignado 2026
$ 50.000.000.000	$ 58.830.714.480

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	Total Recursos 1.894.862.7952026
Nivel Central*	1.860	95	1.651.453.128	0	1.651.453.128
Armenia	575	105	932.404.840	77.686.836	1.010.091.676
Barranquilla	1.710	296	2.698.365.814	77.686.835	2.776.052.649
Bogotá*	2.570	415	3.918.169.953	77.686.835	3.995.856.788
Bucaramanga	2.186	410	3.594.337.094	77.686.835	3.672.023.929
Cali	3.358	573	5.261.003.867	155.373.671	5.416.377.538
Cartagena	1.488	271	2.409.593.771	155.373.670	2.564.967.441
Cúcuta	1.504	326	2.674.218.542	155.373.670	2.829.592.212
Cundinamarca	2.513	268	3.200.121.725	77.686.836	3.277.808.561
Ibagué	1.356	256	2.237.272.138	77.686.835	2.314.958.973
Manizales	1.031	187	1.666.023.881	77.686.835	1.743.710.716
Medellín	4.524	751	6.991.709.095	77.686.835	7.069.395.930
Montería	759	142	1.246.356.911	77.686.835	1.324.043.746
Neiva	1.439	271	2.371.145.396	155.373.670	2.526.519.066
Pasto	1.441	283	2.427.711.851	155.373.671	2.583.085.522
Pereira	803	134	1.244.217.226	77.686.835	1.321.904.061
Popayán	941	185	1.586.238.227	77.686.835	1.663.925.062
Quibdó	471	96	809.552.275	77.686.835	887.239.110
Riohacha	458	94	790.185.496	77.686.835	867.872.331
Santa Marta	919	174	1.518.561.651	77.686.835	1.596.248.486
Sincelejo	608	120	1.027.045.062	77.686.835	1.104.731.897
Tunja	1.722	390	3.138.592.629	155.373.670	3.293.966.299
Valledupar	835	146	1.324.323.504	77.686.835	1.402.010.339
Villavicencio	1.137	211	1.859.192.186	77.686.835	1.936.879.021
Total	**36.208**	**6.199**	**56.577.796.262**	**2.252.918.219**	**58.830.714.481**

*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 **$ 58.830.714.480.**

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: “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 Especifico: 4.5. “Promover el bienestar de todos los servidores judiciales 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."
Indicador: "Satisfacción de los servidores judiciales con el clima laboral"

Los recursos destinados a las actividades de bienestar se justifican en la necesidad de dar continuidad a las acciones que han demostrado ser pertinentes para el mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida de los servidores judiciales. Los resultados de la encuesta de clima laboral permiten orientar la planeación de estas actividades, asegurando que los recursos proyectados se destinen a una oferta de bienestar sostenible, progresiva y ajustada a las necesidades identificadas; en este sentido, la inversión futura permitirá fortalecer la cobertura, diversificar las actividades y garantizar su ejecución de manera equitativa, contribuyendo al bienestar integral de los servidores judiciales y sus familias y al cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de bienestar social, en particular en lo que concierne con la satisfacción de los servidores frente al clima laboral

1.2 DISEÑAR E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES.

Mediante esta actividad se llevarán a cabo acciones para lograr apoyos educativos con instituciones educativas y de desarrollo profesional integral, que brinden apoyo en la prestación de servicios tanto de educación superior de pregrado y posgrado, como de desarrollo integral a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, beneficiando a la población de las jurisdicciones ordinaria, contenciosa administrativa, constitucional, disciplinaria, y órganos administrativos y control del Nivel Central y seccionales. Para lo cual, se proyecta un costo de **$2.000.000.000**, para la vigencia 2026.

Alcance

Con el propósito de fortalecer la formación académica de los servidores judiciales, se implementará un programa de apoyos educativos dirigido a los servidores judiciales en carrera a nivel nacional, para cursar programas de pregrado y posgrado en instituciones de educación superior avaladas por el Ministerio de Educación Nacional. Este beneficio contribuye al desarrollo profesional de la población beneficiaria y al mejoramiento de la administración de justicia.

Requisitos para acceder al apoyo educativo:

- Contar con una antigüedad mínima de cuatro años como servidor de carrera al momento de la inscripción.
- Acreditar un promedio académico mínimo de 4.0 sobre 5.0 u 8.0 sobre 10.
    - Obtener una calificación de servicios integral mínima, mayor o igual a 90 puntos
    - No registrar sanciones disciplinarias

El propósito del proyecto consiste en fortalecer las capacidades institucionales de la Rama Judicial a través de la implementación de auxilios educativos que le permitan a los servidores de carrera, una oferta formativa ampliada, diversificada y pertinente, desarrollada mediante alianzas estratégicas con instituciones de educación superior; dicho propósito se ejecutará con una articulación expresa, permanente y reglamentada con la Escuela Judicial, garantizando la

coherencia académica, la pertinencia institucional de los programas, la validación de contenidos y la alineación con los planes de formación judicial vigentes.

El componente formativo constituye un pilar esencial para garantizar la eficiencia, calidad y transparencia del servicio público de justicia. En este sentido, el fortalecimiento del talento humano no solo impacta directamente el desempeño de los servidores, sino que también se traduce en una mejor atención a los ciudadanos, mayor seguridad jurídica y una gestión institucional más eficaz.

Justificación del Costeo Propuesto para la Vigencia 2026

La presente actividad tiene como finalidad fortalecer las capacidades institucionales de la Rama Judicial mediante la consolidación de alianzas estratégicas con instituciones de educación superior y entidades especializadas en formación y desarrollo profesional integral. Estas alianzas permitirán ampliar y diversificar la oferta de servicios educativos, incluyendo programas de pregrado, posgrado, dirigidos a los funcionarios y empleados de todas las jurisdicciones: ordinaria, contencioso administrativa, constitucional, disciplinaria, así como de los órganos administrativos y de control del Nivel Central y de las diferentes seccionales.

Con base en el diagnóstico de necesidades de formación y actualización identificado para la vigencia 2026, y considerando los costos actuales del mercado educativo, se proyecta un presupuesto de $2.000.000.000, valor que resulta coherente, razonable y proporcional con la magnitud de la población a atender, el tipo de formación requerida y los estándares de calidad establecidos a nivel institucional y que se sustenta en los siguientes elementos:

- Cobertura nacional: La iniciativa beneficiará a servidores de nivel central y de todas las seccionales, lo que requiere articular servicios educativos en diferentes regiones del país y garantizar un acceso equitativo.

- Ampliación de la oferta formativa: se prevé desarrollar alianzas estratégicas con instituciones de educación superior acreditadas de alta calidad, lo que permitirá ampliar y diversificar la oferta educativa disponible para los servidores judiciales. Esta oferta incluirá programas de pregrado, especializaciones, maestrías y doctorados, en modalidades presencial, virtual y mixta, atendiendo las particularidades territoriales y las necesidades funcionales de las distintas jurisdicciones; cuyos costos oscilan entre $6.000.000 y $30.000.000 por participante, dependiendo del nivel académico y la modalidad.

Las actividades del proyecto incluyen la formulación y adopción de la reglamentación de auxilios educativos, definiendo destinatarios, requisitos, criterios de priorización y procedimientos; la validación de lineamientos académicos; la asignación y administración de los auxilios educativos; y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos académicos y funcionales de los servidores beneficiarios; en el marco de una reglamentación específica, construida y aplicada en articulación con la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, para definir de manera expresa los criterios de elegibilidad, los beneficiarios, los tipos de programas financiables, los montos, las obligaciones del servidor y los mecanismos de seguimiento académico.

El proyecto permitirá consolidar un esquema reglamentado para la administración de los auxilios educativos, orientado a establecer claramente a quiénes están dirigidos y bajo qué condiciones se asignan, la reglamentación contemplará aspectos como el perfil del servidor beneficiario, el nivel del cargo, la pertinencia del programa elegido frente a las funciones judiciales o administrativas, la acreditación y calidad de la institución educativa seleccionada por el servidor, así como los compromisos de permanencia y aplicación de los conocimientos adquiridos; esquema que se desarrollará con el acompañamiento técnico y pedagógico de la Escuela Judicial, garantizando la alineación institucional y la pertinencia formativa.

La inversión en auxilios educativos, constituye una herramienta para el desarrollo profesional de los servidores, el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la consolidación de una justicia más eficiente, técnica y cercana al ciudadano, con efectos sostenibles en el mediano y largo plazo.

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: "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 Especifico: 4.5. "Promover el bienestar de todos los servidores judiciales 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."
Indicador: "Satisfacción de los servidores judiciales con el clima laboral".

Con la realización de la actividad relacionada se busca contribuir en el bienestar integral de los servidores judiciales, al generar condiciones que favorecen su desarrollo personal, estabilidad emocional y motivación laboral, mediante apoyos para la realización de estudios de pregrado y posgrado en instituciones de educación superior avaladas por el Ministerio de Educación Nacional, con la finalidad de reducir barreras económicas, disminuir factores de estrés asociados a la formación académica y promueve un equilibrio saludable entre el desarrollo profesional y la vida laboral, impactando positivamente la salud mental y el clima organizacional de los servidores de carrera

Asimismo, el fortalecimiento de la formación académica incide en la percepción de reconocimiento, crecimiento y proyección dentro de la carrera judicial, elementos que influyen directamente en la satisfacción laboral y en la calidad del tiempo de descanso de los servidores judiciales; situación que mejora la confianza profesional y favorece entornos de trabajo más colaborativos y saludables.

El avance y cumplimiento del proyecto se medirá mediante indicadores relacionados con el número de auxilios educativos otorgados, la distribución territorial y jurisdiccional de los beneficiarios, el nivel de permanencia y culminación de los programas financiados, la pertinencia de los estudios realizados frente a las funciones institucionales y el grado de satisfacción de los

servidores beneficiarios. Los medios de verificación estarán constituidos por los actos administrativos de otorgamiento, los registros académicos, los informes de seguimiento y los reportes de la Escuela Judicial.

1.3 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 2026 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 Talento Humano 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 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.

En consonancia con lo establecido en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 en su 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.

Es así que para la vigencia 2026, las acciones de prevención serán 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.

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); por su parte 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.

Este proyecto pretende dar continuidad al programa de diagnóstico e intervención del riesgo cardiovascular y metabólico, incorporando específicamente intervenciones que garanticen la complementariedad en la atención, interviniendo los principales factores de riesgo modificables identificados en el Diagnóstico de Salud Cardiovascular de los servidores y funcionarios de cualquier edad que con base en la Encuesta de comorbilidades y los EMO tanto de preingreso como periódicos, se encuentran identificados con riesgo Medio, Alto y Muy Alto así como los servidores y funcionarios mayores de 40 años; para que por medio de la adopción de acciones en atención Primaria se incremente la capacidad de respuesta del programa, promueva el autocuidado fomentando en el servidor herramientas que permitan el manejo adecuado de sus factores de riesgo y la adquisición de hábitos y estilos de vida saludables.

Por su parte, el cáncer, considerado como una de las principales amenazas para la salud mundial, en razón a que según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente 1 de cada 5 personas desarrollará cáncer en algún momento de su vida, para el año 2022, el mundo registró alrededor de 20 millones de nuevos casos, una cifra alarmante que subraya la urgencia de una respuesta integral para combatir esta enfermedad, en Colombia, la situación no es diferente, según la Liga colombiana de lucha contra el cáncer es considerado un problema importante de salud pública en Colombia y el número de enfermos y personas muertas por esta causa ha ido aumentando en los últimos años; cerca de 96 personas mueren cada día en Colombia por causa del cáncer, siendo las zonas de mayor riesgo para la presentación del cáncer en general están concentradas en el Eje Cafetero, Antioquia, Valle del Cauca, Santander y Norte de Santander, Bogotá y Meta.



En la Rama judicial, se registran la patología oncológica, como la cuarta causa de ausentismo en los servidores judiciales, debido a que los servidores deben ser sometidos tratamientos prolongados, afectando la calidad de vida, la productividad y la dinámica personal, generando gran impacto social y laboral; por ende es crucial detectar el cáncer temprano en el ámbito laboral porque salva vidas al permitir tratamientos más efectivos y menos costosos, reduce el impacto financiero para el empleado (que puede seguir trabajando) y la empresa (menos ausentismo/productividad), y mejora el bienestar general al facilitar la adaptación y apoyo emocional, previniendo la exclusión social y la precariedad económica que acarrea la enfermedad, desde esa perspectiva es esencial adoptar estrategias adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, (independientemente del origen) ya que, por un lado, se garantizan condiciones de trabajo seguras y saludables y, por otro se pretende adoptar un papel activo desde la prevención de los factores de riesgo y de, esta manera, impactar desde diferentes frentes considerando que una de las principales características del cáncer es la multicausalidad ya que se ha determinado que su aparición está dada por la interacción entre diferentes factores que abarcan desde los aspectos individuales (genéticos) hasta factores externos (la exposición a agentes carcinógenos). Dicha multicausalidad, sumada al tiempo que puede tardar en manifestarse alguna sintomatología sugestiva o relacionada con el cáncer, ha conllevado a un subregistro de estos eventos, lo que representa un gran problema porque da lugar a intervenciones tardías, ausentismos prolongados e impactos negativos en la calidad de vida de los servidores judiciales

Para la vigencia 2026, se busca llevar abordar tanto el riesgo Cardio vascular y metabólico, al igual que el riesgo oncológico y de las enfermedades del aparato digestivo , buscando integralidad en la atención, con el fin de lograr el mayor impacto en los resultados de salud esperados; es así que se determina que para erl caso de riesgo cardio vascular y metabólico; los servidores judiciales identificados con riesgo Medio, Alto y Muy Alto, que tienen un mayor riesgo; en una fase que denominaremos complementaria o Fase II, serán objeto de Intervenciones individualizadas a los que luego de los análisis de los datos obtenidos de sus paraclínicos, se les proveerá un Plan de Intervención personalizado y el Diagnóstico de Riesgo Cardiovascular - Valoración nutricional y remisión si amerita a EPS según riesgo.
Lo propio ocurre en el caso de riesgo de desarrollar patología oncológica, que busca informar sobre los agentes cancerígenos o mutágenos más frecuentes y los riesgos para la salud que representan, promoviendo su identificación como paso previo a su sustitución, reducción o control.

En este caso, se prevé abordar a los servidores judiciales de la siguiente manera:

- Visibilizar el cáncer, dada la nula percepción del riesgo que tienen las personas expuestas, el largo período de latencia, la multicausalidad y la falta de identificación de signos de alarma.
- Sensibilizar, teniendo en cuenta el impacto que la enfermedad tiene en la salud de la persona que la padece, en el entorno familiar, en la empresa y en la sociedad.
- Actuar, ayudando a identificar, eliminar y reducir la exposición; informando y formando a todas las personas sobre los factores de riesgo de esta patología.

Población objeto Programa de riesgo cardiovascular, metabólico y oncológico

Seccional /Nivel Central	Servidores mayores de 40 años	Población objeto	Cobertura esperada
Nivel Central*	1.808	255	14%
Armenia	359,00	65	18%
Barranquilla	959,00	125	13%
Bogotá*	2.405	285	12%
Bucaramanga	1.185,00	160	14%
Cali-Buga	1.821,00	255	14%
Cartagena-San Andrés	740,00	110	15%
Cúcuta-Arauca	758,00	130	17%
Cundinamarca	1.271,00	170	13%
Ibagué	831,00	145	17%
Manizales	575,00	87,5	15%
Medellín	2.271,00	275	12%
Montería	420,00	75	18%
Neiva-Florencia	790,00	135	17%
Pasto-Mocoa	888,00	125	14%
Pereira	431,00	77,5	18%
Popayán	590,00	100	17%
Quibdó	267,00	65	24%
Riohacha	222,00	65	29%
Santa Marta	496,00	90	18%
Sincelejo	350,00	60	17%
Tunja-Yopal	1.084,00	130	12%
Valledupar	440,00	69	16%
Villavicencio	561,00	100	18%
Total	**21.522**	**3.154**	

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:

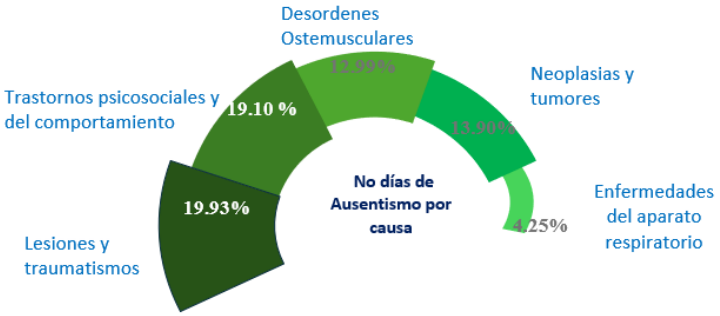
Población del PVE de desórdenes musculo esqueléticos

Clasificación PVE	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Sintomático leve	1.251	30.2%	1.116	29.8%	1.344	36.1%	1.528	38,9%
Sintomático moderado	1.597	38.6%	1.393	37.2%	1.435	38.5%	1.143	29,1%
Sintomático severo	427	10.3%	451	12%	448	12%	366	9,3%
Asintomático	364	8.8%	230	6.1%	233	6.3%	600	15,3%
Retirado	180	4.3%	305	8.1%	268	7.2%	286	7,3%
Total	**4.138**	100,00%	**3.748**	100,00%	**3.728**	100,00%	**3.923**	100,00%

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 2025



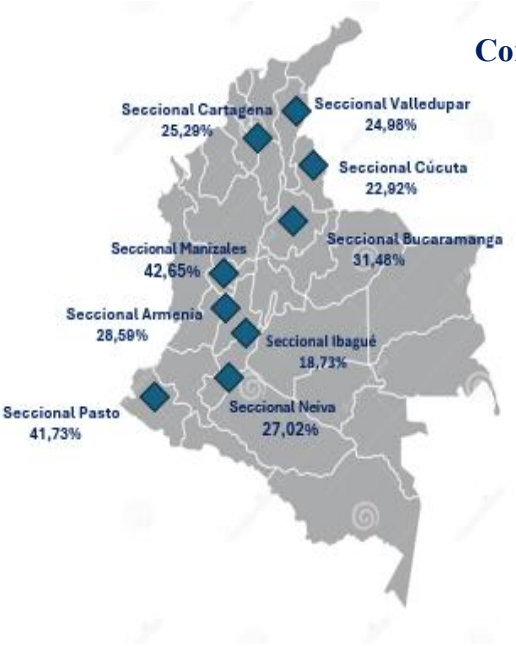
Fuente: Base de ausentismo corte 30 de noviembre de 2025

Al analizar el ausentismo laboral en lo que va corrido del 2025, se pudo establecer que los servidores presentaron incapacidades por 129.314 días por patologías clasificadas, en su orden: lesiones y traumatismos con 25.776 días (19.93%), le sigue trastornos psicosociales y del comportamiento con 24.709 días (19.10%), 17.984 enfermedades del sistema osteomuscular (13.90%), y neoplasias 7.771 (10.61%), y le suceden las enfermedades del aparato digestivo 5.503(4.26%), al igual que las enfermedades del aparato circulatorio 5.266 (4.26%) . Las lesiones y traumatismos se constituyen en la primera causa de ausentismo en la Rama judicial y resulta relevante señalar 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 por seccional, es preciso tener en cuenta que los trastornos mentales y del comportamiento son la primera causa de ausentimo en 12 seccionales, esto es el 50%. Las seccionales con trastornos mentales y del comportamiento, como primera causa son Medellín, Cali, Bucaramanga, Cúcuta, Tunja, Cartagena, Pasto, Manizales, Ibagué, Armenia, Valledupar y Sincelejo

De otra parte 8 seccionales, a saber, Bogotá, Nivel central, Barranquilla, Popayán, Pereira, Villavicencio, Montería y Riohacha, presentaron como primera causa de ausentismo las lesiones y traumas. Así mismo le suceden en su orden los desórdenes osteomusculares que se presentaron como primera causa en las seccionales Neiva, Santa Marta y Quibdó, mientras que en Cundinamarca las neoplasias es la primera causa de ausencia en los servidores judiciales de esta seccional.

Comportamiento ausentismo por seccional - Vigencia 2025



Comportamiento ausentismo por seccional

50% de las seccionales reporta como primera causa los trastornos mentales y del comporamiento

Las seccionales de Cundinamarca reportan como primera causa las Neoplasias

Bogotá, Nivel central, Barranquilla, Popayán, Pereira, Villavicencio, Montería y Riohacha, presentaron como primera causa de ausentismo las lesiones y traumas

Así mismo, 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.

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: "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 Especifico: 4.5. "Promover el bienestar de todos los servidores judiciales 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."
Indicador: "Resultados de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

En este contexto, esta actividad promoverá ambientes laborales seguros y saludables como un pilar fundamental del bienestar integral de los servidores judiciales; el programa integra de forma sistemática la gestión de los riesgos laborales, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y el fortalecimiento de una cultura de autocuidado, responsabilidad y

compromiso, elementos que inciden positivamente tanto en la salud física y mental de los servidores como en el clima laboral y la calidad del desempeño institucional.

El enfoque de cultura basada en valores permite que las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo trasciendan el cumplimiento normativo y se consoliden como prácticas organizacionales sostenibles, materializadas a través de procesos de sensibilización, capacitación continua y desarrollo de competencias, lo que fortalece comportamientos seguros, promueve la corresponsabilidad frente al cuidado de la vida y la salud. El Desarrollo del Programa, responde a la necesidad de abordar de manera integral los factores que afectan el bienestar y el desempeño laboral de los servidores judiciales, permiten intervenir tanto los riesgos físicos y psicosociales como los factores organizacionales que inciden en la salud mental, el ausentismo y la productividad.

Los recursos asignados a las dos actividades de SG-SST, sumados a los transferidos por concepto de aportes en riesgo laboral que configuran el acompañamiento técnico brindado por la ARL POSITIVA en el Plan de trabajo anual, apalancan la gestión integral del sistema y fortalecen su capacidad para prevenir, mitigar y controlar los riesgos laborales de manera oportuna y eficaz.

Alcance

El proyecto tiene como propósito formular e implementar un Programa Integral de Gestión del Riesgo en Salud dirigido a los servidores judiciales, orientado a la prevención primaria, la detección temprana y la intervención diferenciada según niveles de riesgo identificados. El programa busca reducir la carga de enfermedad, mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer las capacidades institucionales en gestión del riesgo en salud.

El alcance del proyecto comprende tres ejes principales:

1. Gestión del riesgo cardiovascular, metabólico y oncológico

   Incluye la realización de evaluaciones clínicas y paraclínicas a servidores clasificados en riesgo Medio, Alto o Muy Alto o servidores de 40 años o más con el fin de elaborar planes de intervención personalizados que contemplen:
   - valoración integral,
   - educación para la reducción de exposiciones y la promoción de hábitos saludables
   - recomendaciones especializadas
   - seguimiento clínico,
   - sensibilización sobre cáncer y factores de riesgo modificables,
   - identificación de signos de alarma,
   - remisiones a EPS cuando se requiera.

   Este componente prioriza la identificación oportuna de factores de riesgo y el establecimiento de acciones de mejora basadas en los hallazgos individuales y colectivos, con el objetivo de fomentar una cultura de autocuidado y detección temprana en los servidores judiciales

2. Salud musculoesquelética

Se implementará un acompañamiento por parte de un terapeuta físico, centrado en:
- estrategias de prevención,

- corrección de gestos y modos operatorios,
- mejora de la mecánica postural,
- propuestas de intervención fisioterapeutica para abordaje del factor de riesgo y mitigación del dolor musculoesquelético.

3. Salud mental
   - Salud mental y manejo del estrés: se aplicarán intervenciones orientadas al autocuidado emocional y la reducción del riesgo psicosocial, incluyendo la habilitación de salas multisensoriales en las sedes de las seccionales tipo I.
   - Fortalecimiento del servicio de área protegida: se garantizará la disponibilidad de recursos y protocolos que permitan la respuesta oportuna ante urgencias médicas en sedes de alta afluencia.

Este programa integral busca consolidar un modelo preventivo y proactivo de medicina preventiva y del trabajo, garantizando acciones articuladas y sistemáticas que aporten al bienestar y seguridad de los servidores judiciales.

Con el desarrollo de los proyectos propuestos dentro del *Programa de salud y seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores*, entre otros", se pretende dar cobertura a 38.599 servidores judiciales, quienes están adscritos al Nivel Central y las 23 seccionales y sus respectivas coordinaciones administrativas, siendo el proyecto de mayor impacto el de la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, sedes de mayor concentración poblacional.

El alcance del programa comprende actividades de diagnóstico, intervención clínica y educativa, seguimiento, adecuaciones ergonómicas y fortalecimiento de la respuesta asistencial inmediata, sin sustituir las funciones médicas asistenciales de la EPS o ARL ni las obligaciones derivadas de la normatividad vigente en materia de salud.

Justificación del valor

El valor asignado para el año 2025 fue de $10.632.746.739. Para el año 2026, este monto se actualiza a $13.590.428.331. El incremento se justifica en los siguientes factores:

Ajuste por variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC)
Se incorpora el incremento proyectado del IPC para 2026 (5,5%), necesario para mantener la capacidad adquisitiva del proyecto y garantizar la continuidad operativa de las actividades previstas. Este ajuste refleja el aumento en los costos asociados a insumos médicos, servicios profesionales, logística operativa, dotaciones y demás requerimientos técnicos del programa.

Incremento en la demanda de servicios de salud
Los resultados de las evaluaciones y tamizajes realizados, así como el análisis del comportamiento del ausentismo evidencian un aumento en la carga de enfermedad, un crecimiento del riesgo psicosocial intralaboral, una prevalencia elevada de síntomas de estrés, afectaciones musculoesqueléticas moderadas y severas en tendencia ascendente, así como un subregistro y detección tardía de neoplasias. Estas condiciones superan la capacidad de respuesta de las acciones aisladas de promoción y prevención actualmente en curso, lo que exige una estrategia estructurada, articulada y con enfoque de gestión del riesgo institucional, orientada a intervenciones preventivas, oportunas y basadas en evidencia.

El crecimiento de la demanda hace indispensable ajustar el presupuesto para garantizar cobertura adecuada, oportunidad en la atención y continuidad de los servicios.

Fortalecimiento del servicio de área protegida

Se requiere consolidar y expandir los servicios de área protegida en sedes de alta afluencia, con el fin de asegurar:

- disponibilidad permanente de recursos médicos de emergencia,
- capacidad de respuesta inmediata ante eventos que comprometan la vida de servidores, contratistas y usuarios,
- cumplimiento de estándares de seguridad ocupacional y atención primaria en urgencias.

El fortalecimiento de estas capacidades implica inversiones adicionales en equipamiento, capacitación, talento humano especializado y soporte logístico.

Calculo valor de la actividad

Recurso asignado 2025	Valor asignado 2026
$10.632.746.739	**$ 13.833.837.998**

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 2026 ($)**
Nivel Central	1.106.472.735
Armenia	341.653.000
Barranquilla	499.598.160
Bogotá	1.146.063.068
Bucaramanga	584.565.935
Cali-Buga	924.572.552
Cartagena-San Andrés	574.366.263
Cúcuta-Arauca	522.397.010
Cundinamarca	767.200.675
Ibagué	528.265.885
Manizales	388.510.421
Medellín	1.026.307.898
Montería	409.255.176
Neiva-Florencia	639.409.086
Pasto-Mocoa	605.348.924
Pereira	381.735.533
Popayán	414.814.168
Quibdó	345.945.771
Riohacha	354.851.845
Santa Marta	424.699.139

Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	
Seccional/Nivel Central	**Recursos 2026 ($)**
Sincelejo	420.000.000
Tunja-Yopal	633.443.894
Valledupar	374.283.852
Villavicencio	420.077.007
Total	**13.833.837.998**

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 2025 para el año 2026 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 5.5 %. 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

- Atención oportuna de urgencias y emergencias en sedes judiciales a nivel nacional, mediante el fortalecimiento del servicio de área protegida, garantizando respuesta inmediata ante situaciones que comprometan la salud y la vida de servidores, contratistas y usuarios.

- Incremento en la participación de los servidores en programas de prevención y control del riesgo laboral, promoviendo una cultura activa de autocuidado y aprovechamiento de los servicios institucionales de salud.
- Logro de una cobertura mínima del 90% de la población objeto, mediante procesos de convocatoria, tamizaje, intervención y seguimiento.
- Mejora del bienestar integral y la calidad de vida laboral de los servidores a través del uso adecuado de herramientas de autocuidado físico, emocional y psicosocial, fortaleciendo su capacidad de adaptación y manejo del estrés.
- Servidores con mayor capacidad de mantener productividad y eficiencia, gracias a la mitigación de factores de riesgo que afectan su salud y desempeño laboral.
- Reducción verificable del riesgo cardiovascular, metabólico y musculoesquelético, reflejada en mejoras de indicadores clínicos tales como índice de masa corporal, presión arterial, glicemia y perfil lipídico.
  Asimismo, se espera un aumento en la percepción del riesgo oncológico y en la identificación temprana de signos de alarma, favoreciendo intervenciones oportunas y disminuyendo la incidencia de complicaciones.
- Mejoras significativas en los niveles de riesgo psicosocial, con reducción del estrés percibido y fortalecimiento de las dimensiones intralaborales evaluadas, gracias a las intervenciones de salud mental y al uso de salas multisensoriales.
- Disminución del ausentismo laboral asociado a las patologías priorizadas, reflejando el impacto positivo de las intervenciones en salud física, mental y ocupacional.
- Consolidación de una cultura institucional de autocuidado y estilos de vida saludables, contribuyendo a la sostenibilidad del sistema de salud laboral y al bienestar integral de los servidores judiciales.

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 $ **13.833.837.998**

1.4 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 2025, 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.

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:

Criterios de distribución de profesionales de SG-SST	
Criterio	Seccionales
Se asignará un número de 3 profesionales de apoyo en Seguridad y Salud en el Trabajo a aquellas Direcciones Seccionales que a) cuenten con **cien (100) o más sedes o despachos judiciales**, y/o b) cuenten **con una población judicial superior a dos mil (2.000) servidores***	Bogotá, Cundinamarca, Medellín, Cali-Buga
Se asignará un número de 2 profesionales de apoyo en Seguridad y Salud en el Trabajo a aquellas Direcciones Seccionales que a) cuentan con **coordinación administrativa** y/o **con población judicial entre 1700 y 1.999 servidores** b) con **alta dispersión geográfica** que incluye varias sedes judiciales ubicadas en municipios distantes entre sí, con tiempos de desplazamiento elevados y limitaciones logísticas que dificultan la prestación homogénea, oportuna y continua de los servicios institucionales	Tunja-Arauca Cartagena-San Andrés Cúcuta-Arauca Neiva-Florencia Pasto-Mocoa Bucaramanga Villavicencio- San José del Guaviare (aun teniendo un número reducido de servidores, abarca varias sedes distribuidas en municipios distantes entre sí, con dificultades de acceso, condiciones viales complejas y limitaciones logísticas que afectan la cobertura y oportunidad de los servicios institucionales)
Se asignará un número de 1 profesional de apoyo en Seguridad y Salud en el Trabajo a aquellas Direcciones Seccionales que a. cuentan con población judicial **menor a 1700 servidores**	Armenia, Barranquilla, Ibagué, Montería, Manizales, Pereira, Popayán, Quibdó, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Valledupar

*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 **$ 3.384.279.885** para contratar 38 especialistas en SST, para prestar el servicio por 11 meses, con el objeto de fortalecer la gestión, se prevé que tanto la seccionales como su coordinación disponga del respectivo profesional de apoyo.

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	2
Total	38

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 2025, actualizado con un IPC proyectado de 5,5%, el tipo y complejidad de las obligaciones, el perfil académico y profesional mínimo requerido, la experiencia “know how”. y se revisaron las necesidades reportadas por las diferentes Direcciones Seccionales, esto con el fin de cumplir la contratación de esta actividad por el año y asignar un número de especialistas que cumpla con el requisito correspondiente para cada una.

Calculo valor de la actividad

Recurso asignado 2025	Valor asignado 2026
$ 2.836.666.679	$ 3.384.279.885

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 2026 ($)
Armenia	89.060.000
Barranquilla	89.060.000
Bogotá	267.180.000
Bucaramanga	178.120.000
Cali-Buga	267.180.000
Cartagena-San Andrés	178.120.000
Cúcuta-Arauca	178.120.000
Cundinamarca	267.180.000
Ibagué	89.060.000
Manizales	89.060.000
Medellín	267.180.000
Montería	89.059.885
Neiva-Florencia	178.120.000
Pasto-Mocoa	178.120.000
Pereira	89.060.000
Popayán	89.060.000
Quibdó	89.060.000
Riohacha	89.060.000
Santa Marta	89.060.000
Sincelejo	89.060.000
Tunja-Yopal	178.120.000
Valledupar	89.060.000
Villavicencio	178.120.000
Total	**$ 3.384.279.885**

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 2026	Unidad de Medida
Personas beneficiadas con los mecanismos de gestión estratégica implementados	120.172	Número

Indicadores de resultado

Descripción	Meta Propuesta 2026	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

Plan de Inversión Unidad de Talento Humano								
Vigencia 2026								
Seccional /Nivel Central	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.				Diseñar e implementar estrategias de bienestar y desarrollo integral de los servidores judiciales (Apoyos Educativos - para Servidores Judicales de Carrera)	Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley	Total
		Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	Programa de diagnóstico e intervención mediante la evaluación nutricional, condición física, metabólica y cardiovascular dentro de la cultura del cuidado.	Programa para fomentar el 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)			
Nivel Central*	1.651.453.128,00	$ 286.063.068	$ 510.409.667	$ 160.000.000	$ 150.000.000	2.000.000.000,00	0,00	4.757.925.863,00
Armenia	1.010.091.676,00	$ 31.653.000	$ 130.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	1.440.804.676,00
Barranquilla	2.776.052.649,00	$ 69.598.160	$ 250.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	3.364.710.809,00
Bogotá*	3.995.856.788,00	$ 266.063.068	$ 570.000.000	$ 160.000.000	$ 150.000.000		267.180.000,00	5.409.099.856,00
Bucaramanga	3.672.023.929,00	$ 84.565.935	$ 320.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		178.120.000,00	4.434.709.864,00
Cali-Buga	5.416.377.538,00	$ 104.572.552	$ 510.000.000	$ 160.000.000	$ 150.000.000		267.180.000,00	6.608.130.090,00
Cartagena-San Andrés	2.564.967.441,00	$ 44.366.263	$ 220.000.000	$ 160.000.000	$ 150.000.000		178.120.000,00	3.317.453.704,00
Cúcuta-Arauca	2.829.592.212,00	$ 32.397.010	$ 260.000.000	$ 80.000.000	$ 150.000.000		178.120.000,00	3.530.109.222,00
Cundinamarca	3.277.808.561,00	$ 117.200.675	$ 340.000.000	$ 160.000.000	$ 150.000.000		267.180.000,00	4.312.189.236,00
Ibagué	2.314.958.973,00	$ 58.265.885	$ 290.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	2.932.284.858,00
Manizales	1.743.710.716,00	$ 33.510.421	$ 175.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	2.221.281.137,00
Medellín	7.069.395.930,00	$ 166.307.898	$ 550.000.000	$ 160.000.000	$ 150.000.000		267.180.000,00	8.362.883.828,00
Montería	1.324.043.746,00	$ 79.255.177	$ 150.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.059.885,00	1.822.358.808,00
Neiva-Florencia	2.526.519.066,00	$ 59.409.086	$ 270.000.000	$ 160.000.000	$ 150.000.000		178.120.000,00	3.344.048.152,00
Pasto-Mocoa	2.583.085.522,00	$ 45.348.924	$ 250.000.000	$ 160.000.000	$ 150.000.000		178.120.000,00	3.366.554.446,00
Pereira	1.321.904.061,00	$ 46.735.533	$ 155.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	1.792.699.594,00
Popayán	1.663.925.062,00	$ 34.814.168	$ 200.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	2.167.799.230,00
Quibdó	887.239.110,00	$ 35.945.771	$ 130.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	1.322.244.881,00
Riohacha	867.872.331,00	$ 44.851.845	$ 130.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	1.311.784.176,00
Santa Marta	1.596.248.486,00	$ 64.699.139	$ 180.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	2.110.007.625,00
Sincelejo	1.104.731.897,00	$ 120.000.000	$ 120.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	1.613.791.897,00
Tunja-Yopal	3.293.966.299,00	$ 113.443.894	$ 260.000.000	$ 160.000.000	$ 100.000.000		178.120.000,00	4.105.530.193,00
Valledupar	1.402.010.339,00	$ 56.283.852	$ 138.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		89.060.000,00	1.865.354.191,00
Villavicencio	1.936.879.021,00	$ 40.077.007	$ 200.000.000	$ 80.000.000	$ 100.000.000		178.120.000,00	2.535.076.028,00
Total	**58.830.714.481**	**2.035.428.331**	**6.308.409.667**	**2.640.000.000**	**2.850.000.000**	**2.000.000.000**	**3.384.279.885**	**78.048.832.364**

Para estimar el costo de las actividades del proyecto de inversión 2026, se tuvo en cuenta los recursos asignados durante la vigencia 2025 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.
Producto	Servicio de Apoyo de Gestión Judicial - TH
Recursos Solicitados	$ 78.048.832.364

Regionalización de recursos

Distribución recursos del proyecto vigencia 2026

Se relaciona la proyección de la distribución de recursos por seccional para la vigencia 2026.

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: "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 Especifico: 4.5. "Promover el bienestar de todos los servidores judiciales 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."
Indicador: "Resultados de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

Por medio de esta actividad se busca fortalecer la gobernanza del sistema, promoviendo la concientización sobre los procesos clave y alineando a los equipos hacia la consecución de metas estratégicas. El esfuerzo de contratar 37 profesionales expertos en SST con recursos de inversión, sumados a los 65 profesionales que son financiados con gastos de funcionamiento (27 coordinadores, 27 psicólogos, y 11 profesionales en el orden nacional); permitirán consolidar una ventaja competitiva al contar con personal altamente calificado que aplica su conocimiento de manera eficiente en el desempeño de sus funciones, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, que no solo reflejarán mejoras en la salud y el bienestar de los servidores judiciales, sino que también generarán impacto positivo en la eficiencia institucional, la sostenibilidad del desempeño laboral y la calidad del servicio de justicia, aportando valor público.

Los recursos asignados a las dos actividades de SG-SST, sumados a los transferidos por concepto de aportes en riesgo laboral que configuran el acompañamiento técnico brindado por la ARL POSITIVA en el Plan de trabajo anual, apalancan la gestión integral del sistema y fortalecen su capacidad para prevenir, mitigar y controlar los riesgos laborales de manera oportuna y eficaz.

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 Talento Humano.

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…”

2. OFICINA DE ASESORÍA PARA LA SEGURIDAD DE LA RAMA JUDICIAL - OSEG

La Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial OSEG del Consejo Superior de la Judicatura desarrolla el Proyecto “MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL”, mediante el cual se gestionan recursos de presupuesto nacional para la implementación de los esquemas de protección de los operadores de la justicia colombiana que se encuentran en situación de riesgo derivado del cumplimiento de sus funciones judiciales.

El plan se desarrolla integrando todas las actividades necesarias para la implementación de esquemas de apoyo a los servidores judiciales en riesgo de seguridad integral en la Rama Judicial; función que orienta el Consejo Superior de la Judicatura a través de sus unidades ejecutoras.

La necesidad que la Entidad pretende satisfacer es la de entregar los medios necesarios en materia de seguridad para la protección de los funcionarios judiciales clasificados con nivel de riesgo por razón del cumplimiento de sus funciones públicas, por lo cual se justifica la asignación de medios de seguridad para la implementación de esquemas de protección.

El Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo aprueba cada año el Plan de Inversión en Seguridad, desarrollado por la Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial OSEG; lo anterior en desarrollo del proyecto de mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional.

El plan de implementar esquemas de apoyo a los servidores judiciales en riesgo de seguridad integral, se desarrolla de manera gradual y se surte acorde a la disponibilidad de recursos en cada vigencia para la adquisición de bienes destinados para apoyar la implementación y mejoramiento de los esquemas de protección de los funcionarios Judiciales en el territorio colombiano, cuya seguridad resulta afectada por las decisiones que toman en el desempeño de sus funciones judiciales.

La Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial, gestiona recursos del presupuesto nacional para la adquisición de bienes para la seguridad de la Rama Judicial mejorando el cubrimiento del mapa de necesidades en materia de seguridad, por lo cual la entidad mediante convocatoria pública podrá adquirir los elementos de apoyo a la seguridad de acuerdo a lo aprobado para el Plan de Inversiones de OSEG.

PROYECTO: MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL.

ACTIVIDAD: IMPLEMENTAR LOS ESQUEMAS DE APOYO A LOS SERVIDORES JUDICIALES EN RIESGO DE SEGURIDAD INTEGRAL.

Dentro del MGMP 2026- 2029, tienen destinación nacional y la Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial OSEG se encarga de integrar la propuesta para su aprobación por parte del Consejo Superior de la Judicatura

Todos los bienes y vehículos adquiridos formarán parte de los inventarios disponibles para implementar los esquemas de apoyo a los servidores judiciales en riesgo de seguridad integral.

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Fortalecer la Infraestructura de Protección en la Rama Judicial

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE LOS PLANES Y PROYECTOS QUE LO CONFORMAN

- Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial: "Hacia una justicia confiable, digital e incluyente".
- Pilar Estratégico de Modernización de la Infraestructura Judicial y de Seguridad.
- Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial y Marco General de Mediano Plazo 2026- 2029.

POLITICA INSTITUCIONAL

El proyecto de seguridad de la Rama Judicial a Nivel Nacional desarrollado por la Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial OSEG está orientado a la gestión de recursos de presupuesto nacional para el mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional. que permitan el libre desempeño de la justicia colombiana libre de presiones y riesgo en materia de seguridad que obstaculicen su operación y normal funcionamiento.

- Pilar Estratégico de Modernización de la Infraestructura Judicial y de Seguridad
  Mediante el desarrollo del Pilar Estratégico de Modernización de la Infraestructura Judicial y de Seguridad se pretende prevenir y mantener bajo control las situaciones de riesgo y amenaza que afrontan los servidores judiciales encargados de la administración de justicia.
- Enfoque de apoyo
  La Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial OSEG mediante la gestión de Planes y Actividades para la seguridad de la Rama Judicial se enfoca en la generación de las condiciones adecuadas para la operación de la administración de justicia, libre de presiones y factores externos que perturben y obstaculicen el funcionamiento de la justicia colombiana.
- Enfoque territorial y por jurisdicción
  A nivel territorial el proyecto de seguridad desarrollado por la Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial OSEG tiene en cuenta los diferentes aspectos de localización de funcionarios y de sedes de la justicia colombiana según la situación de orden público y de los factores de seguridad orientados al control de las situaciones de

riesgo generadas a partir de los indicadores de violencia y de orden público que afectan a las diferentes áreas y regiones del territorio colombiano.

- Propósito de la Política
  El propósito fundamental de la política en materia de seguridad de la Rama Judicial es adecuar las condiciones de infraestructura de seguridad y protección para permitir el normal funcionamiento y operación de la justicia colombiana, de tal manera que en medio de las diferentes situaciones de riesgo que afronta la administración de justicia para su funcionamiento se pueda permitir el normal desempeño de los operadores de justicia para que los riesgos que los afecta en el desempeño de sus funciones se puedan controlar y neutralizar a través de la implementación de los esquemas de protección individual y colectivos requeridos para facilitar la libre operación de la administración de justicia sin factores externos que puedan afectar las decisiones judiciales orientadas a imponer el imperio de la ley como corresponde en un estado de derecho.

  La estrategia de seguridad individual se implementa atendiendo las recomendaciones contenidas en los estudios de seguridad en las cuales dependiendo del nivel de riesgo que afrontan los funcionarios de la justicia colombiana recomienda que se adopten medidas de protección para minimizar el riesgo que pueda afectar a un funcionario por el desempeño de sus funciones púbicas.

  En otros casos dependiendo de la complejidad en materia de seguridad que afecta a los funcionarios o la situación de orden público de la nación los organismos de seguridad del estado hacen recomendaciones para que se complemente la seguridad de los funcionarios judiciales en situación de riesgo ya que, a finales de 2023, el Estado reconoció que jueces, magistrados, fiscales e investigadores judiciales han sido violentados por buscar hacer justicia y reducir la impunidad.

- Estrategias de la política
  El Consejo Superior de la Judicatura, en cumplimiento del mandato constitucional y acorde con lo establecido en la Ley 270 de 1996 y por la ley 2430 de 2024, en relación a la administración de la Rama Judicial, adecua las condiciones de funcionamiento para la normal operación de la administración de justicia en todo el territorio colombiano.

  En desarrollo del Pilar Estratégico de Modernización de la Infraestructura Judicial y de Seguridad se gestionan recursos de presupuesto nacional para disponer de los medios necesarios para prevenir y mantener bajo control las situaciones de riesgo y amenaza que afecta a los servidores judiciales facilitando el desempeño de sus funciones para la administración de justicia colombiana con total independencia libre de presiones y factores externos que puedan influir en los procesos y decisiones a su cargo.

  El Pilar Estratégico de Modernización de la Infraestructura Judicial y de Seguridad, será el instrumento para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las diferentes actividades que, se implementen y ejecuten estrategias tendientes a mantener la integridad personal y física, la autonomía de los servidores judiciales adecuando y ofreciendo las condiciones de seguridad requeridas para el normal desempeño de las funciones judiciales para la administración de justicia, en relación con la inversión en seguridad que la Rama Judicial, ejecute a través del Consejo Superior de la Judicatura, con el propósito asegurar el derecho de acceso a la justicia en igualdad de condiciones con el que goza la población colombiana.

- Propósito

A través del pilar estratégico de Modernización de la Infraestructura Judicial y de Seguridad, se contribuirá al desarrollo de la misión institucional, por cuanto se busca el mejoramiento de las condiciones de acceso a la justicia mediante el MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL. que por razón del desempeño de sus funciones judiciales son vulnerables a situaciones de riesgo ofreciendo el servicio de protección necesario que facilite una adecuada prestación del servicio de justicia en condiciones normales de seguridad.

El Consejo Superior de la Judicatura, que por mandato constitucional ha sido llamado a administrar la Rama Judicial, se encarga de fortalecer la infraestructura de seguridad para la operación de la administración de justicia buscando adecuar las condiciones requeridas para responder de manera eficiente y oportuna a la demanda del servicio de justicia en todo el territorio nacional.

El Plan para la Seguridad en la Rama Judicial se desarrolla teniendo en cuenta aspectos determinantes como es la población vulnerable de funcionarios y empleados, afectados por la situación de orden público y los diversos factores de seguridad, orientados al control de las situaciones de riesgo generadas por los indicadores de violencia y de orden público que afectan directamente las áreas y regiones del territorio colombiano donde existe presencia física de la Rama Judicial impactando la seguridad de funcionarios y empleados de la administración de justicia.

La afectación en cuestión de seguridad, se presenta dependiendo de la manera como cada una de las jurisdicciones y/o especialidades intervienen en el juzgamiento y sanción de las conductas delincuenciales que afectan a la sociedad civil y a la nación, con el único fin de salvaguardar y promover la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, manteniendo la integridad territorial y asegurando la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

- Impacto en los objetivos estratégicos y en lo social
  Los objetivos estratégicos del Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial: "Hacia una justicia confiable, digital e incluyente" impacta de la siguiente manera:

  De manera directa impacta al siguiente objetivo estratégico del Plan:

  - Objetivo estratégico 4. 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.

  De manera directa impacta al siguiente objetivo especifico

  - Objetivo específico No. 5. Promover el bienestar de todos los servidores judiciales 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.

Estrategias de seguimiento y evaluación

Para la evaluación y seguimiento, la Oficina de Asesoría para la Seguridad de la Rama Judicial OSEG elabora un mapa de cubrimiento de necesidades y coordina con la DEAJ el reporte de necesidades para cumplir el objetivo desarrollando en proyecto de inversión MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL.

Resultados esperados

En el marco del proyecto de mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional, se espera dar respuesta integral en materia de seguridad a servidores judiciales, tanto a nivel colectivo como individual.

La población de funcionarios judiciales con nivel de riesgo, contaran con los esquemas adecuados para su protección en cumplimiento a las recomendaciones de los Estudios de Seguridad que se adelanten para la evaluación del nivel de riesgo por parte de la Unidad Nacional de Protección (UNP) y por parte de la Policía Nacional, según cada caso.

Cobertura geográfica

Nacional
El proyecto tiene alcance a nivel nacional por cuanto se benefician funcionarios y empleados de la Rama Judicial de todo el país, así como la ciudadanía en general.

Seccional, distrital y/o municipal
Cobertura geográfica hacia Secciónales, Distritos Judiciales y municipios de nivel nacional.

COHERENCIA CON LOS INSTRUMENTOS DE PLANEACIÓN

Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: “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 Especifico: 4.5. “Promover el bienestar de todos los servidores judiciales 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.”

Con las actividades se busca garantizar el bienestar de los funcionarios con nivel de riesgo, mediante la implementación de esquemas de apoyo, que mitiguen los riesgo de seguridad generados por el cumplimiento de las respectivas funciones públicas del cargo, para lo cual, se gestionarán los medios de seguridad que permitan la implementación de esquemas de protección, tanto a nivel colectivo como individual, siguiendo las recomendaciones que arroje la evaluación del nivel de riesgo realizada por la Unidad Nacional de Protección (UNP) y/o la Policía Nacional.

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Total, población beneficiaria del plan, programa o proyecto

La población beneficiaria del proyecto está integrada por el conjunto de usuarios y servidores de la justicia en general, pero beneficiando de manera directa principalmente a los servidores judiciales que por razón del desempeño de sus funciones se encuentran en situación de riesgo y reclaman la protección del estado colombiano.

Número de beneficiarios(as) del proyecto por año

En la vigencia 2026 se beneficiará a Magistrados y funcionarios judiciales en situación de riesgo por el desempeño de sus funciones se les implementa esquemas de protección con vehículos blindados en óptimas condiciones.

Población beneficiaria por cobertura geográfica

Por cobertura geográfica el volumen de población es igual a la población de beneficiarios del proyecto por año, distribuidos en las regiones de destinación de los recursos.

Criterios de priorización de la población beneficiaria

- ✓ Magistrados de las Altas Cortes.
- ✓ Magistrados de Tribunales
- ✓ Funcionarios Judiciales con medida de protección

ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN

Definición de actividades y cronograma

Las actividades programadas para la vigencia 2026 y su cronograma, corresponden una propuesta para la ejecución total de recursos en la Vigencia por parte de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

OBJETO	RECURSOS VIGENCIA 2026
Adquirir vehículos Blindados Nivel IIIA para la renovación de los vehículos que cumplieron su vida útil y forman parte de Esquemas de Protección para funcionarios con nivel de riesgo.	$ 10.375.447.274
Contratar la prestación de servicios seguridad para la protección de Exmagistrados de las Altas Cortes, que incluyan los recursos físicos y humanos.	$ 598.147.726
Adquirir camisetas balísticas nivel IIIA con destino al fortalecimiento de los esquemas de apoyo y seguridad de los Magistrados de las Altas Cortes, de los señores Magistrados de Tribunales, de los señores Jueces de restitución de Tierras y de los demás funcionarios judiciales.	$ 356.405.000
TOTAL	**$ 11.330.000.000**

Los recursos programados para el año 2026 corresponden a **$ 11.330.000.000** presupuesto necesario para adelantar la Implementación de esquemas de protección para funcionarios judiciales en situación de riesgo.

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA de TERMINACION
Adquirir vehículos Blindados Nivel IIIA para la renovación de los vehículos que cumplieron su vida útil y forman parte de Esquemas de Protección para funcionarios con nivel de riesgo.	MARZO 2026	OCTUBRE 2026
Contratar la prestación de servicios seguridad para la protección de Exmagistrados de las Altas Cortes, que incluyan los recursos físicos y humanos.	JULIO 2026	DICIEMBRE 2026
Adquirir camisetas balísticas nivel IIIA con destino al fortalecimiento de los esquemas de apoyo y seguridad de los Magistrados de las Altas Cortes, de los señores Magistrados de Tribunales, de los señores Jueces de restitución de Tierras y de los demás funcionarios judiciales.	AGOSTO 2026	DICIEMBRE 2026

A continuación, se relacionan las actividades a ejecutar durante la Vigencia 2026 y el proyecto de cronograma:

2.1 ADQUIRIR VEHÍCULOS BLINDADOS NIVEL IIIA PARA LA RENOVACIÓN DE LOS VEHÍCULOS QUE CUMPLIERON SU VIDA ÚTIL Y FORMAN PARTE DE ESQUEMAS DE PROTECCIÓN PARA FUNCIONARIOS CON NIVEL DE RIESGO.

- **Antecedentes:**

Los contratos suscritos anteriormente por el Consejo Superior de la Judicatura para la adquisición de vehículos blindados son los que se relacionan a continuación:

Contrato	Valor	Cantidad de vehículos	Corte
Oc-45977-20	$13.276.161.951	51	Corte Suprema de Justicia
SI-03-2022	$10.157.223.346	31	Consejo de Estado
SI-02-2023	$12.398.856.100	31	Comisión de disciplina judicial y CSJ, corte Constitucional y tribunales de Jurisdicción de tierras
SI-04-2024 Contrato 086/2024	$10.877.325.500	30	Magistrados de Justicia y Paz y funcionarios judiciales con Nivel de Riesgo o medidas de protección
SI-21-2024 Contrato 228/2024	$6.422.400.000	16	Funcionarios judiciales con Nivel de Riesgo o medidas de protección
SI-08-2025 Contrato 170/2025	$13.616.000.000	37	Funcionarios judiciales con Nivel de Riesgo o medidas de protección

Descripción:

Adquirir 26 vehículos blindados de acuerdo con el presupuesto asignado para renovar los vehículos con más de diez (10) años en servicio, los cuales están destinados como una medida material de protección para la seguridad de servidores judiciales en riesgo de seguridad integral.

Alcance:

El proyecto tiene alcance a nivel nacional por cuanto se benefician funcionarios y empleados de la Rama Judicial de todo el país, en especial los servidores judiciales con medidas de protección, cuyos vehículos cuentan con más de con más de 10 años en servicio.

Resultados esperados:

Con el mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional se espera el mejoramiento de los niveles de seguridad de la población de servidores judiciales a nivel colectivo e individual.

Valor- Justificación del valor:

El valor de la vigencia 2026 es la suma de $ 10.375.447.274 DIEZ MIL TRECIENTOS SETENTA Y CINCO MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL DOCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS M/CTE.

Duración:

De marzo a octubre de 2026.

La presente inversión de $ 10.375.447.274 será por el año de 2026 y tendrá una duración de mínima de diez (10) años.

Vigencias futuras:

No aplica las vigencias futuras.

Justificación de la variación de la actividad

La variación realmente a la renovación de los vehículos en servicio, se justifica, teniendo en cuenta que desde el 2024 se ha venido programando una renovación de vehículos con más de 10 años de servicio; al cierre del 2024, la necesidad de renovación de vehículos blindados, correspondería a un total de 78 vehículos; con la proyección para el 2025, donde se suscribió el contrato 170 de 2025 donde se van a adquirir por renovación un total de 37 vehículos blindados; quedando un faltante de vehículos para renovar de 41 vehículos; con el presupuesto proyectado para el 2026 se lograría la adquisición para renovar un total de 26 vehículos blindados, estos vehículos corresponden a una medida material, como apoyo a los esquemas de protección de los servidores judiciales con nivel de riesgo.

2.2 CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SEGURIDAD PARA LA PROTECCIÓN DE EXMAGISTRADOS DE LAS ALTAS CORTES, QUE INCLUYAN LOS RECURSOS FÍSICOS Y HUMANOS

- **Antecedentes:**

El Consejo Superior de la Judicatura a través de la gestión de recursos de presupuesto nacional ha adquirido vehículos para la implementación de esquemas de protección para Magistrados de las Altas Cortes durante la permanencia en el cargo.

En el año 2021 el gobierno nacional expide el Decreto 1139 que ordena sostener los esquemas de protección a los magistrados que se retiran del cargo; para este servicio, el Consejo Superior de la Judicatura no cuenta con vehículos para implementar los esquemas temporales de protección para los ex magistrados que terminan su periodo constitucional.

Decreto 1139 de 2021 Artículo 19. Modifíquese el artículo 2.4.1.2.46. del Libro 2, Parte 4, Título 1, Capítulo 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario, Sector Administrativo del Interior, el cual quedará así:

Parágrafo 1. Las medidas de protección implementadas en favor de los magistrados de las altas cortes se mantendrán hasta por seis (6) meses después del vencimiento de su período constitucional o la renuncia a su cargo. En el caso de los magistrados de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, las medidas se mantendrán por un año, prorrogable hasta por seis (6) meses, previa valoración del riesgo individual.
Las medidas materiales a mantener durante el tiempo señalado en el inciso anterior estarán a cargo de la rama judicial.

Los contratos realizados en los años anteriores para la prestación de este servicio, corresponde a lo descrito en el siguiente cuadro:

Contratos o convenios interadministrativos celebrados en vigencias anteriores			
Contrato	Contratista	Servicios	Valor
154/2022	Unidad Nacional de Protección (UNP)	7 servicios de protección para exmagistrados	$ 606.844.831
036/2023	Unidad Nacional de Protección (UNP)	13 servicios de protección para exmagistrados	$1.117.891.117
116/2024	Unidad Nacional de Protección (UNP)	13 servicios de protección para exmagistrados	$1.103.718.040
241/2025	Unidad Nacional de Protección (UNP)	7 servicios de protección para exmagistrados	$ 198.874.569

- **Descripción:**

La necesidad que la Entidad pretende satisfacer es la de entregar los medios necesarios en materia de seguridad para la protección de los funcionarios judiciales clasificados con nivel de riesgo por razón del cumplimiento de sus funciones públicas, por lo cual se justifica la asignación de medios de seguridad para la implementación de esquemas de protección.

La estrategia de seguridad individual se implementa atendiendo las recomendaciones contenidas en los estudios de seguridad en las cuales dependiendo del nivel de riesgo que afrontan los funcionarios de la justicia, se recomienda que adopten medidas de protección para minimizar el riesgo que pueda afectar a un funcionario por el desempeño de sus funciones púbicas, en este caso concreto suministrar los esquemas de protección para los exmagistrados que terminan periodo constitucional.

- **Alcance:**

El proyecto tiene alcance a nivel nacional por cuanto se benefician los exmagistrados que terminan su periodo constitucional y que por ley se les debe asignar protección.

- **Resultados esperados:**

Con el mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional, se espera contribuir en la seguridad de los exmagistrados que terminan su periodo constitucional.

Los exmagistrados clasificados con nivel de riesgo contaran con los esquemas adecuados para su protección en cumplimiento a las recomendaciones de los Estudios de Nivel de Riesgo en el momento de finalización de su periodo constitucional como magistrado.

- **Valor- Justificación del valor:**

El valor de la vigencia 2026 es la suma de $598.147.726.

- **Duración: (De las actividades)**

De julio a diciembre de 2026.

La duración del servicio será por un (1) año para los magistrados de la sala penal de la Corte Suprema de Justicia, prorrogables por seis (6) meses previa valoración del nivel de riesgo; para los demás magistrados, el servicio será por un periodo de seis (6) meses de acuerdo a lo establecido en los Decretos 1066/2015 y 1139/2021

Vigencias futuras:

N/A

2.3 ADQUIRIR CAMISETAS BALÍSTICAS NIVEL IIIA CON DESTINO AL FORTALECIMIENTO DE LOS ESQUEMAS DE APOYO Y SEGURIDAD DE LOS MAGISTRADOS DE LAS ALTAS CORTES.

- **Antecedentes:**

Teniendo en cuenta que no se encontraron procesos contractuales celebrados por la Dirección Ejecutiva de la Rama Judicial, se relacionan algunos contratos suscritos por otras entidades, así:

Contrato	Objeto	Valor	Vigencia	Producto o resultado obtenido
082-2025 PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN	ADQUISICIÓN DE CAMISETAS BALÍSTICAS NIVEL IIIA CON DESTINO AL FORTALECIMIENTO DE LOS ESQUEMAS DE APOYO Y SEGURIDAD DEL SEÑOR PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN, ASÍ COMO DE ALGUNOS FUNCIONARIOS CON NIVEL DE RIESGO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	$351.883.000	2025	Camisetas balísticas nivel IIIA 50 para hombre y 50 para mujer; Total, de 100 camisetas balísticas
183-2025-MINSTERIO DEFENSA NACIONAL - UGG-DA	ADQUISICION DE CAMISETAS BALISTICAS, NIVEL DE PROTECCION IIIA, CON DESTINO AL GRUPO DE SEGURIDAD DE LA UNIDAD DE GESTION GENERAL DEL MINISTERIO	$258.055.400	2025	Camisetas balísticas nivel IIIA 116 para hombre y 14 para mujer Total 130 camisetas

Contrato	Objeto	Valor	Vigencia	Producto o resultado obtenido
	DE DEFENSA NACIONAL			

- **Descripción:**

Adquirir 100 camisetas balísticas nivel IIIA con destino al fortalecimiento de los esquemas de apoyo y seguridad de los Magistrados de las Altas Cortes, de los señores Magistrados de Tribunales, de los señores Jueces de restitución de Tierras y de los demás funcionarios judiciales que por medidas de emergencia y de carácter prioritario, ante una situación de amenaza, se le debe suministrar una medida de protección inmediata, mientras que la Unidad Nacional de Protección realiza los estudios de Nivel de Riesgo, donde en el marco del Comité de Evaluación y Recomendación de Medidas - CERREM. La asignación de una camiseta balística corresponde a una medida material (adicional) de protección para la seguridad de los funcionarios judiciales en riesgo de seguridad integral.

- **Alcance:**

El proyecto tiene alcance a nivel nacional por cuanto se benefician a los magistrados de las Altas Cortes de los señores Magistrados de Tribunales, de los señores Jueces de restitución de Tierras y de los demás funcionarios judiciales.

- **Resultados esperados:**

Con el mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional, se espera el mejoramiento de los niveles de seguridad de los magistrados de las Altas Cortes, de los señores Magistrados de Tribunales, de los señores Jueces de restitución de Tierras y de los demás funcionarios judiciales.

- **Valor- Justificación del valor:**

El valor de la vigencia 2026 es la suma de $ 356.405.000 TRECIENTOS CINCUETAY SEIS MILLONES CUATROCIENTOS CINCO MIL PESOS M/CTE.

- **Duración:**

De julio a diciembre de 2026. La presente inversión de $ 356.405.000 será por el año de 2026 y tendrá una duración de mínima de seis (6) años.

- **Vigencias futuras:**

No aplica las vigencias futuras.

Programa

2701- MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL

Planes y proyectos que conforman el programa

Dentro de este programa se encuentra:

PROYECTO: MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL.

ACTIVIDAD: IMPLEMENTAR LOS ESQUEMAS DE APOYO A LOS SERVIDORES JUDICIALES EN RIESGO DE SEGURIDAD INTEGRAL

Componentes del proyecto

El proyecto tiene los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Apoyar las medidas materiales de los esquemas de protección para los funcionarios judiciales con riesgo de seguridad.
- ✓ Renovación del Parque Automotor de vehículos blindados, con más de ocho (8) años de servicio.
- ✓ Brindar protección para los exmagistrados de las Altas Cortes que terminan su periodo constitucional.

Actividades de cada componente/objetivo

✓ **COMPONENTE/OBJETIVO:** *IMPLEMENTAR LOS ESQUEMAS DE APOYO A LOS SERVIDORES JUDICIALES EN RIESGO DE SEGURIDAD INTEGRAL.*
1. Coordinar las actividades requeridas en la implementación de esquemas de protección en la Rama Judicial, como resultado de los Estudios de Nivel de riesgo realizados por la Policía Nacional y la Unidad Nacional de Protección (UNP).
2. Acompañar los planes y programas para la implementación de esquemas de protección en la Rama Judicial.
3. Asistir al CERREM, como mecanismo interinstitucional para la Implementación de Esquemas de Protección
4. Diseñar las Especificaciones técnicas.
5. Continuar con el plan de renovación de vehículos blindados utilizados como medida material de protección.

Fechas de inicio y de terminación

Fecha de inicio: A partir de firma del contrato.
Fecha final: diciembre de 2026

Meta para la vigencia

ACTIVIDAD	META 2026
Adquisición de vehículos blindados para esquemas de protección.	Adquirir 26 vehículos Blindados en el 2026, por renovación.
Contratar la prestación de servicios seguridad para la protección de Exmagistrados de las Altas Cortes, que incluyan los recursos físicos y humanos.	Adquirir 7 servicios de protección para exmagistrados de las Altas Cortes
Adquirir camisetas balísticas nivel IIIA con destino al fortalecimiento de los esquemas de apoyo y seguridad de los Magistrados de las Altas Cortes, de los señores Magistrados de Tribunales, de los señores Jueces de restitución de Tierras y de los demás funcionarios judiciales.	Adquirir 100 camisetas balísticas

Componentes Indicadores

Indicadores de gestión

INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Adquisición de vehículos blindados para esquemas de protección: $\frac{Presupuesto\ ejecutado}{Presupuesto\ asignado}$*100	Informe de seguimiento Plan Operativo
Contratar la prestación de servicios seguridad: $\frac{Presupuesto\ ejecutado}{Presupuesto\ asignado}$*100	Informe de seguimiento Plan Operativo
Adquirir camisetas blindadas Nivel IIIA $\frac{Presupuesto\ ejecutado}{Presupuesto\ asignado}$*100	Informe de seguimiento Plan Operativo

Para medir el avance se realizará sumatoria de las diferentes actividades contratadas en la vigencia 2026, teniendo en cuenta las programadas durante todo el horizonte del proyecto.

Indicadores de producto

ACTIVIDAD	DESCRIPCION INDICADOR	META 2026
Adquisición de vehículos blindados para esquemas de protección.	Vehículos blindados adquiridos para esquemas de protección: $\frac{Vehiculos\ Entregados}{Total\ de\ vehiculos\ adquiridos}$*100	26
Contratar la prestación de servicios seguridad	Servicios de seguridad para esquemas de protección $\frac{Vehiculos\ Contratados}{Total\ Vehiculos\ requeridos}$*100	7

Adquirir camisetas balísticas nivel IIIA	Adquirir camisetas blindadas Nivel IIIA $\frac{Presupuesto\ ejecutado}{Presupuesto\ asignado} * 100$	100

RECURSOS REQUERIDOS

Estimación de costos

Los recursos totales programados para el proyecto "MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL." vigencia 2026 corresponden a $11.330.000.000

OBJETO	CANT	PRESUPUESTO
Adquisición de vehículos blindados para esquemas de protección.	26	$ 10.375.447.274
Contratar la prestación de servicios seguridad	7	$ 598.147.726
Adquirir camisetas balísticas nivel IIIA	100	$ 356.405.000
TOTAL		**$ 11.330.000.000**

La estimación de costos se basa en el estudio del mercado y registro de los valores históricos de actividades similares, cotizadas o realizadas en años anteriores.

Distribución de recursos:

Los recursos programados para cada una de las actividades en la vigencia 2026 se relacionan a continuación:

Programa: 2701.

PROYECTO: MEJORAMIENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL.

ACTIVIDAD: IMPLEMENTAR LOS ESQUEMAS DE APOYO A LOS SERVIDORES JUDICIALES EN RIESGO DE SEGURIDAD INTEGRAL.

Bienes y productos para la implementación de esquemas de protección en la Rama Judicial	
1. Adquisición de vehículos blindados para esquemas de protección.	$ 10.375.447.274
2. Contratar la prestación de servicios seguridad	$ 598.147.726
3. Adquirir camisetas balísticas nivel IIIA	$ 356.405.000
TOTAL RECURSOS	**$11.330.000.000**

Regionalización de recursos

El Plan de actividades 2026 se desarrolla para los servidores judiciales.

VIABILIDAD PRESUPUESTAL

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial expedirá los Certificados de Disponibilidad Presupuestal, conforme la distribución de recursos relacionada en el numeral 4.1 y 4.2. del presente documento.

VIABILIDAD TÉCNICA, ADMINISTRATIVA, JURÍDICA, FINANCIERA Y CONTABLE

De conformidad con el Acuerdo PCSJA19-11339 del 16 de julio de 2019 y la Resolución Nº 4132 de julio 31 de 2014 y demás reglamentación vigente, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial con apoyo en sus Unidades, elaborará los estudios correspondientes para determinar la viabilidad técnica, administrativa, jurídica, financiera y contable para efectos de la contratación que sea necesaria para la ejecución de los planes, programas y proyectos aprobados por el Consejo Superior de la Judicatura.

CONTRATACIÓN, EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, como representante legal y órgano administrativo y operativo, administra los bienes y recursos destinados para el funcionamiento de la Rama Judicial, responde por su correcta aplicación o utilización, actúa como ordenador del gasto 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 poscontractuales, y todas las actuaciones inherentes a la contratación, asumiendo la supervisión administrativa, financiera, contable y jurídica del cumplimiento del objeto de los contratos, sin que esta pueda ser delegada total o parcialmente en las unidades u oficinas del Consejo Superior de la Judicatura, teniendo en cuenta lo dispuesto en el parágrafo del artículo 85 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, según el cual los órganos administrativos del Consejo, como lo son sus unidades y oficinas, únicamente podrán ser destinatarias de delegación de funciones por parte de este.

Las unidades y oficinas del Consejo Superior de la Judicatura deben hacer seguimiento acerca de los avances y cumplimiento de las metas y políticas de sus planes, programas o proyectos.

Así mismo se da cumplimiento al Acuerdo PCSJA19-11315 del 19 de junio de 2019 “Por el cual se establece el procedimiento para la preparación, presentación y aprobación del Plan Operativo Anual de Inversiones de la Rama Judicial”.

PROCESOS, PROCEDIMIENTOS Y MANUALES

Los procesos y procedimientos, los manuales de funciones, el manual de contratación de la Entidad y el formato de revisión de documentos de los soportes del orden del día deben estar ajustados a los anteriores parámetros.

3. ESCUELA JUDICIAL "RODRIGO LARA BONILLA"- EJRLB

La Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" hace parte de la iniciativa del proyecto de inversión dirigido al Talento Humano de la Rama Judicial, denominado: *"Fortalecimiento para el desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional"*, el cual tiene por *finalidad "incrementar la eficiencia en el desarrollo y bienestar del talento humano de la rama judicial durante el cumplimiento de los requerimientos administrativos de justicia*".

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".

Para el caso particular de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", teniendo en cuenta que la Ley 270 de 1996 en el artículo 177 la concibe como el centro de formación inicial y continuada de los funcionarios y empleados al servicio de la administración de justicia y de las personas que aspiren a ingresar a la misma o que en ejercicio de su profesión u oficio, colaboran con la administración de justicia, tiene la función de diseñar, estructurar y presentar a consideración del Consejo Superior de la Judicatura el proyecto del Plan de Formación de la Rama Judicial.

En ese sentido, corresponde a la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" en desarrollo del aludido proyecto de inversión, implementar y ejecutar estrategias que permitan la consecución del producto que le ha sido asignado y que se orienta al *"servicio de educación informal en competencias judiciales y gerenciales"*

Con esa perspectiva y de acuerdo con lo indicado en la iniciativa del mencionado proyecto de inversión, la Escuela Judicial debe desarrollar las siguientes actividades, de manera que se alcance la consolidación del producto pretendido en beneficio de los servidores judiciales:

a) Construir y/o actualizar material académico acorde al modelo pedagógico,
b) Realizar curso de formación judicial inicial,
c) Realizar cursos de actualización presencial y virtual para los servidores judiciales y,
d) Adquirir los servicios de plataforma tecnológica, soporte técnico, mesa de ayuda funcional y pedagógica bajo el esquema de Software as a Service – SaaS, que garanticen el funcionamiento de la plataforma tecnológica y facilite la administración y enseñanza virtual

Acorde con esta finalidad y atendiendo los parámetros fijados en el Acuerdo PSAA12-9256 de febrero 16 de 2012, presentamos a consideración el marco lógico que acompaña el anteproyecto de presupuesto de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" para la vigencia 2026.

Información Básica

Identificación de la necesidad

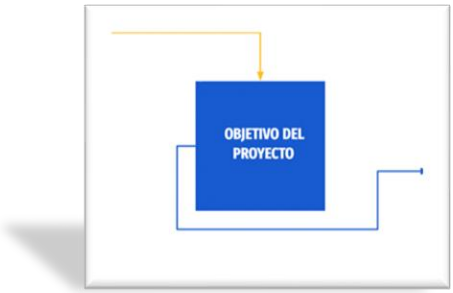
La iniciativa para la elaboración del Plan de Formación de la Rama Judicial de la vigencia 2026, se construye a partir de un procedimiento de recolección, sistematización, análisis y evaluación de diversos instrumentos que se aplican para la identificación, clasificación y priorización de las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios y empleados judiciales del país; dichos requerimientos de capacitación son el resultado de la jerarquización de las necesidades identificadas en el proceso de recopilación de las distintas propuestas formuladas desde las

distintas instancias que integran la Rama Judicial, de manera que el proceso de formación que se funda en estas necesidades logre el fortalecimiento de las habilidades y competencias que requiere el Talento Humano de la Rama Judicial.

El proceso que se adelanta para la identificación de necesidades de formación se realiza a través de diversos medios, que incluyen los requerimientos realizados por las Altas Cortes, órdenes impartidas con ocasión de procesos judiciales, recopilación de solicitudes enviadas por medio físico y/o digital provenientes de diversos despachos judiciales y oficinas administrativas. Del mismo modo, tiene especial relevancia las distintas iniciativas legislativas que impactan el devenir judicial al igual de las providencias judiciales que se emiten por los órganos de cierre y que propenden por la unificación de criterios para su aplicación posterior en casos similares.

Esta información se recauda y sistematiza permitiendo establecer y estructurar estrategias de capacitación acordes al Modelo Pedagógico de la Escuela Judicial, para responder a las necesidades de formación cuyo horizonte es la actualización y fortalecimiento de los conocimientos, competencias y habilidades para el ejercicio de la función judicial de los magistrados, magistradas, jueces, juezas y los empleados(as) que les prestan apoyo, de los jueces y juezas de paz y de reconsideración y las autoridades indígenas que administran justicia, así como quienes aspiran a ingresar a la carrera judicial.

Este escenario se fortalece y complementa con las iniciativas promovidas por el Consejo Superior de la Judicatura en el marco de la adopción e implementación en los proyectos y planes estratégicos que permiten que la Rama Judicial se inserte en temáticas de actualidad que le permitirán a los servidores judiciales estar a tono con los retos[1] que se generan a partir de estrategias tales como la adecuada implementación y uso de la inteligencia artificial en la administración de justicia, la adopción de un nuevo Plan Estratégico de Transformación Digital, la estructuración y ejecución del Plan Anticorrupción así como otros desafíos que se susciten en desarrollo del servicio de administración de justicia.



Objetivo General

El objetivo previsto en el proyecto de Talento Humano se traduce de la siguiente manera: *"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, de los planes y del proyecto y proyecciones

(a cargo de la Escuela Judicial a partir del año 2024)

Proyecto	Producto	Actividades	Valor cuota 2024	Valor cuota 2025	Propuesta 2026
Fortalecimiento del Desarrollo y Bienestar del Talento Humano	Servicio de Educación Informal en Competencias	2.1.1 Construir y/o actualizar material académico acorde al modelo pedagógico	$ 4,246,329,211	$ 2,123,900,000	$ 2,222,742,250

[1] Conforme con los nuevos lineamientos impartidos en la Ley 2430 de 2024 modificatoria de la Ley 270 de 1996.

Proyecto	Producto	Actividades	Valor cuota 2024	Valor cuota 2025	Propuesta 2026
de la Administración de Justicia a Nivel Nacional	Judiciales y Gerenciales	2.1.2 Realizar Curso de Formación Judicial Inicial	$ 598,055,050	$ 6,000,000,000	$ 4,603,000,000
		2.1.3 Realizar Cursos de Actualización Presencial y Virtual para los Servidores Judiciales.	$ 13,550,099,104	$ 29,554,043,615	$ 36,538,432,200
		2.1.4 Suministrar los servicios de plataforma tecnológica, soporte técnico, mesa de ayuda funcional y pedagógica	$ 9,128,542,667	$ 11,000,000,000	$ 11,443,300,000
Total			**$ 27,523,026,032**	**$ 48,677,943,615**	**$ 54,807,474,450**

Fuente: Escuela Judicial – Propuesta 2025 - 2026

Producto: Servicio de educación informal en competencias judiciales y gerenciales

Para dar desarrollo a la iniciativa anterior, la Escuela Judicial encaminará sus esfuerzos y gestiones al cumplimiento de las siguientes actividades, las cuales se enlistan a continuación y que se describen más adelante:

a. Construir y/o actualizar material académico acorde al modelo pedagógico,

b. Realizar curso de formación judicial inicial,

c. Realizar cursos de actualización presencial y virtual para los servidores judiciales,

d. Adquirir los servicios de plataforma tecnológica, soporte técnico, mesa de ayuda funcional y pedagógica bajo el esquema de *Software as a Service – SaaS*, que garanticen el funcionamiento de la plataforma tecnológica y facilite la administración y enseñanza virtual.

3.1 CONSTRUIR Y/O ACTUALIZAR MATERIAL ACADÉMICO ACORDE AL MODELO PEDAGÓGICO



Antecedentes

La construcción de los materiales académicos de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” implica una alineación pedagógica y metodológica, consistente en el examen detallado de la estructura relacionada con las pedagogías transformadoras que hacen uso de la andragogía o educación para adultos, aplicado a la práctica judicial, partiendo de la construcción de conocimiento entre pares. De ahí que, la acción educativa contenida en cada uno de los materiales de formación de la Escuela Judicial está orientada al autoconocimiento, la autoformación y el autocontrol de los procesos de capacitación judicial. La revisión de los materiales también requiere realizar un análisis formal, contrastando la estructura del documento redactado por el autor con los parámetros fijados dentro del documento “Manual de Autores”. De la misma manera, se requiere disponer de un acompañamiento

metodológico que permita el desarrollo de una revisión jurídica de los documentos, asociados con la pertinencia y vigencia de los contenidos consignados.
De otra parte, la formación virtual brinda la posibilidad de desarrollar habilidades y destrezas que permiten seleccionar y organizar la información, a través del aprendizaje activo, constructivo, autorregulado e interactivo, es decir, que se logra construir conocimientos a través de concepciones previas aprendidas. El entorno virtual de aprendizaje permite aumentar la cobertura poblacional y poner al servicio la tecnología para cumplir la misión de la Escuela Judicial de formación y capacitación, incluyendo nuevos lenguajes de aprendizaje, para estar al nivel de nuevas formas de pensar.

Las herramientas tecnológicas y el entorno en el cual se desarrolla la educación virtual favorecen la construcción y uso de un amplio espectro de materiales educativos, que permiten mayor profundización y una experiencia pedagógica interactiva de generación de conocimiento, lo que se traduce en mayor calidad y dedicación académica en la formación.

Con este derrotero, la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” atendiendo los retos que implica la actividad académica moderna y con el propósito de ampliar el ámbito de enseñanza-aprendizaje para que la comunidad judicial pueda acceder con mayor facilidad a la oferta académica de la Escuela Judicial y a los contenidos académicos que se construyen, ha estructurado un plan de estudios que incluye formación e-learning a través de cursos virtuales de formación autodirigida, cuyo insumo principal son los módulos de formación construidos en vigencias anteriores.

Igualmente se busca consolidar y potenciar la iniciativa relacionada con la producción de conocimiento respaldada a partir de la práctica de la investigación sustentada en la práxis judicial.

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: “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 4.2. Impactar la función y servicios que presta la Rama Judicial, a través de una formación integral desde una visión de gestión del conocimiento, relacionada con los problemas de la justicia y los problemas de gestión de quienes administran los recursos de la justicia, y potenciando el uso de medios virtuales.

Objetivo específico 4.4. Desarrollar en los servidores judiciales y demás grupos de valor relevantes las competencias necesarias para la efectividad de la transformación digital de modo que puedan, entre otros, utilizar con solvencia las herramientas digitales dispuestas para sus respectivas funciones. Además, fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a cargo de la gestión de proyectos de tecnología.

Con la realización de la actividad de construir y/o actualizar material académico que servirá de insumo para la formación de los servidores Judiciales, permitirá que la acción educativa contenida en cada uno de los materiales de formación de la Escuela Judicial esté orientada al autoconocimiento, la autoformación y el autocontrol de los procesos de capacitación judicial, impactando de esta manera en la generación de conocimiento y el desarrollo de competencias judiciales entre estas, el uso de las herramientas digitales.

Descripción de la actividad

Esta actividad se desarrolla a partir de dos iniciativas fundamentales, una orientada a la construcción de módulos de formación (incluye actualización y/o virtualización de contenidos) y la consolidación de la investigación en la Rama Judicial como parte fundamental de la materialización de la ruta de aprendizaje de los discentes.

a- Construcción de Módulos de Formación

El nuevo modelo pedagógico de la Escuela Judicial (2025), se caracteriza por los procesos de enseñanza - aprendizaje de autoformación, razón por la cual la Escuela Judicial, requiere construir herramientas para que los participantes de las actividades de formación, puedan adquirir el conocimiento suficiente, mediante la comprensión autónoma e individual de los marcos conceptuales y normativos relacionados en cada uno de los materiales académicos, integrando el saber jurídico a cada una de las dimensiones del conocimiento propuestas dentro del modelo pedagógico, mejorando las prácticas profesionales que propenden a una correcta administración de justicia.

a. Investigación

En este componente se incluye la realización de actividades presenciales de formación y ciclos de videoconferencias, así como la construcción de artículos científicos derivados de las líneas y proyectos de investigación, la constitución de semilleros de investigación y la formulación de proyectos de investigación. Estas actividades igualmente requieren el acompañamiento técnico para el seguimiento de las actividades científicas y de la gestión de los aspectos metodológicos y pedagógicos para el desarrollo de la investigación formativa y aplicada de la Escuela Judicial.

Estimación de población y costos de la Actividad No. 1

Previo a presentar la estimación de las cifras de actividades a realizar, la población que se proyecta impactar con esta iniciativa, los productos que serán elaborados y los costos asociados a esta actividad, resulta necesario señalar que esta actividad surge en los términos que se ha descrito en precedencia, a partir de la iniciativa del proyecto de inversión de Talento Humano que se construyó a partir del año 2024 y que continuará en desarrollo durante el año 2026.

Los costos estimados para la actividad No. 1, son los siguientes:

Actividad	Número Actividades Presenciales	Número de Productos a Entregar	Metas de Población a Formar	Costo Total Actividades Presenciales	Costo Total Producto a Entregar	Total, Recursos Proyectados
2.1.1 Construir y/o actualizar material académico acorde al modelo pedagógico	**2**	**31**	**370**	**$ 100,000,000**	**$ 2,122,742,250**	**$ 2,222,742,250**
2.1.1.1 Formación y actividades de investigación ciencia y tecnología enfocado a la práctica judicial	2	0	370	$ 100,000,000	$ -	$ 100,000,000
2.1.1.2 Construcción de artículos científicos derivados de las líneas y proyectos de investigación	0	7	0	$ -	$ 117,531,680	$ 117,531,680
2.1.1.3 Desarrollo de proyectos de investigación	0	2	0	$ -	$ 151,500,000	$ 151,500,000

Actividad	Número Actividades Presenciales	Número de Productos a Entregar	Metas de Población a Formar	Costo Total Actividades Presenciales	Costo Total Producto a Entregar	Total, Recursos Proyectados
2.1.1.4 Virtualización de materiales académicos	0	3	0	$ -	$ 140,440,500	$ 140,440,500
2.1.1.5 Construir y/o actualizar material académico acorde al modelo pedagógico	0	17	0	$ -	$ 1,529,761,150	$ 1,529,761,150
2.1.1.6 Acompañamiento técnico para el seguimiento de las actividades científicas y de la gestión de los aspectos metodológicos y técnicos para el desarrollo de la investigación formativa y aplicada de la Escuela Judicial	0	2	0	$ -	$ 183,508,920	$ 183,508,920

Fuente: Escuela Judicial – propuesta presentada en el marco de la iniciativa PROYECTO: FORTALECIMIENTO PARA EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA A NIVEL NACIONAL

Necesidad de vigencias futuras

De conformidad con la estimación de las necesidades asociadas a esta actividad, no se estima que se requiera gestionar un cupo de vigencias futuras de la vigencia 2027.

Cronograma

Teniendo en cuenta que el Plan de Formación de la Rama Judicial fue aprobado para las vigencias 2025 - 2026, las actividades previstas para ser desarrolladas en el cronograma tomarán este concepto como punto de partida, de manera que las fases iniciarán a partir de la presentación de los estudios y documentos previos para la contratación de los bienes y servicios requeridos para la vigencia 2026.

Concepto	Enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	Diciembre
Presentación de los estudios y documentos previos												
Aprobación de los estudios y documentos previos												
Solicitud de aprobación de la contratación												
Aprobación de la contratación												
Publicación de Proceso contractual												
Adjudicación del contrato												
Ejecución del contrato												

Nota: El cronograma propuesto incluye los términos previstos para las contrataciones bajo modalidad de contratación directa en observancia de los calendarios previstos por la aplicación de la Ley de Garantías Electorales.

3.2 REALIZAR CURSO DE FORMACIÓN JUDICIAL INICIAL

Antecedentes

La Ley 270 de 1996 consagra en los artículos 160 y siguientes, el régimen de carrera judicial y establece las etapas que rigen el proceso de selección. Las anteriores disposiciones fueron modificadas por los artículos 78 y siguientes de la Ley 2430 del 09 de octubre de 2024[2].

Este proceso de selección conlleva la realización de las siguientes etapas:



Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: "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 4.2. Impactar la función y servicios que presta la Rama Judicial, a través de una formación integral desde una visión de gestión del conocimiento, relacionada con los problemas de la justicia y los problemas de gestión de quienes administran los recursos de la justicia, y potenciando el uso de medios virtuales.

El desarrollo de la actividad del curso de formación judicial inicial tiene como objetivo garantizar que los futuros operadores de justicia, en el marco de las convocatorias a desarrollar, cuenten con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones con excelencia, ética y compromiso social. Es así, que la Escuela en cumplimiento de su misionalidad combina aspectos teóricos, prácticos y éticos del ejercicio judicial, abarcando áreas como derecho sustantivo y procesal, jurisprudencia, habilidades blandas y comunicativas, tecnologías aplicadas a la justicia y formación en DDHH.

[2] República de Colombia, Ley Estatutaria 2430 del 09 de octubre de 2024 "Por la cual se modifica la Ley 270 de 1996 – Estatutaria de la Administración de Justicia y se dictan otras disposiciones"

Descripción de la actividad

Esta actividad del proyecto de inversión está conformada por el siguiente programa académico:

Curso de formación judicial inicial para Magistrados y Jueces de todas las especialidades y jurisdicciones

Acorde con lo dispuesto en la Ley 270 de 1996 modificada por la Ley 2430 de 2024, los requisitos especiales para ocupar cargos en la carrera judicial requieren que los funcionarios acrediten haber aprobado el curso de formación judicial.

Así mismo, se establece que las modalidades de selección para provisión de las vacantes que se presenten en cualquier especialidad y nivel dentro de la Rama Judicial estarán supeditados a procesos de selección de ingreso público y abierto y de ascenso.

De igual manera se establece que el Consejo Superior de la Judicatura determinará de manera general el contenido y los procedimientos de cada una de las etapas y señalará los puntajes correspondientes a las diferentes pruebas que conforman la primera etapa (de selección), cumpliendo los parámetros fijados en la Ley.

Con ese contexto, resulta necesario aprovisionar una partida presupuestal que resulte suficiente para atender las necesidades y actividades académicas que conlleve el desarrollo efectivo de la Convocatoria 28 comunicada por el Consejo Superior de la Judicatura según Acuerdo PCSJA25-12348 del 13 de noviembre de 2025.

No obstante, lo anterior, resulta pertinente mencionar que el mencionado proceso formativo que conlleva la Convocatoria 28 de 2025 trae consigo una serie de tareas y actividades preliminares, a cargo de la Escuela Judicial, que resultan necesarias para la adopción del Acuerdo Pedagógico que regirá el X Curso de Formación Judicial Inicial.

En tal sentido, la Escuela Judicial debe planificar y llevar a la práctica una ruta de trabajo que permita determinar, entre otros, los siguientes aspectos, que resultan imprescindibles para la proyección del acto administrativo contentivo de los lineamientos que regirán el Curso de Formación Judicial y que se concretan bajo el siguiente esquema:

- El proceso orientado a la estructuración del X Curso de Formación Judicial Inicial parte de la necesidad institucional de contar con insumos técnicos, pedagógicos y tecnológicos debidamente validados que permitan orientar, con rigor y evidencia, la toma de decisiones académicas de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”. En este marco, resulta indispensable adelantar un ejercicio previo de análisis, diagnóstico y sistematización de la experiencia acumulada en cursos de formación anteriores, así como de los lineamientos pedagógicos, operativos y tecnológicos vigentes, con el fin de identificar aprendizajes, brechas, desafíos y oportunidades de mejora que sirvan como base para la definición de un nuevo modelo de formación judicial inicial, coherente con las necesidades del sistema judicial.

- Este proceso de preparación contempla la realización de espacios de validación académica y técnica con actores estratégicos de la formación judicial, en particular con la Red de Formadores de la Rama Judicial y equipos académicos de la Escuela Judicial, así como la revisión de experiencias comparadas y buenas prácticas en formación judicial.

- Dichas validaciones permitirán contrastar los hallazgos del diagnóstico con la experiencia institucional, asegurar la pertinencia pedagógica de las propuestas formuladas y construir de manera gradual y participativa los lineamientos que orientarán la estructuración del Curso de Formación Judicial Inicial en su décima versión y la generación de insumos estratégicos para la posterior ejecución del proceso formativo inicial.

- Una vez se cuente con la propuesta metodológica y pedagógica validada por los actores antes identificados, la Escuela Judicial llevará a consideración de la Corporación para la respectiva aprobación y adopción del documento que contendrá los lineamientos que serán trazados para la puesta en marcha del proceso formativo (Acuerdo Pedagógico para el X Curso de Formación Judicial Inicial).

En un segundo momento, se adelantará como tal el proceso formativo en el marco del Curso de Formación Judicial Inicial para los discentes que aprueben las primeras fases previstas en la Convocatoria 28 de 2025, acorde con los términos, condiciones y lineamientos que se impartan por la Corporación a través del Acuerdo Pedagógico.

La materialización efectiva de las actividades descritas en precedencia conlleva disponer de los recursos presupuestales suficientes que permitan contar con el respaldo financiero necesario para cubrir los compromisos de la fase de planificación del X Curso de Formación Judicial, así como de la fase propiamente dicha de formación de los futuros discentes que tomarán parte en el proceso.

Adicionalmente, resulta necesario contar con los recursos presupuestales que permitan satisfacer los compromisos financieros pendientes, desde el ámbito contractual, respecto de la finalización del IX Curso de Formación Judicial Inicial cuyo plazo culminó el pasado mes de diciembre de 2025, conforme al cronograma de actividades que acompañó el proceso del aludido Curso y que deben ser desembolsados al contratista durante la vigencia 2026.

Estimación de población y costos de la Actividad No. 2

A continuación, se presenta gráficamente la estimación de actividades académicas a realizar para la consolidación de la meta de población proyectada y los costos asociados para la ejecución de la misma.

PROGRAMAS ACADÉMICOS (CONVOCATORIA 28)[3]	
SUBFASE GENERAL	**SUBFASE ESPECIALIZADA**
1. Argumentación Judicial – Valoración probatoria 2. Filosofía del Derecho – Interpretación Constitucional 3. Interpretación Judicial – Estructura de la Sentencia 4. Derechos Humanos y Género 5. Gestión Judicial y TIC 6. Ética, independencia y Autonomía Judicial. 7. Justicia Transicional y Justicia Restaurativa 8. Habilidades Humanas	1. Especialidad Contencioso Administrativo. 2. Especialidad Civil y de Restitución de Tierras 3. Especialidad Penal 4. Especialidad de Familia y Promiscuos de Familia. 5. Especialidad Laboral y de la Seguridad Social. 6. Especialidad Disciplinario. 7. Especialidad Despachos Judiciales Promiscuos. 8. Especialidad Consejos Seccionales de la Judicatura.

Resultados esperados

Actividad	Número Actividades Presenciales	Número de Productos a Entregar	Metas de Población a Formar	Costo Total Actividades Presenciales	Costo Total Producto a Entregar	Total, Recursos Proyectados
2.1.2 Realizar Curso de Formación Judicial Inicial	**0**	**1**	**0**	**$ -**	**$ 4,603,000,000**	**$ 4,603,000,000**
2.1.2.1 Curso de formación judicial inicial para Magistrados y Jueces de todas las especialidades y jurisdicciones	0	1	0	$ -	$ 4,603,000,000	$ 4,603,000,000

Necesidad de vigencias futuras

De conformidad con la estimación de las necesidades asociadas a esta actividad y la ejecución de la misma, se estima que será necesario gestionar un cupo de vigencias futuras de la vigencia 2027 y 2028, acorde con el detalle que se contiene en el documento Excel anexo.

Cronograma

Teniendo en cuenta que el Plan de Formación de la Rama Judicial fue aprobado para las vigencias 2025 - 2026, las actividades previstas para ser desarrolladas en el cronograma tomarán este concepto como punto de partida, de manera que las fases iniciarán a partir de la presentación de los estudios y documentos previos para la contratación de los bienes y servicios requeridos para la vigencia 2026.

Concepto	Enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	Diciembre
Presentación de los estudios y documentos previos												
Aprobación de los estudios y documentos previos												
Solicitud de aprobación de la contratación												
Aprobación de la contratación												

[3] La estructura y temáticas que abarque la convocatoria estarán regidos por el Acuerdo Pedagógico que adopte el Consejo Superior de la Judicatura para el respectivo proceso.

Concepto	Enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	Diciembre
Publicación de Proceso contractual												
Adjudicación del contrato												
Ejecución del contrato												

Nota: El cronograma propuesto incluye los términos previstos para las contrataciones bajo modalidad de contratación directa en observancia de los calendarios previstos por la aplicación de la Ley de Garantías Electorales.

3.3 REALIZAR CURSOS DE ACTUALIZACIÓN PRESENCIAL Y/O VIRTUAL PARA LOS SERVIDORES JUDICIALES.

Antecedentes

Los programas de formación básica y especializada se orientan a la profundización y actualización en temáticas transversales y aquellas propias de las distintas jurisdicciones y especialidades, respectivamente.

Programa de Formación Básica. Esta área de la formación judicial abarca temas transversales o de interés a cualquier servidor judicial, como por ejemplo la perspectiva de género en la decisión judicial, ética judicial, derechos humanos, tecnologías de la información y las comunicaciones[4], entre otras temáticas.

Los programas de formación básica, especializada y específica, que integran el Plan 2026 se orientan a la profundización y actualización en temáticas transversales y a aquellas propias de las distintas jurisdicciones y especialidades en forma permanente.

El Programa de Formación Básica, abarca temáticas transversales o de interés a cualquier servidor judicial, tales como:



[4] En este punto resulta oportuno mencionar los nuevos desafíos que tiene la Escuela Judicial de fortalecer las competencias digitales de los servidores judiciales acorde con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 2430 de 2024 numeral 2° que consagra la función de aprobar el Plan de Transformación Digital de la Rama Judicial así como el artículo 41 que establece que el Consejo Superior de la Judicatura debe propender por la incorporación de nuevas tecnologías y la digitalización del servicio de administración de justicia, iniciativas estas que deben estar acompasadas con un proceso de fortalecimiento de las habilidades y competencias del talento humano que integra la Rama Judicial.
Adicional a lo anterior, el artículo 62 de la Ley 2430 de 2024 consagra el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y en la parte final del inciso tercero destaca la necesidad de procurar "*la formación adecuada de los servidores públicos y usuarios en el uso de estos.*"

Por su parte en **el Programa de Formación Especializada** se ofrece capacitación a los servidores judiciales según la especialidad en la cual se desempeñen, procurando la identificación de los núcleos temáticos y problémicos presentes en la práctica judicial y facilitando la adquisición y/o profundización de las competencias técnicas que debe fortalecer el servidor judicial, para justamente dar solución y respuesta desde la formación.

Finalmente, el **Programa de Formación Específica.** Remite a la capacitación dirigida a grupos poblacionales determinados o específicos.

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: "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 4.2. Impactar la función y servicios que presta la Rama Judicial, a través de una formación integral desde una visión de gestión del conocimiento, relacionada con los problemas de la justicia y los problemas de gestión de quienes administran los recursos de la justicia, y potenciando el uso de medios virtuales.

Nombre del Indicador Tasa de cupos ofertados por cada cien servidores

Definición Mide el número de cupos que ofrece la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" por cada cien servidores judiciales que permiten el fortalecimiento de sus competencias.

Objetivo específico 4.4. Desarrollar en los servidores judiciales y demás grupos de valor relevantes las competencias necesarias para la efectividad de la transformación digital de modo que puedan, entre otros, utilizar con solvencia las herramientas digitales dispuestas para sus respectivas funciones. Además, fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a cargo de la gestión de proyectos de tecnología.

Nombre del Indicador Tasa de cupos ofertados en TIC por cada cien servidores

Definición Mide el número de cupos que ofrece la Rama Judicial por cada cien servidores judiciales que permiten el fortalecimiento de sus competencias en TIC

Esta actividad connota la mayor relevancia y el mayor peso en la gestión de la misionalidad de la Escuela Judicial y se convierte en el pilar estratégico para el cumplimiento del objetivo estratégico No. 4 del Plan Sectorial de Desarrollo relacionado con el fortalecimiento el talento humano de la Rama Judicial, adicionalmente, se encamina a dar respuesta puntual al objetivo específico 4.2 y al objetivo 4.4, de la misma forma, dichas actividades se alinean al cumplimiento de los indicadores relacionados con esos Objetivos específicos que hacen referencia a la tasa de cupos ofertados por la Escuela Judicial en los diferentes programas de formación.

Con ese propósito, la Escuela Judicial ha diseñado la estructuración de esta actividad a partir de la puesta en marcha de la siguiente estructura formativa:

1. Programa de Formación Básica,
2. Programa de Formación Especializada,

3. Programa de Formación Específica.

Con la ejecución de estos programas se logrará la atención y ejecución de los compromisos estratégicos encaminados al fortalecimiento del talento humano desde el ámbito formativo y de fortalecimiento de las competencias del saber, del ser y del saber hacer, pilares estos en que se sustenta a su vez el modelo pedagógico de la Escuela Judicial y que se articulan con la apropiación y uso de los medios digitales en consonancia con el Plan Estratégico de Transformación Digital que adoptará la Corporación en desarrollo del mandato de la Ley 2430 de 2024.

Algunos de los aspectos más relevantes que conlleva la ejecución de esta actividad, son los siguientes:

- ✓ Esta actividad concentra el mayor número de recursos académicos y financieros del plan de formación.
- ✓ Integra la totalidad de programas y subprogramas de formación en las modalidades presencial y e-learning.
- ✓ Traza una ruta de aprendizaje que permita una gradualidad y un orden en la aprehensión de los contenidos formativos acorde con las necesidades de formación de cada servidor judicial, desde su fase introductoria de inducción hasta la fase de actualización y fortalecimiento de sus competencias del saber, saber hacer y el ser.
- ✓ Su finalidad es proporcionar elementos teóricos y prácticos que permitan el fortalecimiento de las competencias, habilidades y saberes de los servidores que integran la Rama Judicial, de manera que contribuya eficientemente en el mejoramiento en la prestación del servicio de administración de justicia.
- ✓ Permite proporcionar elementos conceptuales y prácticos para cerrar la brecha digital entre los servidores de la Rama Judicial, a partir de la implementación y ejecución de actividades que fortalezcan las competencias digitales mediante la adopción de las rutas de aprendizaje en nivel básico, intermedio y avanzado.

Descripción de la actividad

Estimación de población y costos de la Actividad No. 3

A continuación, se ilustra la estimación de actividades académicas a realizar para la consolidación de la meta de población proyectada y los costos asociados para la ejecución de la misma.

Actividad	Número Actividades Presenciales	Número de Productos a Entregar	Metas de Población a Formar	Costo Total Actividades Presenciales	Costo Total Producto a Entregar	Total, Recursos Proyectados
2.1.3 Realizar Cursos de Actualización Presencial y Virtual para los Servidores Judiciales.	182	1	21.437	$ 36,363,332,200	$ 175,100,000	$ 36,538,432,200

Actividad	Número Actividades Presenciales	Número de Productos a Entregar	Metas de Población a Formar	Costo Total Actividades Presenciales	Costo Total Producto a Entregar	Total, Recursos Proyectados
Programa de Formación Básica						
2.1.3.1 Competencias Digitales	15	0	3.900	$ 4,653,453,019	$ -	$ 4,653,453,019
2.1.3.2 Derecho Constitucional y Procesal Constitucional	2	0	200	$ 297,958,158	$ -	$ 297,958,158
2.1.3.3 Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH)	1	0	200	$ 130,185,461	$ -	$ 130,185,461
2.1.3.4 Enfoque Diferencial, Interseccional y de Género	8	0	850	$ 1,255,512,851	$ -	$ 1,255,512,851
2.1.3.5 Estudios sociales en persona con discapacidad	2	0	200	$ 90,680,229	$ -	$ 90,680,229
2.1.3.6 Habilidades Humanas	3	0	520	$ 653,956,940	$ -	$ 653,956,940
2.1.3.7 Inducción y Reinducción de Servidores Judiciales y Gestión del Despacho	8	0	1.020	$ 1,551,828,287	$ -	$ 1,551,828,287
2.1.3.8 Justicia restaurativa y justicia terapéutica	3	0	500	$ 1,360,203,431	$ -	$ 1,360,203,431
2.1.3.9 Lucha contra la impunidad y la corrupción	2	0	400	$ 1,237,778,543	$ -	$ 1,237,778,543
2.1.3.10 Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos MASC	3	0	440	$ 462,638,689	$ -	$ 462,638,689
2.1.3.11 Oralidad y Virtualidad	4	0	480	$ 185,273,852	$ -	$ 185,273,852
2.1.3.12 Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano de la Rama Judicial	2	0	280	$ 161,046,312	$ -	$ 161,046,312
2.1.3.13 Socio-jurídica	2	0	360	$ 417,298,574	$ -	$ 417,298,574
Programa de Formación Especializada						
2.1.3.14 Consejos Seccionales de la Judicatura	4	0	240	$ 365,815,587	$ -	$ 365,815,587
2.1.3.15 Derecho Agrario	1	0	80	$ 226,700,572	$ -	$ 226,700,572
2.1.3.16 Derecho Ambiental	2	0	400	$ 929,896,150	$ -	$ 929,896,150
2.1.3.17 Derecho Civil y Comercial	6	0	800	$ 1,302,800,111	$ -	$ 1,302,800,111
2.1.3.18 Derecho Contencioso Administrativo	6	0	680	$ 1,274,194,155	$ -	$ 1,274,194,155
2.1.3.19 Derecho de Familia	2	0	230	$ 553,288,209	$ -	$ 553,288,209
2.1.3.20 Derecho Disciplinario	6	0	495	$ 690,560,443	$ -	$ 690,560,443
2.1.3.21 Derecho Laboral	5	0	490	$ 1,293,438,700	$ -	$ 1,293,438,700
2.1.3.22 Derecho penal y sistema penal acusatorio	2	0	440	$ 908,519,602	$ -	$ 908,519,602
2.1.3.23 Derecho probatorio	1	0	130	$ 157,970,888	$ -	$ 157,970,888
2.1.3.24 Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad	1	0	200	$ 369,977,801	$ -	$ 369,977,801
2.1.3.25 Garantía efectiva de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes (NNA)	3	0	600	$ 426,029,450	$ -	$ 426,029,450
2.1.3.26 Justicia y paz	1	0	150	$ 406,691,275	$ -	$ 406,691,275
2.1.3.27 Propiedad Intelectual	1	0	60	$ 107,336,858	$ -	$ 107,336,858
2.1.3.28 Restitución de Tierras	4	1	425	$ 637,729,351	$ 175,100,000	$ 812,829,351
2.1.3.29 Sistema de responsabilidad penal para adolescentes (SRPA)	6	0	740	$ 915,087,266	$ -	$ 915,087,266
Programa de Formación Específica						
2.1.3.30 Acciones de Consolidación "Jurisdicción Constitucional"	1	0	250	$ 624,180,000	$ -	$ 624,180,000

Actividad	Número Actividades Presenciales	Número de Productos a Entregar	Metas de Población a Formar	Costo Total Actividades Presenciales	Costo Total Producto a Entregar	Total, Recursos Proyectados
2.1.3.31 Acciones de Consolidación "Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo"	1	0	250	$ 624,180,000	$ -	$ 624,180,000
2.1.3.32 Acciones de Consolidación "Jurisdicción Ordinaria"	1	0	250	$ 624,180,000	$ -	$ 624,180,000
2.1.3.33 Acciones de Consolidación "Comisión Nacional de Disciplina Judicial"	1	0	150	$ 520,150,000	$ -	$ 520,150,000
2.1.3.34 Acciones de consolidación del Consejo Superior de la Judicatura (CSJ)	1	0	150	$ 520,150,000	$ -	$ 520,150,000
2.1.3.35 Acciones de Consolidación "Incorporación de la Perspectiva de Género"	1	0	200	$ 520,150,000	$ -	$ 520,150,000
2.1.3.36 Dignidad de la Justicia y Memoria histórica (holocausto Palacio de Justicia)	1	0	200	$ 41,612,000	$ -	$ 41,612,000
2.1.3.37 Abordajes interdisciplinarios y psicosociales	1	0	220	$ 210,529,828	$ -	$ 210,529,828
2.1.3.38 Formación en SIGCMA	3	0	1,450	$ 6,240,809,512	$ -	$ 6,240,809,512
2.1.3.39 Fortalecimiento Institucional de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla	2	0	70	$ 114,017,588	$ -	$ 114,017,588
2.1.3.40 Gestión de Iniciativas Formativas	3	0	300	$ 249,798,525	$ -	$ 249,798,525
2.1.3.41 Hacienda Pública	1	0	150	$ 103,554,999	$ -	$ 103,554,999
2.1.3.42 Interculturalidad	45	0	1,455	$ 1,747,704,000	$ -	$ 1,747,704,000
2.1.3.43 Jueces de Paz y Reconsideración	5	0	220	$ 540,017,342	$ -	$ 540,017,342
2.1.3.45 Prevención del Daño Antijurídico	2	0	200	$ 300,906,274	$ -	$ 300,906,274
2.1.3.46 Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razones de Género en el Ámbito Laboral de la Rama Judicial	1	0	130	$ 60,453,486	$ -	$ 60,453,486
2.1.3.47 Red de Formadores Judiciales	2	0	100	$ 219,207,881	$ -	$ 219,207,881
2.1.3.48 Proyección Social de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla	1	0	140	$ 31,066,500	$ -	$ 31,066,500
2.1.3.49 Cooperación Interinstitucional	3	0	42	$ 46,813,500	$ -	$ 46,813,500

Actividad bajo el esquema de autogestión

Las actividades de autogestión son un pilar fundamental que la Escuela Judicial tiene previsto para la formación y capacitación de los servidores judiciales, entre estas se encuentran las siguientes modalidades:

- ✓ Ciclos de Videoconferencias
- ✓ Cursos virtuales
- ✓ Módulos de Aprendizaje Autodirigido (MAA)
- ✓ Diplomados virtuales

A continuación, se ilustran las proyecciones de actividades de autogestión que se proyecta realizar durante la vigencia 2026 y así mismo, se determina la meta de cupos a ofertar:

Actividades[5]	No. Actividades por Autogestión	Meta de Cupos ofertados
2.1.3 Realizar Cursos de Actualización Presencial y Virtual para los Servidores Judiciales.	**96**	**9.820**
Programa de Formación Básica		
2.1.3.1 Competencias Digitales	6	830
2.1.3.2 Derecho Constitucional y Procesal Constitucional	4	440
2.1.3.3 Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH)	3	200
2.1.3.4 Enfoque Diferencial, Interseccional y de Género	4	440
2.1.3.5 Estudios sociales en persona con discapacidad	2	200
2.1.3.6 Habilidades Humanas	4	300
2.1.3.7 Inducción y Reinducción de Servidores Judiciales y Gestión del Despacho	10	1360
2.1.3.8 Justicia restaurativa y justicia terapéutica	3	300
2.1.3.9 Lucha contra la impunidad y la corrupción	2	0
2.1.3.10 Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos MASC	2	320
2.1.3.13 Socio-jurídica	4	420
Programa de Formación Especializada		
2.1.3.15 Derecho Agrario	2	180
2.1.3.16 Derecho Ambiental	4	430
2.1.3.17 Derecho Civil y Comercial	1	100
2.1.3.18 Derecho Contencioso Administrativo	3	210
2.1.3.19 Derecho de Familia	2	100
2.1.3.20 Derecho Disciplinario	6	250
2.1.3.21 Derecho Laboral	3	300
2.1.3.22 Derecho penal y sistema penal acusatorio	3	320
2.1.3.24 Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad	2	320
2.1.3.26 Justicia y paz	1	60
2.1.3.27 Propiedad Intelectual	2	250
2.1.3.28 Restitución de Tierras	2	150
2.1.3.29 Sistema de responsabilidad penal para adolescentes (SRPA)	2	400
Programa de Formación Específica		
2.1.3.37 Abordajes interdisciplinarios y psicosociales	2	200
2.1.3.38 Formación en SIGCMA	2	680
2.1.3.41 Hacienda Pública	2	100
2.1.3.42 Interculturalidad	2	90

[5] Resulta oportuno precisar que no todos los sub programas de formación resultan destinatarios de este esquema de capacitación por autogestión. Para cada vigencia, atendiendo pautas metodológicas y pedagógicas de determina cuáles serán destinatarios de fortalecimiento a través de esta mediación.

2.1.3.43 Jueces de Paz y Reconsideración	3	170
2.1.3.44 Juez director del Proceso	1	120
2.1.3.45 Prevención del Daño Antijurídico	1	100
2.1.3.47 Red de Formadores Judiciales	2	60
2.1.3.48 Proyección Social de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla	4	420

Necesidad de vigencias futuras

De conformidad con la estimación de las necesidades asociadas a esta actividad, no se estima que se requiera gestionar un cupo de vigencias futuras de la vigencia 2027.

Cronograma

Teniendo en cuenta que el Plan de Formación de la Rama Judicial fue aprobado para las vigencias 2025 - 2026, las actividades previstas para ser desarrolladas en el cronograma, tomarán este concepto como punto de partida, de manera que las fases iniciarán a partir de la presentación de los estudios y documentos previos para la contratación de los bienes y servicios requeridos para la vigencia 2026.

Concepto	Enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	Diciembre
Presentación de los estudios y documentos previos												
Aprobación de los estudios y documentos previos												
Solicitud de aprobación de la contratación												
Aprobación de la contratación												
Publicación de Proceso contractual												
Adjudicación del contrato												
Ejecución del contrato												

Nota: El cronograma propuesto incluye los términos previstos para las contrataciones bajo modalidad de contratación directa en observancia de los calendarios previstos por la aplicación de la Ley de Garantías Electorales.

3.4 ADQUIRIR LOS SERVICIOS DE PLATAFORMA TECNOLÓGICA, SOPORTE TÉCNICO, MESA DE AYUDA FUNCIONAL Y PEDAGÓGICA BAJO EL ESQUEMA DE SOFTWARE AS A SERVICE – SAAS, QUE GARANTICEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA Y FACILITE LA ADMINISTRACIÓN Y ENSEÑANZA VIRTUAL

Antecedentes

Conforme a lo dispuesto en la Ley 2430 de 2024, artículo 124, el Consejo Superior de la Judicatura actualizará cada dos (2) años el Plan de Transformación Digital de la Rama Judicial, el cual debe contemplar en su alcance la gestión judicial y administrativa acorde con la arquitectura empresarial que defina.

En tal sentido, la Escuela Judicial debe articular sus acciones a brindar la formación y actualización que sean requeridas para apoyar el proceso de conocimiento y aprehensión de los lineamientos que se tracen en torno a las actualizaciones que se susciten en torno al Plan Estratégico de Transformación Digital (PETD).

Este desafío conlleva la implementación de tecnologías digitales que posibiliten la formación virtual para disponer de una oferta académica con mayor cobertura y fácil acceso en cualquier momento y lugar. El acceso a dicha oferta se soporta a través de un ecosistema tecnológico para los servidores judiciales y demás miembros de nuestra comunidad.

El ecosistema permite una gestión integral de la formación judicial. Por un lado, permite seguir las distintas etapas de creación y oferta de un curso virtual (gestación, creación y virtualización de cursos y módulos virtuales, la divulgación continua multicanal de la oferta académica); por otro lado, cuando el curso se encuentra a disposición, el ecosistema facilita seguir la inscripción y admisión de discentes en línea, así como el monitoreo, seguimiento y soporte tecno pedagógico del proceso académico de cada discente.



Fuente: Elaboración propia

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: "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 4.2. Impactar la función y servicios que presta la Rama Judicial, a través de una formación integral desde una visión de gestión del conocimiento, relacionada con los problemas de la justicia y los problemas de gestión de quienes administran los recursos de la justicia, y potenciando el uso de medios virtuales.

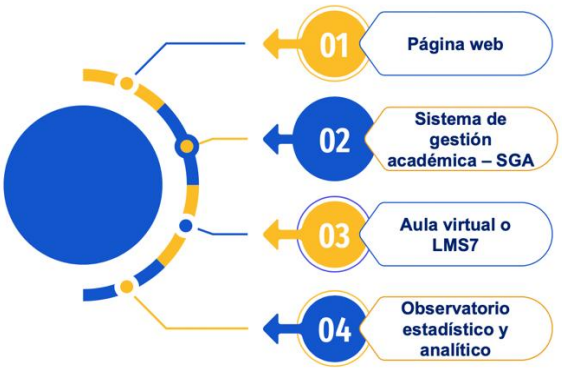
Objetivo específico 4.4. Desarrollar en los servidores judiciales y demás grupos de valor relevantes las competencias necesarias para la efectividad de la transformación digital de modo que puedan, entre otros, utilizar con solvencia las herramientas digitales dispuestas para sus

respectivas funciones. Además, fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a cargo de la gestión de proyectos de tecnología.

Con la adquisición de los servicios de plataforma tecnológica, soporte técnico, mesa de ayuda funcional y pedagógica, se pretende contar con un ecosistema tecnológico que permita estructurar, gestionar y optimizar de manera ordenada todas las actividades académico - administrativas, garantizando así el cumplimiento de la misión institucional. Se encuentra integrado por un conjunto de herramientas digitales que aseguran la planificación, ejecución y seguimiento de los procesos formativos, facilitando la interacción entre discentes, formadores y el personal administrativo, al igual que permite una mayor cobertura, con una formación innovadora, flexible y moderna, a la cual se puede tener el acceso de manera remota en cualquier momento y lugar, impactando de manera transversal el cumplimiento de los objetivos antes relacionados.

Descripción.

La plataforma tecnológica implementada en la nube es fiable, moderna, de alto rendimiento y gran disponibilidad, con infraestructura tecnológica de última generación, escalable, estable, segura, actualizada y soportada por expertos en los campos tecno pedagógicos. El ecosistema tecnológico está integrado de cuatro principales componentes:



• **Página web (**https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/**):** Portal de internet de la Escuela Judicial, que, junto con las redes sociales, son los principales canales de difusión y comunicación de todas las actividades académicas que se desarrollan, además de ser el repositorio de la Biblioteca Virtual que contiene múltiples recursos académicos para su consulta. Tiene un nuevo diseño, limpio, responsivo, accesible y agradable al usuario.

• **Sistema de gestión académica – SGA:** Sistema de información que cubre el proceso de registro académico, la información relacionada con las actividades presenciales y virtuales, los formadores y discentes. Permite la gestión y administración de toda la data que se genera para control y seguimiento. El sistema está integrado con la página web de la Escuela Judicial y directamente con el aula virtual.

• **Aula virtual o LMS7 (Learning Management System /Sistema de gestión de aprendizaje):** Aplicativo robusto que interopera con el SGA. Aquí se construyen y parametrizan, para su oferta, los cursos y módulos de aprendizaje autodirigido virtualizados para acceso y consumo de los discentes.

• **Observatorio estadístico y analítico:** Procesa y agrupa los datos en tableros de control, con reportes en línea, que permiten el seguimiento de la gestión académica."

Estimación costos de la Actividad No. 4

A continuación, se ilustra la estimación de actividades académicas a realizar para la consolidación del producto requerido y los costos asociados para la ejecución de la misma.

Actividad	Número Actividades Presenciales	Número de Productos a Entregar	Metas de Población a Formar	Costo Total Actividades Presenciales	Costo Total Producto a Entregar	Total, Recursos Proyectados
2.1.4 Suministrar los servicios de plataforma tecnológica, soporte técnico, mesa de ayuda funcional y pedagógica	0	1	0	$ 11,443,300,000	$ -	$ 11,443,300,000
2.1.4.1 Adquisición de los servicios de plataforma tecnológica para la enseñanza virtual y soporte pedagógico	0	1	0	$ 11,443,300,000	$ -	$ 11,443,300,000

Fuente: Escuela Judicial – propuesta presentada en el marco de la iniciativa PROYECTO: FORTALECIMIENTO PARA EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA A NIVEL NACIONAL

Necesidad de vigencias futuras

De conformidad con la estimación de las necesidades asociadas a esta actividad y la ejecución de la misma, se estima que será necesario gestionar un cupo de vigencias futuras de la vigencia 2027 y 2028, acorde con el detalle que se contiene en el documento Excel anexo.

Cronograma

Teniendo en cuenta que el Plan de Formación de la Rama Judicial fue aprobado para las vigencias 2025 - 2026, las actividades previstas para ser desarrolladas en el cronograma, tomarán este concepto como punto de partida, de manera que las fases iniciarán a partir de la presentación de los estudios y documentos previos para la contratación de los bienes y servicios requeridos para la vigencia 2026.

Concepto	Enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	Diciembre
Presentación de los estudios y documentos previos												
Aprobación de los estudios y documentos previos												
Solicitud de aprobación de la contratación												
Aprobación de la contratación												
Publicación de Proceso contractual												
Adjudicación del contrato												
Ejecución del contrato												

Nota: El cronograma propuesto incluye los términos previstos para las contrataciones bajo modalidad de contratación directa en observancia de los calendarios previstos por la aplicación de la Ley de Garantías Electorales.

Coherencia con los instrumentos de planeación

Iniciativa Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Potencia Mundial de la Vida".

Se enmarca en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” de la siguiente manera:

Tabla. Articulación con el PND 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026 "COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA"						
SECTOR	ENTIDAD	EJE	LÍNEA	OBJETIVO PND	ESTRATEGIA	PROGRAMA
RAMA JUDICIAL	Rama Judicial-Consejo Superior de la Judicatura	Seguridad humana y justicia social	Servicio de justicia centrados en las personas, comunidades y territorios. Justicia digital eficiente e incluyente para el bienestar de las personas en los territorios	1. Prestación efectiva de justicia con enfoque diferencial y métodos de resolución de conflictos. 2. Promover e implementar medidas de descongestión.	1. Construir modelos diferenciados de oferta de justicia. 2. Promover e implementar medidas de descongestión.	Mejoramiento de las Competencias de la Administración de Justicia
Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026						

Marco de Gasto de Mediano Plazo

Los componentes de inversión involucrados en la autorización que se solicita están incluidos en el MARCO DE GASTO DE MEDIANO PLAZO 2024-2027, en el programa 2701-MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

PROGRAMA	PROYECTO
Mejoramiento de las Competencias de la Administración de Justicia (2701)	Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional.

Proyecto: Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional.

Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023 – 2026

El objetivo estratégico No. 4 denominado “Talento Humano” se dirige a *“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”.*

A continuación, se relaciona el objetivo estratégico y objetivo específico del Plan Sectorial de Desarrollo 2023-2026:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. 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	2. Impactar la función y servicios que presta la rama judicial, a través de una formación integral desde una visión de gestión del conocimiento, relacionada con los problemas de la justicia y los problemas de gestión de quienes administran los

a las necesidades reales del ejercicio de la función judicial.	recursos de la justicia, y potenciando el uso de medios virtuales. 4. Desarrollar en los servidores judiciales y demás grupos de valor relevantes las competencias necesarias para la efectividad de la transformación digital de modo que puedan, entre otros, utilizar con solvencia las herramientas digitales dispuestas para sus respectivas funciones. Además, fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a cargo de la gestión de proyectos de tecnología.

Desagregación Proyectos de Inversión de la Rama Judicial

El plan de capacitación que lidera el Consejo Superior de la Judicatura a través de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", se desarrolla en el marco del proyecto de inversión denominado: *"Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional"*, código BPIN No. 202300000000036.

La materialización de las actividades contenidas en el mencionado proyecto de inversión se alcanzará a partir de la contratación de los bienes y servicios requeridos por parte de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", y que corresponden a las necesidades derivadas de la naturaleza de las actividades académicas contempladas en el Plan de Formación de la Rama Judicial aprobado por el Consejo Superior de la Judicatura para la respectiva vigencia.

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Total, Población Beneficiaria del plan, programa o proyecto:

El proyecto de inversión denominado *"Fortalecimiento para el desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional*" tiene fijada la siguiente meta poblacional para la vigencia (2026)

AÑO	No. POBLACIÓN
2026	19,057

Fuente: Proyecto de inversión orientado al fortalecimiento para el desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional: Documento Estructura anteproyecto 2026

El proyecto de la Rama Judicial tiene actividades con población específica que al ser sumadas dan como resultado las cantidades consignadas en el cuadro anterior.

Número de beneficiarios (as) del proyecto por año

El proyecto de la Rama Judicial tiene actividades con población específica que al ser sumadas dan como resultado las cantidades consignadas en el cuadro anterior.

Población beneficiaria por cobertura geográfica

La cobertura geográfica es a nivel nacional.

Criterios de Priorización de la Población Beneficiaria

No aplica

RECURSOS REQUERIDOS VIGENCIA 2026

Proyecto de Fortalecimiento del Desarrollo y Bienestar del Talento Humano de la Administración de Justicia a Nivel Nacional		
Producto: Servicio de Educación Informal en Competencias Judiciales y Gerenciales		
Actividades	**Recursos Vigencia 2026**	
2.1.1 Construir y/o actualizar material académico acorde al modelo pedagógico	$	2,222,742,250
2.1.2 Realizar Curso de Formación Judicial Inicial	$	4,603,000,000
2.1.3 Realizar Cursos de Actualización Presencial y Virtual para los Servidores Judiciales.	$	36,538,432,200
2.1.4 Suministrar los servicios de plataforma tecnológica, soporte técnico, mesa de ayuda funcional y pedagógica	$	11,443,300,000
Total	**$**	**54,807,474,450**

Fuente: Escuela Judicial – División Administrativa: Estimación de recursos vigencia 2026. Cuadro elaboración propia. (julio 2025)

El detalle de la distribución de recursos estimados para la realización de cada una de las actividades que integra el producto a cargo de la Escuela Judicial se anexa al final de este documento. (Ver archivo anexo en formato Excel)

ESTIMACIÓN DE COSTOS

Se realizó mediante un ejercicio de costeo de acuerdo a las necesidades de cada programa, se tuvo en cuenta los precios del mercado, las variables macroeconómicas y la información estadística de proyectos similares realizados en el pasado.

4. UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE CARRERA JUDICIAL

El proyecto sobre "Fortalecimiento del desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional", es concordante con las políticas de gestión del talento humano proyectadas en el Plan Nacional de Desarrollo.

En este sentido, la Corte Constitucional ha sido clara al señalar que, la provisión de los cargos de carrera judicial debe hacerse a través del mérito[6], en cuanto a la consideración particular que "(…) los principios constitucionales del mérito y la carrera administrativa resultan igualmente aplicables al Poder Judicial(…) (C.C., 2022, SU-067)", así:

> (…) de conformidad con el artículo 256-1 de la Constitución, la carrera judicial constituye un sistema especial de carrera administrativa, por lo cual se encuentra sujeta a los criterios impuestos por el artículo 125 superior. Esto implica que, por regla general, el concurso público de méritos debe ser utilizado para proveer cargos en la Rama Judicial, en tanto, constituye el procedimiento preferente para garantizar que los ciudadanos más calificados para el efecto, desempeñen las funciones que demanda la trascendental actividad de administrar justicia (…)". (C.C., 2015, S-553[7])

La Ley 2430 de 2024, "Por la cual se modifica la Ley 270 de 1996 - Estatutaria de la Administración de Justicia y se dictan otras disposiciones", estableció en su artículo 67 que modifica el artículo 130 de la Ley 270 de 1996, los cargos que pertenecen al régimen e carera judicial. En el mismo sentido, el artículo 81 que modifica el artículo 164 de la Ley 270 de 1996, define el concurso de méritos para la provisión de los cargos de carrera, de la siguiente forma:

> "ARTÍCULO 164. CONCURSO DE MÉRITOS. El concurso de méritos es el proceso mediante el cual se hace la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, capacidades, aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole y rasgos de la personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial, determinará su inclusión en el Registro de Elegibles del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura y fijará su ubicación en el mismo."

En la actualidad se cuenta con un marco normativo y técnico que regula el empleo público y la carrera judicial, que son el fundamento de la exigencia del mérito, y han permitido la vinculación, de manera objetiva, de los ciudadanos que han sido escogidos a través de los concursos de méritos, como los más aptos e idóneos para el desempeño de los cargos en los diferentes niveles ocupacionales.

En desarrollo de las citadas políticas y en cumplimiento de los anteriores parámetros, se han venido definiendo e identificando competencias laborales y mapas funcionales en las áreas de apoyo a la gestión, las cuales, con fundamentos y desarrollos normativos, han permitido la formulación e implementación de una metodología de planeación estratégica del talento humano, como instrumento de administración y gerencia.

---

[6] Para la Corte: *"(…) El concurso de méritos, por su parte, es el mecanismo que permite evaluar, con garantías de objetividad e imparcialidad, la idoneidad y la competencia de los servidores públicos; por tal motivo, ha de ser utilizado, como regla general, al llevar a cabo la vinculación de los funcionarios al servicio público (…)".* (C.C., 2022, SU-067) disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=208430

[7] Disponible en https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/SU553-15.htm

Por ello, el proyecto “Fortalecimiento del desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional”, para la vigencia 2026 se propone continuar con el desarrollo de las actividades relacionadas con los procesos de selección para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, al igual que el desarrollo de los procesos de selección para los cargos de funcionarios y empleados que prestan sus servicios en el archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, así como de los cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros y Oficinas de Servicios.

A continuación, se presentan las actividades que se propone realizar por cada una de las convocatorias, durante la vigencia 2026, así:

1. **Convocatoria para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial. (Convocatoria 28)**

a.) Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial

b.) Imprimir, empacar, transportar, aplicar, custodiar y entregar las pruebas que se realizarán a los aspirantes de la convocatoria.

c.) Realizar la lectura y calificación de las hojas de respuesta de las pruebas presentadas por los aspirantes, entregar resultados.

d.) Proyectar y dar respuesta técnica y jurídica a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades relacionadas con la calificación, resultados, estadísticos, indices, indicadores y contenido de los ítems de las pruebas aplicadas, de conformidad con los parámetros establecidos por el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Carrera Judicial.

e.) Realizar la aplicación de las pruebas psicológicas a los aspirantes que aprobaron la etapa eliminatoria.

f.) Realizar la calificación de los factores de formación y experiencia adicional de los aspirantes que aprobaron la etapa eliminatoria y atender las solicitudes, recursos, acciones legales y constitucionales y demás reclamaciones que presenten los aspirantes relacionadas con la etapa clasificatoria

2. **Convocatoria de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (Convocatoria 29)**

a. Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de funcionarios y empleados en el archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.

b. Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios y empleados en el archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

3. **Convocatoria de cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios. (Convocatoria 30)**

a. Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.

b. Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

4. **Realizar el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática, conforme con las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024.**

a. Realizar el suministro de información funcional y acompañamiento a la Unidad de Transformación Digital e Informática para la actualización de los componentes y módulos de selección y calificación del aplicativo CarjudApp, conforme las modificaciones establecidas en el Ley 2430 de 2024.

5. **Cancelación obligaciones del Contrato 96 de 2018 - Convocatoria 27.**

Datos Básicos

Identificación de la Necesidad

La carrera judicial tiene por objeto garantizar la eficiente administración de justicia mediante el acceso al servicio de los ciudadanos más idóneos, con base en el sistema de méritos, asegurando igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y promoción de funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

Por lo anterior, es necesario iniciar los procesos de selección para los cargos de funcionarios y empleados de la Rama Judicial, para lo cual la Corporación priorizó la programación y realización de los citados procesos para los cargos jurisdiccionales, teniendo en cuenta la actual situación fiscal y la necesidad de realizar el desarrollo de la Convocatoria 28 para cargos de funcionarios, el cual fue convocado mediante el Acuerdo PSCSA25-12348 de 2025, para la conformación de Registros de Elegibles que permitan la provisión por el sistema de carrera para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, así como para el inicio de los procesos de selección para los cargos de funcionarios y empleados que prestan sus servicios en el archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en cumplimiento de la sentencia T- T-434 de 2023 de la Corte Constitucional y para el proceso de selección para los cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros y Oficinas de Servicios. De igual forma, se tiene programada la realización de un estudio relacionado con la actualización de los módulos del aplicativo CarjudApp, conforme a las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024

De otra parte, se incluye la actividad relacionada con la cancelación obligaciones del contrato 96 con el fin de garantizar los recursos para el cumplimiento de las obligaciones a cargo de la Dirección Ejecutiva para la terminación y liquidación del citado contrato.

CONVOCATORIA	ACTIVIDADES	RECURSOS 2026
Funcionarios Rama Judicial	Diseñar, estructurar, imprimir, empacar, transportar, aplicar, evaluar, custodiar y entregar resultados y realizar la exhibición de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes, habilidades y/o psicotécnicas para los cargos de funcionarios y proyectar y dar respuesta técnica y jurídica a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades en desarrollo de las citadas actividades en el proceso de selección.	**$9.764.046.488**
Funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	Fase I: Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de funcionarios y empleados en el archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.	**$30.000.000**
	Fase II: Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios y empleados.	**$460.609.500**
Empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.	Fase I: Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de empleados empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.	**$4.000.000.000**
	Fase II: Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios	**$3.652.604.840**
Convocatorias funcionarios y empleados	Realizar el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática, conforme con las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024.	**$83.195.160**
Convocatoria 27	Cancelación obligaciones DEAJ Contrato 96 de 2018- Convocatoria 27.	**$351.376.534**

Objetivo General

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, planes y proyectos

De acuerdo con lo expuesto, el proyecto se encuentra acorde con el Objetivo Estratégico No.4 del Plan Sectorial 2023-2026, *"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.*", en consonancia con las líneas de acción en la consecución de los objetivos, planes y programas relacionados con el talento humano, como se presenta en el siguiente cuadro resumen, así:

Transformación PND	Proyecto
Seguridad Humana y Justicia Social	Fortalecimiento del desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional
Catalizador PND	
Servicios de justicia centrados en las personas, comunidades y territorios	

En el mismo sentido, se tiene su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo establecido por el Gobierno, así como en el Plan Sectorial 2023-2026, especialmente en relación con el Objetivo Estratégico No. 4 y mediante el cumplimiento de los objetivos establecidos en el proyecto de "Fortalecimiento del desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional."

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026 "COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA"						
SECTOR	**ENTIDAD**	**EJE**	**LÍNEA**	**OBJETIVO PND**	**ESTRATEGIA**	**PROGRAMA**
Rama Judicial	Rama Judicial-Consejo Superior de la Judicatura	Seguridad humana y justicia social	Servicio de justicia centrados en las personas, comunidades y territorios. Justicia digital eficiente e incluyente para el bienestar de las personas en los territorios	1. Prestación efectiva de justicia con enfoque diferencial y métodos de resolución de conflictos. 2. Promover e implementar medidas de descongestión.	1. Construir modelos diferenciados de oferta de justicia. 2. Promover e implementar medidas de descongestión.	Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia

Alineación con Plan Sectorial de Desarrollo:

Objetivo Estratégico: 4. Talento humano: "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 4.1. Ampliar la cobertura de la carrera judicial optimizando los procesos de los concursos de méritos y propender por mitigar su litigiosidad.

Nombre del Indicador Cobertura de la carrera judicial diferenciada entre magistrados, jueces y empleados.

Mediante la implementación de las actividades definidas para la vigencia 2026, se desarrollará la Convocatoria 28 para cargos de funcionarios, para la conformación de Registros de Elegibles que permitan la provisión por el sistema de carrera de los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, así mismo se contempla el inicio de los procesos de selección para los cargos de funcionarios y empleados que prestan sus servicios en el archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, y finalmente se dará inicio al proceso de selección para los cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros y Oficinas de Servicios.
De igual forma, se tiene programada la realización de un estudio relacionado con la actualización de los módulos del aplicativo CarjudApp, conforme a las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024. Con lo anterior, se busca fortalecer la cobertura de la Carrera Judicial en la Rama Judicial.

Estrategias de seguimiento y evaluación

El Consejo Superior de la Judicatura definió para el seguimiento y evaluación del proyecto en el Plan Sectorial mediante el plan operativo y de acción de la vigencia mediante la matriz de plan

de acción y el seguimiento del cálculo de los indicadores establecidos para el cumplimiento de los diferentes objetivos.

Resultados Esperados:

Para cada una de las actividades, establecidas en las diferentes convocatorias los resultados esperados son los siguientes:

Convocatoria para proveer cargos de funcionarios de la Rama Judicial

Diseñar, construir y estructurar las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial.

a) Diseñar, construir y estructurar 25 pruebas principales de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades para cargos de funcionarios de la Rama Judicial.

b) Diseñar, construir y estructurar 25 pruebas paralelas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades para cargos de funcionarios de la Rama Judicial.

c) Diseñar, construir y estructurar 3 pruebas psicotécnicas para cargos de funcionarios de la Rama Judicial.

d) Conformar el banco de preguntas de las pruebas diseñadas para el desarrollo de la convocatoria 28 para cargos de funcionarios de la Rama Judicial.

Imprimir, empacar, transportar, aplicar, custodiar y entregar las pruebas que se realizarán a los aspirantes de la convocatoria.

a. Realizar la impresión, ensamble y empaque invidualizado de los cuadernillos, hojas de respuesta y hojas de identificación, garantizando la seguridad y confidencialidad requerida del 100% de los aspirantes admitidos en la convocatoria.

b. Aplicar las pruebas escritas al 100% de los aspirantes admitidos que asistan y se presenten a la convocatoria.

c. Garantizar las condiciones de seguridad y confidencialidad en la impresión, empaque, transporte, custodia, entrega, aplicación y recolección de los cuadernillos en desarrollo de la convocatoria .

Realizar la lectura y calificación de las hojas de respuesta de las pruebas presentadas por los aspirantes y entregar resultados:

a. Realizar la lectura y calificación de las hojas de respuestas presentadas por el 100% de los aspirantes de la convocatoria.

b. Entregar el archivo de la lectura y calificación del 100% de las pruebas escritas conforme con los requerimientos técnicos.

Proyectar y dar respuesta técnica y jurídica a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades relacionadas con la calificación, resultados, estadísticos, indices, indicadores y contenido de los ítems de las pruebas aplicadas, de conformidad con los parámetros establecidos por el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Carrera Judicial.

a. Proyectar el 100% de las respuestas a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades competentes, relacionadas con los estadísticos, índices, indicadores y contenido de los ítems de las pruebas aplicadas en desarrollo de la convocatoria.

b. Entregar los informes de las respuestas a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales, conforme con los requerimientos técnicos.

1. **Convocatoria para proveer cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**

Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.

a) Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para el 100% de los aspirantes inscritos a cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y la atención del 100% de las solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.

b) Publicar el acto administrativo mediante el cual se establece la admisión o rechazo del 100% de los aspirantes inscritos en el proceso de selección para los cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Diseñar, construir y estructurar las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

a) Diseñar, construir y estructurar 20 pruebas principales de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades para cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

b) Diseñar, construir y estructurar 20 pruebas paralelas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades para cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

c) Diseñar, construir y estructurar 5 pruebas psicotécnicas para cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

d) Conformar el banco de preguntas diseñadas para el desarrollo de la convocatoria 29 para cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

2. Convocatoria para proveer cargos de empleados de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios

Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes

a) Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para el 100% de los aspirantes inscritos a cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios y atención del 100% de las solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.

b) Publicar el acto administrativo mediante el cual se establece la admisión o rechazo del 100% de los aspirantes inscritos en el proceso de selección para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

Diseñar, construir y estructurar las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

a) Diseñar, construir y estructurar 14 pruebas principales de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades para cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

b) Diseñar, construir y estructurar 14 pruebas paralelas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades para cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

c) Diseñar, construir y estructurar 2 pruebas psicotécnicas para cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

d) Conformar el banco de preguntas diseñadas para el desarrollo de la convocatoria 30 para cargos empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

Realizar el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática, conforme con las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024.

Realizar el suministro de información funcional y acompañamiento a la Unidad de Transformación Digital e Informática para la actualización de los componentes y módulos de

selección y calificación del aplicativo CarjudApp, conforme las modificaciones establecidas en el Ley 2430 de 2024

Cancelación obligaciones del Contrato 96 de 2018 – Convocatoria 27.

a) Pago de obligaciones de la Dirección Ejecutiva del contrato 96 de 2018.

Cobertura geográfica

Nacional

La cobertura del presente proyecto para la vigencia 2026, se encuentra dirigida a los aproximadamente 64.524 aspirantes que se espera participen en la convocatoria para cargos de funcionarios, los aproximadamente 1.500 aspirantes que se espera participen en la convocatoria para cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y los 185.000 aspirantes que se espera que participen en la convocatoria para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

Internacional

No aplica por que los cargos de empleados y funcionarios de la Rama Judicial, se encuentran definidos para prestar sus servicios sólo dentro del territorio nacional.

Seccional, distrital y/o municipal

La cobertura seccional, distrital y/o municipal, se encuentra relacionada con los cargos de funcionarios y empleados que pertenecen al régimen de carrera judicial en los tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

Coherencia con los instrumentos de planeación

Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial

El proyecto se encuentra acorde con el pilar estratégico de carrera judicial, desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta las líneas de acción en la consecución de los objetivos, planes y programas relacionados con el talento humano, como se presenta el siguiente cuadro resumen, así:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROGRAMA
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.”	2701 Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia.

Objetivo del Proyecto Plan Sectorial

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

Ampliar la cobertura de la carrera judicial optimizando los procesos de los concursos de méritos y propender por mitigar su litigiosidad.

En desarrollo de esta estrategia, se pretende avanzar en los siguientes aspectos, orientados a orientar, atraer y retener los servidores más idóneos:

a) Promover e incrementar la participación de aspirantes en los procesos de selección y convocatorias para cargos de funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

b) Optimizar la eficacia de la gestión en el desarrollo de los procesos de selección.

c) Asegurar la igualdad en las posibilidades de acceso para todos los ciudadanos aptos al efecto, y

d) Propender porque el mérito sea el fundamento principal para el ingreso, la permanencia y la promoción en el servicio.

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Total población beneficiaria del plan, programa o proyecto.

La cobertura del presente proyecto respecto de los procesos de selección para la vigencia 2026, se encuentra dirigida a los cargos de carrera vacantes al momento de entrar en vigencia los respectivos registros de elegibles, así como a un número aproximado de 251.024 aspirantes que se espera que participen en los procesos de selección de que trata este documento, como son los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y empleados de Tribunales, Juzgados, Centros y Oficinas de servicios.

Población beneficiaria por cobertura geográfica.

La cobertura seccional, distrital y/o municipal para la vigencia 2026, teniendo en cuenta los anteriores procesos de selección para cargos de funcionarios y empleados, se esperaba que en el proceso de selección para funcionarios participaran y se inscribieran aproximadamente un total de 64.524 aspirantes, no obstante, en desarrollo del proceso de inscripciones, ingresaron al sistema 75.446 y se inscribieron formalmente un total de 50.547 aspirantes; así mismo para el

proceso de selección para los cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros y Oficinas de Servicios, se espera que se inscriban y participen aproximadamente 185.000 aspirantes, los cuales se podrían encontrar distribuidos de la siguiente forma:

Proceso Selección Funcionarios

CIUDADES	Número de Aprox. Aspirantes Convocatoria
ARAUCA	228
ARMENIA	1238
BARRANQUILLA	3309
BOGOTÁ	17082
BUCARAMANGA	4209
BUGA	861
CALI	3282
CARTAGENA	2137
CÚCUTA	1714
DUITAMA	896
FLORENCIA	678
IBAGUÉ	2382
LETICIA	62
MANIZALES	1318
MEDELLÍN	5979
MOCOA	228
MONTERÍA	1671
NEIVA	1709
OCAÑA	128
PASTO	2529
PEREIRA	1398
POPAYÁN	1555
QUIBDÓ	714
RIOHACHA	514
SAN ANDRÉS	134
SANTA MARTA	1463
SINCELEJO	1192
TUNJA	2510
VALLEDUPAR	1537
VILLAVICENCIO	1362
YOPAL	505
TOTAL NACIONAL	**64524**

Proceso Selección Empleados

SECCIONALES	Número de Aprox. Aspirantes Convocatoria
ANTIOQUIA	14889
ATLÁNTICO	11855
BOGOTÁ	28203
BOLÍVAR	8375
BOYACÁ	9163
CALDAS	5989
CAQUETÁ	3101
CASANARE	1295

SECCIONALES	Número de Aprox. Aspirantes Convocatoria
CAUCA	5558
CESAR	5482
CHOCÓ	2408
CÓRDOBA	5722
CUNDINAMARCA	77
GUAJIRA	1793
HUILA	5983
MAGDALENA	5013
META	4688
NARIÑO	9140
NORTE DE SANTANDER	8749
QUINDÍO	3820
RISARALDA	4230
SANTANDER	11462
SUCRE	4289
TOLIMA	7563
VALLE DEL CAUCA	16153
TOTAL NACIONAL	**185000**

En el mismo sentido, se espera que en el proceso de selección para los cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés , Providencia y Santa Catalina, se inscriba un total de 1.500 aspirantes.

De otra parte, la cobertura relacionada con la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp, conforme a las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024, corresponde a 38.191 servidores judiciales.

Criterios de priorización de la población beneficiaria

El presente proyecto busca beneficiar a los ciudadanos que participan en los procesos de selección y convocatorias programadas por el Consejo Superior de la Judicatura para los cargos de funcionarios y empleados de carrera y a los servidores judiciales que se encuentran desempeñando los cargos que pertenecen al régimen de carrera judicial.

ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN

A continuación, se describe la programación de las actividades que se adelantarán en el presente proyecto:

Actividades Generales

Programa: 2701 Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia.
Actividades de cada componente:

a) Imprimir, empacar, transportar, aplicar, custodiar y entregar las pruebas que se realizarán a los aspirantes de la convocatoria.

b) Realizar la lectura y calificación de las hojas de respuesta de las pruebas presentadas por los aspirantes, entregar resultados.

c) Proyectar y dar respuesta técnica y jurídica a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades relacionadas con la calificación, resultados, estadísticos, indicadores y contenido de los ítems de las pruebas aplicadas, de conformidad con los parámetros establecidos por el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Carrera Judicial.

d) Realizar la aplicación de las pruebas a los aspirantes que cumplan con los requisitos y reglamentación de la convocatoria.

e) Realizar la calificación de los factores de formación y experiencia adicional de los aspirantes que aprobaron la etapa eliminatoria y atender las solicitudes, recursos, acciones legales y constitucionales y demás reclamaciones que presenten los aspirantes relacionados con la etapa clasificatoria.

f) Realizar el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática, conforme con las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024

Vigencia 2026

1. **Convocatoria para proveer los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial**

Para el desarrollo de esta actividad, se realizarán de manera general, entre otras, las siguientes actividades:

No.	ACTIVIDADES
1	Aprobación de Plan de inversiones
2	Realización de etapa precontractual (marco lógico, estructuración de estudios previos, estudio de sector, anexos técnicos, estudio de mercado)
3	Realización de proceso de contratación
3	Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial
4	Imprimir, empacar, transportar, aplicar, custodiar y entregar las pruebas que se realizarán a los aspirantes de la convocatoria.
5	Realizar la lectura y calificación de las hojas de respuesta de las pruebas presentadas por los aspirantes, entregar resultados.
6	Realizar la exhibición de las pruebas.
7	Proyectar y dar respuesta técnica y jurídica a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades relacionadas con la calificación, resultados, estadísticos, indices, indicadores y contenido de los ítems de las pruebas aplicadas, de conformidad con los parámetros establecidos por el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Carrera Judicial en desarrollo del proceso de selección.

2. **Convocatoria de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (Convocatoria 29)**

Para el desarrollo de esta actividad, se realizarán de manera general, entre otras, las siguientes actividades

No.	ACTIVIDADES
1	Aprobación de Plan de inversiones
2	Realización de etapa precontractual (marco lógico, estructuración de estudios previos, estudio de sector, anexos técnicos, estudio de mercado)
3	Realización de proceso de contratación
4	Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes
5	Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

3. Convocatoria de cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios. (Convocatoria 30)

Para el desarrollo de esta actividad, se realizarán de manera general, entre otras, las siguientes actividades

No.	ACTIVIDADES
1	Aprobación de Plan de inversiones
2	Realización de etapa precontractual (marco lógico, estructuración de estudios previos, estudio de sector, anexos técnicos, estudio de mercado)
3	Realización de proceso de contratación
4	Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes
5	Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

Realizar el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática, conforme con las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024.

No.	ACTIVIDADES
1	Aprobación de Plan de inversiones
2	Realización de etapa precontractual (marco lógico, estructuración de estudios previos, estudio de sector, anexos técnicos, estudio de mercado)
3	Realización de proceso de contratación
4	Análisis y revisión de normatividad de la Ley 2430 de 2024 que modifica la reglamentación sobre los procesos de selección, calificación de servicios y demás aspectos relacionados con la administración de la carrera judicial.
5	Suministro de información y acompañamiento para la adecuación de módulos y componentes de la aplicación Carjud App a la normatividad vigente
6	Implementación de las acciones de mejora y adecuaciones de los módulos y demás componentes a la aplicación Carjud App por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática
7	Acompañamiento a la realización de pruebas de funcionamiento y operación a las mejoras y adecuaciones de los módulos y componentes de la aplicación Carjud App realizadas por la Unidad de Transformación Digital e Informática
8	Funcionamiento de aplicación Carjud App ajustada y actualizada a la reglamentación establecida en la Ley 2430 de 2024 a nivel nacional vía web

Cancelación obligaciones del Contrato 96 de 2018 – Convocatoria 27.

No.	ACTIVIDADES
1	Entrega de información, productos, documentos y bases de datos relacionados con el contrato 96 de 2018.
2	Cumplimiento de las obligaciones y actividades establecidas en el contrato 96 de 2018.
3	Expedición de cumplidos de obligaciones y actividades por parte de la Dirección Ejecutiva relacionados con el contratos 96 de 2018.
4	Liquidación del contrato 96 de 2018 por la Dirección Ejecutiva.

Cronograma de actividades:

Convocatoria para proveer los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial

Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial.

VIGENCIA 2026

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración anexo técnico	Dirección Ejecutiva																				
Aprobación Plan Inversiones	Consejo Superior																				
Elaboración y Publicación de prepliego de condiciones.	Dirección Ejecutiva																				
Proceso de contratación	Dirección Ejecutiva																				
Diseño, construcción y estructuración de pruebas	Contratista																				
Conformación de banco de preguntas	Contratista																				

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño digital de cuadernillos de preguntas por cargo para las diferentes pruebas	Contratista																
Programación de actividades de carácter logístico para la apliación de las pruebas																	
Realizar la impresión, ensamble y empaque invidualizado de los cuadernillos, hojas de respuesta y hojas de identificación, garantizando la seguridad y confidencialidad requerida																	
Citación a las pruebas escritas	Contratista Unidad Carrera																
Aplicar las pruebas escritas a los aspirantes admitidos a la convocatoria	Contratista Unidad Carrera Consejos Seccionales																

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aplicar las pruebas escritas a los aspirantes admitidos a la convocatoria	Contratista Unidad Carrera Consejos Seccionales												
Realizar la lectura y calificación de las hojas de respuestas presentadas por los aspirantes	Contratista												

Entregar de resultados de lectura y calificación de hojas de respuesta de aspirantes	Contratista												
Publicación de resolución que publica los resultados de las pruebas	Consejo Superior Unidad de Carrera Consejos Seccionales												
Realizar la programación y logística para la exhibición de las pruebas	Contratista Consejo Superior Unidad de Carrera Consejos Seccionales												
Realización de exhibición de pruebas	Contratista Consejo Superior Unidad de Carrera Consejos Seccionales												

Convocatoria de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (Convocatoria 29)

Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y atención de solicitudes de revisión presentadas por los aspirantes.

VIGENCIA 2026

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración anexo técnico.	Dirección Ejecutiva																				
Aprobación Plan Inversiones	Consejo Superior																				
Elaboración y Publicación de prepliego de condiciones.	Dirección Ejecutiva																				
Proceso de contratación	Dirección Ejecutiva																				
Revisión de plantas, perfiles, requisitos y funciones de cargos	Unidad Desarrollo Consejos Seccionales Unidad Recursos Humanos Unidad Carrera																				
Estructuración de convocatoria	Consejo Superior Unidad Carrera Dirección																				
Aprobación convocatoria	Consejo Superior																				
Publicación convocatoria	Consejos Superior y Seccionales Unidad Carrera																				

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recepción de inscripciones	Unidad Carrera Consejos Seccionales																
Análisis, revisión y verificación de información y documentación de aspirantes inscritos	Contratista																

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Análisis, revisión y verificación de información y documentación de aspirantes inscritos	Unidad Carrera Consejos Seccionales Contratista												

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Publicación de acto administrativo de admisión o rechazo de aspirantes de la convocatoria.	Unidad Carrera Contratista												
Atención de solicitudes de revisión de información y documentación de aspirantes inscritos.	Contratista Unidad de Carrera												

Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración anexo técnico.	Dirección Ejecutiva																				
Aprobación Plan Inversiones	Consejo Superior																				
Elaboración y Publicación de prepliego de condiciones.	Dirección Ejecutiva																				
Proceso de contratación	Dirección Ejecutiva																				
Revisión de perfil y funciones de cargos	Consejo Superior Unidad Carrera Consejos Seccionales																				
Aprobación perfil funcionarios	Consejo Superior																				
Aprobación convocatoria	Consejo Superior																				
Publicación convocatoria	Consejos Superior y Seccionales Unidad Carrera																				

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño, construcción y estructuración de pruebas	Contratista																
Conformación de banco de preguntas	Contratista																

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño, construcción y estructuración de pruebas	Contratista												
Conformación de banco de preguntas	Contratista												
Diseño digital de cuadernillos de preguntas por cargo para las diferentes pruebas	Contratista												

Convocatoria de cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios. (Convocatoria 30)

Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración anexo técnico	Dirección Ejecutiva																				
Aprobación Plan Inversiones	Consejo Superior																				
Elaboración y Publicación de prepliego de condiciones.	Dirección Ejecutiva																				
Proceso de contratación	Dirección Ejecutiva																				
Revisión de plantas, perfiles, requisitos y funciones de cargos	Unidad Desarrollo Consejos Seccionales Unidad Recursos Humanos Unidad Carrera																				
Estructuración de convocatoria	Consejo Superior Unidad Carrera Dirección																				
Aprobación convocatoria	Consejo Superior																				
Publicación convocatoria	Consejos Superior y Seccionales Unidad Carrera																				

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recepción de inscripciones	Unidad Carrera Consejos Seccionales																
Análisis, revisión y verificación de información y documentación de aspirantes inscritos	Contratista																

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Análisis, revisión y verificación de información y documentación de aspirantes inscritos	Unidad Carrera Consejos Seccionales Contratista												
Publicación de acto administrativo de admisión o rechazo de aspirantes de la convocatoria.	Unidad Carrera Consejos Seccionales Contratista												
Atención de solicitudes de revisión de información y documentación de aspirantes inscritos.	Contratista Unidad de Carrera												

Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración anexo técnico.	Dirección Ejecutiva																				
Aprobación Plan Inversiones	Consejo Superior																				
Elaboración y Publicación de prepliego de condiciones.	Dirección Ejecutiva																				
Proceso de contratación	Dirección Ejecutiva																				
Revisión de perfil y funciones de cargos	Consejo Superior Unidad Carrera Consejos Seccionales																				
Aprobación perfil funcionarios	Consejo Superior																				
Aprobación convocatoria	Consejo Superior																				
Publicación convocatoria	Consejos Superior y Seccionales Unidad Carrera																				

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño, construcción y estructuración de pruebas	Contratista																
Conformación de banco de preguntas	Contratista																

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño, construcción y estructuración de pruebas	Contratista												
Conformación de banco de preguntas	Contratista												
Diseño digital de cuadernillos de preguntas por cargo para las diferentes pruebas	Contratista												

Realizar el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática, conforme con las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación Plan Inversiones	Consejo Superior																				
Solicitud de contratación	Dirección Ejecutiva																				
Proceso de contratación.	Dirección Ejecutiva																				
Adecuación de módulos y componentes de la aplicación Carjud App a la normatividad vigente	Unidad Carrera Contratista Dirección Ejecutiva																				

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Adecuación de módulos y componentes de la aplicación Carjud App a la normatividad vigente	Unidad Carrera Contratista Dirección Ejecutiva																
Implementación de las acciones de mejora y adecuaciones de los módulos y demás componentes a la aplicación Carjud App	Unidad Carrera Contratista Dirección Ejecutiva																
Realización de pruebas técnicas de funcionamiento y operación a las mejoras y adecuaciones de los módulos y componentes de la aplicación Carjud App	Unidad Carrera Contratista Dirección Ejecutiva Consejos Seccionales																

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				N OVIEMBRE				DICIEMB RE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Funcionamiento de aplicación Carjud App ajustada y actualizada a la reglamentación establecida en la Ley 2430 de 2024 a nivel nacional via web	Unidad Carrera Contratista												

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	OCTUBRE				N OVIEMBRE				DICIEMB RE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Dirección Ejecutiva Consejos Seccionales												

Cancelación obligaciones del Contrato 96 de 2018 – Convocatoria 27.

VIGENCIA 2026

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación Plan Inversiones	Consejo Superior																				
Realización y cumplimiento de actividades y obligaciones	Contratista Unidad Carrera																				
Entrega y cumplimiento de productos	Contratista Unidad Carrera Dirección Ejecutiva																				
Expedición de cumplidos de obligaciones y actividades	Dirección Ejecutiva																				
Liquidación de contrato	Dirección Ejecutiva																				
Expedición de cumplidos de obligaciones y actividades	Dirección Ejecutiva																				
Liquidación de contrato	Dirección Ejecutiva,																				

iii. Indicadores de resultado

El indicador de resultado del proyecto estaría establecido por el número de actividades de procesos de selección realizados / el número de actividades de procesos programados x 100.

4.1 RECURSOS REQUERIDOS

El presente proyecto requiere de una inversión de recursos ordinarios en total de $18.341.832.522 millones para la vigencia 2026 para continuar con el desarrollo de las convocatorias para los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y la convocatoria para cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros y Oficinas de Servicios, así como el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp, conforme a las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024 y la cancelación de las obligaciones a cargo de la Dirección Ejecutiva relacionadas con el contrato 96 de la convocatoria 27 para cargos funcionarios de la Rama Judicial.

La distribución de los recursos presupuestales para la vigencia 2026, se presenta en siguiente cuadro resumen:

Recursos Inversión 2026

Convocatoria	Actividad	Recursos 2026
Convocatoria 28	Diseñar, estructurar, imprimir, empacar, transportar, aplicar, evaluar, custodiar y entregar resultados y realizar la exhibición de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes, habilidades y/o psicotécnicas para los cargos de funcionarios y proyectar y dar respuesta técnica y jurídica a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades en desarrollo de las citadas actividades en el proceso de selección.	**$9.764.046.488**
Convocatoria 29	Fase I: Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de funcionarios y empleados en el archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina	**$30.000.000**
	Fase II: Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios y empleados en el archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina.	**$460.609.500**
Convocatoria 30	Fase I: Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.	**$4.000.000.000**
	Fase II: Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios	**$3.652.604.840**
Convocatorias funcionarios y empleados	Realizar el acompañamiento para la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp por parte de la Unidad de Transformación Digital e Informática, conforme con las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024.	**$83.195.160**
Convocatoria 27	Cancelación obligaciones DEAJ Contrato 96 de 2018- Convocatoria 27.	**$351.376.534**
TOTAL		**$18.341.832.522**

ESTIMACIÓN DE COSTOS

Para adelantar la estimación de costos del presente estudio, se tuvieron en cuenta los estimativos y costos de contrataciones realizadas por la entidad en vigencias anteriores similares con el objeto y actividades a realizar en desarrollo de los procesos de selección para cargos de funcionarios y empleados, así como la consulta de bases de datos y la estimación de costos realizada por la dirección ejecutiva para la realización de consultorías.

4.2 DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS

RECURSOS DE INVERSIÓN

Proyecto	Iniciativa	Actividad	Convocatoria	Asignación Inicial 2026 Millones	Asignación Vigente 2026	Monto Total Recursos Millones
Fortalecimiento del desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional.	Diseño e implementación de los	Diseñar, estructurar, imprimir, empacar, transportar, aplicar, evaluar, custodiar y entregar resultados y realizar la exhibición de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes, habilidades y/o psicotécnicas para los cargos de funcionarios y proyectar y dar respuesta técnica y jurídica a los derechos de petición, reclamaciones, recursos en sede administrativa, acciones constitucionales y legales presentadas por los aspirantes o autoridades en desarrollo de las citadas actividades en el proceso de selección.	Funcionarios Rama Judicial Convocatoria 28	**$9.764.046.488**	**$9.764.046.488**	**$9.764.046.488**
		Fase I: Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de	Funcionarios y empleados del Archipiélago de San Andres,	**$30.000.000**	**$30.000.000**	**$30.000.000**

Proyecto	Iniciativa	Actividad	Convocatoria	Asignación Inicial 2026 Millones	Asignación Vigente 2026	Monto Total Recursos Millones
	concursos de méritos de la carrera judicial.	funcionarios y empleados en el archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina	Providencia y Santa Catalina Convocatoria 29			
		Fase II: Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de funcionarios y empleados en el archipiélago San Andrés, Providencia y Santa Catalina.		**$460.609.500**	**$460.609.500**	**$460.609.500**
		Fase I: Realizar la revisión, verificación y validación de información y documentación relacionada con el cumplimiento de requisitos para los aspirantes inscritos a cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios.	Empleados de Tribunales, Juzgados, Centros y Oficinas de Servicio Convocatoria 30	**$4.000.000.000**	**$4.000.000.000**	**$4.000.000.000**
		Fase II: Efectuar el diseño, construcción y estructuración de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades y psicotécnicas para los cargos de empleados de tribunales, juzgados, centros y oficinas de servicios		**$3.652.604.840**	**$3.652.604.840**	**$3.652.604.840**
		Cancelación obligaciones del Contrato 96 de 2018 -Convocatoria 27		**$351.376.534**	**$351.376.534**	**$351.376.534**
	Documentos Metodológicos	Realizar la actualización de los módulos selección y calificación del aplicativo CarjudApp, conforme a las modificaciones efectuadas en la Ley 2430 de 2024.		**$83.195.160**	**$83.195.160**	**$83.195.160**
TOTAL				**$ 18.341.832.522**	**$ 18.341.832.522**	**$ 18.341.832.522**

Regionalización de recursos

A continuación, se presenta el cuadro resumen del estudio que establece la distribución de recursos a nivel nacional, de la siguiente forma:

Nivel	Proyecto: Fortalecimiento del desarrollo y bienestar del Talento Humano de la administración de justicia a nivel nacional.		Total
	Número Aprox Aspirantes nuevos procesos	Inversión	Inversión
NIVEL CENTRAL Y SECCIONAL	251.024	**$ 18.341.832.522**	**$ 18.341.832.522**

Viabilidad Presupuestal

El Acuerdo PSAA12-9256 de 2012, Acuerdo PCSJA19-11339 de 2019 y el Acuerdo PCSJA24-12228 de 2024, establecieron que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial es la encargada de expedir los correspondientes Certificados de Disponibilidad Presupuestal.

Al respecto, es importante mencionar que los valores de los recursos estimados inicialmente para la vigencia 2026, podrían variar en el evento en que no se autorice la disponibilidad de los mismos para el desarrollo de los anteriores procesos de selección.

Contratación, Ejecución y Supervisión8

La Directora Ejecutiva de Administración Judicial, como representante legal y director del órgano técnico y administrativo, conforme a las competencias establecidas por los artículos 98 y 99 de la Ley 270 de 1996, modificados por la Ley 2430 de 2024, administra los bienes y recursos destinados para el funcionamiento de la Rama Judicial, responde por su correcta aplicación o utilización, actúa como ordenador del gasto 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 poscontractuales, y todas las actuaciones inherentes a la contratación, asumiendo la supervisión administrativa, financiera, contable y jurídica del cumplimiento del objeto de los contratos.

Conforme al ordenamiento legal, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial deberá contratar la interventoría sobre los contratos que celebre, cuando sea procedente, para lo cual, en atención a la cuantía señalada en la ley y al presente reglamento, deberá solicitar, cuando a ello haya lugar, la correspondiente autorización de contratación de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA19-11339 de 2019.

[8] Acuerdo PCSJA19-11339 de 2019
https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fPCSJA19-11339.pdf

5. CONSOLIDADO PROYECTO DE INVERSIÓN

A continuación, se relaciona el consolidado del proyecto de inversión por actividad desagregada.

PROYECTO/ACTIVIDADES		VALOR TOTAL 2026	VIGENCIA FUTURA APROBADAS	VALOR 2026
UNIDAD	**Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional**	**162.528.139.336**	**4.817.366.284**	**157.710.773.052**
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social	58.830.714.481	0	58.830.714.481
	Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	13.833.837.998	0	13.833.837.998
	Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley	3.384.279.885	0	3.384.279.885
	Diseñar e implementar estrategias de bienestar y desarrollo integral de los servidores judiciales	2.000.000.000	0	2.000.000.000
SUBTOTAL		**78.048.832.364**	**0**	**78.048.832.364**
Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla"	Construir y/o actualizar material académico acorde al modelo pedagógico	2.222.742.250	0	2.222.742.250
	Realizar Curso de Formación Judicial Inicial	4.603.000.000	0	4.603.000.000
	Realizar Cursos de Actualización Presencial y Virtual para los Servidores Judiciales.	36.538.432.200	1.246.600.000	35.291.832.200
	Suministrar los servicios de plataforma tecnológica, soporte técnico, mesa de ayuda funcional y pedagógica	11.443.300.000	3.570.766.284	7.872.533.716
SUBTOTAL		**54.807.474.450**	**4.817.366.284**	**49.990.108.166**
Unidad de Administración de la Carrera Judicial	Diseño e implementación de los concursos de méritos de la carrera judicial.	18.258.637.362	0	18.258.637.362
	Documentos Metodológicos	83.195.160	0	83.195.160
SUBTOTAL		**18.341.832.522**	**0**	**18.341.832.522**
Oficina de Asesoría para la Seguridad	Implementar los esquemas de apoyo a los servidores judiciales en riesgo de seguridad integral.	11.330.000.000	0	11.330.000.000