RESOLUCIÓN No. 0041 05 ENE. 2026

"Por la cual establecen los criterios para el cálculo de los horarios de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión con la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y se deroga una resolución"

LA DIRECTORA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas en los artículos 99 de la Ley 270 de 1996, modificada por el artículo 45 de la Ley 2430 de 2024, el artículo 9 de la Ley 489 de 1998 y 12 de la Ley 80 de 1993, y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 80 de 1993 establece que las entidades públicas pueden celebrar contratos para el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines. Por su parte, los particulares al celebrar contratos con entidades estatales colaboran con ellas para lograr sus fines y propósitos.

Que el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 define que *"Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable".*

Que el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, respecto de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, señala que *"Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que éste en capacidad de ejecutar el contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad y experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita".*

Que la normativa vigente obliga a realizar el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de Riesgo (artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015), y a dejar constancia del análisis en los Documentos del Proceso (artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015), en los Estudios y Documentos Previos, en los cuales debe quedar constancia del valor estimado del contrato y la justificación del mismo.

Que, conforme con la Guía de Elaboración de Estudios de Sector de Colombia Compra Eficiente del 2025, en un contrato de prestación de servicios profesionales, el estudio del

sector depende del objeto del contrato y de las condiciones de idoneidad y/o experiencia que llevan a contratar a la persona natural o jurídica que está en condiciones de desarrollar dicho objeto.

Que para fijar el valor del contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial debe realizar un análisis de las disposiciones de austeridad y eficiencia en el manejo de los recursos públicos, conforme con los parámetros normativos, como lo es, entre otros, lo dispuesto en el artículo 2.8.4.4.6. del Decreto 1068 de 2015 -Único Reglamentario del sector Hacienda y Crédito Público respecto del límite máximo de los honorarios pactados en los contratos de prestación de servicios profesionales o calificados.

Que la Directora Ejecutiva de Administración Judicial es ordenadora del gasto para el cumplimiento de las obligaciones que le correspondan, conforme lo señalado en el numeral 7 del artículo 99 de la Ley 270 de 1996 -Estatutaria de la Administración de Justicia- modificado por el artículo 45 de la Ley 2430 de 2024.

Que en consideración a las perspectivas macroeconómicas emitidas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP), se hace necesario actualizar el valor de los honorarios adoptados como referencia, lo que implica, que se requiera derogar la resolución 0209 del 17 de enero de 2024

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADÓPTESE para la determinación del valor de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, como referente la tabla dispuesta en el anexo único de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIONES. Para los efectos de la presente resolución, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

Estudios: Son los conocimientos académicos obtenidos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de posgrados, en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado; y aquellos obtenidos en el extranjero, debidamente homologados o por homologar

Experiencia Profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional y/o la obtención de la tarjeta profesional y/o la obtención del Registro, de conformidad con la normativa que regula cada área de estudio.

Experiencia Relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades similares a las obligaciones del contrato.

Certificaciones: Son documentos expedidos por personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, con los cuales se acreditan títulos académicos o experiencia. Las certificaciones deberán contener como mínimo:

a) Nombre o razón social de la entidad o empresa.
b) Tiempo de servicios
c) Relación de funciones desempeñadas o de las obligaciones, en caso de certificación de contratos de prestación de servicios o de apoyo a la gestión.

Equivalencia: Es la validación que realiza la Rama Judicial respecto de un requisito dispuesto para la contratación por otro que resulte equiparable.

PARÁGRAFO. Los estudios realizados y los títulos de educación superior obtenidos en el exterior, deberán ser homologados y convalidados por parte del Ministerio de Educación Nacional o aquella institución que tenga competencia para ello, para obtener su respectiva validez en Colombia.

ARTÍCULO TERCERO. CRITERIOS. Téngase como criterios para definir el valor de los honorarios en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, los siguientes:

a) El objeto del contrato.
b) El tipo y complejidad de las obligaciones.
c) El perfil académico y profesional mínimo requerido.
d) La experiencia "*know how*".
e) El plazo de ejecución en relación con las obligaciones y productos.
f) El uso de recursos propios -y el tipo-en la ejecución del contrato.
g) La propuesta/oferta de servicios

También son criterios para la determinación del valor del contrato, cuando la ejecución y cumplimiento del mismo esté ligado a:

a) El producto presentado.
b) La gestión cumplida.
c) Pagos cuya cuantía esté regulada en el ordenamiento jurídico.
d) Por hora de dedicación de expertos.
e) Por actuación o representación judicial.
f) La prestación de servicios altamente calificados.
g) El régimen tributario del futuro contratista.
h) El análisis del sector.

ARTÍCULO CUARTO. EQUIVALENCIAS. Para acreditar los requisitos del respectivo perfil, se podrán realizar las siguientes equivalencias**:**

1. Para los contratos clasificados en las categorías de expertos y profesionales:

1.1) Título de posgrado en la modalidad de especialización por:

a) Dos (2) años de experiencia profesional o relacionada, siempre y cuando se acredite el título profesional o viceversa.
b) Título profesional adicional al exigido en el requisito de la respectiva categoría, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín a las obligaciones contractuales; o,
c) Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito de la respectiva categoría, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín a las obligaciones contractuales, y un (1) año de experiencia profesional.

1.2) Título de posgrado en la modalidad de maestría por:

a) Tres (3) años de experiencia profesional o relacionada siempre que se acredite el título profesional o viceversa; o
b) Título profesional adicional al exigido en el requisito de la respectiva categoría, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín a las obligaciones contractuales.

1.3) Título de posgrado en la modalidad de doctorado o posdoctorado por:

a) Cuatro (4) años de experiencia profesional o relacionada, siempre y cuando dicha formación superior se relacione con las obligaciones del contrato a ejecutar y se acredite el respectivo título.

Esta equivalencia no aplicará en la categoría de experto IV.

2. Para los contratos clasificados en las categorías de técnicos:

a) Título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un año y medio de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad o viceversa.
b) Tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido o viceversa.
c) Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos o viceversa.
d) Diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de SENA.
e) Aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.

La equivalencia respecto de la formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, se establecerá así:

a) Tres (3) años de educación básica secundaria o dieciocho (18) meses de experiencia, por el Certificado de Aptitud Profesional del SENA.
b) Dos (2) años de formación en educación superior, o dos (2) años de experiencia por el Certificado de Aptitud Profesional Técnico del SENA y bachiller, con intensidad horaria entre 1.500 y 2.000 horas.
c) Tres (3) años de formación en educación superior o tres (3) años de experiencia por el Certificado de Aptitud Profesional Técnico del SENA y bachiller, con intensidad horaria superior a 2.000 horas.

PARÁGRAFO. En ningún caso se admitirá la aplicación de equivalencias de más de dos (2) títulos de posgrado, para la acreditación de requisitos mínimos del perfil respectivo.

ARTÍCULO QUINTO. IMPUESTO. El valor de los honorarios incluye todos los impuestos a que haya lugar y los costos directos e indirectos en que incurra el contratista para ejecutar el contrato. La División de Estructuración de Compras Públicas deberá cerciorarse del régimen tributario del eventual contratista en aras de garantizar la cobertura presupuestal del contrato a suscribir.

PARÁGRAFO: Es deber del contratista conocer las normas vigentes respecto a tarifas de impuestos, tasas y/o contribuciones a su cargo, entendiéndose con la suscripción del contrato, la aceptación de dichas condiciones por parte de este.

ARTÍCULO SEXTO. EXCLUSIÓN. Quedan excluidos de la presente resolución los contratos de prestación de servicios para la representación en defensa de la Rama Judicial ante Tribunales de Arbitramento, en los cuales se pacten los honorarios por etapa procesal; los contratos de prestación de servicios de representación judicial cuando el objeto o la naturaleza del contrato o la cuantía de las pretensiones lo amerite; los contratos de prestación de servicios a suscribir con personas jurídicas, dejando constancia de ello en los estudios previos sin perjuicio de que deban tenerse en cuenta las condiciones de mercado y, los contratos de prestación de servicios altamente calificados.

PARÁGRAFO: Tratándose de contratos de prestación de servicios altamente calificados, el Director de la Unidad de Recursos Humanos realizará la verificación de las calidades académicas y/o de experiencia en las cuales se soporta y elaborará la respectiva certificación para sustentar la exclusión de la presente resolución y de los honorarios correspondientes.

ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su publicación y comunicación, y deroga la resolución 0209 del 17 de enero de 2024.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 05 ENE. 2026

NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO
Directora Ejecutiva de Administración Judicial

ANEXO ÚNICO

Denominación	Requisitos de formación académica	Requisitos de posgrado y experiencia	Honorarios mensuales desde	Honorarios mensuales hasta
Experto IV	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de maestría y diez (10) años de experiencia relacionada; o Doctorado y nueve (9) años de experiencia relacionada.	$ 24.019.600	$ 27.295.000
Experto III	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de maestría y nueve (9) años de experiencia relacionada; o, título postgrado en la modalidad de especialización y diez (10) años de experiencia relacionada.	$ 20.198.300	$ 23.473.700
Experto II	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de maestría y ocho (8) años de experiencia relacionada; o, título postgrado en la modalidad de especialización y nueve (9) años de experiencia relacionada.	$ 16.377.000	$ 20.187.382
Experto I	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de maestría y seis (6) años de experiencia relacionada; o, título postgrado en la modalidad de especialización y siete (7) años de experiencia relacionada.	$ 13.319.960	$ 16.366.082
Profesional VII	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de especialización y seis (6) años de experiencia relacionada.	$ 11.027.180	$ 13.309.042
Profesional VI	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de especialización. Desde sesenta y un (61) y setenta hasta (71) meses de experiencia relacionada.	$ 9.280.300	$ 10.918.000
Profesional V	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de especialización.	$ 8.297.680	$ 9.171.120

		Desde cuarenta y ocho (48) hasta sesenta (60) meses de experiencia relacionada.		
Profesional IV	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de especialización. Desde treinta y siete (37) hasta cuarenta y siete (47) meses de experiencia relacionada.	$ 7.533.420	$ 8.188.500
Profesional III	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de especialización. Desde veinticinco (25) y Treinta hasta seis (36) meses de experiencia relacionada.	$ 5.786.540	$ 7.424.240
Profesional II	Título de formación profesional universitaria	Título de postgrado en la modalidad de especialización. Desde trece (13) hasta veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.	$ 5.022.280	$ 5.677.360
Profesional I	Título de formación profesional universitaria	Desde cero (0) meses de experiencia hasta doce (12) meses	$ 3.930.480	$ 4.913.100
Técnico III	Título de formación técnica o tecnológica profesional	Desde 145 meses de experiencia relacionada	$ 8.734.400	$ 10.918.000
Técnico II	Título de formación técnica o tecnológica profesional	Desde 61 meses hasta 144 meses de experiencia relacionada	$ 6.550.800	$ 8.652.000
Técnico I	Título de formación técnica o tecnológica profesional	Desde 12 meses hasta 60 meses de experiencia relacionada	$ 4.367.200	$ 6.489.000
Asistencial II	Diploma en Educación Media	Desde trece (13) meses hasta treinta a seis (36) meses de experiencia relacionada.	$ 3.384.580	$ 4.258.020
Asistencial I	Diploma en Educación Media	Desde cero (0) hasta doce (12) meses de experiencia.	$ 2.882.352	$ 3.329.990

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:

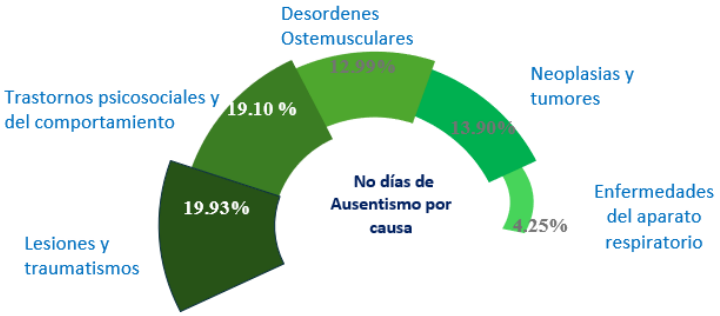
Población del PVE de desórdenes musculo esqueléticos

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



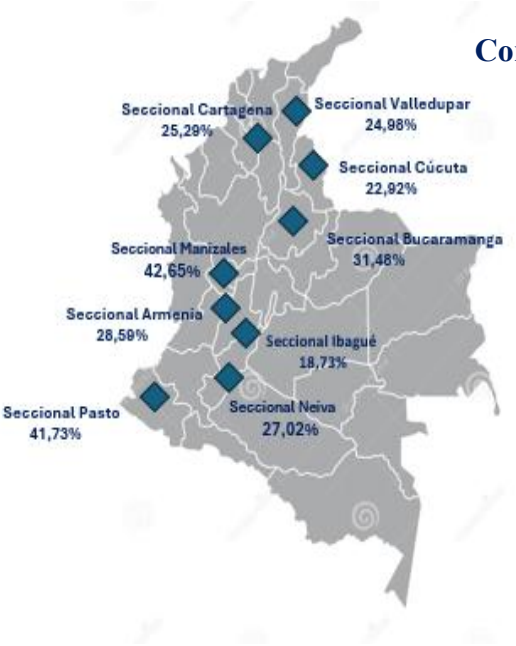
Fuente: Base de ausentismo corte 30 de noviembre de 2025

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

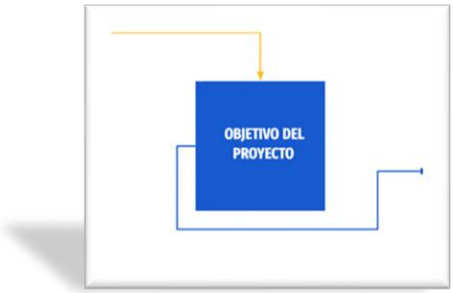
La iniciativa para la elaboración del Plan de Formación de la Rama Judicial de la vigencia 2026, se construye a partir de un procedimiento de recolección, sistematización, análisis y evaluación de diversos instrumentos que se aplican para la identificación, clasificación y priorización de las necesidades 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.

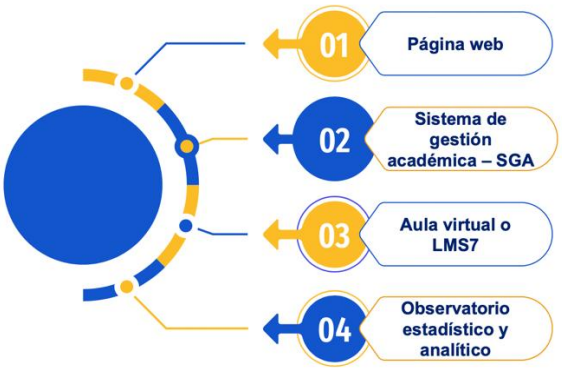
Objetivo específico 4.4. Desarrollar en los servidores judiciales y demás grupos de valor relevantes las competencias necesarias para la efectividad de la transformación digital de modo que puedan, entre otros, utilizar con solvencia las herramientas digitales dispuestas para sus

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

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO CON UN ENFOQUE DE CULTURA BASADA EN VALORES, ENTRE OTROS.

ANEXO – ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

VIGENCIA 2026

ANEXO – ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Prestar el servicio de atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes del nivel central de la Rama Judicial.

La Rama Judicial, cuenta con el modelo referencial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el cual la entidad se compromete a implementar acciones suficientes y necesarias para contribuir con un ambiente de trabajo seguro, el mantenimiento de la salud ocupacional y el bienestar físico, mental y social en todas y cada una de sus sedes y centros de trabajo, en consecuencia, como parte de la implementación del sistema de SG-SST; la Rama Judicial busca proteger la integridad de todas las personas que trabajan en la entidad, sin importar que su vinculación sea de carrera o provisionales, o que su vinculación sea de libre nombramiento y remoción estando en las instalaciones de la entidad, asimismo, para los contratistas, proveedores, visitantes ocasionales y usuarios que estén en las instalaciones de la entidad.

Adicionalmente, y en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo previsto en la normativa vigente. La Gestión del Talento Humano contempla dentro de sus funciones, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fin es el de proteger a las personas que se encuentren en las instalaciones de la Rama judicial de manera integral, ante cualquier estado de urgencia y/o emergencia que se presente.

1. Actividad por desarrollar

La actividad se orienta a salvaguardar la vida ante el evento de una urgencia o emergencia médica que se presente, esto quiere decir, que llega a la sede de ocurrencia del caso una unidad de intervención con equipo específico de respuesta inicial tripulada por auxiliar de enfermería y técnico o tecnólogo en atención pre hospitalaria o con equipo avanzado tripulada por médico entrenado, enfermera o tecnólogo en atención pre hospitalaria, para atender y lograr estabilizar al paciente o darle traslado de ser requerido a una Institución Prestadora de Salud (IPS) de la red de la Entidad Prestadora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) según el caso. De esta manera, establecer área y/o zona protegida, con cobertura a todos los casos de emergencia y urgencias médicas que ocurran en las sedes de mayor concentración de población judicial y/o de afluencia de público, para todos los servidores, contratistas, proveedores, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de la Rama Judicial.

El área protegida es un servicio diseñado para atender, por medio de personal médico capacitado, autorizado y avalado por el Ministerio de salud y protección social, junto con el servicio de ambulancia básica y medicalizada, los eventos con riesgo de grave perturbación

funcional, fisiológica o aquellas en donde existe el riesgo de muerte (infarto, fractura, trauma, quemadura, crisis de asma, infección respiratoria aguda), entre otras, y que puedan surgir en cualquier momento. Además, es importante mencionar que tanto en la sede de la Direccion ejecutiva de administración de justicia, en adelante DEAJ. como en la sede de Palacio; es un espacio o zona dentro de las instalaciones de la entidad que ha sido designada para la atención de emergencias médicas o de salud, garantizando una respuesta rápida y efectiva ante situaciones que requieran atención inmediata.

De otra parte, se prevé además el servicio de tele consulta, con la finalidad de contar con un servicio de asesoramiento médico ágil sin necesidad de trasladarse a un centro de salud, se refuerza la capacidad de respuesta ante situaciones que, si bien no califica como emergencias, se requiere orientación profesional para su manejo oportuno. Puesto que este componente es fundamental para minimizar riesgos, evitar desplazamientos innecesarios y brindar tranquilidad al personal frente a síntomas repentinos o dudas médicas durante la jornada laboral. El servicio de tele consulta en modalidad telefónica está destinado exclusivamente para los servidores de la entidad que, en el marco de sus funciones, se encuentren en teletrabajo suplementario, autónomo o desempeñando labores fuera o dentro de las sedes físicas de la Rama judicial- Nivel central las 24 horas del día, los 7 días de la semana con el fin de garantizar la atención médica de urgencias y emergencias enfocada a la calidad de vida del cliente interno y externo, así como actividades que contribuyan al cumplimiento de los planes derivados de la implementación del SG-SST.

2. Glosario

Emergencia

Son servicios de salud dependientes de un prestador de servicios de salud inscrito, que por efecto de situaciones que impiden su normal funcionamiento, como desastres naturales, de origen antrópico o declaratoria de emergencia sanitaria u otros, requieren ser prestados a la población en lugares no destinados a la prestación de servicios de salud. Dichos servicios de salud son de baja y mediana complejidad y no requieren habilitación ni reporte de novedad, ni serán objeto de verificación, hasta que se normalice la situación lo cual corresponde evaluar a la secretaría de salud departamental o distrital, o la entidad que tenga a cargo dichas competencias.

Urgencia

Es la alteración de la integridad física, funcional y/o psíquica por cualquier causa que compromete la vida o funcionalidad de la persona y que requiere de la protección inmediata de servicios de salud, a fin de conservar la vida y prevenir consecuencias críticas presentes o futuras.
Ejemplos:

- Trauma grave

- Infarto agudo del miocardio
- Accidente cerebrovascular (ACV)
- Crisis asmática severa o dificultad respiratoria
- Reacción alérgica grave (anafilaxia)
- Síncope
- Fracturas
- Crisis hipertensiva
- Hipoglucemia o hiperglucemia severa
- Insuficiencia respiratoria aguda
- Crisis convulsiva
- Autolesiones o conducta violenta

Traslado de pacientes.
Los traslados de pacientes en ambulancia están indicados en los casos en que bajo criterio médico no se pueda resolver la situación en el ámbito laboral y se requiere de la continuidad en institución hospitalaria, se da cuando se requiere observación médica por, realización de ayudas diagnósticas para definir conductas, evaluación por especialistas, cirugía u hospitalización para tratamiento. Los traslados de pacientes en ambulancia están indicados en los casos en que bajo criterio del profesional Medico se requiera la continuidad en la institución hospitalaria, esto se da cuando se requiere observación médica, realización de ayudas diagnósticas, evaluación por especialistas, cirugía u hospitalización para abordaje o tratamiento

Soporte Vital Básico
Se define como la atención no invasiva que se hace a un paciente y que debe incluir la valoración primaria, manejo ventilatorio básico de la vía aérea, oxigenoterapia, la desfibrilación automatizada externa, la contención de hemorragias, la inmovilización y el traslado de pacientes.

Soporte Vital Avanzado
Se define como la atención invasiva y no invasiva que se hace a un paciente y que debe incluir valoración primaria y secundaria, manejo ventilatorio básico y avanzado de la vía aérea, oxigenoterapia, la desfibrilación automatizada externa, reconocimiento electrocardiográfico, la contención de hemorragias, la inmovilización, el traslado de pacientes la reposición de volumen y administración de medicamentos.

Línea de orientación médica
Es prestada por personal médico calificado entrenado 24 horas al día, prestando atención y resolviendo inquietudes relacionadas con temas de salud, el uso del servicio, apoyo previo a la llegada del paciente a la Institución que le prestará el servicio al paciente dentro de la red de prestadores.

Atención prehospitalaria
Servicio de salud responsable de las actividades, procedimientos, intervenciones terapéuticas prehospitalarias, encaminadas a prestar atención de urgencias a aquellas personas que han sufrido una alteración aguda de su integridad física o mental, causada por trauma o

enfermedad de cualquier etiología, tendiente a preservar la vida y a disminuir las complicaciones y los riesgos de invalidez y muerte, en el sitio de ocurrencia del evento y hasta su traslado hacia un prestador de servicios de salud que garantice su atención. Puede incluir acciones de apoyo al salvamento y rescate
Cuenta con equipo específico de respuesta inicial que cumple con los criterios que le sean aplicables de la Resolución 3100 de 2019 y adicionalmente cuenta con:

1. Tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o profesional de la medicina.
2. El talento humano en salud cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en soporte vital avanzado

Cuya modalidad de prestación de servicio es extramural y telemedicina - prestador remisor

Transporte Ambulancia básica
Unidad de intervención de complejidad baja que presta servicio de transporte terrestre con equipo específico de respuesta inicial que cumple con los criterios que le sean aplicables de la Resolución 3100 de 2019 y adicionalmente cuenta con:

1. Tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o auxiliar en enfermería, en cualquier caso, cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en soporte vital básico.
2. Conductor que cuenta con licencia para la conducción del respectivo vehículo, expedida por la autoridad competente y adicionalmente cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en primeros auxilios o de primer respondiente.

Cuya modalidad de prestación de servicio es extramural y telemedicina - prestador remisor

Transporte Ambulancia medicalizada
Unidad de intervención de complejidad mediana que presta servicio de transporte terrestre con equipo de respuesta avanzado que cumple con los criterios que le sean aplicables de la Resolución 3100 de 2019 o la que le modifique o adicione y adicionalmente cuenta con:

1. Coordinador responsable de la totalidad de las ambulancias con las que cuente el servicio, que puede ser profesional de la medicina o profesional de la enfermería.

2. La ambulancia cuenta con la siguiente tripulación:
   - Profesional de medicina.
   - Profesional de enfermería o tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o auxiliar de enfermería.

3. Coordinador responsable de la totalidad de las ambulancias con las que cuente el servicio, que puede ser profesional de la medicina o profesional de la enfermería.

4. La ambulancia cuenta con la siguiente tripulación:

   - Profesional de medicina.
   - Profesional de enfermería o tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o auxiliar de enfermería.

- Conductor que cuenta con licencia para la conducción del respectivo vehículo expedida por la autoridad competente y adicionalmente cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en primeros auxilios o de primer respondiente.

- El personal profesional de la salud cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en soporte vital avanzado.

- El personal técnico o auxiliar cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en soporte vital básico

Cuya modalidad de prestación de servicio es extramural y telemedicina - prestador remisor

3. Sedes de prestación del servicio

La prestación del servicio de área protegida se efectuará en las sedes principales con alta afluencia de servidores y visitantes

4. Descripción del servicio

El servicio tiene como propósito garantizar la atención médica inmediata, estabilización y traslado asistido ante la ocurrencia de emergencias y urgencias médicas, protegiendo la vida e integridad física de los servidores judiciales, contratistas, proveedores, judicantes, practicantes universitarios y usuarios que se encuentren en las instalaciones. La prestación del servicio se realizará para las instalaciones de la Rama judicial-Nivel central donde se encuentran sus sedes, así como el trayecto comprendido entre la sede en la que se presente la urgencia o emergencia hacia el centro asistencial, los siete (7) días de la semana las 24 horas del día, durante la vigencia del contrato.

Para prestar un servicio acorde a las necesidades de la entidad es oportuno clasificar el mismo, teniendo en cuenta el tamaño, el número de población judicial y visitantes de las sedes que hacen parte de la Rama Judicial- Nivel central de la siguiente forma:

3.1 Sede tipo A

La sede tipo A corresponde a aquellas instalaciones de la Rama Judicial- Nivel central con mayor concentración de personal y afluencia de público, por lo cual requieren presencia permanente de personal asistencial en sitio y cobertura integral 24/7 del servicio de atención prehospitalaria, que incluye transporte asistencial básico (TAB) y transporte asistencial medicalizado (TAM).

En adición, el contratista deberá garantizar durante las 24 horas del día y los 7 días de la semana, los siguientes componentes:

- Disponer permanentemente en la sede, en horario de 7:00 a.m. a 6:00 p.m., de lunes a viernes, de uno (1) profesional, tecnólogo o técnico, según disponibilidad y cumplimiento de requisitos (ver descripcion sede tipo A)

- Atención médica inmediata: respuesta ante cualquier evento de urgencia o emergencia dentro de las instalaciones.

- Estabilización en sitio según la complejidad del caso.

- Transporte asistencial básico (TAB): traslado de pacientes estables o en observación que requieran atención en IPS.

- Transporte asistencial medicalizado (TAM): traslado de pacientes críticos con monitoreo avanzado, bajo supervisión médica.

Para acceder a cualquiera de los servicios de atención o traslado en ambulancia (transporte asistencial básico – TAB o transporte asistencial medicalizado – TAM), se deberá realizar un proceso de triage, con el fin de determinar la prioridad clínica y la necesidad de traslado del paciente, de acuerdo con los criterios técnicos establecidos.

El triage podrá realizarse de dos maneras:

1. De forma telefónica, a través de la línea exclusiva de emergencias del contratista.
2. De manera presencial, por el profesional o tecnólogo de la salud asignado en sitio, quien evaluará directamente al paciente, definirá el nivel de triage y, de ser necesario, solicitará el apoyo de unidad TAB o TAM para el traslado asistido.

El personal en sitio será responsable de:

- Efectuar la evaluación clínica inicial y estabilización del paciente.
- Activar la unidad de transporte adecuada según la clasificación del triage.
- Coordinar el traslado hacia la IPS más cercana de la red EPS o ARL, según corresponda.
- Registrar en el formato de atención toda la información del evento.

Descripción del servicio (sedes Tipo A)	Sedes
El contratista deberá disponer permanentemente en la sede, en horario de 7:00 a.m. a 6:00 p.m., de lunes a viernes, de uno (1) de los siguientes perfiles profesionales, según disponibilidad y cumplimiento de requisitos: **Alternativa 1: Profesional en Enfermería** Formación: Profesional en Enfermería con registro vigente en RETHUS Tarjeta profesional Entrenamiento obligatorio: ○ BLS (*Basic Life Support* – soporte vital básico). ○ ACLS (*Advanced Cardiac Life Support* – soporte vital avanzado). ○ Atención de víctimas de ataques con agentes químicos. ○ Atención integral a víctimas de violencia. Experiencia mínima: Un (1) año en atención de urgencias, ó Dos (2) años en atención hospitalaria. **Alternativa 2: Tecnólogo en Atención Prehospitalaria o en Enfermería** Formación: Tecnólogo en Atención Prehospitalaria o Tecnólogo en Enfermería, con registro vigente en RETHUS Entrenamiento obligatorio: ○ BLS (*Basic Life Support* – soporte vital básico). ○ ACLS (*Advanced Cardiac Life Support* – soporte vital avanzado). ○ Atención de víctimas de ataques con agentes químicos. ○ Atención integral a víctimas de violencia. Experiencia mínima: Dos (2) años en atención de urgencias, o Tres (3) años en atención hospitalaria. **Alternativa 3: Técnico Laboral en Enfermería** Formación: Técnico Laboral por Competencias en Auxiliar de Enfermería, con registro vigente en RETHUS Entrenamiento obligatorio: ○ BLS (*Basic Life Support* – soporte vital	1. 2. **Bogotá** (Edificio Itaú, Carrera 7 No 27-18 Pisos y al 10, Edificio Hernando Morales Molina, Complejo Judicial Paloquemao, Nemqueteba, Menores, Kayser 3. **Medellín** Edificio José Félix de Restrepo – Alpujarra y Tribunal Superior Medellin 4. **Cali** (Palacio de Justicia Pedro Elías Serrano Abadía, Palacio de Justicia de Palmira, Palacio de Justicia de Buga, Tribunal Buga, Sede Familia). 5. **Bucaramanga** (Palacio de Justicia). 6. **Barranquilla** (Edificio Centro Cívico). 7. **Cundinamarca** (Tribunales de Cundinamarca, Aydee Anzola Linares, San Martín) 8. **Nivel Central** (Palacio de Justicia y DEAJ 9. **Riohacha** (Palacio de Justicia 10. **Ibagué** (Palacio de Justicia)

Descripción del servicio (sedes Tipo A)	Sedes
básico). ○ ACLS (*Advanced Cardiac Life Support* – soporte vital avanzado). ○ Atención de víctimas de ataques con agentes químicos. ○ Atención integral a víctimas de violencia. Experiencia mínima: Tres (3) años en atención de urgencias, o Cuatro (4) años en atención hospitalaria. *Nota 1*: En caso de cierre temporal o disposición administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, del Gobierno Nacional o Distrital, el supervisor del contrato podrá reasignar al personal a otra sede dentro del área de cobertura, sin que ello implique modificación contractual. *Nota 2* Fuera del horario presencial, se mantendrá cobertura continua 24/7 mediante las unidades de respuesta TAB y TAM. *Nota* 3 Con este talento humano en salud, el contratista deberá realizar de manera periódica (mínimo una vez al mes, o con la periodicidad que defina la supervisión del contrato) exámenes básicos de tamizaje al personal de la Rama Judicial ubicado en las sedes Tipo A, con el fin de llevar a cabo tamizajes cardio vasculares y metabólicos. Estas actividades deberán incluir, como mínimo: Toma de signos vitales: frecuencia cardíaca, tensión arterial, saturación de oxígeno y frecuencia respiratoria, evaluación antropométrica: peso y talla, cálculo del índice de masa corporal (IMC), Medición de glicemia capilar (glucometría). Así mismo, garantizar atención médica inmediata, estabilización y traslado asistido ante la ocurrencia de emergencias y urgencias médicas dentro de las instalaciones de la Rama Judicial- Nivel central, protegiendo la vida e integridad física de servidores judiciales, contratistas, proveedores, judicantes, practicantes universitarios y usuarios, que incluya el Transporte Asistencial Básico (TAB) y Transporte Asistencial Medicalizado (TAM), de todos los casos de emergencias y/o urgencias que se presenten en el área definida, y que a criterio clínico ameriten trasladado a un centro clínico, hospital o IPS, en los tiempos establecidos según la clasificación del triage, durante las 24 horas del día, los 7	

Descripción del servicio (sedes Tipo A)	Sedes
días a la semana y dentro de la vigencia del contrato.	

*Las sedes podrán será ampliadas conforme la oferta de servicios

3.2 Sede tipo B

La Sede Tipo B corresponde a aquellas instalaciones de la Rama Judicial con menor concentración de personal y afluencia de público, que no requieren presencia permanente de personal asistencial en sitio, pero sí deben contar con cobertura continua y garantizada de atención médica prehospitalaria durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, incluyendo fines de semana y festivos.

El objetivo del servicio es garantizar la atención médica inmediata, estabilización y traslado asistido ante la ocurrencia de emergencias y urgencias médicas dentro de las instalaciones, salvaguardando la vida e integridad física de servidores judiciales, contratistas, proveedores, judicantes, practicantes universitarios y usuarios.

Para acceder a cualquiera de los servicios de atención o traslado en ambulancia (Transporte Asistencial Básico – TAB o Transporte Asistencial Medicalizado – TAM), se deberá realizar un triage telefónico a través de la línea exclusiva de emergencias dispuesta por el contratista.

En estas sedes, el triage se realizará únicamente de manera telefónica, a través de la línea de emergencia 24/7 del contratista.

Los profesionales de salud del centro regulador efectuarán la valoración inicial mediante entrevista estructurada y clasificará al paciente conforme a los niveles de triage (I a V).

Según el nivel asignado, se activará la unidad TAB o TAM más cercana dentro de los tiempos de respuesta establecido

Descripción del servicio (sedes Tipo B)	Sedes
Garantizar atención médica inmediata, estabilización y traslado asistido ante la ocurrencia de emergencias y urgencias médicas dentro de las instalaciones de la Rama Judicial- Nivel central, protegiendo la vida e integridad física de servidores judiciales, contratistas, proveedores, judicantes, practicantes universitarios y usuarios, que incluya el transporte asistencial básico (TAB) y transporte asistencial medicalizado (TAM), de todos los casos de emergencias y/o urgencias que se presenten en el área definida, y que a criterio clínico ameriten trasladado a un centro clínico, hospital o IPS, en los tiempos establecidos según la clasificación del triage, durante las 24 horas del día, los 7 días a la semana y dentro de la vigencia del contrato	Las demás sedes de las Seccionales Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cundinamarca, Cali, Medellín y el Nivel Central Sedes tipo I de las Seccionales Armenia, Cartagena, Cúcuta, Montería, Manizales, Santa Marta, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Riohacha, Tunja, Sincelejo, Valledupar, Villavicencio Sedes tipo I de las coordinaciones administrativas Arauca, Buga, Florencia, Mocoa, San Andrés, Yopal*

***Siempre y cuando la oferta de servicios se lo permita**

3.2 Sede tipo C

Descripción del servicio (sedes Tipo C)	Sedes
Garantizar atención médica inmediata, estabilización y traslado asistido ante la ocurrencia de emergencias y urgencias médicas dentro de las instalaciones de la Rama Judicial- Nivel central, protegiendo la vida e integridad física de servidores judiciales, contratistas, proveedores, judicantes, practicantes universitarios y usuarios, que incluya el transporte asistencial básico (TAB),de todos los casos de emergencias y/o urgencias que se presenten en el área definida, y que a criterio clínico ameriten trasladado a un centro clínico, hospital o IPS, en los tiempos establecidos según la clasificación del triage, durante las 24 horas del día, los 7 días a la semana y dentro de la vigencia del contrato	Quibdó Sedes tipo I de las coordinaciones administrativas Arauca, Buga, Florencia, Mocoa, San Andrés, Yopal

3.3 Modalidad telefónica o tele consulta (opcional)

Servicio de tele consulta en modalidad telefónica está destinado exclusivamente para los servidores judiciales de la entidad que, en el marco de sus funciones, se encuentren en teletrabajo, autónomo o desempeñando labores fuera de las sedes físicas de la Rama Judicial, las 24 horas del día, los 7 días de la semana con el fin de garantizar la atención médica de urgencias y emergencias enfocada a la calidad de vida de los servidores judiciales, así como actividades que contribuyan al cumplimiento de los planes derivados de la implementación del SG-SST.

El acceso a este servicio deberá ser canalizado y autorizado previamente por el supervisor técnico asignado del área de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, quien validará si la situación reportada corresponde a una eventualidad médica que justifique el uso del servicio. Solo en caso de validación, se permitirá la activación de la tele consulta, en aras de garantizar un uso adecuado, responsable y conforme a los criterios establecidos por el SG-SST.

Para efectos de este servicio, se considera susceptibles de ser atendidos por tele consulta aquellas situaciones de salud que, si bien no constituyen una emergencia médica que requiera atención inmediata o presencial, si generan malestar, síntomas persistentes o dudas clínicas que ameriten orientación profesional oportuna. Entre los casos que se podrán canalizar para tele consulta se encuentran: síntomas respiratorios leves, cefaleas, molestias gastrointestinales, reacciones alérgicas leves, seguimiento a condiciones ya diagnosticadas o cualquier manifestación que permita ser valoradas inicialmente vía remota.

5. Especificaciones Técnicas Esenciales

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

1. Acreditar la adopción del Manual de Inscripción de Prestadores de Servicio de Salud, conforme lo establece la Resolución No. 3100 de 2019- Resolución 465 de 2025, el cual contiene las condiciones para que los servicios de salud ofertados y prestados en el país cumplan con los requisitos mínimos para brindar seguridad a los usuarios en el proceso de la atención en salud, anexando los respectivos distintivos de habilitación vigentes que acrediten el cumplimiento de las condiciones de habilitación ofertados, pertenecientes al grupo de ATENCION INMEDIATA, en los siguientes servicios:

Para las sedes con servicio tipo A:
1105 atención prehospitalaria
1103 transporte asistencial básico
1104 transporte asistencial medicalizado
328 Medicina General

Para las sedes con servicio tipo B:
1103 transporte asistencial básico
1104 transporte asistencial medicalizado

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

Nota 1: La entidad se reserva el derecho de consultar en el Registro especial de prestadores la veracidad de dicha información, en la base ubicada en el enlace: https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/
Nota 2: El oferente no podrá tener ninguna medida de seguridad, ni sanción en los últimos dos años como resultado de la consulta en el Registro especial de prestadores, so pena de rechazo de la oferta.
En caso de que, el proponente no se encuentre inscrito en el REPS o el mismo se encuentre vencido, su oferta no será tenida en cuenta.
Nota 3: En caso de proponentes plurales, cada uno de los integrantes del consorcio o unión temporal deberá aportar este documento y cumplir con lo dispuesto en este requisito.

2. Prestar el servicio de atención de emergencias y urgencias en el área protegida en los tiempos establecidos según la clasificación del triage, durante las 24 horas del día, los 7 días a la semana y dentro de la vigencia del contrato, según la complejidad de la prestación del servicio de atención de emergencias, urgencias, orientación médica y traslados que se presenten para los servidores judiciales, contratistas, judicantes, proveedores, usuarios y cualquier visitante que se encuentre dentro de las instalaciones de las sedes objeto del contrato.
Para determinar la prioridad de la atención de los pacientes se tendrá en cuenta la siguiente categorización, organizada de mayor a menor riesgo:

- Triage I: Requiere atención inmediata. La condición clínica del paciente representa un riesgo vital y necesita maniobras de reanimación por su compromiso ventilatorio, respiratorio, hemodinámico o neurológico, perdida de miembro u órgano u otras condiciones que por norma exijan atención inmediata.
  Tiempo de atención: Menor a 15 minutos, incluyendo el traslado terrestre del paciente a la IPS con mayor accesibilidad geográfica.
- Triage II: La condición clínica del paciente puede evolucionar hacia un rápido deterioro o a su muerte, o incrementar el riesgo para la pérdida de un miembro u órgano, por lo tanto, requiere una atención que no debe superar los veinte (20) minutos. La presencia de un dolor extremo de acuerdo con el sistema de clasificación usado debe ser considerada como un criterio dentro de esta categoría.
  Tiempo de atención: No debe superar los veinte (20) minutos, incluyendo el traslado terrestre del paciente a la IPS con mayor accesibilidad geográfica.
- Triage III: La condición clínica del paciente requiere de medidas diagnósticas y terapéuticas en urgencias. Son aquellos pacientes que necesitan un examen complementario o un tratamiento rápido, dado que se encuentran estables desde el punto de vista fisiológico, aunque su situación puede empeorar si no se actúa.
  Tiempo de atención: No debe superar los treinta (30) minutos, incluyendo el traslado terrestre del paciente a la IPS con mayor accesibilidad geográfica
- Triage IV: El paciente presenta condiciones médicas que no comprometen su estado general, ni representan un riesgo evidente para la vida o pérdida de miembro u órgano. No obstante, existen riesgos de complicación o secuelas de la enfermedad o lesión si no recibe la atención correspondiente
  Tiempo de atención: No debe superar los sesenta (60) minutos
- Triage V: El paciente presenta una condición clínica relacionada con problemas agudos o crónicos sin evidencia de deterioro que comprometa el estado general de paciente y no representa un riesgo evidente para la vida o la funcionalidad de miembro u órgano
  Tiempo de atención: No debe superar los noventa (90) minutos

Nota: El prestador deberá contar con la disponibilidad de ambulancias en cantidad y calidad, así como la integración de la red de comunicaciones, los esquemas de referencia y contrarreferencia con la red de atención hospitalaria, permitiendo garantizar la atención oportuna y eficaz de los pacientes, minimizando las secuelas y disminuyendo la tasa de morbi-mortalidad por estas causas

3. Mantener durante la vigencia del contrato la habilitación de los servicios contratados, efectuar el mantenimiento de los vehículos y cumplir con la normatividad vigente que le corresponde, de acuerdo con los tipos de servicios contratados, cuyos documentos soporte podrán ser exigidos en cualquier momento por el supervisor del contrato

4. Certificar mediante documento suscrito por el representante legal la idoneidad del recurso humano y el cumplimiento de los estándares de talento humano establecidos en la Resolución 3100 de 2019- resolución 465 de 2025 y las exigencias propias de la Entidad, según la complejidad de la prestación del servicio de atención de emergencias, urgencias, orientación médica y traslados que se presenten en el Área Protegida para los servidores judiciales, empleados, funcionarios, contratistas, proveedores, judicantes, practicantes universitarios, usuarios y cualquier visitante que se encuentre dentro de las instalaciones de la sede durante las 24 horas del día, los 7 días a la semana. Adicionalmente, deberá acreditar que el personal médico asistencial al servicio de la sede judicial cuenta con póliza de responsabilidad civil que ofrezca cobertura por daños ocurridos como consecuencia del ejercicio de la profesión por actos negligentes, impericias, imprudencias, errores u omisiones.

5. Designar a una persona responsable de la gestión del contrato denominada líder del proyecto, que coordine eficazmente su ejecución al interior de su entidad, a fin de brindar una mejor atención y prestación del servicio al Consejo Superior de la Judicatura y resolver oportunamente cualquier dificultad que se presente

6. Brindar capacitaciones periódicas sobre el servicio o temas de salud como la activación del servicio de Área Protegida y primeros auxilios, de acuerdo con el portafolio de servicios y actividades con el que cuente el proveedor; estas actividades complementarias no deben tener ningún costo y son un apoyo para el grupo de emergencias.

7. El contratista deberá realizar de manera periódica (mínimo una vez al mes, o con la periodicidad que defina la supervisión del contrato) exámenes básicos de tamizaje al personal de la Rama Judicial ubicado en las sedes Tipo A, con el fin de contribuir a la detección temprana, prevención y control de enfermedades metabólicas y cardiovasculares. Estas actividades deberán incluir, como mínimo: Toma de signos vitales: frecuencia cardíaca, tensión arterial, saturación de oxígeno y frecuencia respiratoria, Evaluación antropométrica: peso y talla, cálculo del índice de masa corporal (IMC), Medición de glicemia capilar (glucometría) y Orientación básica en hábitos saludables y factores de riesgo cardiovascular.

Nota 1: Estas actividades no generarán costo adicional para el contratante.

Nota 2: Cuando se detecten signos de alarma o resultados fuera de los rangos normales, el contratista deberá orientar al servidor judicial sobre la necesidad de atención médica o remisión a su EPS.

Nota 3: El contratista deberá remitir un informe consolidado trimestral al supervisor del contrato, con número de funcionarios valorados, tipo de exámenes realizados y hallazgos relevantes

8. Trasladar al paciente al centro asistencial (traslados asistidos como consecuencia de la atención asistencial de los profesionales que atienden el Área Protegida en los casos que se requiera), desde el lugar de ocurrencia del episodio patológico.
Nota: En casos en qué la clasificación del triage sea I ó II la entrega del paciente debe ser de médico a médico.

9. Contar con medio de transporte para el traslado de personal asistencial no destinado al transporte de pacientes que cumple con los requisitos de movilización exigidos por las autoridades de tránsito.

10. Adicionalmente el medio de transporte no destinado al transporte de pacientes cuenta con:

a) Sistema de georreferenciación y comunicación que permita el monitoreo y contacto con la secretaría de salud departamental o distrital, o la entidad que tenga a cargo dichas competencias a través del CRUE.
b) Sistema de alerta visual y sonora.
c) Identificación institucional.
d) Chaleco reflectivo para el talento humano.

11. El medio de transporte para el traslado de personal asistencial, no destinado al transporte de pacientes debe contar con:

a) Desfibrilador externo automático, incluyendo electrodos adhesivos para adultos con fecha de vencimiento vigente.
b) Resucitador pulmonar manual.
c) Succión mediante aspirador
d) Monitor de signos vitales con accesorios que cuenta como mínimo con: Trazado electrocardiográfico si no está incorporado en el desfibrilador, presión no invasiva, saturación de oxígeno que puede estar integrado en el monitor o externo
e) Batería.
f) Laringoscopio con hojas rectas y curvas, cuando el talento humano del servicio se preste con profesional de la medicina.
g) Maletín básico para manejo de trauma que cuenta con: Gasas, Compresas, Vendas de gasa, Vendas de tela, vendas elásticas de varios tamaños, dos torniquetes para el control de hemorragias, Inmovilizador cervical adulto (multi-talla), dos mantas térmicas o aluminizadas; férulas rígidas o maleables para la sujeción de extremidades.
h) Maletín para examen físico, que cuenta con los siguientes equipos biomédicos: Fonendoscopios (adulto); Tensiómetros (adulto) Termómetro clínico, Equipo de órganos de los sentidos con baterías de repuesto, glucómetro, lámpara portátil (linterna), tijeras corta-todo, guantes desechables y estériles, mascarillas o tapabocas desechables, gafas de bioprotección, baja lenguas, y oxímetro
i) Bala de oxigeno

12. En cuanto a procesos prioritarios, el prestador debe cumplir con los criterios que le sean aplicables de todos los servicios conforme lo establece la Resolución 3100 de 2019, o la que lo adicione modifique o complemente y adicionalmente cuenta con la siguiente información documentada:

a) Manejo de urgencias prehospitalarias.
b) Atención en salud de pacientes con problemas y trastornos en salud mental o consumo de sustancias psicoactivas.
c) Medicamentos, equipos biomédicos y dispositivos médicos en los procedimientos que se realicen
d) Medicamentos, equipos biomédicos y dispositivos médicos en los procedimientos que se realicen

13. En cuanto a Historia clínica, el prestador debe cumplir con los criterios que le sean aplicables de todos los servicios conforme lo establece la Resolución 3100 de 2019-Resolucion 465 de 2025, o la que lo adicione modifique o complemente y adicionalmente cuenta con la siguiente información documentada:

a) Tarjetas de clasificación de multitud de lesionados.
b) Registro con el nombre de los pacientes atendidos que cuenta con la siguiente información: Fecha, Hora, Origen. Tipo de servicio. Nombre del personal que atiende el servicio, evolución y manejo del paciente y Nombre institución receptora.

14. Acreditar mediante Copia impresa de la tarjeta de propiedad de los vehículos o documento equivalente, si estos se encuentran a nombre de una persona diferente del representante legal, adicionalmente anexar documento de autorización del propietario donde indique que los vehículos harán parte de la capacidad instalada del servicio ofertado

a) Copia impresa del certificado de revisión técnico – mecánica o documento equivalente cuando aplique de conformidad con las normas que regulan la materia
a. Copia impresa de la póliza de seguro obligatorio de accidentes de transito
b. Copia impresa de póliza de Responsabilidad civil ampliada de los vehículos ofertados.

15. Disponer para la atención de urgencias y emergencias de la sede judicial de una flota de ambulancias básicas o medicalizadas, debidamente habilitadas por la secretaria de salud correspondiente, apoyadas como mínimo por un recurso humano conformado de la siguiente manera:

Transporte en ambulancia terrestre básica.

a. Tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o auxiliar en enfermería, en cualquier caso, cuenta con

constancia de asistencia en las acciones de formación continua en soporte vital básico.

b. Conductor que cuenta con licencia para la conducción del respectivo vehículo, expedida por la autoridad competente y adicionalmente cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en primeros auxilios o de primer respondiente

Transporte en ambulancia terrestre medicalizada

a. Coordinador responsable de la totalidad de las ambulancias con las que cuente el servicio, que puede ser profesional de la medicina o profesional de la enfermería.
b. La ambulancia cuenta con la siguiente tripulación:
    i. Profesional de la medicina.
    ii. Profesional de la enfermería o tecnólogo en atención prehospitalaria o técnico profesional en atención prehospitalaria o auxiliar de enfermería.
    iii. Conductor que cuenta con licencia para la conducción del respectivo vehículo expedida por la autoridad competente y adicionalmente cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en primeros auxilios o de primer respondiente.
    iv. El personal profesional de la salud cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en soporte vital avanzado.
    v. El personal técnico o auxiliar cuenta con constancia de asistencia en las acciones de formación continua en soporte vital básico.

16. Contar con una línea de orientación médica que funcione las 24 horas del día, los siete 7 días de la semana, durante el tiempo de vigencia del contrato, atendida por profesionales de la salud calificados y entrenados para suministrar las orientaciones requeridas, de acuerdo con cada situación y realizar el triage, así mismo, contar con infraestructura de comunicación rápida que permita una atención ágil y efectiva.

17. Utilizar medicamentos en la atención de urgencias debidamente sellados, con empaques originales y etiquetas donde se vean las especificaciones del medicamento, su fecha de vencimiento y registro sanitario ante el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA). Estos podrán ser verificados en el momento de la atención por el paciente o el personal de la entidad.

18. Garantizar que el personal asignado por turno no supere las 12 horas de servicio, en cumplimiento de la Ley 269 de 1996.

19. Dar cumplimiento a la normatividad vigente sobre el manejo de la custodia de la historia clínica de los pacientes que atiendan.

6. Obligaciones contractuales

GENERALES

1. Ejecutar el contrato de conformidad con su objeto, obligaciones y demás condiciones, cumpliendo con lo estipulado en: estudios previos, Pliego de Condiciones y sus anexos, la oferta presentada y los demás documentos que hagan parte integral del contrato.
2. Prestar apoyo a la acción del Estado Colombiano, para fortalecer la transparencia y la responsabilidad de rendir cuentas y en este contexto asume explícitamente entre otros, los siguientes compromisos, sin perjuicio de la obligación de cumplir la Ley Colombiana, especialmente, la Ley 1474 de 2011: a. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con los encargados de planear el Proceso para tratar de conocer, influenciar o manipular la información del proyecto y presentar la respectiva propuesta. b. No ofrecer ni dar dádivas o sobornos, ni halagos o dádivas a ningún funcionario público en relación con el futuro contrato. c. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con otros proponentes para tratar de influenciar o manipular los resultados de la adjudicación del proceso. d. Actuar con lealtad hacia los demás proponentes, así como frente a la entidad y abstenerse de utilizar herramientas para dilatar o sabotear el proceso de contratación. Igualmente, las observaciones al proceso de contratación o a las propuestas de los otros interesados, serán presentadas oportunamente, en los plazos y términos fijados estrictamente en las reglas de la selección. e. No ofrecer trabajo, contratos o algún tipo de beneficio económico o de cualquier otra naturaleza a ningún funcionario público, contratista o estructurador, vinculado a la entidad ni a sus familiares en primer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, a partir de la presentación de la oferta y hasta dos (2) años siguientes a la suscripción del Contrato, sin perjuicio del régimen de conflictos de intereses y de inhabilidades e incompatibilidades previsto en la Constitución y en la Ley. f. No ofrecer gratificaciones o atenciones en dinero o en especie, ni financiar, patrocinar, auspiciar o promover directa o indirectamente fiestas, recepciones, homenajes o cualquier tipo de atenciones sociales a funcionarios públicos o contratistas del Estado, durante el Proceso de Contratación ni durante la ejecución o liquidación del contrato. g. No contratar, ni ofrecer dádivas, regalos o gratificaciones a personas con alta capacidad de influencia política o mediática, con el objeto de obtener citas o influir o presionar las decisiones que la Entidad tome respecto de Procesos de contratación estatal, bien sea en su adjudicación, supervisión o terminación h. No celebrar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en el presente proceso contractual.
3. Constituir las garantías requeridas por la Nación – Consejo Superior de la Judicatura en los términos del Decreto 1082 de 2015 y solicitar la ampliación o modificación de las garantías en el evento de presentarse alguna adición o prórroga del contrato, así como informar a la aseguradora sobre las suspensiones y reanudaciones que se llegaran a presentar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su suscripción.
4. Allegar certificación para los pagos mediante la cual conste el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales, cuando a ello haya lugar, de conformidad con el Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007 y Artículo 50 de la ley 789 de 2002.

5. Con la suscripción del contrato, el CONTRATISTA se compromete a cumplir con la política integrada del SIGCMA, en lo atinente a la política antisoborno y los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Gestión Ambiental adoptados para la Rama Judicial. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que se tomen las medidas correspondientes al incumplimiento contractual.

ESPECÍFICAS

6. Cumplir la totalidad de las especificaciones técnicas del objeto contractual y de la contratación que se encuentran detalladas en el "Anexo Especificaciones Técnicas" del proceso de selección.
7. Cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 3100 de 2019 "Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud, y las normas que le modifiquen, amplíen o sustituyan, del Ministerio de Salud y Protección Social que define los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitaciones de servicios de salud y adopta el Manual de Inscripción de Prestadores"
8. Mantener vigente los seguros SOAT y todo riesgo de los vehículos utilizados durante la prestación del servicio y pagar las multas de tránsito que llegaren a presentarse.
9. Mantener indemne a la Entidad, contra todo reclamo, demanda, acción legal y costos que puedan causarse o surgir por daños o lesiones a personas o propiedades de terceros, ocasionados por su personal, durante la ejecución del contrato.
10. Prestar el servicio de ambulancia de acuerdo con las condiciones y tiempos establecidos en el "Anexo de Especificaciones Técnicas" del proceso de selección, en especial teniendo como referencia la clasificación de Triage. (5) niveles y los requerimientos de la Entidad
11. Suministrar al supervisor del contrato, antes de la firma del acta de inicio, la hoja de vida y certificaciones en donde se pueda validar el cumplimiento del perfil solicitado en los Requisitos Mínimos del personal establecido en el "Anexo Especificaciones Técnicas" del proceso de selección. En caso de situación imprevista o de fuerza mayor, durante la ejecución del contrato, que obligue el cambio del personal de enfermería, su reemplazo debe cumplir los requisitos de formación académica y de experiencia exigidos en el Anexo de Especificaciones técnicas del Proceso de selección. De la misma manera, el contratista por escrito y de forma previa al cambio debe surtir ante el supervisor del contrato las gestiones para su aprobación, indicando el motivo del cambio solicitado.
12. Garantizar la calidad del servicio y responder por ello de conformidad con lo estipulado por el Artículo 5° Numeral 4° de la Ley 80 de 1993.
13. Suministrar al supervisor designado la información que le sea solicitada para verificar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones que contrae.
14. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato.

15. Garantizar el objeto del contrato y atender los reclamos, cuando se presenten fallas imputables a la ejecución del mismo, como garantía, según lo estipulado en la propuesta.
16. Acreditar que cuentan con un Plan de Seguridad Vial teniendo en cuenta la normatividad legal correspondiente (Decreto 1079 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Transporte”, Ley 2251 de 2022, por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro; el Decreto 1430 de 2022, por medio del cual se aprueba el plan nacional de seguridad vial; y la Resolución 20223040040595 de 2022 del Ministerio de Transporte, por la cual se Adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de Planes Estratégicos de Seguridad Vial, o las demás normas que las modifiquen, sustituyan o complementen) lo cual será verificado por parte del supervisor durante la ejecución del contrato.
17. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de obligarlos a hacer u omitir algún acto o hecho.
18. Guardar, tanto el contratista, como el grupo de profesionales contratados que ejecuten las actividades del contrato, la confidencialidad sobre la información y los datos que se obtengan de los servidores judiciales
19. Reparar cualquier daño que ocurra en las instalaciones de la Rama Judicial, por causas imputables al Contratista o a cualquiera de sus empleados.
20. Suministrar la información necesaria al supervisor del contrato para elaborar el proyecto de Acta de Liquidación del mismo, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la terminación del contrato.
21. Adoptar la norma técnica colombiana NTC 3729 “Tipología vehicular - Ambulancia de transporte terrestre”, que establece los requisitos mínimos que deben cumplir los vehículos denominados ambulancias para transporte terrestre destinados a la prestación del servicio de transporte de pacientes -de acuerdo con su complejidad (estado clínico patológico)- y los ensayos a los que deben someterse dichos vehículos.
22. Prestar el servicio para el 100% de la población en sedes y cobertura requerida por la entidad, según las instrucciones impartidas por el supervisor.
23. Entregar al supervisor informe mensual y final, según el anexo técnico diseñado para tal fin, relacionado con la atención de casos durante la ejecución del contrato; por consulta telefónica, en las sedes y la de eventos donde el paciente fue remitido a Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) de la red de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) según el caso.
24. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de obligarlos a hacer u omitir algún acto o hecho. Parágrafo: Cuando una situación así se presente el CONTRATISTA deberá informar inmediatamente su ocurrencia a la ENTIDAD y a las demás autoridades competentes.
25. Cumplir con las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidos en el Acuerdo PSAA-10560 de 2016 de conformidad con la Matriz de Roles y Responsabilidades del SG- SST, de la siguiente manera:

a) Participar y contribuir en el cumplimiento de la política y objetivos del SG-SST de la Entidad.

b) Procurar el cuidado integral de su salud.

c) Cumplir con las instrucciones para mantener el orden y aseo de los puestos de trabajo y en general con toda actividad que garantice la seguridad en el desarrollo de sus funciones.

d) Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud y reportar al Coordinador del SG-SST respectivo.

e) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Entidad.

f) Informar oportunamente acerca de los peligros y riesgo latentes en su sitio de trabajo.

g) Asistir y participar en todas las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas por la Entidad.

h) Cumplir con la normativa interna de la Entidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo - Reportar las incapacidades al supervisor del contrato correspondiente, una vez le sea emitida.

i) Reportar inmediatamente al nominador y encargado del SG-SST todos los casi accidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

j) Informar cualquier novedad en materia de seguridad y salud en el trabajo al supervisor del contrato.

k) Reportar los Accidentes de Trabajo a la ARL correspondiente e informar al supervisor del contrato

Las demás obligaciones relacionadas con la naturaleza del contrato.

PARÁGRAFO 1: El personal que el CONTRATISTA ocupe en la ejecución del Contrato no tendrá ninguna vinculación laboral, civil, comercial con la Nación – Consejo Superior de la Judicatura La responsabilidad derivada de estas vinculaciones correrá a cargo exclusivo del CONTRATISTA.

PARÁGRAFO 2: CUMPLIMIENTO SIGCMA Y SGAS- Con la suscripción del contrato, el CONTRATISTA se compromete a cumplir con la política integrada del SIGCMA, en lo atinente a la política antisoborno y los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Gestión Ambiental adoptados para la Rama Judicial. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que se tomen las medidas correspondientes al incumplimiento contractual.

Obligaciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo

26. Acreditar el cumplimiento del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, orientado a la prevención de riesgos profesionales que pueden afectar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores a su servicio.

27. Acreditar que lleva a cabo la capacitación y entrenamiento de manera periódica a todo su personal en los siguientes temas: normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, manejo adecuado de equipo y dispositivos médicos en el contexto de atención de emergencias y urgencias médicas, protocolos de atención ante situaciones de riesgo (por ejemplo, exposiciones a agentes químicos, traumas, quemaduras, etc.), procedimientos para la correcta manipulación de residuos hospitalarios y biológicos, y procedimientos en caso de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con la actividad prestada. La capacitación en BLS (Soporte Vital Básico) y ACLS (Soporte Vital Avanzado) será obligatoria para el personal que labore en las sedes Tipo A . El contratista deberá documentar y registrar todas las actividades formativas e informativas realizadas, y reportarlas periódicamente al supervisor del contrato.
28. Acreditar que todo el personal involucrado en la prestación del servicio, incluyendo el personal médico y asistencial, cuente con equipos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de sus actividades, como guantes, mascarillas, batas, gafas de seguridad, entre otros. En caso de que el personal esté en contacto con sustancias peligrosas o situaciones de riesgo, el contratista deberá implementar medidas para prevenir la exposición y proteger la salud de los trabajadores.
29. Reportar a la ARL e informar la Rama judicial la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
30. El contratista se compromete a realizar exámenes médicos ocupacionales periódicos, que incluyan exámenes pre-ocupacionales, periódicos y de egreso, para todo el personal que participe directamente en la atención de emergencias médicas, conforme a la normativa vigente del SG-SST.
31. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Rama Judicial ó la Administradora de Riesgos Laborales.
32. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST adoptadas por la Rama Judicial.
33. Acreditar que cuentan con un Plan de Seguridad Vial teniendo en cuenta la Ley 1503 de 2011, Ley 2050 de 2020 y Ley 2251 de 2022, Decreto 2851 de 2013 y la Resolución 20223040040595 de 2022 del Ministerio del Transporte, el cual será verificado por parte del supervisor o interventor durante la ejecución del contrato.
34. El contratista se compromete a participar activamente en las emergencias médicas y simulacros de evacuación, atención a múltiples víctimas y otras situaciones de emergencia o de atención ante incidentes que organice la entidad contratante o las autoridades competentes, con el objetivo de garantizar una respuesta efectiva, coordinada y oportuna en caso de emergencia, conforme a los protocolos establecidos en el SG-SST y las normativas de seguridad del Consejo Superior de la Judicatura y las autoridades locales o distritales de salud.

Obligaciones en materia ambiental

35. El proponente deberá entregar con su oferta el Plan de Gestión Integral de Residuos generado en la atención en la salud y otras actividades: De conformidad con lo establecido en la Resolución 1164 de 2002 “Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos para la Gestión Integral de los residuos hospitalarios y similares”.
36. Conocer y contribuir al cumplimiento de la política del Sistema Integrado de Gestión –SIG- en cuanto al compromiso del cuidado del medio ambiente y la prevención de la contaminación.
37. Participar activamente en las actividades del Sistema de gestión ambiental de la Rama Judicial.
38. Acreditar la adopción de prácticas que minimicen el impacto ambiental de las actividades relacionadas con la atención de emergencias médicas, incluyendo la correcta disposición de residuos sólidos, peligrosos y biológicos, siguiendo las normativas establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Secretaría Distrital o Departamental de Salud.
39. El contratista conforme lo establece la resolución 773 de 2021, deberá garantizar que el manejo de sustancias químicas utilizadas en los procedimientos médicos, tales como desinfectantes, medicamentos, anestésicos y otros productos, se realice conforme a las normativas ambientales sobre el manejo de sustancias peligrosas. Esto incluye la correcta almacenaje, manipulación y disposición de estos productos, evitando cualquier impacto negativo en el ambiente y garantizando su seguridad tanto para los trabajadores como para los usuarios de las sedes judiciales.

Al inicio del contrato, deberá presentar al supervisor del contrato:

40. Aportar certificación comercial con los gestores de residuos peligrosos con los que gestiona los residuos hospitalarios y las licencias ambientales que los habilita para esta gestión de los residuos.
41. Presentar plan de contingencias y emergencias

Durante la ejecución del contrato:

42. Contar con el equipo de herramientas descritos en la NTC 3729 (extintor para fuegos ABC, con capacidad mínima de 2,26 kg para cada uno de los compartimentos; caja de herramientas básica que como mínimo deberá contener: alicate, destornilladores, llave de expansión y llaves fijas; 1 rueda de repuesto, una llave de pernos o cruceta, dos señales reflectivas de emergencia, linterna con pilas la cual puede ser utilizada como lámpara desmontable, una caja de fusibles surtidos de los usados por el vehículo, 1 gato y equipo para sustitución de ruedas, 1 palanca patacabra, 2 tacos de madera o de otro material para bloqueo de llantas, 1 cuerda estática de 20 m, con un diámetro mínimo de 12,5 mm, y sus correspondientes ganchos para tracción, 1 juego de cables de iniciación eléctrica para la batería, lámpara con enchufe a toma corriente, de 12 V ó 110 V y bombillos de repuesto de diferentes filamentos para luces laterales utilizadas para el vehículo).

7. Informes

Entregar mensualmente un informe en medio magnético en el formato INFORME DE ATENCIONES AREA PROTEGIDA, que contenga la caracterización de las atenciones del área protegida, indicando por sede judicial el consolidado de atenciones por mes junto con el No de atenciones, motivo de consultas, tipo de consulta, atenciones que generaron traslado en ambulancia, motivo de atención primeros auxilios, clasificación. En el servicio sedes Tipo A además deberá entregar un informe consolidado de Seguimiento y Control de signos vitales.

Entregar al supervisor del contrato mensualmente un informe de avance en formato Excel con los siguientes registros: seccional, municipio, sede, datos de identificación de cada servidor judicial, sexo, edad, teléfono de contacto, resultado de cada uno de los paraclínicos practicados, registro de antecedentes familiares o personales, presencia de factores de riesgo que predispongan al desarrollo de enfermedades, valores de talla, peso, índice de masa corporal, frecuencia cardiaca, tensión arterial, oximetría; diagnóstico presuntivo, clasificación de triage, nombres y documento de profesional o tecnólogo APH responsable del traslado, tiempo de respuesta, tipo de ambulancia, Institución prestadora de servicios de salud receptora del servidor, fecha, hora de ingreso a IPS de referencia, nombre del acompañante, profesional que acepta el ingreso (En caso que haya sido remitido) así como la conducta a seguir (Triage IV y V).

Entregar al finalizar el contrato un informe final consolidado de la prestación del servicio, la estructura del informe en cuanto a introducción, metodología, enfoque, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, deberá ser aprobado previamente por la supervisión del contrato. Para el efecto, el contratista debe utilizar los documentos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Rama Judicial o los que le apruebe el Consejo Superior de la Judicatura

Los resultados de los informes una vez sean aprobados, deberán ser presentados y sustentados por el contratista y su equipo de profesionales, ante el supervisor del contrato y la Dirección de Seguridad y salud en el trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial ó de la Dirección seccional de Administración Judicial.

Programa de diagnóstico e intervención mediante la evaluación nutricional, condición física, metabólica y cardiovascular dentro de la cultura del cuidado.

1. Actividad por desarrollar

Las enfermedades crónicas, no transmisibles (ENT) son la principal causa de muerte y discapacidad en el mundo; el término, enfermedades no transmisibles se refiere a un grupo de enfermedades que no son causadas principalmente por una infección aguda, dan como resultado consecuencias para la salud a largo plazo y con frecuencia crean una necesidad de tratamiento y cuidados a largo plazo, estas condiciones incluyen cánceres, enfermedades cardiovasculares, diabetes y enfermedades pulmonares crónicas

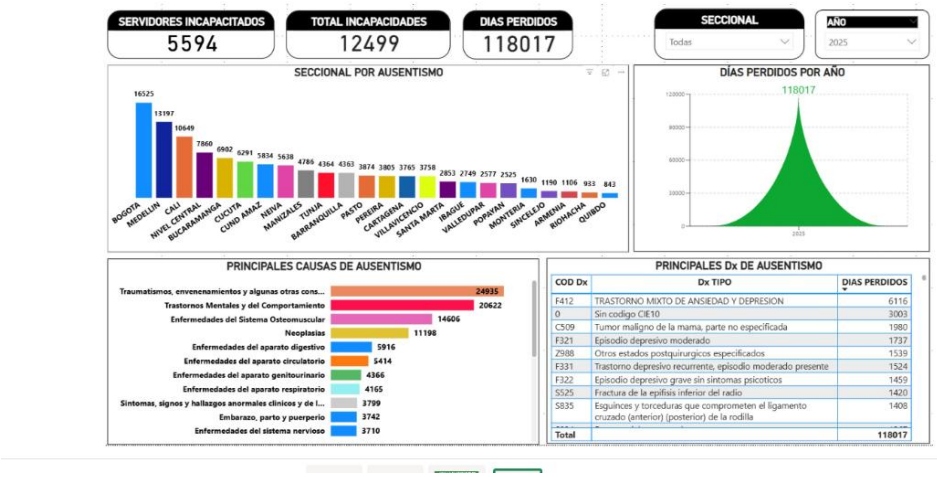
De otra parte, para la Rama Judicial, en la lucha contra el cáncer, es esencial adoptar estrategias adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, (independientemente del origen) ya que, por un lado, se garantizan condiciones de trabajo seguras y saludables y, por otro se pretende adoptar un papel activo 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

En 2025, se abordó tanto el riesgo Cardio vascular y metabólico, al igual que el riesgo oncológico , buscando integralidad en la atención, con el fin de lograr el mayor impacto en los resultados de salud esperados; monitoreando a los servidores judiciales identificados con riesgo Medio, Alto y Muy Alto, que tienen un mayor riesgo; con intervenciones individualizadas a los que luego de los análisis de los datos obtenidos de sus paraclínicos, se les generó un plan de Intervención personalizado conforme el diagnóstico de riesgo Cardiovascular - Valoración nutricional y remisión si amerita a EPS según riesgo, así mismo se les informó 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.

El sistema judicial depende en gran medida del capital humano altamente calificado, con funciones críticas que demandan alto nivel cognitivo, toma de decisiones complejas, carga laboral elevada, estrés crónico y jornadas prolongadas, factores que incrementan significativamente el riesgo de enfermedades no transmisibles, la falta de seguimiento de estas condiciones genera impactos negativos tanto en la continuidad operativa del servicio de justicia como en los costos directos e indirectos asociados a atención médica, reemplazos temporales y pérdida de productividad.

Desde el enfoque de gestión del riesgo, estructurar este proyecto permite pasar de un modelo reactivo a uno preventivo y predictivo, alineado con las políticas nacionales de salud pública, seguridad y salud en el trabajo, y bienestar laboral, de otra parte, en términos financieros y administrativos, la inversión en prevención genera un retorno positivo, al disminuir el ausentismo, las incapacidades médicas prolongadas, los costos por tratamientos de alta complejidad y las pensiones por invalidez, así como, fortalece la imagen institucional del sistema judicial como una entidad comprometida con el bienestar de sus servidores, impactando favorablemente en el clima organizacional, la motivación y la retención del talento humano.

En vigencia 2026, este proyecto se fundamente en la necesidad estratégica de proteger, preservar y mejorar la salud integral de los servidores judiciales mayores de 40 años, quienes constituyen un grupo etario con mayor probabilidad de desarrollar enfermedades cardiovasculares, metabólicas y oncológicas, consideradas actualmente las 4 y la 6 causa de ausentismo laboral e incapacidades prolongadas, con un impacto de ausencias por enfermedad, de 16612 días (14,07%),



La estructuración de este proyecto a nivel nacional garantiza equidad en el acceso a servicios de promoción y prevención, estandarización de protocolos, uso eficiente de recursos y articulación interinstitucional, como quiera que el proyecto facilitará la identificación temprana de riesgos individuales y colectivos, la estratificación de la población, la implementación de planes de intervención diferenciados y el monitoreo continuo de indicadores de salud, reduciendo la probabilidad de eventos cardiovasculares mayores, complicaciones metabólicas y diagnósticos oncológicos avanzados en los servidores judiciales

2. Población objeto

A nivel epidemiológico, la población mayor de 40 años presenta una mayor prevalencia de factores de riesgo como hipertensión arterial, dislipidemias, obesidad, diabetes mellitus, sedentarismo, tabaquismo y antecedentes familiares de cáncer, en el ámbito oncológico, la detección tardía de neoplasias comunes en este grupo etario (como cáncer de mama, próstata,

colon y cuello uterino) reduce significativamente la efectividad terapéutica e incrementa los costos del tratamiento, lo cual refuerza la necesidad de intervenciones preventivas y de tamizaje sistemático.

Se considera como criterios de priorización de la población mayor de 40 años, los Exámenes médicos ocupacionales, servidores identificados en el programa de corazones felices con tabaquismo, obesidad, sobrepeso y encuestas de morbilidad sentida que se hayan aplicado en la seccional. En ese orden de ideas, la población para atender a nivel nacional para vigencia 2026, es la siguiente:

Población objeto			
Seccional /Nivel Central	**Servidores mayores de 40 años**	**Población esperada proyecto**	**Cobertura**
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**	

Nota 1: Este número podrá aumentar para beneficio de la población priorizada con riesgo cardiovascular-metabólico, al igual que mujeres y hombres mayores de 40 años y conforme las condiciones de la oferta económica

3. Descripción del servicio

Es así como se consideran las siguientes intervenciones dentro del programa:

Imágenes Diagnósticas

- Ecocardiograma Transtorácico
- Ecografía de abdomen total (Con énfasis en hígado, vesícula, páncreas, bazo y Órganos de la pelvis incluido vías urinarias y órgano reproductor femenino)
- Ecografía de cuello (con énfasis en glándula tiroides, glándulas paratiroides, ganglios linfáticos del cuello, glándulas salivales y la arteria carótida)
- Ecografía de mama (en servidoras de sexo femenino mayores de 40 años)
- Mamografía (en servidoras de sexo femenino mayores de 40 años) Opcional
- Colonoscopia*

Pruebas de Laboratorio

- Perfil lipídico (Colesterol HDL, Colesterol LDL, Colesterol total y Triglicéridos)
- Análisis de lipoproteínas Lp(a)
- Apolipoproteína B (apoB)
- Hemograma IV que contenga :glóbulos rojos (recuento, hemoglobina, hematocrito e índices como VCM, HCM, CHCM, RDW), glóbulos blancos (conteo total y diferencial: neutrófilos, linfocitos, monocitos, eosinófilos, basófilos) y plaquetas (recuento y volumen)
- Hemoglobina glicosilada
- Creatinina
- TSH
- T3
- T4
- Cortisol
- Antígeno prostático en sangre (Hombres mayores de 40 años)
- Prueba de ADN del virus de papiloma humano*
- Sangre Oculta en heces*
- Antígeno Helycobacter Pylori en heces*
- Pepsinógeno sérico*
- Gastrina 17*
- Marcadores tumorales CA 72-4 (en servidoras de sexo femenino mayores de 40 años)
  Nota: los paraclínicos marcados con un * se podrán llevar a cabo, siempre y cuando sean autorizados por el servidor judicial

Evaluación Médica Especializada

Evaluación por médico especializado en Medicina interna que revisión por sistemas, incluya factores de riesgo, factores protectores y hábitos saludables, al igual que recomendaciones médicas, nutricionales, y promoción de la práctica de actividad física, Al igual que la clasificación del riesgo, y el plan de cuidado que incluya la adopción de medidas que tienda al mejoramiento del comportamiento del servidor judicial, las condiciones y el control eficaz de los riesgos identificados.

Adicionalmente, el contratista entregará una cartilla con descripción de temas y asignación de tareas en la vida diaria:

- Actividades que incluyan ejercicio aeróbico que favorezca la activación cardiovascular y metabólica, tanto en el entorno laboral como personal
- Sensibilización en prevención del riesgo cardiovascular, metabólico y de patología oncológica para que amplíen su conocimiento sobre las enfermedades crónicas no trasmisibles, los factores de riesgo, las complicaciones y las formas de prevención.
- Sensibilización en alimentación saludable.
- Prevención de consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco.

El proveedor debe garantizar que cuenta con los medios para realizar los exámenes de forma extramural, en la sede judicial que requiera el Consejo Superior de la Judicatura
El Consejo Superior de la Judicatura podrá adicionar o suprimir alguna de las sedes o lugares en el que se desarrollarán las actividades para lograr una mejor optimización de los recursos invertidos.

a. Estrategia de convocatoria

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

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

La difusión podrá realizarse por medio de mailing material impreso como folletos; pendones u otros medios impresos que motiven y aseguren la participación de los servidores judiciales.

El contratista debe hacer entrega al Consejo Superior de la Judicatura, de las evidencias que permitan corroborar que cada servidor judicial fue citado con anticipación a la realización de paraclínicos y la consulta médica.

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

b. Plan de trabajo

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

- Cronograma para la ejecución de cada una de las actividades.
- Detalle de la forma como se adelantará la estrategia de convocatoria.
- Recursos que se utilizarán durante la ejecución del contrato.
- El plan de trabajo y el cronograma presentados por el contratista, será verificado y ajustado si es el caso. Este documento hará parte integral del contrato a celebrar.

c. Especificaciones técnicas

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

Requisitos

1. Acreditar la adopción del Manual de Inscripción de Prestadores de Servicio de Salud, conforme lo establece la Resolución No. 3100 de 2019 el cual contiene las condiciones para que los servicios de salud ofertados y prestados en el país cumplan con los requisitos mínimos para brindar seguridad a los usuarios en el proceso de la atención en salud, anexando los respectivos distintivos de habilitación vigentes que acrediten el cumplimiento de las condiciones de habilitación ofertados, pertenecientes a los grupos de
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA en los siguientes servicios:
712 Toma de muestras de laboratorio clínico;
706 laboratorio Clínico
745 imágenes Diagnósticas No Ionizantes

y en el grupo CONSULTA EXTERNA, en los siguientes servicios:
329 Medicina Interna
325 Medicina Familiar.

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

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

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

Por la naturaleza del servicio y la necesidad expresa que estos servicios se practiquen

en las sedes definidas; es preciso que se encuentren habilitados en modalidad EXTRAMURAL

2. Acreditar certificado de autoevaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, expedido porARL, acorde con este, Resolución No. 312 del 13 de febrero de 2019 o la que se encuentre vigente.

3. Guardar, tanto el contratista, como el grupo de profesionales contratados que ejecuten las actividades del contrato, la confidencialidad sobre la información y los datos que se obtengan de los servidores judiciales.

4. Prestar los servicios para la evaluación nutricional, condición física, metabólica y cardiovascular, tal como está contemplado en el Anexo – Especificaciones Técnicas. Estas evaluaciones se practicarán en la sede que determine el Consejo superior de la judicatura-Direccion seccional de administración de justicia. Sin embargo, el Consejo Superior de la Judicatura podrá adicionar o suprimir algunas de las sedes o lugares en el que se desarrollarán las actividades para lograr una mejor optimización de los recursos invertidos.

5. Garantizar de manera presencial para el desarrollo adecuado del programa la toma de los siguientes paraclínicos a la población mayor de 40 años: Ecocardiograma Transtorácico, Ecografía de abdomen total, Ecografía de cuello, Ecografía de mama (en servidoras de sexo femenino), mamografía(en servidoras de sexo femenino), colonoscopia, Perfil lipídico, Análisis de lipoproteínas, Hemograma IV, Hemoglobina glicosilada, Creatinina, TSH, T3, T4, Cortisol, Antígeno prostático en sangre (Hombres mayores de 40 años), Prueba de ADN del virus de papiloma humano*, Sangre Oculta en heces*, Pepsinógeno sérico*, Gastrina 17* y Marcadores tumorales CA 72-4 (en servidoras de sexo femenino mayores de 40 años)

6. Los paraclínicos e imágenes diagnósticas deberán ser practicados en un solo momento conforme los factores de riesgo identificados garantizando el envío de los resultados al médico especialista que realizara la consulta presencial.

7. Realizar valoración médica especializada de manera presencial en la sede que determine el Consejo superior de la judicatura/Direccion seccional de administración de justicia para cada servidor judicial por parte de profesionales especializados, que incluya la lectura médica de los paraclínicos tomados, así como la revisión de antecedentes familiares o personales, presencia de factores de riesgo que predispongan al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, metabólicas y/ oncológicas; al igual que la toma de medidas antropométricas y anamnesis alimentaria, con el fin de obtener el diagnóstico nutricional, la clasificación del sobrepeso y obesidad y un plan nutricional específico, frecuencia cardiaca, tensión arterial y perímetro abdominal. Al finalizar se debe generar soporte de historia clínica y dar la orientación medica junto con la emisión de recomendaciones individuales, el plan de cuidado para el control del riesgo. Estas valoraciones tendrán una duración

de mínimo 30 minutos para cada servidor judicial, con el fin generar soporte de historia clínica y dar la orientación médica y recomendaciones individuales para el control del riesgo.
En adición a los servidores y funcionarios a los que se les confirme el riesgo cardiovascular, metabólico y/o oncológico deberá realizarse el correspondiente seguimiento a las recomendaciones personalizadas, la remisión a la EPS y el seguimiento al tratamiento prescrito por la correspondiente EPS.

8. Suministrar durante la ejecución de las actividades, el equipo mínimo de trabajo, personal administrativo y la totalidad de equipos necesarios para la prestación de los servicios contratados, de conformidad con las especificaciones contenidas en el Anexo – Especificaciones Técnicas. En caso de situación imprevista o de fuerza mayor, previo al inicio del contrato o durante la ejecución de este, que obligue el cambio de alguno de los integrantes del equipo de trabajo, su reemplazo debe reunir iguales o mejores condiciones profesionales y de experiencia de las presentadas en la propuesta. De la misma manera, el contratista por escrito y de forma previa al cambio debe surtir ante el supervisor las gestiones para su aprobación, indicando el motivo del cambio solicitado.

9. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato, en consecuencia, la Institución Prestadora de Servicios de Salud suministrará los materiales, equipos (batas, guantes, fonendoscopio, tensiómetro, báscula, tallímetro, metro, camilla, entre otros), equipos de cómputo, red de internet y en general los elementos requeridos para la prestación del servicio. De igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades de la toma de los exámenes clínicos, imágenes diagnósticas y consulta médica especializada a los servidores judiciales.

10. El contratista deberá garantizar la obtención previa, expresa, libre e informada del consentimiento informado de cada servidor judicial participante, para la realización de los exámenes médicos, valoraciones clínicas, pruebas diagnósticas y demás procedimientos definidos en el marco del proyecto de prevención y gestión del riesgo cardiovascular, metabólico y oncológico, así mismo, el contratista deberá informar de manera clara y comprensible a los participantes sobre el alcance, finalidad, beneficios, posibles riesgos, confidencialidad y voluntariedad de los exámenes médicos, dejando constancia escrita del consentimiento otorgado, conforme a la normatividad vigente

11. El contratista deberá obtener la autorización expresa del servidor judicial, para el tratamiento de datos personales, incluidos los datos sensibles relacionados con la salud, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás normas concordantes, dicha autorización deberá permitir el tratamiento de la información con fines históricos, estadísticos, epidemiológicos, de seguimiento y mejora continua del programa.

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

d. Equipo de Trabajo Requerido

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

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

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

Ítem	Cargo	Cantidad	Requisitos Mínimos
1	**DIRECTOR DEL PROYECTO**	**1**	**a. Formación Académica:** Título profesional en Medicina con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo ó salud ocupacional ó Medicina laboral ó Medicina preventiva y del trabajo ó Medicina del trabajo.
			b. Experiencia: Experiencia de tres (3) años, posterior al título obtenido como especialista, liderando programas y proyectos de seguridad y salud en el trabajo.
			c. Acreditar licencia seguridad y salud en el trabajo
			d. Registro en Rethus - Tarjeta Profesional
2	**MÉDICOS ESPECIALISTAS PARA CONSULTA**	**1**	**a. Formación Académica:** Título profesional en Medicina con posgrado en Medicina interna, ó medicina familiar

Ítem	Cargo	Cantidad	Requisitos Mínimos
	MEDICA Y ENTREGA DE RESULTADOS		**b. Experiencia** Cuatro (4) años, posterior al título de especialista, en evaluación e intervención de enfermedades crónicas no trasmisibles entre otras enfermedades Cardiovasculares, metabólicas y/ o oncológicas) **Nota**: Los profesionales deben contar con capacidades técnicas e individuales para realizar las intervenciones en salud oportunamente con un enfoque de curso de vida, que permita reconocer las características y potencialidades de la adultez, reconocer los efectos acumulativos (positivos y negativos) para la salud a lo largo de la vida, reconocer la influencia de los sucesos vitales sobre el estado de salud y la importancia de las vidas interconectadas en el desarrollo de los adultos; así como realizar la detección temprana de factores de riesgo, y desarrollar procesos de educación para la salud con adultos. Todo lo anterior con el fin de reconocer y fortalecer las capacidades, habilidades y prácticas para el cuidado de la salud, promover el mejor nivel de salud en este momento de la vida y en los posteriores y alcanzar los más altos resultados en salud posibles en los servidores judiciales
			c. Registro en Rethus - Tarjeta Profesional
3	**PROFESIONALES PARA TOMAR LOS EXÁMENES DE LABORATORIO**	**1**	**a. Formación Académica:** Título técnico o profesional en bacteriología o enfermería.
			b. Experiencia de Dos (2) años de práctica profesional.
			c. Registro en Rethus - Tarjeta Profesional.
4	**PROFESIONALES PARA PRACTICAR IMÁGENES DIAGNÓSTICAS**	**1**	**a. Formación Académica:** Médico especialista en radiología
			b. Experiencia de Dos (2) años de práctica profesional.
			c. Registro en Rethus - Tarjeta Profesional.
5	**AUXILIAR DE APOYO PARA LA CONVOCATORIA**	**1**	**a. Formación académica:** Técnico en gestión de salud, administración en salud, auxiliar de enfermería o áreas de la salud o administrativas afines .
			b. Experiencia de un (1) año de experiencia laboral.

El oferente junto con su propuesta debe aportar el Formato -Carta de Compromiso Equipo, debidamente suscrita por el representante legal o quien corresponda, en la que se compromete, en caso de ser adjudicatario del Contrato y previo al inicio de la ejecución del mismo a cumplir con las especificaciones técnicas descritas en los anexos del proceso y a suministrar el equipo mínimo de trabajo que cumpla con los perfiles exigidos, junto con las hojas de vida y todos los

soportes con el fin de verificar y validar el cumplimiento de lo solicitado, incluyendo la manifestación expresa de que el personal cumplirá con la dedicación exigida durante la ejecución del contrato.

1. En el evento en que algún miembro del equipo de trabajo presente título de pregrado o posgrado obtenido en el exterior, debe aportar el acto administrativo de la convalidación expedido por el Ministerio de Educación Nacional - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES, de acuerdo con la normatividad vigente.

2. El procedimiento de convalidación para los títulos oficiales de pregrado, posgrado y de Títulos No oficiales, Propios o Universitarios, debe adelantarse de conformidad con los lineamientos de la Resolución 06950 de mayo de 2015, cuyo trámite se encuentra disponible para consulta en, fundamentado en la Ley 30 de 1992, el Decreto 5012 de 2009 y la Resolución 06950 de mayo 2015.

3. De acuerdo con lo contemplado en el Artículo 229 del Decreto 019 de 2012 la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

4. Los extranjeros deben presentar copia de la visa especial, y del permiso o licencia provisional para ejercer su profesión en nuestro país por el consejo profesional respectivo o la entidad competente, según corresponda.

5. El personal debe estar en capacidad y disposición para asistir a las reuniones que se programen presenciales y/o virtuales en la ejecución contractual.

6. Ninguna certificación de experiencia se contabiliza por tiempos simultáneos.

7. El contratista, respecto del equipo de trabajo, para el inicio de la ejecución del contrato deberá aportar los documentos que acrediten la idoneidad y experiencia relacionados en la tabla anterior, además, copia de la Tarjeta o Matrícula Profesional cuando aplique; copia de la inscripción en el Rethus, y tendrá una disponibilidad y/o dedicación conforme a las cargas de trabajo que defina el Contratista, considerando la relación de actividades, alcance, funciones y procesos a ejecutar, para lo cual, el adjudicatario podrá organizar el equipo de trabajo de acuerdo a su experiencia y su estructura administrativa; sin embargo, queda bajo la responsabilidad del contratista definir los miembros del equipo de trabajo necesarios y suficientes adicionales que requiera para lograr el cumplimiento a cabalidad de las obligaciones exigidas, sin que ello genere costos adicionales para la Entidad.

8. El contratista para efectos de la verificación de la formación académica y experiencia exigida deberá tener en cuenta los siguientes requisitos:

    a. Anexar los documentos que acrediten la formación académica y la experiencia del equipo mínimo de trabajo. Para este efecto deberá anexar fotocopias legibles de toda la documentación.

b. Para efectos de acreditar la formación académica de cada uno de los integrantes del equipo mínimo de trabajo deberá anexar los siguientes documentos. Sólo éstos serán tenidos en cuenta, así:

- Copia del acta de grado y/o diploma de grado profesional y/o maestría y/o posgrado.
- Copia de las Certificaciones de acuerdo con lo exigido para cada perfil.
- Copia de la tarjeta o matrícula profesional vigente.
- Copia del documento de convalidación de los títulos obtenidos en el exterior, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, según corresponda.

c. Para la verificación de la experiencia de cada uno de los miembros del equipo mínimo de trabajo, el contratista deberá presentar las respectivas certificaciones de experiencia, las cuales deberán incluir como mínimo:
   - Nombre o razón social del contratante.
   - Nombre o razón social del contratista.
   - Objeto del Contrato y/o funciones u obligaciones desempeñadas
   - Fecha de iniciación (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año) del contrato o plazo del contrato.
   - Firma e identificación (nombre) de la persona que suscribe la certificación.

9. Se acepta como equivalente a la certificación, copia de los contratos, siempre que se acompañen con la respectiva acta de liquidación, o de recibo final y de ellos se extracte la información antes señalada.

10. Para la verificación de la experiencia y estudios exigidos, se deberán tener en cuenta las siguientes reglas, según sean aplicables:

    a. La validación de programas académicos afines, solamente se realizará mediante la verificación, de que los programas académicos presentados, se encuentren registrados en el mismo Núcleo Básico del Conocimiento — NBC de los programas académicos solicitados, según lo estipulado en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior— SNIES.
    b. Con el fin de contabilizar los años de experiencia, los tiempos traslapados solo se contarán una vez.
    c. No aplican equivalencias para cumplir con estudios ni con la experiencia exigida.

11. Si la experiencia de los integrantes del equipo de trabajo ha sido adquirida con el contratista, debe aportar los siguientes documentos:

a. Copia de la certificación expedida por la firma contratista en mención, que acredite las actividades y/o funciones desarrolladas por el profesional como parte del equipo de trabajo para el mencionado contrato.
b. Copia del contrato, en virtud del cual el profesional, prestó o presta sus servicios para la firma contratista.
c. Las certificaciones allegadas para acreditar la experiencia adquirida del profesional propuesto, que sean emitidas por el mismo contratista o miembro del consorcio o unión temporal como contratante, se entenderán para todos los efectos, emitidas bajo la gravedad de juramento.

12. El proponente debe diligenciar en su totalidad el formato anexo de conformación del equipo de trabajo mínimo requerido y el Anexo verificación requisitos legales del proveedor y adjuntar soportes, para la ejecución del contrato.

13. El contratista debe contar con el equipo de trabajo mínimo y el personal requerido que le permita realizar la labor objeto del contrato dentro de los plazos estipulados.

14. En el evento en que algún miembro del equipo de trabajo presente título de pregrado o posgrado obtenido en el exterior, debe aportar el acto administrativo expedido por el Ministerio de Educación Nacional, por el cual se convalidó dicho título para que sea tenido en cuenta.

15. El procedimiento de convalidación para los títulos oficiales de pregrado, posgrado y de Títulos No oficiales, Propios o Universitarios, debe adelantarse de conformidad con los lineamientos de la Resolución 06950 de mayo de 2015, cuyo trámite se encuentra disponible para consulta en, fundamentado en la Ley 30 de 1992, el Decreto 5012 de 2009 y la Resolución 06950 de mayo 2015.

    No obstante, la nota anterior, para la convalidación de los títulos de pregrado y posgrados en el área de la Salud, deben seguir lo previsto en el artículo 5 de la Resolución 06950 de 2015, sin perjuicio

16. Los profesionales del equipo de trabajo deben adjuntar fotocopia de la tarjeta profesional o copia de la inscripción en el Rethus. (Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud).

17. De acuerdo con lo contemplado en el Artículo 229 del Decreto 019 de 2012 la experiencia profesional se computa a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior para las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional.

18. En caso de situación imprevista o de fuerza mayor, previo al inicio del contrato o durante la ejecución del mismo, que obligue el cambio de alguno de los integrantes del Equipo de Trabajo, su reemplazo debe reunir iguales o mejores condiciones profesionales y de experiencia de las presentadas en la propuesta. De la misma manera, el contratista por

escrito y de forma previa al cambio debe surtir ante el Consejo Superior de la Judicatura las gestiones para su aprobación, indicando el motivo del cambio solicitado.

19. Los profesionales adicionales aportados por el contratista para la debida ejecución del contrato, en caso de ser requerido, también deben reunir iguales o mejores condiciones de las presentadas en la propuesta.

20. Los extranjeros deben presentar copia de la visa especial, y del permiso o licencia provisional para ejercer su profesión en nuestro país por el consejo profesional respectivo o la entidad competente, según corresponda.

21. El oferente debe indicar de manera expresa con cuales documentos acredita requisitos mínimos habilitantes y cuales deben tenerse en cuenta para acreditar puntaje adicional en lo relacionado con el equipo mínimo de trabajo de la propuesta.

22. En el caso que el oferente se presente mediante la modalidad de uniones temporales, promesas de sociedad futura o consorcios, se debe incluir la licencia de salud ocupacional de cada uno de sus integrantes.

e. Cronograma de Ejecución del Contrato

La ejecución del objeto del contrato por parte del contratista se realizará en forma ajustada al cronograma dispuesto con el apoyo técnico del supervisor del contrato.

4. Obligaciones Contractuales

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

Generales

1. Ejecutar el contrato de conformidad con su objeto, obligaciones y demás condiciones, cumpliendo con lo estipulado en: estudios previos, Pliego de Condiciones y sus anexos, la oferta presentada y los demás documentos que hagan parte integral del contrato.
2. Prestar apoyo a la acción del Estado Colombiano, para fortalecer la transparencia y la responsabilidad de rendir cuentas y en este contexto asume explícitamente entre otros, los siguientes compromisos, sin perjuicio de la obligación de cumplir la Ley Colombiana, especialmente, la Ley 1474 de 2011: a. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con los encargados de planear el Proceso para tratar de conocer, influenciar o manipular la información del proyecto y presentar la respectiva propuesta. b. No ofrecer ni dar dádivas o sobornos, ni halagos o dádivas a ningún funcionario público en relación con el futuro contrato. c. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con otros proponentes para tratar

de influenciar o manipular los resultados de la adjudicación del proceso. d. Actuar con lealtad hacia los demás proponentes, así como frente a la entidad y abstenerse de utilizar herramientas para dilatar o sabotear el proceso de contratación. Igualmente, las observaciones al proceso de contratación o a las propuestas de los otros interesados, serán presentadas oportunamente, en los plazos y términos fijados estrictamente en las reglas de la selección. e. No ofrecer trabajo, contratos o algún tipo de beneficio económico o de cualquier otra naturaleza a ningún funcionario público, contratista o estructurador, vinculado a la entidad ni a sus familiares en primer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, a partir de la presentación de la oferta y hasta dos (2) años siguientes a la suscripción del Contrato, sin perjuicio del régimen de conflictos de intereses y de inhabilidades e incompatibilidades previsto en la Constitución y en la Ley. f. No ofrecer gratificaciones o atenciones en dinero o en especie, ni financiar, patrocinar, auspiciar o promover directa o indirectamente fiestas, recepciones, homenajes o cualquier tipo de atenciones sociales a funcionarios públicos o contratistas del Estado, durante el Proceso de Contratación ni durante la ejecución o liquidación del contrato. g. No contratar, ni ofrecer dádivas, regalos o gratificaciones a personas con alta capacidad de influencia política o mediática, con el objeto de obtener citas o influir o presionar las decisiones que la Entidad tome respecto de Procesos de contratación estatal, bien sea en su adjudicación, supervisión o terminación h. No celebrar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en el presente proceso contractual.

3. Constituir las garantías requeridas por la Nación – Consejo Superior de la Judicatura en los términos del Decreto 1082 de 2015 y solicitar la ampliación o modificación de las garantías en el evento de presentarse alguna adición o prórroga del contrato, así como informar a la aseguradora sobre las suspensiones y reanudaciones que se llegaran a presentar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su suscripción.
4. Allegar certificación para los pagos mediante la cual conste el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales, cuando a ello haya lugar, de conformidad con el Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007 y Artículo 50 de la ley 789 de 2002.
5. Con la suscripción del contrato, el CONTRATISTA se compromete a cumplir con la política integrada del SIGCMA, en lo atinente a la política antisoborno y los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Gestión Ambiental adoptados para la Rama Judicial. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que se tomen las medidas correspondientes al incumplimiento contractual.

Especificas

1. Suscribir el acta de inicio del contrato. Previo a la suscripción del acta de inicio, el contratista deberá presentar al supervisor del contrato el cronograma de ejecución mediante el cual establezca las fechas en las que prestará el servicio.
2. Entregar el plan de trabajo conforme a lo establecido en el **Anexo de Especificaciones Técnicas**

3. Entregar los informes desarrollados en virtud del **objeto contractual conforme a lo establecido en el Anexo** de Especificaciones Técnicas.
4. Realizar la convocatoria en los términos establecidos en el **Anexo de Especificaciones Técnicas.**
5. Cumplir el objeto pactado en el contrato, las especificaciones técnicas previstas en los estudios previos, pliego de condiciones, los aspectos estipulados en el Anexo Especificaciones Técnicas, adendas, si las hubiere, la propuesta presentada, para la ejecución idónea del contrato, garantizando el cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por el Consejo superior de la Judicatura y a las instrucciones que éste imparta a través del supervisor.
6. Estas evaluaciones se practicarán en la sede que determine el Consejo superior de la judicatura, Sin embargo, el Consejo Superior de la Judicatura podrá adicionar o suprimir algunas de las sedes o lugares en el que se desarrollarán las actividades para lograr una mejor optimización de los recursos invertidos
7. Garantizar de manera presencial, para el desarrollo adecuado del programa la toma de los siguientes paraclínicos a la población mayores de 40 años priorizada: Perfil lipidio, lipoproteína, Hemograma IV; hemoglobina glicosilada, creatinina, T3, T4, y TSH. Así mismo garantizar la toma de los siguientes paraclínicos para la población mayor de 40 años con el fin de detectar tempranamente patología oncológica: Cortisol, antígeno prostático en sangre (Hombres mayores de 40 años), prueba de ADN del virus de papiloma humano, sangre Oculta en heces, Antígeno Helycobacter Pylori en heces, y de manera opcional los paraclínicos de Pepsinógeno sérico y Gastrina 17
8. Garantizar de manera presencial, para el desarrollo adecuado del programa la toma de los siguientes imágenes diagnósticas a la población mayores de 40 años priorizada: Ecocardiograma transtorácico, Ecografía abdominal total (Con énfasis en hígado, vesícula, páncreas, bazo y Órganos de la pelvis incluido vías urinarias y órgano reproductor femenino); así como la Ecografía de mama (en servidoras de sexo femenino mayores de 40 años) y la Ecografía de cuello (con énfasis en glándula tiroides, glándulas paratiroides, ganglios linfáticos del cuello, glándulas salivales y la arteria carótida); en mayores de 40 años, y de manera opcional los paraclínicos Mamografia (en mujeres mayores de 40 años) y colonoscopia
9. Realizar valoración médica especializada de manera presencial en las sedes determinadas en el anexo de especificaciones técnicas para cada servidor judicial por parte de profesionales especializados, que incluya la lectura médica de los paraclínicos tomados, así como la revisión de antecedentes familiares o personales, presencia de factores de riesgo que predispongan al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, metabólicas y/ oncológicas; al igual que la toma de medidas antropométricas y anamnesis alimentaria, con el fin de obtener el diagnóstico nutricional, la clasificación del sobrepeso y obesidad y un plan nutricional específico, frecuencia cardiaca, tensión arterial y perímetro abdominal. Al finalizar se debe generar soporte de historia clínica y dar la orientación medica junto con la emisión de recomendaciones individuales, el plan de cuidado para el control del riesgo. Estas valoraciones tendrán una duración de mínimo 30 minutos para cada servidor judicial, con el

fin generar soporte de historia clínica y dar la orientación médica y recomendaciones individuales para el control del riesgo, factores protectores, autocuidado y hábitos saludables, al igual que recomendaciones médicas, nutricionales, y promoción de la práctica de actividad física, Cada servidor judicial, deberá obtener como resultado de dicha valoración el plan de cuidado que incluya la adopción de medidas que tienda al mejoramiento de su comportamiento, las condiciones y el control eficaz de los riesgos identificados.

10. En adición a los servidores y funcionarios a los que se les confirme el riesgo cardiovascular, metabólico y/o oncológico deberá realizarse el correspondiente seguimiento a las recomendaciones personalizadas, la remisión a la EPS y el seguimiento al tratamiento prescrito por la correspondiente EPS.
11. Mantener durante la ejecución de las actividades, el equipo mínimo de trabajo, personal administrativo y la totalidad de equipos necesarios para la prestación de los servicios contratados, de conformidad con las especificaciones contenidas en el Anexo – Especificaciones Técnicas. En caso de situación imprevista o de fuerza mayor, previo al inicio del contrato o durante la ejecución de este, que obligue el cambio de alguno de los integrantes del equipo de trabajo, su reemplazo debe reunir iguales o mejores condiciones profesionales y de experiencia de las presentadas en la propuesta. De la misma manera, el contratista por escrito y de forma previa al cambio debe surtir ante el supervisor las gestiones para su aprobación, indicando el motivo del cambio solicitado
12. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato, en consecuencia, la Institución Prestadora de Servicios de Salud suministrará los materiales, equipos (batas, guantes, fonendoscopio, tensiómetro, báscula, tallímetro, metro, camilla, entre otros), equipos de cómputo, red de internet y en general los elementos requeridos para la prestación del servicio. De igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades de la toma de los exámenes clínicos, imágenes diagnósticas y consulta médica especializada a los servidores judiciales.
13. Entregar certificación de la custodia de las historias clínicas al supervisor del contrato. La custodia de las historias clínicas ocupacionales y resultados de evaluaciones paraclínicas estará a cargo del prestador de servicios de salud, que la generó en el curso de la atención, según la normatividad vigente. La historia clínica y los resultados de los paraclínicos podrán ser objeto de consulta del servidor judicial, quienes podrán acceder a copias simples según la normatividad vigente.
14. Garantizar la confidencialidad de la información y los datos sensibles que obtenga el contratista como resultado de las valoraciones medicas practicadas.
15. Realizar y desarrollar las actividades en modalidad presencial, en los horarios estipulados, previa concertación con el supervisor del contrato.
16. El contratista deberá obtener la autorización expresa para el tratamiento de datos personales, incluidos los datos sensibles relacionados con la salud, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás normas concordantes. Dicha autorización deberá permitir el tratamiento de la información con fines históricos, estadísticos, epidemiológicos, de seguimiento y mejora continua del programa.

17. El contratista deberá garantizar la obtención previa, expresa, libre e informada del consentimiento informado de cada servidor judicial participante, para la realización de los exámenes médicos, valoraciones clínicas, pruebas diagnósticas y demás procedimientos definidos en el marco del proyecto de prevención y gestión del riesgo cardiovascular, metabólico y oncológico.
18. Asumir los gastos de desplazamiento y transportes del grupo de profesionales contratados que se generen en virtud de la ejecución del contrato.
19. Asistir a las reuniones técnicas de inducción y de seguimiento programadas por el supervisor del contrato, junto con los profesionales el equipo de trabajo, cuando así le sea requerido.
20. Citar al servidor judicial al menos con quince (15) días de anticipación dejando las evidencias que permitan corroborar dicha citación.
21. Mantener indemne a la Entidad, contra todo reclamo, demanda, acción legal y costos que puedan causarse o surgir por daños o lesiones a personas o propiedades de terceros, ocasionados por su personal, durante la ejecución del contrato.
22. Cumplir con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental vigentes, entre otras la Ley 1562 de 2012 y el Decreto único reglamentario 1072 de 2015 de conformidad con las actividades a desarrollar según el objeto del contrato.
23. Acogerse a las modificaciones de la población objetiva propuestas por el supervisor del contrato.
24. El contratista se obliga a presentar de manera oportuna y completa los informes de avance y resultados del proyecto con periodicidad trimestral, utilizando exclusivamente las matrices, formatos y lineamientos establecidos por la entidad contratante, dentro de los plazos definidos para cada corte, garantizando la veracidad, consistencia y trazabilidad de la información reportada

Nota 1: El personal que el contratista ocupe en la ejecución del Contrato no tendrá ninguna vinculación laboral, civil, comercial con la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial. La responsabilidad derivada de estas vinculaciones correrá a cargo exclusivo del contratista.

Nota 2: En el evento en que el contratista utilice en la ejecución del contrato personal por contrato de prestación

Obligaciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo

25. Acreditar el cumplimiento del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, orientado a la prevención de riesgos profesionales que pueden afectar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores a su servicio.

26. Acreditar que lleva a cabo la capacitación y entrenamiento de manera periódica a todo su personal en los siguientes temas: normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, manejo adecuado de equipo y dispositivos médicos en el contexto de atención de

emergencias y urgencias médicas, protocolos de atención ante situaciones de riesgo (por ejemplo, exposiciones a agentes químicos, traumas, quemaduras, etc.), procedimientos para la correcta manipulación de residuos hospitalarios y biológicos, y procedimientos en caso de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con la actividad prestada. La capacitación en BLS (Soporte Vital Básico) y ACLS (Soporte Vital Avanzado) será obligatoria para el personal que labore en las sedes Tipo A . El contratista deberá documentar y registrar todas las actividades formativas e informativas realizadas, y reportarlas periódicamente al supervisor del contrato.

27. Acreditar que todo el personal involucrado en la prestación del servicio, incluyendo el personal médico y asistencial, cuente con equipos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de sus actividades, como guantes, mascarillas, batas, gafas de seguridad, entre otros. En caso de que el personal esté en contacto con sustancias peligrosas o situaciones de riesgo, el contratista deberá implementar medidas para prevenir la exposición y proteger la salud de los trabajadores.
28. Reportar a la ARL e informar la Rama judicial la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
29. El contratista se compromete a realizar exámenes médicos ocupacionales periódicos, que incluyan exámenes pre-ocupacionales, periódicos y de egreso, para todo el personal que participe directamente en la atención de emergencias médicas, conforme a la normativa vigente del SG-SST.
30. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Rama Judicial ó la Administradora de Riesgos Laborales.
31. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST adoptadas por la Rama Judicial.

Obligaciones en materia ambiental

Al inicio del contrato

32. Si se realiza actividad extramural en instalaciones de la Rama Judicial, el contratista debe presentar carta suscrita por el representante legal, donde se comprometerse a la adopción e implementación del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial, durante la ejecución del contrato.
33. Acceder a la inducción del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial
34. Aportar carta o certificación de alianza comercial con gestores de residuos peligrosos y presentar las licencias ambientales de dichos gestores con los que gestiona los residuos.

En la ejecución del contrato
En actividades desarrolladas en las instalaciones de la Rama Judicial el contratista deberá:

35. En la toma de exámenes de laboratorio e imágenes diagnósticas, el contratista debe llevar el control de los residuos peligrosos -RESPEL generados en el formato entregado por el supervisor del contrato. (Formato Adjunto).
36. Retirar y certificar posteriormente, los residuos de carácter biológico que se generen durante la prestación del servicio
37. Los entregables periódicos y finales deben realizarse en medio magnético, en caso de requerirse impresión que sea únicamente de informes finales; los cuales deben ser preferiblemente a doble cara, en papel de bajo gramaje (Max. 75 gr.), letra máximo Arial 11 y a espacio sencillo

NOTA 1: El Contratista se compromete y será responsable de la adopción e implementación del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial, durante la ejecución del contrato en las instalaciones de la Rama.
NOTA 2: El Proponente deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, permisos y licencias de índole ambiental que a la fecha estén vigentes según la reglamentación nacional, regional o local.

f. Informes

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

Trimestralmente y al finalizar el contrato, deberá entregar la base de datos de los asistentes en medio digital, en formato Excel que contenga: nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, resultado de cada uno de los paraclínicos practicados, registro de antecedentes familiares o personales, presencia de factores de riesgo que predispongan al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, metabólicas y oncológicas; valores de talla, peso, índice de masa corporal, frecuencia cardiaca, tensión arterial y perímetro abdominal junto con la clasificación del riesgo cardiovascular, metabólico y oncológico; de acuerdo a los resultados; al igual que las recomendaciones médicas y si es preciso su seguimiento periódico y la referencia a la EPS. Esta base debe ser diligenciada en el Anexo Formato Riesgo Cardiovascular-Metabólico- Oncológico. Lo anterior con el fin de retroalimentar las actividades de promoción y prevención del SG-SST y realizar seguimiento a condiciones de salud.

Entregar al finalizar la ejecución de actividades la relación de asistentes al programa en medio digital, en formato Excel que contenga: nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, además de los soportes físicos firmados por los servidores judiciales.

Entregar al finalizar el contrato además del Anexo Formato Riesgo Cardiovascular-Metabólico-Oncológico debidamente diligenciado de toda la población atendida, documento en medio

magnético, que contenga la caracterización de condiciones de salud cardiovascular-metabólica- oncológica de la población judicial objeto del contrato. La estructura del informe en cuanto a introducción, metodología, enfoque, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, deberá ser aprobado previamente por la supervisión del contrato. Para el efecto, el contratista debe utilizar los documentos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Rama Judicial o los que le apruebe el Consejo Superior de la Judicatura.

Prestar el Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME), mediante la ejecución de estrategias que permitan identificar soluciones para el manejo de su condición de salud.

1. Actividad por desarrollar

Los desórdenes musculo esqueléticos relacionados con el trabajo que incluyen alteraciones de músculos, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamiento nervioso, alteraciones articulares y neurovasculares. Son conocidos o denominados también como: Lesiones Osteomusculares, dichos desórdenes se han convertido en un fenómeno que amenaza en dejar el dominio de la salud laboral, para convertirse en un problema de salud pública, sin embargo, se piensa que su presencia no sólo se refiere a trabajos que implican esfuerzos físicos o trabajos pesados, extendiéndose al sector de servicios, dando un amplio rango de factores causales asociados al problema. Además, el ausentismo laboral y el impacto económico que estas lesiones músculo esqueléticas ocasionan a las empresas tanto en costos directos como indirectos, hacen que un programa de gestión para la prevención como una estrategia que permite mantener controlados los factores de riesgo que ocasionan enfermedades laborales.

Los trastornos musculoesqueléticos suelen cursar con dolor (a menudo persistente) y limitación de la movilidad, la destreza y el nivel general de funcionamiento, lo que reduce la capacidad de las personas para trabajar. Pueden afectar a: articulaciones (artrosis, artritis reumatoide, artritis psoriásica, gota, espondilitis anquilosante);huesos (osteoporosis, osteopenia y fracturas debidas a la fragilidad ósea, fracturas traumáticas);músculos (sarcopenia);la columna vertebral (dolor de espalda y de cuello);varios sistemas o regiones del cuerpo (dolor regional o generalizado y enfermedades inflamatorias, entre ellas los trastornos del tejido conectivo o la vasculitis, que tienen manifestaciones musculoesqueléticas, como el lupus eritematoso sistémico).
Según un análisis reciente de los datos relativos a la carga mundial de morbilidad, aproximadamente 1710 millones de personas en todo el mundo tienen trastornos musculoesqueléticos1.Aunque la prevalencia de trastornos musculoesqueléticos varía según la edad y el diagnóstico, estos afectan a personas de todas las edades en todo el mundo; los países de ingresos altos son los más afectados en cuanto al número de personas: 441 millones, seguidos de los países de la Región del Pacífico Occidental de la OMS, con 427 millones, y la Región de Asia Sudoriental, con 369 millones.
Las estadísticas internacionales de morbilidad ocupacional evidencian cómo los DME se han convertido en uno de los temas de mayor preocupación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. El creciente aumento de los casos de DME debería ser considerado como una fuerte señal de disfuncionamiento de los sistemas de trabajo y asociarse con actividades arduas y con modos de organización que requieren transformación; esos trastornos musculoesqueléticos son también los que más contribuyen a los años vividos con discapacidad

[1] Cieza, A., Causey, K., Kamenov, K., Hanson, S. W., Chatterji, S., &Vos, T. (2020). Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. The Lancet

(AVD) en todo el mundo, ya que representan aproximadamente 149 millones de AVD, lo que equivale al 17% de todos los AVD a nivel mundial.

Aunque la prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos aumenta con la edad, los jóvenes también pueden presentarlos, a menudo en edades en que sus ingresos laborales son más elevados. El dolor lumbar, por ejemplo, es la razón principal de una salida prematura de la fuerza laboral. El impacto social de la jubilación anticipada en cuanto a costos directos de atención de salud y costos indirectos (es decir, ausentismo laboral o pérdida de productividad) es enorme. Los trastornos musculoesqueléticos también están altamente asociados con un deterioro significativo de la salud mental y de las capacidades funcionales. Las previsiones muestran que el número de personas con dolor lumbar aumentará en el futuro, y aun más rápidamente en los países de ingresos bajos y medios [2]

En cuanto a las tendencias de enfermedad laboral en Colombia, según estadísticas del Ministerio de Salud y Protección Social y de la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda, frente a las enfermedades calificadas de origen laboral en el 1° Semestre 2024, se pueden resaltar que durante el 1° semestre de 2024 se reportaron un total de 4.536 enfermedades calificadas, en promedio 25 enfermedades calificadas por día; esto es una una tasa de 43,85 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores, siendo esta cifra menor en comparación con la tasa registrada en el mismo periodo del año 2023, que fue de 47,41 enfermedades calificadas por cada 100.000 trabajadores.

En 2010 los DME representaron 84% del total de casos de EL, correspondiendo el síndrome de túnel carpiano a 36%.

La Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales 2013, reporta que en el período 2009-2012 hubo un incremento de 42% en el reconocimiento de la enfermedad de origen laboral, destacándose los DME con 88% (igual que en el panorama internacional). Las patologías que presentan mayor crecimiento en el reporte son: el síndrome de manguito rotatorio (con un aumento de 118%) y las enfermedades de discos intervertebrales (con aumento de 112%).

Teniendo en cuenta lo anterior, así como el conocimiento que se tiene de la exposición a factores de riesgo de carga física por parte de los servidores judiciales, se evidenció la importancia de un trabajo encaminado a minimizar la aparición de desórdenes musculo esqueléticos, como quiera que la mayoría de los servidores judiciales de acuerdo con su perfil laboral realiza labores en posición sedente, su perfil podría decirse que es de orden administrativo lo que los somete a trabajo en posición sentada y en interacción con video terminales, identificado en la Matriz de Identificación de Peligros el riesgo biomecánico.

Varias publicaciones de diferente índole han establecido la asociación entre el trabajo sentado con video terminales de cómputo con la aparición de desórdenes musculo esqueléticos en diferentes partes del cuerpo, entre las que se describen los miembros superiores en primera

[2] Hartvigsen J, Hancock MJ, Kongsted A, et al. What low back pain is and why we need to pay attention. Lancet 2018

frecuencia, la región dorsal, lumbar y cervical de la columna vertebral, las musculaturas de cara y en menor proporción los miembros inferiores. El uso permanente de puestos de trabajo con video terminales demanda uso frecuente y repetido de extremidades superiores en especial, manos y brazos dominantes y no siempre los trabajadores hacen ajustes de sus puestos de trabajo, con lo que la aparición de problemas de salud es frecuente, generando incapacidades y por lo mismo entorpecimientos a las labores.

Los desórdenes musculo esqueléticos representan uno de los eventos de mayor impacto en términos de ausentismo laboral, constituyéndose en la tercera causa de ausentismo, con 14606 días perdidos por estos trastornos, generando incapacidades médicas recurrentes, disminución de la productividad y aumento de costos institucionales, especialmente en cargos caracterizados por posturas prolongadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de pantallas y alta carga mental, en este contexto, la intervención fisioterapéutica permite pasar de un enfoque reactivo a uno preventivo y correctivo, alineado con los principios de mejora continua del PVE.

El *Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME), mediante la ejecución de estrategias que permitan identificar soluciones para el manejo de su condición de salud, que para vigencia 2026* se centra en el acompañamiento fisioterapéutico bajo principios de ergonomía dinámica, desarrollado en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de Desórdenes Músculo-Esqueléticos (DME), se estructura conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y a la Resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos del SG-SST, los cuales asignan al empleador la responsabilidad de identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos, así como de implementar programas de vigilancia epidemiológica orientados a la prevención de enfermedades laborales; se diferencia y delimita claramente de las obligaciones legales y técnicas asignadas a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), en la medida en que no sustituye, duplica ni interfiere con las prestaciones asistenciales, preventivas o económicas a cargo de dicha entidad. Así mismo, el acceso al acompañamiento fisioterapéutico ofrecido en el marco del proyecto no reemplaza ni condiciona el derecho de los servidores judiciales a recibir la atención integral por parte de la ARL, ni exime a esta de sus obligaciones legales

La intervención fisioterapéutica contemplada en la vigencia 2026, corresponde a una iniciativa complementaria orientada al apoyo, seguimiento, educación y acompañamiento funcional de los servidores judiciales, con énfasis en la ergonomía dinámica, la prevención de la progresión del riesgo y la mitigación del dolor musculoesquelético en el entorno laboral; en este sentido, las actividades desarrolladas por el fisioterapeuta no constituyen atención médica asistencial, rehabilitación clínica ni tratamiento derivado de contingencias calificadas como de origen laboral, las cuales continúan siendo responsabilidad de la ARL o del sistema de salud correspondiente, según aplique.

El proyecto prevé acciones de promoción de la salud, prevención secundaria, corrección postural, orientación ergonómica y recomendaciones fisioterapéuticas de carácter no asistencial, la información y resultados derivados del proyecto tendrán un uso preventivo,

educativo y de mejora continua.

Objeto del contrato: Prestar servicios profesionales de seguimiento dentro del Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME), mediante la ejecución de estrategias que permitan identificar soluciones para el manejo de su condición de salud.

SECCIONAL	CASO SALUD MÚSCULO ESQUELÉTICA	SINTOMÁTICO LEVE	SINTOMÁTICO MODERADO	SINTOMÁTICO SEVERO	(en blanco)	Ausentistas	Total	Profesionales esperados
Nivel central	1	44	69	20	2	98	234	1
Armenia		26	39	16	1	19	101	1
Barranquilla	1	143	18	5		43	210	1
Bogotá		228	45	12	14	130	429	1,5
Bucaramanga		143	102	8	3	36	292	1
Cali	1	69	20	2	1	54	147	1
Cartagena	3	28	7	0	5	27	70	1
Cúcuta	2	83	14	4	3	26	132	1
Cundinamarca		19	26	17	32	18	112	1,5
Ibagué	8	20	65	21	12	16	142	1
Manizales		13	15	5	1	30	64	1
Medellín		119	53	27	1	83	283	1.5
Montería		33	29	6	1	14	83	1
Neiva	3	57	1			44	105	1
Pasto		75	26	0	2	14	117	1
Pereira	1	28	8		5	14	56	1
Popayán		52	21	13	1	12	99	1
Quibdo	1	8	12	3		3	27	1
Riohacha	1	17	5	1		9	33	1
Santa marta		17	36	3	8	29	93	1
Sincelejo	1	13	28	16	2	6	66	1
Tunja		14	77	19		26	136	1
Valledupar	2	14	21	4	2	11	54	1
Villavicencio		32	40	12	1	27	112	1
Ofic admón arauca		23	6		1		30	0.5
Ofic admón buga		30	21	7	11		69	0.5

Ofic admón florencia		16	2	1			19	0.5
Ofic admón mocoa		23	2		1		26	0.5
Ofic admón san andrés		11	3				14	0.5
Ofic admón yopal		5	16	4			25	0.5
Total general	**25**	**1403**	**827**	**226**	**110**	**789**	**3380**	

2. Población Objeto

La población objeto del proyecto está conformada por los servidores judiciales a nivel nacional que se encuentran vinculados laboralmente a la entidad y que han sido identificados, caracterizados e incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), de acuerdo con los criterios clínicos, epidemiológicos y ocupacionales definidos por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; al igual que los servidores que presentan factores de riesgo biomecánicos, síntomas musculoesqueléticos, diagnósticos relacionados con DME o antecedentes de incapacidad médica asociada; que requieren seguimiento, intervención preventiva, correctiva o de mitigación del dolor, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional que implican posturas prolongadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de equipos de cómputo y carga física estática.

3. Descripción del servicio

El Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluido dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME), está orientado a ofrecer apoyo y seguimiento por fisioterapeuta, centrado en:

1. Estrategias de prevención: Acciones orientadas a fortalecer hábitos laborales saludables en los servidores judiciales, mediante la sensibilización sobre la importancia del movimiento, la postura adecuada y la prevención de desórdenes musculoesqueléticos, contribuyendo al bienestar físico, la reducción de molestias osteomusculares y la mejora de la calidad de vida en el entorno laboral.
2. Prevención secundaria de desórdenes musculoesqueléticos (DME) Identificación temprana de signos, síntomas y factores de riesgo asociados a DME en servidores incluidos en el SVE, con el fin de evitar la progresión de alteraciones musculoesqueléticas existentes, reducir la recurrencia del dolor y minimizar la aparición de incapacidades laborales prolongadas, información que será registrada en el diagnóstico situacional del servidor (Variación Cuestionario nórdico adjunto)
3. Corrección de gestos y modos operatorios: Observación, análisis y corrección de posturas, gestos y modos operatorios inadecuados, orientando al servidor en la

adopción de patrones de movimiento más eficientes y seguros que reduzcan la carga biomecánica y el riesgo de lesión.

4. Educación en autocuidado y manejo del riesgo musculoesquelético: Orientación individual dirigida a fortalecer el conocimiento del servidor sobre su propio cuerpo, el reconocimiento temprano de señales de alerta, la implementación de pausas activas, ejercicios preventivos y estrategias de autocontrol del dolor musculoesquelético en el contexto laboral.
5. Diseño e implementación de propuestas de intervención fisioterapéutica: Formulación y ejecución de intervenciones fisioterapéuticas individualizadas y colectivas, orientadas al abordaje de los factores de riesgo biomecánicos identificados en los servidores judiciales incluidos en el SVE de DME, con el objetivo de mitigar el dolor musculoesquelético, mejorar la funcionalidad y prevenir la progresión de los desórdenes musculoesqueléticos, sin constituir tratamiento clínico ni rehabilitación asistencial.

   Esta propuesta incluye:

   - Ejercicio aeróbico y entrenamiento terapéutico preventivo y correctivo, enfocados en movilidad, flexibilidad, fortalecimiento muscular y control motor.
   - Orientación en técnicas de alivio del dolor de carácter no invasivo, tales como estiramientos guiados, activación muscular, higiene postural y manejo de cargas estáticas.
   - Diseño de rutinas personalizadas de pausas activas acordes con el nivel de riesgo, sintomatología y funciones del cargo.

6. Seguimiento funcional y registro en el SVE de DME: Monitoreo periódico de la condición funcional de los servidores intervenidos, documentando la evolución de síntomas, adherencia a las recomendaciones y efectividad de las acciones implementadas, con el fin de alimentar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, apoyar la toma de decisiones y fortalecer la mejora continua del programa

a. Metodología para el cálculo de la capacidad Instalada

La capacidad instalada se define como el número máximo de servidores judiciales que deberá atender el fisioterapeuta en un periodo determinado, considerando tiempo disponible, tipo de intervención y condiciones operativas.
Supuestos base (estándar y ajustables)

- Modalidad: Acompañamiento fisioterapéutico preventivo (no asistencial)
- Tipo de intervención: Individual
- Duración promedio por atención individual: 60 minutos
- Jornada del fisioterapeuta: 8 horas/día

- Días efectivos de atención: 22 días/mes
- Tiempo no asistencial (registros, informes, desplazamientos): 15–20 % de la jornada
- Estimado mínimo sesiones por servidor en el año: 8

  Discriminadas de la siguiente manera: una 1 sesión de diagnóstico e identificación temprana de signos, síntomas y factores de riesgo, 1 sesión acciones orientadas a fortalecer hábitos laborales saludables, 3 sesiones de educación en autocuidado y manejo del riesgo musculoesquelético que incluya corrección de gestos y modos operatorios (Ejercicio aeróbico y entrenamiento terapéutico preventivo y correctivo, orientación en técnicas de alivio del dolor de carácter no invasivo, tales como estiramientos guiados, activación muscular, higiene postural y manejo de cargas estáticas, diseño de rutinas personalizadas de pausas activas acordes con el nivel de riesgo, sintomatología y funciones del cargo) y 1 sesión trimestral de seguimiento funcional

Escenario	Criterio	No	Intervenciones esperadas mes	Intervenciones esperadas por seccional (11 meses)
Capacidad instalada proyectada por profesional	No de profesionales (Seccionales)	1	149.6	1645.6
	Horas Disponibles por Recurso	176		
	Eficiencia %	**85%**		
Capacidad instalada 23 seccionales y Nivel central	No de profesionales (Seccionales)	24	3590.4	39494.4
	Horas Disponibles por Recurso	176		
	Eficiencia %	**85%**		
Capacidad instalada coordinaciones administrativas	No de profesionales (Coordinaciones)	6	448.8	4936.8
	Horas Disponibles por Recurs (medio tiempo)	88		
	Eficiencia %	**85%**		
TOTAL ACOMPAÑAMIENTOS ESPERADOS			**4188.8**	**46076.8**

b. Estrategia de convocatoria

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

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

La difusión podrá realizarse por medio de mailing material impreso como folletos; pendones u otros medios impresos que motiven y aseguren la participación de los servidores judiciales.

El contratista debe hacer entrega al Consejo Superior de la Judicatura, de las evidencias que permitan corroborar que cada servidor judicial fue citado con anticipación

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

c. Plan de trabajo

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

Cronograma para la ejecución de cada una de las sesiones en los despachos judiciales en los que se encuentran los servidores objeto de intervención

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

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

4. Especificaciones técnicas

1. Prestar de manera presencial, en las sedes que determine el Consejo superior de la Judicatura los servicios de acompañamiento fisioterapéutico especializado, a los servidores judiciales mediante acciones de promoción de la salud, prevención secundaria, corrección postural, educación en autocuidado, seguimiento funcional y propuestas de intervención para mitigación del dolor musculoesquelético. Las intervenciones se realizarán en ciclos de 60 minutos.

2. Intervenir a los servidores que presentan factores de riesgo biomecánicos, síntomas musculoesqueléticos, diagnósticos relacionados con DME o antecedentes de incapacidad médica asociada, así como aquellos clasificados en niveles de riesgo bajo, medio o alto que requieren seguimiento, intervención preventiva, correctiva o de mitigación del dolor, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional que implican posturas prolongadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de equipos de cómputo y carga física estática.

3. El profesional en fisioterapia debe tener las siguientes capacidades y competencias técnicas:

    - Evaluación de riesgos ergonómicos: Realización de análisis ergonómicos de los puestos de trabajo para identificar riesgos biomecánicos. El fisioterapeuta debe estar capacitado para realizar análisis posturales, de movimientos repetitivos y

de carga estática.

- Diagnóstico y tratamiento de trastornos musculoesqueléticos: Capacidad para evaluar, diagnosticar y tratar trastornos musculoesqueléticos comunes como el dolor lumbar, dolor cervical, síndrome del túnel carpiano, tendinitis, etc.
- Prevención y educación: Desarrollo e implementación de programas de prevención adaptados a las necesidades de los trabajadores, incluyendo ejercicios correctivos, técnicas de relajación y estiramientos. Además, debe enseñar a los empleados sobre técnicas adecuadas de ergonomía para evitar lesiones.
- Intervención en caso de síntomas musculoesqueléticos: Aplicación de técnicas terapéuticas específicas para reducir el dolor y la inflamación. Las técnicas pueden incluir terapia manual, masajes terapéuticos, electroterapia, entre otros.
- Intervención correctiva: En el caso de lesiones o molestias crónicas, debe diseñar un plan de tratamiento que incluya ejercicios correctivos, fortalecimiento muscular, estiramientos y técnicas de liberación miofascial.
- Ajuste ergonómico de los puestos de trabajo: Realización de ajustes ergonómicos en los puestos de trabajo, tanto para prevenir la aparición de nuevos problemas como para mejorar el entorno laboral de aquellos empleados que ya presenten síntomas de DME.
- Evaluación de capacidad física: Realizar evaluaciones de la capacidad física de los trabajadores, especialmente para aquellos en riesgo medio y alto, a fin de diseñar intervenciones personalizadas y planes de rehabilitación.

4. Las actividades que el fisioterapeuta debe realizar incluyen, pero no se limitan a:
    - Valoración inicial: Examen clínico inicial para evaluar el estado de salud musculoesquelético de los trabajadores. Esto debe incluir la evaluación de factores biomecánicos, posturales y el historial médico del trabajador.
    - Planes de tratamiento personalizados: Desarrollo de planes de tratamiento adaptados a cada trabajador en función de su riesgo y diagnóstico. Esto incluirá recomendaciones sobre pausas activas, ejercicios y posibles modificaciones ergonómicas.
    - Sesiones de acompañamiento individual: En función de los casos, se pueden organizar sesiones individuales de fisioterapia en las que se enseñen técnicas de movilización articular, ejercicios de estiramiento y fortalecimiento. El profesional en fisioterapia deberá contribuir a la reducción del impacto de dichos factores sobre la salud musculoesquelética de los servidores, mediante intervenciones preventivas, correctivas no clínicas y de educación ergonómica.
    - Seguimiento regular: Monitoreo continuo de los servidores judiciales con nivel de riesgo medio y alto, mediante monitoreos periódicos y análisis del progreso. Ajuste de los planes de intervención según sea necesario.
    - Capacitación y formación continua: Capacitación del personal en técnicas de ergonomía y prevención de lesiones relacionadas con el trabajo sedentario, tales como ejercicios para aliviar la fatiga muscular o mejorar la postura.

5. En los casos en que no haya información disponible, o por indicación del supervisor del contrato, el contratista evaluará la sintomatología musculo esquelética de cada servidor judicial, estableciendo la susceptibilidad de los servidores judiciales de presentar DME considerando factores de riesgo individuales tales como edad, género, actividad física, hábito de fumar, fuerza física y aspectos antropométricos, particularmente el índice de masa corporal. Así mismo se debe considerar en dicha evaluación las actividades extralaborales que impliquen factores de riesgo por carga física tales como labores domésticas, pasatiempos, práctica deportiva y hábitos de tiempo libre; así mismo garantizar la realización de la propuesta de intervención fisioterapéutica que se ajuste a las necesidades y requerimientos del desorden músculo esquelético que padece, la edad y el rol del servidor; que ayude a reducir la inflamación, mejorar y optimizar los dolores recuperando la movilidad articular y muscular, así como el aumento de la fuerza para la prevención de recaídas recobrando funcionalidad y autonomía.
6. El enfoque del servicio está orientado a la identificación, evaluación y mitigación del riesgo biomecánico de origen laboral, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional, cuyas funciones implican exposición prolongada a cargas físicas estáticas, trabajo en sedente por tiempos extensos, digitación continua y posturas forzadas o sostenidas.
7. La capacidad instalada del profesional en fisioterapia deberá permitir la realización de evaluaciones funcionales y posturales de carácter ocupacional, orientadas a la identificación de condiciones de riesgo biomecánico presentes en el puesto de trabajo y en la ejecución de las tareas, sin emitir diagnósticos clínicos ni realizar valoraciones con fines terapéuticos.
8. El profesional deberá garantizar el seguimiento funcional de los servidores que presenten síntomas musculoesqueléticos relacionados con el trabajo o antecedentes de incapacidad médica por causas osteomusculares, con el objetivo de verificar la evolución de dichas condiciones en relación con la exposición laboral, este seguimiento tendrá un carácter preventivo y de control, orientado a la detección temprana de alertas y a la recomendación de medidas de mejora del entorno y de la organización del trabajo, sin sustituir ni interferir con los procesos de atención definidos por las entidades de salud o las administradoras de riesgos laborales.
9. Dentro de la capacidad instalada se deberá incluir la implementación de intervenciones preventivas y correctivas no clínicas, dirigidas a la reducción de la carga biomecánica y a la mitigación del disconfort musculoesquelético de origen laboral. Estas intervenciones comprenden la orientación y ejecución de pausas activas dirigidas, rutinas de movilidad articular, estiramientos generales, ejercicios de activación muscular y reentrenamiento postural, desarrollados durante la jornada laboral y ajustados a las características de las tareas y del cargo, sin que ello constituya tratamiento fisioterapéutico individualizado.
10. El profesional en fisioterapia deberá contar con la capacidad técnica para realizar ajustes ergonómicos básicos y emitir recomendaciones sobre la adecuación del puesto de trabajo. Dichas recomendaciones tendrán como finalidad la reducción del riesgo biomecánico y la prevención de la progresión de síntomas musculoesqueléticos, y deberán articularse con las acciones institucionales de mejora continua del ambiente laboral.
11. La capacidad instalada deberá contemplar el desarrollo de actividades de capacitación

y educación individual dirigidas a los servidores, orientadas a fortalecer el autocuidado, la conciencia corporal y la correcta gestión del riesgo biomecánico, estas actividades incluirán formación en higiene postural, uso adecuado de los equipos de trabajo, importancia de las pausas activas y adopción de hábitos saludables durante la jornada laboral, contribuyendo a la sostenibilidad de las acciones preventivas implementadas.

5. Equipo de trabajo requerido

Acreditación de Idoneidad: Con el fin de demostrar la formación académica e idoneidad del profesional se debe presentar lossiguientes documentos:

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

Requisitos

Perfil del Profesional – Fisioterapeuta
Formación académica:

- Título profesional en Fisioterapia, otorgado por institución de educación superior reconocida oficialmente.
- Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas afines como Ergonomía, Salud Ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo, Rehabilitación Musculoesquelética o áreas relacionadas.
- Registro en Rethus - Tarjeta Profesional.

Nota 1: La entidad se reserva el derecho de consultar en el Rethus la veracidad de dicha información

Formación complementaria (deseable):

Capacitación y/o certificación en ergonomía, ergonomía dinámica, seguridad y salud en el trabajo, rehabilitación musculoesquelética, salud ocupacional o áreas afines, de preferencia en modalidad de especialización

Experiencia:

Experiencia mínima de 48 a 60 meses en intervención fisioterapéutica en contextos laborales, preferiblemente en programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), ergonomía aplicada y acompañamiento en puestos de trabajo administrativos y/o judiciales. Nota 2: En cualquier caso, la seccional deberá acoger los criterios para el cálculo de los honorarios de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, establecidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial en la Resolución 041 de Enero de 2026.

El procedimiento de convalidación para los títulos oficiales de pregrado, posgrado y de Títulos No oficiales, Propios o Universitarios, debe adelantarse de conformidad con los lineamientos de la Resolución 06950 de mayo de 2015, cuyo trámite se encuentra disponible para consulta en, fundamentado en la Ley 30 de 1992, el Decreto 5012 de 2009 y la Resolución 06950 de mayo 2015.

De acuerdo con lo contemplado en el Artículo 229 del Decreto 019 de 2012 la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

Los extranjeros deben presentar copia de la visa especial, y del permiso o licencia provisional para ejercer su profesión en nuestro país por el consejo profesional respectivo o la entidad competente, según corresponda.

El personal debe estar en capacidad y disposición para asistir a las reuniones que se programen presenciales y/o virtuales en la ejecución contractual.

Ninguna certificación de experiencia se contabiliza por tiempos simultáneos.

Para efectos de la verificación de la formación académica y experiencia exigida deberá tener en cuenta los siguientes requisitos:

a. Anexar los documentos que acrediten la formación académica y la experiencia, para este efecto deberá anexar fotocopias legibles de toda la documentación.

b. Para efectos de acreditar la formación académica de cada uno de los integrantes del equipo mínimo de trabajo deberá anexar los siguientes documentos. Sólo éstos serán tenidos en cuenta, así:

   - Copia del acta de grado y/o diploma de grado profesional y/o maestría y/o posgrado.
   - Copia de las Certificaciones de acuerdo con lo exigido para cada perfil.
   - Copia de la tarjeta o matrícula profesional vigente.
   - Copia del documento de convalidación de los títulos obtenidos en el exterior, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, según corresponda.

c. Para la verificación de la experiencia, el contratista deberá presentar las respectivas certificaciones de experiencia, las cuales deberán incluir como mínimo:
   - Nombre o razón social del contratante.
   - Nombre o razón social del contratista.
   - Objeto del Contrato y/o funciones u obligaciones desempeñadas
   - Fecha de iniciación (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año) del contrato o plazo del contrato.
   - Firma e identificación (nombre) de la persona que suscribe la certificación.

Se acepta como equivalente a la certificación, copia de los contratos, siempre que se acompañen con la respectiva acta de liquidación, o de recibo final y de ellos se extracte la información antes señalada.

Para la verificación de la experiencia y estudios exigidos, se deberán tener en cuenta las siguientes reglas, según sean aplicables:

- La validación de programas académicos afines, solamente se realizará mediante la verificación, de que los programas académicos presentados, se encuentren registrados en el mismo Núcleo Básico del Conocimiento — NBC de los programas académicos solicitados, según lo estipulado en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior— SNIES.
- Con el fin de contabilizar los años de experiencia, los tiempos traslapados solo se contarán una vez.
- No aplican equivalencias para cumplir con estudios ni con la experiencia exigida.

6. Obligaciones Contractuales

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

Generales

1. Ejecutar el contrato de conformidad con su objeto, obligaciones y demás condiciones, cumpliendo con lo estipulado en: estudios previos, Pliego de Condiciones y sus anexos, la oferta presentada y los demás documentos que hagan parte integral del contrato.
2. Prestar apoyo a la acción del Estado Colombiano, para fortalecer la transparencia y la responsabilidad de rendir cuentas y en este contexto asume explícitamente entre otros, los siguientes compromisos, sin perjuicio de la obligación de cumplir la Ley Colombiana, especialmente, la Ley 1474 de 2011:

   a. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con los encargados de planear el Proceso para tratar de conocer, influenciar o manipular la información del proyecto y presentar la respectiva propuesta.

b. No ofrecer ni dar dádivas o sobornos, ni halagos o dádivas a ningún funcionario público en relación con el futuro contrato.

c. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con otros proponentes para tratar de influenciar o manipular los resultados de la adjudicación del proceso.

d. Actuar con lealtad hacia los demás proponentes, así como frente a la entidad y abstenerse de utilizar herramientas para dilatar o sabotear el proceso de contratación. Igualmente, las observaciones al proceso de contratación o a las propuestas de los otros interesados, serán presentadas oportunamente, en los plazos y términos fijados estrictamente en las reglas de la selección.

e. No ofrecer trabajo, contratos o algún tipo de beneficio económico o de cualquier otra naturaleza a ningún funcionario público, contratista o estructurador, vinculado a la entidad ni a sus familiares en primer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, a partir de la presentación de la oferta y hasta dos (2) años siguientes a la suscripción del Contrato, sin perjuicio del régimen de conflictos de intereses y de inhabilidades e incompatibilidades previsto en la Constitución y en la Ley.

f. No ofrecer gratificaciones o atenciones en dinero o en especie, ni financiar, patrocinar, auspiciar o promover directa o indirectamente fiestas, recepciones, homenajes o cualquier tipo de atenciones sociales a funcionarios públicos o contratistas del Estado, durante el Proceso de Contratación ni durante la ejecución o liquidación del contrato.

g. No contratar, ni ofrecer dádivas, regalos o gratificaciones a personas con alta capacidad de influencia política o mediática, con el objeto de obtener citas o influir o presionar las decisiones que la Entidad tome respecto de Procesos de contratación estatal, bien sea en su adjudicación, supervisión o terminación

h. No celebrar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en el presente proceso contractual.

3. Constituir las garantías requeridas por la Nación – Consejo Superior de la Judicatura en los términos del Decreto 1082 de 2015 y solicitar la ampliación o modificación de las garantías en el evento de presentarse alguna adición o prórroga del contrato, así como informar a la aseguradora sobre las suspensiones y reanudaciones que se llegaran a presentar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su suscripción.
4. Allegar certificación para los pagos mediante la cual conste el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales, cuando a ello haya lugar, de conformidad con el Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007 y Artículo 50 de la ley 789 de 2002.
5. Con la suscripción del contrato, el CONTRATISTA se compromete a cumplir con la política integrada del SIGCMA, en lo atinente a la política antisoborno y los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Gestión Ambiental adoptados para la Rama Judicial. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que se tomen las medidas correspondientes al incumplimiento contractual.

Especificas

6. Suscribir el acta de inicio del contrato. Previo a la suscripción del acta de inicio, el contratista deberá presentar al supervisor del contrato el cronograma de ejecución mediante el cual establezca las fechas en las que prestará el servicio.
7. Entregar el plan de trabajo conforme a lo establecido en el Anexo de Especificaciones Técnicas
8. Entregar los informes desarrollados en virtud del objeto contractual conforme a lo establecido en el Anexo de Especificaciones Técnicas.
9. Realizar la convocatoria en los términos establecidos en el Anexo de Especificaciones Técnicas.
10. Cumplir el objeto pactado en el contrato, las especificaciones técnicas previstas en los estudios previos, pliego de condiciones, los aspectos estipulados en el Anexo Especificaciones Técnicas, adendas, si las hubiere, la propuesta presentada, para la ejecución idónea del contrato, garantizando el cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por el Consejo superior de la Judicatura y a las instrucciones que éste imparta a través del supervisor.
11. Garantizar de manera presencial en las sedes que determine el Consejo superior de la Judicatura los servicios de acompañamiento fisioterapéutico especializado, a los servidores judiciales mediante acciones de promoción de la salud, prevención secundaria, corrección postural, educación en autocuidado, seguimiento funcional y propuestas de intervención para mitigación del dolor musculoesquelético. Las intervenciones se realizarán en ciclos de 60 minutos
12. Garantizar de manera presencial, intervención preventiva, correctiva o de mitigación del dolor, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional que implican posturas prolongadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de equipos de cómputo y carga física estática a los servidores que presentan factores de riesgo biomecánicos, síntomas musculoesqueléticos, diagnósticos relacionados con DME o antecedentes de incapacidad médica asociada, así como aquellos clasificados en niveles de riesgo bajo, medio o alto que requieren seguimiento, conforme el Anexo de Especificaciones Técnicas
13. En los casos en que no haya información disponible, o por indicación del supervisor del contrato, el contratista evaluará la sintomatología musculo esquelética de cada servidor judicial, estableciendo la susceptibilidad de los servidores judiciales de presentar DME considerando factores de riesgo individuales tales como edad, género, actividad física, hábito de fumar, fuerza física y aspectos antropométricos, particularmente el índice de masa corporal. Así mismo se debe considerar en dicha evaluación las actividades extralaborales que impliquen factores de riesgo por carga física tales como labores domésticas, pasatiempos, práctica deportiva y hábitos de tiempo libre; así mismo garantizar la realización de la propuesta de intervención fisioterapéutica que se ajuste a las necesidades y requerimientos del desorden músculo esquelético que padece, la edad y el rol del servidor; que ayude a reducir la inflamación, mejorar y optimizar los dolores recuperando la movilidad

articular y muscular, así como el aumento de la fuerza para la prevención de recaídas recobrando funcionalidad y autonomía

14. Garantizar el acompañamiento de los servidores judiciales objeto del programa, de la siguiente manera:
    - Valoración inicial: Examen clínico inicial para evaluar el estado de salud musculoesquelético de los trabajadores. Esto debe incluir la evaluación de factores biomecánicos, posturales y el historial médico del trabajador.
    - Planes de tratamiento personalizados: Desarrollo de planes de tratamiento adaptados a cada trabajador en función de su riesgo y diagnóstico. Esto incluirá recomendaciones sobre pausas activas, ejercicios y posibles modificaciones ergonómicas.
    - Sesiones de acompañamiento individual: En función de los casos, se pueden organizar sesiones individuales de fisioterapia en las que se enseñen técnicas de movilización articular, ejercicios de estiramiento y fortalecimiento. El profesional en fisioterapia deberá contribuir a la reducción del impacto de dichos factores sobre la salud musculoesquelética de los servidores, mediante intervenciones preventivas, correctivas no clínicas y de educación ergonómica.
    - Seguimiento regular: Monitoreo continuo de los servidores judiciales con nivel de riesgo medio y alto, mediante monitoreos periódicos y análisis del progreso. Ajuste de los planes de intervención según sea necesario.
15. Garantizar la capacitación del personal en técnicas de ergonomía y prevención de lesiones relacionadas con el trabajo sedentario, tales como ejercicios para aliviar la fatiga muscular o mejorar la postura.
16. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato, en consecuencia, el profesional suministrará
17. Los materiales, equipos (batas, guantes, báscula, tallímetro, metro, camilla, entre otros), equipos de cómputo, red de internet y en general los elementos requeridos para la prestación del servicio. De igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades a los servidores judiciales.
18. Entregar certificación de la custodia de las historias clínicas y datos sensibles al supervisor del contrato. La custodia de las historias clínicas ocupacionales y resultados de evaluaciones paraclínicas estará a cargo del prestador de servicios de salud, que la generó en el curso de la atención, según la normatividad vigente
19. Realizar y desarrollar las actividades en modalidad presencial, con la capacidad instalada propuesta, previa concertación con el supervisor del contrato.
20. El contratista deberá obtener la autorización expresa para el tratamiento de datos personales, incluidos los datos sensibles relacionados con la salud, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás normas concordantes. Dicha autorización deberá permitir el tratamiento de la información con fines históricos, estadísticos, epidemiológicos, de seguimiento y mejora continua del programa.

21. El contratista deberá garantizar la obtención previa, expresa, libre e informada del consentimiento informado de cada servidor judicial participante, para la realización de los exámenes médicos, valoraciones clínicas, pruebas diagnósticas y demás procedimientos definidos en el marco del proyecto de prevención y gestión del riesgo cardiovascular, metabólico y oncológico.
22. Asumir los gastos de desplazamiento y transportes que se generen en virtud de la ejecución del contrato.
23. Asistir a las reuniones técnicas de inducción y de seguimiento programadas por el supervisor del contrato, junto con los profesionales el equipo de trabajo, cuando así le sea requerido.
24. Citar al servidor judicial al menos con quince (15) días de anticipación dejando las evidencias que permitan corroborar dicha citación.
25. Mantener indemne a la Entidad, contra todo reclamo, demanda, acción legal y costos que puedan causarse o surgir por daños o lesiones a personas o propiedades de terceros, ocasionados por su personal, durante la ejecución del contrato.
26. Cumplir con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental vigentes, entre otras la Ley 1562 de 2012 y el Decreto único reglamentario 1072 de 2015 de conformidad con las actividades a desarrollar según el objeto del contrato.
27. Acogerse a las modificaciones de la población objetiva propuestas por el supervisor del contrato.
28. El contratista se obliga a presentar de manera oportuna y completa los informes de avance y resultados del proyecto con periodicidad trimestral, utilizando exclusivamente las matrices, formatos y lineamientos establecidos por la entidad contratante, dentro de los plazos definidos para cada corte, garantizando la veracidad, consistencia y trazabilidad de la información reportada

Nota 1: El personal que el contratista ocupe en la ejecución del Contrato no tendrá ninguna vinculación laboral, civil, comercial con la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial. La responsabilidad derivada de estas vinculaciones correrá a cargo exclusivo del contratista.

Obligaciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo

38. Acreditar el cumplimiento del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, orientado a la prevención de riesgos profesionales que pueden afectar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores a su servicio.

39. Acreditar que lleva a cabo la capacitación y entrenamiento de manera periódica a todo su personal en los siguientes temas: normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, protocolos de atención ante situaciones de riesgo, procedimientos para la correcta manipulación de residuos hospitalarios y biológicos, y procedimientos en caso de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con la actividad prestada. El contratista deberá

documentar y registrar todas las actividades formativas e informativas realizadas, y reportarlas periódicamente al supervisor del contrato.

40. Contar con equipos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de sus actividades, como guantes, mascarillas, batas, gafas de seguridad, entre otros. En caso de que el personal esté en contacto con sustancias peligrosas o situaciones de riesgo, el contratista deberá implementar medidas para prevenir la exposición y proteger la salud de los trabajadores.
41. Reportar a la ARL e informar la Rama judicial la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
42. El contratista se compromete a realizar exámenes médicos ocupacionales periódicos, que incluyan exámenes pre-ocupacionales, periódicos y de egreso, conforme a la normativa vigente del SG-SST.
43. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Rama Judicial ó la Administradora de Riesgos Laborales.
44. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST adoptadas por la Rama Judicial.

Obligaciones en materia ambiental

Al inicio del contrato

45. Si se realiza actividad extramural en instalaciones de la Rama Judicial, el contratista debe presentar carta suscrita por el representante legal, donde se comprometerse a la adopción e implementación del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial, durante la ejecución del contrato.
46. Acceder a la inducción del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial
47. Aportar carta o certificación de alianza comercial con gestores de residuos peligrosos y presentar las licencias ambientales de dichos gestores con los que gestiona los residuos.

En la ejecución del contrato
En actividades desarrolladas en las instalaciones de la Rama Judicial el contratista deberá:

48. Retirar y certificar posteriormente, los residuos de carácter biológico que se generen durante la prestación del servicio
49. Los entregables periódicos y finales deben realizarse en medio magnético, en caso de requerirse impresión que sea únicamente de informes finales; los cuales deben ser preferiblemente a doble cara, en papel de bajo gramaje (Max. 75 gr.), letra máximo Arial 11 y a espacio sencillo

NOTA 1: El Contratista se compromete y será responsable de la adopción e implementación del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial, durante la ejecución del contrato en las instalaciones de la Rama.
NOTA 2: El Proponente deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, permisos y licencias de índole ambiental que a la fecha estén vigentes según la reglamentación nacional, regional o local.

g. Informes

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

a. Trimestralmente y al finalizar el contrato, deberá entregar la base de datos de los asistentes en medio digital, en formato Excel que contenga: seccional, nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, registro de antecedentes familiares o personales sintomatología musculo esquelética, estableciendo la susceptibilidad de los servidores judiciales de presentar DME, factores de riesgo individuales, edad, género, actividad física, hábito de fumar, fuerza física y aspectos antropométricos, y el índice de masa corporal, clasificación del riesgo musculo esquelético al igual que las recomendaciones médicas y si es preciso su seguimiento periódico y la referencia a la EPS (Anexo Formato Riesgo Desorden Musculo esquelético).
b. Entregar al finalizar la ejecución de actividades la relación de asistentes al programa en medio digital, en formato Excel que contenga: nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, además de los soportes físicos firmados por los servidores judiciales.
c. Entregar al finalizar el contrato además del Anexo Formato Riesgo de Desorden Musculo esquelético debidamente diligenciado de toda la población atendida, un documento en medio magnético, que contenga la caracterización de condiciones de salud osteo-muscular de la población judicial objeto del contrato y las recomendaciones del proveedor para abordarlas. La estructura del informe en cuanto a introducción, metodología, enfoque, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, deberá ser aprobado previamente por la supervisión del contrato. Para el efecto, el contratista debe utilizar los documentos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Rama Judicial o los que le apruebe el Consejo Superior de la Judicatura.
d. Suministrar memorias y registro audiovisual de las actividades realizadas durante la ejecución del contrato

Programa para fomentar el reconocimiento y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral.

Cada vez adquiere mayor fuerza en el contexto organizacional el concepto de calidad de vida, partiendo de la concepción de la integralidad existente entre el individuo y su entorno extra e intralaboral. La OMS (1995) enfatiza en la percepción que el individuo posee sobre el entorno en el que transcurre su existencia y en el que trabaja, en el marco de su cultura, valores y normas y la relación que estas guardan con sus expectativas individuales. El entorno es por tanto un concepto extendido que incluye el componente ambiental, la familia y otros grupos sociales, así como las condiciones de empleo y de trabajo.

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

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

el control de los factores de riesgo y

SC5780-4
CO-SA-CER551308

el fortalecimiento de los factores protectores.

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

En cumplimiento de la normativa colombiana, las entidades públicas deben identificar, evaluar, intervenir y hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, así como implementar acciones de promoción y prevención orientadas al bienestar integral de los trabajadores.

El Decreto 1295 de 1994 que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, tiene como objetivo las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Por su parte, la Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, especialmente de los servicios de promoción y prevención

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

De otra parte, la Resolución 2764 del 2022 adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos e insta a las administradoras de riesgos laborales a mantener un espacio de atención no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda intervención y/o

soporte en crisis, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brinden primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos para contribuir a la salud mental y bienestar de los trabajadores; al igual que la Resolución 2646 del 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, determina entre las responsabilidades de las administradoras de riesgos laborales las actividades de asesoría y asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de promoción y prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En adición el Decreto 728 de 2025, indica: *Las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales establecidos en el artículo 9 de la Ley 1616 de 2013, deben ser desarrolladas mediante un plan de intervención que contemple acciones específicas de acuerdo a los resultados de la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales entre las cuales deben tener en cuenta las siguientes:*

A. Acciones de intervención de los factores psicosociales

1. Acciones de promoción de factores psicosociales protectores

1.1. Promoción del apoyo social en la organización.

1.2. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.

1.3. Fomento de la calidad de las relaciones sociales en el entorno laboral.

1.4. Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

1.5. Promoción de una cultura de convivencia y no discriminación en el ámbito laboral.

2. Acciones de intervención primaria sobre los factores de riesgo psicosocial

2.1. Gestión de cargas de trabajo.

2.2. Gestión de la jornada y pausas en el trabajo.

2.3. Optimización de competencias de relación y comunicación.

2.4. Fomento de mecanismos formales de comunicación.

2.5. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.

2.6. Gestión del trabajo por turnos.

2.7. Inducción y reinducción.

2.8. Claridad del rol como pilar del desempeño.

2.9. Gestión del cambio

2.10. Enriquecimiento de puestos de trabajo.

2.11. Rotación de puestos de trabajo.

2.12. Participación efectiva en los grupos de trabajo.

2.13. Seguimiento y retroalimentación de la gestión.

2.14. Conciliación de entornos intra y extralaboral.

2.15. Implementación de la modalidad de teletrabajo.

2.16. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.

2.17. Construcción del ajuste persona - trabajo.

2.18. Prevención de la violencia y el acoso en el entorno laboral

3. Acciones de intervención secundaria sobre los factores de riesgo psicosocial

3.1. Desarrollo de estrategias de afrontamiento.

3.2. Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar.

3.3. Fomento de la calidad de las relaciones familiares.

3.4. Actividades de preparación para la pensión.

3.5. Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

B. Acciones de intervención sobre los efectos en la salud

1. Acciones de promoción de la salud

1.1. Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

1.2. Fomento de estilos de vida saludable.

1.3. Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

1.4. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

2. Prevención primaria

2.1. Manejo eficaz del tiempo.

2.2. Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

2.3. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

2.4. Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.

3. Prevención secundaria y terciaria

3.1. Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.

3.2. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

3.3. Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.

3.4. Servicio de asistencia al trabajador.

3.5. Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.

Así mismo, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 en la línea estratégica 4 “Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral”, señala en la línea operativa 4.2 la necesidad de fortalecer en los lugares de trabajo el logro de entornos laborales saludables, bienestar y calidad de vida laboral.

El desarrollo de estas acciones trae entre otros los siguientes beneficios:

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

Es así como las acciones de prevención son la primera estrategia para la generación de hábitos,

actitudes, comportamientos seguros y saludables en la ejecución de todas las ocupaciones, lo cual favorece la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores, el bienestar social, la actividad productiva y el clima laboral.

La Rama Judicial desarrolla su función constitucional en un contexto organizacional de alta complejidad, caracterizado por elevadas cargas laborales, presión permanente por el cumplimiento de términos procesales, exposición continua a conflictos sociales y, en muchos casos, a riesgos asociados a la seguridad personal e institucional. Estas condiciones influyen de manera directa en la exposición de los servidores judiciales a factores de riesgo psicosocial intralaboral, los cuales pueden generar efectos adversos en la salud mental, el bienestar emocional, el clima organizacional y el desempeño institucional. En este marco, la Sala Multisensorial surge como una estrategia innovadora, preventiva y restaurativa, orientada a transformar condiciones institucionales, fortalecer factores psicosociales protectores y reducir la frecuencia de efectos adversos en la salud de los servidores judiciales en el trabajo.

El proyecto se sustenta en lo establecido por la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 728 de 2025, normas que obligan al empleador a prevenir los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, y a desarrollar intervenciones efectivas frente a los riesgos identificados. Así mismo, se articula con los lineamientos de evaluación del riesgo psicosocial definidos por el Ministerio del Trabajo y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en su componente de promoción de la salud mental y prevención del estrés laboral.

Para la presente vigencia, se precisa realizar el diseño, adaptación e implementación y puesta en marcha de una sala multisensorial que permita llevar a cabo intervenciones psicosociales orientadas al bienestar emocional, relajación y concentración de los servidores judiciales dentro de la jornada laboral, como herramienta orientada a la reducción del estrés, la recuperación emocional, promoviendo factores psicosociales protectores, reduciendo la exposición a factores de riesgo psicosocial y transformando condiciones organizacionales que inciden en el bienestar de los servidores judiciales.

1.1 Antecedentes

Los antecedentes institucionales y sectoriales evidencian que los diagnósticos de riesgo psicosocial en entidades del sector público, y en particular en organizaciones con alta carga emocional y cognitiva como la Rama Judicial, suelen arrojar niveles de riesgo medio y alto en variables relacionadas con demandas del trabajo, carga mental, control sobre el trabajo y relaciones laborales, adicionalmente, se reconoce una tendencia creciente en la gestión pública hacia la implementación de estrategias innovadoras de bienestar laboral que trascienden los enfoques tradicionales, incorporando espacios de regulación emocional, recuperación del estrés y fortalecimiento del autocuidado.

En este contexto, la implementación de una Sala Multisensorial resulta conveniente desde el punto de vista técnico, organizacional y económico. Técnicamente, se trata de una intervención no invasiva, adaptable a diferentes sedes y fácilmente integrable a los programas de Seguridad y

Salud en el Trabajo y Bienestar Social. Organizacionalmente, permite ofrecer a los servidores judiciales un espacio controlado de regulación emocional y recuperación psicosocial, favoreciendo la reducción de la sobrecarga emocional y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral. Desde el punto de vista económico, el proyecto representa una inversión moderada en relación con los beneficios esperados, especialmente en términos de reducción de costos indirectos asociados al ausentismo, las incapacidades médicas y la disminución del rendimiento laboral.

Entre 2023 y 2025, se intervinieron los servidores judiciales que fueron identificados con riesgo en el Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, al igual que los que presentaron ausentismo asociado a trastornos mentales y del comportamiento, a través de acciones para el desarrollo del ser desde el reconocimiento y cuidado de las diferentes dimensiones: mental, espiritual, físico y psicológico mediante la adopción de herramientas como la programación neurolingüística (PNL), la inteligencia emocional y el liderazgo transpersonal, recordando la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones mental, espiritual, física y psicológica desde una visión holística.

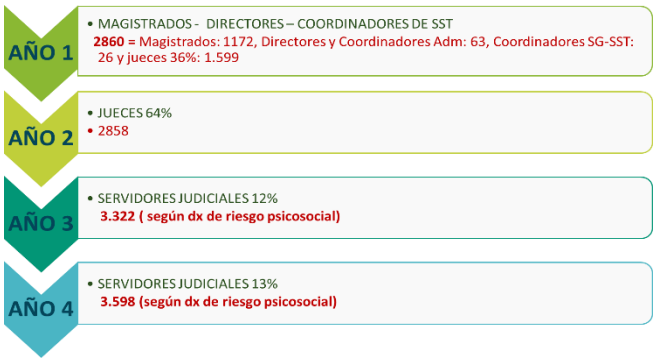
Las dimensiones que se han venido abordando son:

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

Las cuatro dimensiones se trabajaron en intervenciones psicológicas grupales orientadas a impulsar y promover el desarrollo personal y organizacional en modalidad de coaching, a través de la gestión del conocimiento en herramientas psicológicas como mindfulness, programación neurolingüística, inteligencia y gestión emocional, liderazgo transpersonal; recordando la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones.

En vigencia 2023 y 2024, se intervino la población para los años 1 y 2 se priorizarán por los cargo con rol de nominadores y/o jefes de área y los coordinadores del SG-SST debido a que tienen altos niveles de carga emocional y estrés asociado a todas las situaciones que deben manejar y acompañar dentro de su rol.

En 2025, la población se priorizó según registro del PVE psicosocial



1. Población Objeto

La población objeto del proyecto está conformada por los servidores judiciales a nivel nacional que se encuentran vinculados laboralmente a la entidad y que han sido identificados, caracterizados e incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) Psicosocial, al igual que los servidores judiciales que fueron identificados con riesgo psicosocial medio, alto y muy alto en la batería de riesgo psicosocial, servidores con altos niveles de carga emocional y estrés asociado a todas las situaciones que deben manejar y acompañar dentro de su rol.

	INTRALABORAL A			INTRALABORAL B			EXTRALABORAL			ESTRÉS			
SECCIONAL	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Conscientemente
NIVEL CENTRAL	84	54	82	75	34	79	215	108	209	165	64	285	35
ARMENIA	31	21	34	32	9	38	46	48	46	66	14	142	13
BARRANQUILLA	83	53	142	75	54	128	183	126	169	159	52	389	61
BOGOTA	67	45	128	133	68	263	255	144	362	178	76	530	153
BUCARAMANGA	48	52	92	47	24	80	110	93	99	99	25	287	122
CALI	79	74	127	115	50	157	219	166	223	172	56	461	71
CARTAGENA	40	30	57	35	20	39	73	50	98	61	20	177	39
CUCUTA	36	41	52	51	35	64	103	89	101	108	22	226	68
CUNDINAMARCA Y AMAZONAS	74	56	123	53	23	72	174	90	154	125	31	325	84
IBAGUE	30	20	44	33	13	53	58	63	75	55	25	161	27
MANIZALES	43	35	31	38	24	37	63	61	35	85	22	153	28
SECCIONAL MEDELLIN	97	78	156	96	62	118	222	172	227	211	56	511	103
SECCIONAL MONTERIA	37	39	43	35	17	27	76	61	53	62	17	165	27
SECCIONAL NEIVA	35	18	58	38	16	49	73	63	66	60	21	168	68
SECCIONAL PASTO		1	3	2	3	1	4	1	7	4	1	7	56
SECCIONAL PEREIRA	22	24	29	34	16	34	46	47	40	58	15	129	31

SECCIONAL POPAYAN	32	23	43	38	24	57	64	58	96	49	18	192	25
SECCIONAL QUIBDO	15	19	16	21	5	21	47	25	49	39	11	85	7
SECCIONAL RIOHACHA	15	17	23	17	3	14	31	27	37	42	12	79	6
SECCIONAL SANTA MARTH	21	23	47	21	10	26	52	34	60	47	12	123	17
SECCIONAL SINCELEJO	29	18	26	22	9	16	59	32	48	45	20	106	19
SECCIONAL TUNJA	46	42	91	49	22	93	124	81	105	89	25	275	53
SECCIONAL VALLEDUPAR	19	27	36	27	9	28	44	36	54	42	14	121	9
SECCIONAL VILLAVICENCI	18	13	35	29	11	34	50	37	48	35	14	120	57
C.A. ARAUCA	9	5	10	9	4	10	20	10	17	17	3	42	4
	Alto	**Medio**	**Muy alto**	**Alto**	**Medio**	**Muy alto**	**Alto**	**Medio**	**Muy alto**	**Alto**	**Medio**	**Muy alto**	**Conscientemente**
C.A. BUGA	70	54	89	89	32	82	126	130	132	153	54	333	42
C.A. FLORENCIA	25	23	32	28	7	25	63	44	50	47	9	107	11
C.A. MOCOA	85	56	108	77	46	96	174	117	191	137	35	408	11
C.A. SAN ANDRES	16	10	17	11	3	12	17	18	25	23	11	42	4
C.A. YOPAL	20	14	26	15	10	26	36	24	45	27	9	90	16
Total general	1226	985	1800	1345	663	1779	2827	2055	2921	2460	764	6239	1267

Nota: Esta población se podrá complementar con la que tenga identificada y priorizada la seccional con la información de ausentismo, consultorías, entre otros

2. Descripción del servicio

Desde el punto de vista técnico, la sala multisensorial se concibe como un espacio físico seguro, accesible y confidencial, dotado de condiciones ambientales controladas que favorezcan la relajación y la regulación sensorial; el espacio contará con iluminación regulable, preferiblemente con elementos de cromoterapia, aislamiento acústico parcial, ventilación adecuada, confort térmico y criterios de accesibilidad universal. La dotación incluirá estímulos visuales, auditivos y táctiles cuidadosamente seleccionados, tales como proyecciones visuales relajantes, sonidos naturales, elementos de apoyo corporal y superficies con diferentes texturas, garantizando siempre condiciones de seguridad y tolerancia para los usuarios.

El uso de la sala se estructurará mediante un modelo institucional definido, con sesiones individuales de corta duración, orientadas a la prevención y la promoción del bienestar, sin fines clínicos o terapéuticos; la gestión y operación del espacio estará a cargo de los psicólogos del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, talento Humano o Bienestar, debidamente capacitados y bajo protocolos claros de confidencialidad, ética y uso responsable. Esta sala utiliza la luz, el sonido, los olores, las texturas y muchos otros recursos, con la finalidad de crear ambientes especiales que se utilizan para calmar y relajar a los pacientes, con el propósito de darles libertad de experiencia sensorial, buscar satisfacción, placer, descanso, respetar la motivación y el ritmo de la persona.

El proyecto incluye diseñar, adecuar, instalar y poner en funcionamiento una Sala Multisensorial conforme a las especificaciones técnicas definidas por la entidad, para los servidores judiciales el

cual constituye una respuesta técnica, normativa y estratégicamente pertinente a las necesidades actuales de la Rama Judicial, contribuyendo a la promoción de factores psicosociales protectores, la reducción de la exposición a riesgos psicosociales y el fortalecimiento de una cultura institucional orientada al bienestar, la salud y la calidad del servicio de justicia.

Una sala sensorial es un entorno controlado que combina iluminación regulable, sonidos relajantes, texturas agradables y aromaterapia para generar una experiencia inmersiva de calma, estos espacios permiten a los servidores judiciales se desconecten durante unos minutos, reduciendo la sobrecarga mental y favoreciendo la recuperación emocional.

La sala deberá contar con elementos de estimulación visual como proyectores, paneles LED, fibras ópticas o dispositivos de proyección de imágenes relajantes, estos elementos deberán ser seguros, de bajo voltaje y con sistemas de anclaje adecuados.

La estimulación auditiva se realizará mediante parlantes ambientales de calidad, con capacidad de reproducción continua y controlada, conectados a un sistema central o dispositivo independiente, garantizando claridad del sonido sin sobresaltos.

La estimulación táctil y propioceptiva incluirá colchonetas ergonómicas, sillones, cojines sensoriales, y elementos con distintas texturas, así como estimulación olfativa mediante difusores de aromas suaves, siempre bajo protocolos estrictos de seguridad, control de alergias y consentimiento informado de los usuarios.

Para tal efecto, la seccional deberá disponer de un espacio mínimo funcional entre 20 y 40 m², con accesibilidad universal, condiciones de privacidad que incluye iluminación LED cálida de preferencia regulable, ventilación adecuada y confort térmico, asegurando que la configuración del espacio facilite la confidencialidad, la privacidad visual y auditiva, y el control de acceso. Las condiciones arquitectónicas deberán asegurar superficies lisas, seguras y de fácil limpieza, pisos antideslizantes y paredes con acabados mate o semi-mate para evitar reflejos excesivos.

En las salas multisensoriales se producen dos tipos de relaciones:

- Terapeuta-usuario: Se genera una relación individualizada, de confianza mutua.
- Usuario-ambiente: A partir del desarrollo del dominio sensorial se puede producir una reacción motriz.

a. **Plan de trabajo**

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

- Cronograma para la ejecución de cada una de las actividades
- Detalle de la forma como se adelantará la estrategia de convocatoria
- Recursos que se utilizarán durante la ejecución del contrato

- Cronograma de ejecución que considere las fases de adecuación, instalación, pruebas y entrega.
- Adicionalmente, deberá incluir garantizar la capacitación básica al personal designado por la entidad para la correcta operación de los dispositivos y el uso adecuado del espacio, así como la entrega de manuales de operación y mantenimiento.

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

3. Especificaciones Técnicas

a. La solución técnica para contratar deberá incluir la provisión e instalación de equipamiento multisensorial, compuesto por estímulos visuales, auditivos y táctiles, seleccionados bajo principios de baja estimulación, durabilidad, fácil mantenimiento y seguridad eléctrica y estructural.
b. El contratista deberá realizar todas las actividades necesarias para entregar la sala completamente operativa, incluyendo suministro e instalación de equipos, capacitación básica al personal designado y acompañamiento en la puesta en marcha. La dotación multisensorial mínima incluirá elementos de estimulación visual, auditiva y táctil, tales como:

- Tubos de burbujas: Son Tubos interactivos que incluyen una caja con pulsadores que permiten que el usuario controle el color y la presencia o ausencia de burbujas, se usan con el finde generar un fuerte estímulo visual, estimulación auditiva y vibratoria que proviene del funcionamiento del motor y del agua en movimiento
- Fibras ópticas: La fibra óptica supone un fuerte estímulo visual, conforme su brillo y cambio de color
- Proyector de imágenes de amplio espectro, con contenidos programables de carácter relajante que buscan relajación, memoria e interpretación visual: buscar iguales, reconocer figura incompleta, parar el proyector cuando aparezca un objeto que se haya mostrado previamente, con reconocimiento de personas y objetos
- Paneles interactivos con contenidos programables de carácter relajante que convierten voz y movimientos en imágenes
- Gafas de realidad virtual
- Sillón vibratorio, que debe ser ergonómico, flexible y modular, permitiendo diferentes configuraciones según el tipo de sesión, se priorizarán elementos de apoyo corporal que favorezcan posturas relajadas sin comprometer la seguridad. El mobiliario no deberá presentar aristas cortantes ni materiales que representen riesgo físico.
- Difusor de aroma y kit de aromaterapia, para dar acceso a la memoria de personas, lugares o situaciones relacionadas con las sensaciones olfativas.
- Difusor de sonidos con control de volumen y reproducción de paisajes sonoros naturales, al igual que música, ruidos de mayor o menor intensidad

- Elementos táctiles
- Bolas de inquietud sensorial
- Orejeras con aislamiento
- Sets de estado de ánimo sensorial de abrazo táctil, elementos de apoyo corporal y superficies sensoriales con diferentes texturas, que faciliten la estimulación táctil y vibratoria: tocar distintas texturas, abrazar o sentarse sobre los elementos que vibran al apretarlos, recibir o hacer masajes, etc.
- Kits de arte
- Cuencos tibetanos
- Colchonetas ergonómicas
- Fuente de cascada de agua interior con bomba de agua
- Parlantes o altavoces inalámbricos, portátiles, de alta definición
- Dispositivo electrónico portátil con pantalla táctil con sistemas como Android o iPadOS
- Televisores inteligentes y barras de sonido con opciones de sonido inmersivo y conectividad simplificada (opcional)

Nota 1: Todos los elementos deberán ser seguros, hipoalergénicos, de fácil limpieza y uso institucional. Todos los equipos deberán cumplir con la normativa técnica vigente, contar con certificaciones de calidad y seguridad, y ser aptos para uso institucional continuo.

Nota 2: Los equipos deberán cumplir normas de seguridad eléctrica, eficiencia energética y contar con garantía mínima de un año. El contratista deberá entregar manuales técnicos y certificados de instalación. La selección de equipos priorizará eficiencia energética, durabilidad y facilidad de reposición, con el fin de asegurar la sostenibilidad del proyecto en el mediano y largo plazo.

Nota 3: La adecuación deberá ajustarse a criterios de accesibilidad universal, incorporando circulaciones, mobiliario y dispositivos que permitan el uso seguro por parte de personas con movilidad reducida o condiciones sensoriales diversas.

c. El proveedor deberá presentar una propuesta integral que incluya fichas técnicas de los equipos, requerimientos eléctricos y de conectividad, así como un cronograma de ejecución que considere las fases de adecuación, instalación, pruebas y entrega.
d. Adicionalmente, deberá garantizar la capacitación básica al personal designado por la entidad para la correcta operación de los dispositivos y el uso adecuado del espacio, así como la entrega de manuales de operación y mantenimiento. Se deberá capacitar al menos a dos funcionarios designados por la entidad en el uso del espacio, manejo de equipos, protocolos de seguridad y mantenimiento básico, a
e. En términos de operación, la solución deberá permitir el uso del espacio bajo un modelo institucional de sesiones individuales de corta duración, orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales, sin finalidad clínica ni terapéutica.
f. La propuesta técnica deberá contemplar garantías sobre los equipos y adecuaciones realizadas, soporte técnico durante un periodo mínimo definido por la entidad y disponibilidad de repuestos o mantenimiento correctivo, estas especificaciones técnicas constituyen el marco de referencia para la posterior selección del proveedor, asegurando

que la solución contratada responda a criterios de calidad, seguridad, funcionalidad y sostenibilidad, alineados con los objetivos institucionales de bienestar laboral y salud ocupacional.

g. El uso de la sala se regirá por protocolos de acceso, permanencia y salida, con tiempos definidos y supervisión institucional cuando aplique. Se garantizará la confidencialidad de los usuarios y la protección de datos personales, conforme a la normativa vigente
h. Esta sala utiliza la luz, el sonido, los olores, las texturas y muchos otros recursos, con la finalidad de crear ambientes especiales que se utilizan para calmar y relajar a los pacientes, con el propósito de darles libertad de experiencia sensorial, buscar satisfacción, placer, descanso, respetar la motivación y el ritmo de la persona.
i. El proponente, deberá incluir, como parte integral del alcance, la formación y capacitación de tres (3) profesionales designados por la entidad para la correcta operación, uso y aprovechamiento de la sala multisensorial, esta formación deberá abarcar tanto los aspectos técnicos y funcionales del equipamiento suministrado como la apropiación conceptual y práctica de estrategias lúdico-preventivas orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales en contextos laborales.
j. El proveedor deberá diseñar e impartir un programa de capacitación estructurado que contemple, como mínimo, el manejo seguro de los dispositivos multisensoriales, la configuración básica de estímulos visuales, auditivos y táctiles, los criterios de selección y dosificación sensorial según perfiles generales de usuarios, así como los protocolos de uso, cuidado y mantenimiento preventivo del espacio. De igual forma, la formación deberá incluir contenidos relacionados con el enfoque ludo-preventivo, tales como el uso del juego, la experiencia sensorial y la estimulación controlada como herramientas para la regulación emocional, la reducción del estrés y el fortalecimiento de factores psicosociales protectores, sin carácter clínico ni terapéutico.
k. La capacitación deberá desarrollarse en modalidad presencial o mixta, con una duración suficiente para garantizar la apropiación de los conocimientos por parte de los profesionales formados, e incluir actividades prácticas dentro de la Sala Multisensorial una vez instalada y en funcionamiento,
l. Como resultado, el proveedor deberá entregar a la entidad los soportes de la formación realizada, incluyendo contenidos, guías de uso, material pedagógico y constancias de asistencia o certificación, asegurando que los profesionales capacitados cuenten con las competencias necesarias para replicar y sostener el uso institucional del espacio de manera autónoma y responsable.
m. El proyecto deberá incluir la elaboración y aprobación de protocolos de uso, mantenimiento, limpieza y bioseguridad del espacio. Asimismo, se deberá contar con manuales técnicos de los equipos, registros de uso, formatos de seguimiento y procedimientos de reporte de incidentes.
n. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato, el contratista debe proporcionar los materiales, de igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades
o. Se garantizará la confidencialidad de los usuarios y la protección de datos personales, conforme a la normativa vigente.

Entregables técnicos del proyecto: El proyecto deberá entregar como mínimo la sala

completamente adecuada y en funcionamiento, los equipos instalados y certificados, los protocolos operativos aprobados, el personal capacitado y un informe de puesta en marcha que incluya recomendaciones para su operación y seguimiento.

4. Obligaciones del contratista

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

Generales

1. Ejecutar el contrato de conformidad con su objeto, obligaciones y demás condiciones, cumpliendo con lo estipulado en: estudios previos, Pliego de Condiciones y sus anexos, la oferta presentada y los demás documentos que hagan parte integral del contrato.
2. Prestar apoyo a la acción del Estado Colombiano, para fortalecer la transparencia y la responsabilidad de rendir cuentas y en este contexto asume explícitamente entre otros, los siguientes compromisos, sin perjuicio de la obligación de cumplir la Ley Colombiana, especialmente, la Ley 1474 de 2011:
    a. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con los encargados de planear el Proceso para tratar de conocer, influenciar o manipular la información del proyecto y presentar la respectiva propuesta.
    b. No ofrecer ni dar dádivas o sobornos, ni halagos o dádivas a ningún funcionario público en relación con el futuro contrato.
    c. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con otros proponentes para tratar de influenciar o manipular los resultados de la adjudicación del proceso.
    d. Actuar con lealtad hacia los demás proponentes, así como frente a la entidad y abstenerse de utilizar herramientas para dilatar o sabotear el proceso de contratación. Igualmente, las observaciones al proceso de contratación o a las propuestas de los otros interesados, serán presentadas oportunamente, en los plazos y términos fijados estrictamente en las reglas de la selección.
    e. No ofrecer trabajo, contratos o algún tipo de beneficio económico o de cualquier otra naturaleza a ningún funcionario público, contratista o estructurador, vinculado a la entidad ni a sus familiares en primer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, a partir de la presentación de la oferta y hasta dos (2) años siguientes a la suscripción del Contrato, sin perjuicio del régimen de conflictos de intereses y de inhabilidades e incompatibilidades previsto en la Constitución y en la Ley.
    f. No ofrecer gratificaciones o atenciones en dinero o en especie, ni financiar, patrocinar, auspiciar o promover directa o indirectamente fiestas, recepciones, homenajes o cualquier tipo de atenciones sociales a funcionarios públicos o contratistas del Estado, durante el Proceso de Contratación ni durante la ejecución o liquidación del contrato.
    g. No contratar, ni ofrecer dádivas, regalos o gratificaciones a personas con alta capacidad de influencia política o mediática, con el objeto de obtener citas o

influir o presionar las decisiones que la Entidad tome respecto de Procesos de contratación estatal, bien sea en su adjudicación, supervisión o terminación

h. No celebrar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en el presente proceso contractual.

3. Constituir las garantías requeridas por la Nación – Consejo Superior de la Judicatura en los términos del Decreto 1082 de 2015 y solicitar la ampliación o modificación de las garantías en el evento de presentarse alguna adición o prórroga del contrato, así como informar a la aseguradora sobre las suspensiones y reanudaciones que se llegaran a presentar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su suscripción.
4. Allegar certificación para los pagos mediante la cual conste el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales, cuando a ello haya lugar, de conformidad con el Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007 y Artículo 50 de la ley 789 de 2002.
5. Con la suscripción del contrato, el CONTRATISTA se compromete a cumplir con la política integrada del SIGCMA, en lo atinente a la política antisoborno y los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Gestión Ambiental adoptados para la Rama Judicial. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que se tomen las medidas correspondientes al incumplimiento contractual.

Especificas

6. Suscribir el acta de inicio del contrato, previo a la suscripción del acta de inicio, el contratista deberá presentar al supervisor del contrato el cronograma de ejecución mediante el cual establezca las fechas en las que prestará el servicio.
7. Entregar el plan de trabajo conforme a lo establecido en el Anexo de Especificaciones Técnicas
8. Entregar los informes desarrollados en virtud del objeto contractual conforme a lo establecido en el Anexo de Especificaciones Técnicas.
9. Cumplir el objeto pactado en el contrato, las especificaciones técnicas previstas en los estudios previos, pliego de condiciones, los aspectos estipulados en el Anexo Especificaciones Técnicas, adendas, si las hubiere, la propuesta presentada, para la ejecución idónea del contrato, garantizando el cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por el Consejo superior de la Judicatura y a las instrucciones que éste imparta a través del supervisor.
10. El contratista se compromete a diseñar, adecuar, suministrar, instalar y poner en funcionamiento de una Sala Multisensorial, al igual que a realizar la adaptacion, implementación, suministro e instalación del equipamiento multisensorial, así como la configuración y pruebas de funcionamiento de dicho equipamiento
11. El contratista se obligará a suministrar e instalar el equipamiento multisensorial previsto en la propuesta técnica aprobada, asegurando que todos los dispositivos, mobiliario y elementos sensoriales sean nuevos, de calidad certificada, aptos para uso institucional y cumplan con la normativa técnica, eléctrica y de seguridad vigente. Asimismo, será responsable de la correcta integración, configuración y prueba de funcionamiento de los estímulos visuales, auditivos y táctiles, garantizando una experiencia sensorial segura, controlada y adaptable

12. El contratista deberá diseñar e impartir la capacitación a tres (3) profesionales designados por la entidad, orientada al uso, operación y aprovechamiento de la Sala Multisensorial, así como a la aplicación de estrategias ludo-preventivas para la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales. Esta formación deberá incluir componentes teóricos y prácticos, desarrollarse una vez instalada la sala y culminar con la entrega de material pedagógico, guías de uso y soportes que acrediten la capacitación realizada.
13. El contratista estará obligado a entregar a la entidad los manuales de operación, uso y mantenimiento de la Sala Multisensorial y de cada uno de los equipos suministrados, así como las fichas técnicas, garantías y certificaciones correspondientes. De igual forma, deberá prestar acompañamiento técnico durante el periodo de puesta en marcha, atendiendo ajustes, calibraciones o correcciones que se requieran para el adecuado funcionamiento del espacio.
14. El contratista deberá otorgar garantía sobre las adecuaciones realizadas y los equipos suministrados por un periodo mínimo establecido en el contrato, y asegurar la disponibilidad de soporte técnico, mantenimiento correctivo y repuestos durante dicho periodo. Será responsable por los daños que se causen a la infraestructura o a terceros como consecuencia de la ejecución del contrato, debiendo adoptar las medidas de seguridad necesarias durante las actividades de instalación.
15. El contratista se comprometerá a cumplir con los principios de confidencialidad, ética y uso responsable de la información a la que tenga acceso durante la ejecución del contrato, así como a respetar el modelo institucional de uso de la Sala Multisensorial, el cual no tiene carácter clínico ni terapéutico.
16. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato
17. Asumir los gastos de desplazamiento y transportes que se generen en virtud de la ejecución del contrato.
18. Asistir a las reuniones técnicas de inducción y de seguimiento programadas por el supervisor del contrato, junto con los profesionales el equipo de trabajo, cuando así le sea requerido.
19. El contratista, deberá ejecutar el contrato dentro de los plazos establecidos, conforme al cronograma aprobado, y atender las instrucciones impartidas por la supervisión o interventoría designada por la entidad.
20. Mantener indemne a la Entidad, contra todo reclamo, demanda, acción legal y costos que puedan causarse o surgir por daños o lesiones a personas o propiedades de terceros, ocasionados por su personal, durante la ejecución del contrato.
21. Cumplir con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental vigentes, entre otras la Ley 1562 de 2012 y el Decreto único reglamentario 1072 de 2015 de conformidad con las actividades a desarrollar según el objeto del contrato.
22. El contratista se obliga a presentar de manera oportuna y completa los informes de avance y resultados del proyecto con periodicidad trimestral, utilizando exclusivamente las matrices, formatos y lineamientos establecidos por la entidad contratante, dentro de los plazos definidos para cada corte, garantizando la veracidad, consistencia y trazabilidad de la información reportada

Nota 1: El personal que el contratista ocupe en la ejecución del Contrato no tendrá ninguna

vinculación laboral, civil, comercial con la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial. La responsabilidad derivada de estas vinculaciones correrá a cargo exclusivo del contratista.

Obligaciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo

23. Acreditar el cumplimiento del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, orientado a la prevención de riesgos profesionales que pueden afectar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores a su servicio.
24. Acreditar que lleva a cabo la capacitación y entrenamiento de manera periódica a todo su personal en los siguientes temas: normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, protocolos de atención ante situaciones de riesgo, procedimientos para la correcta manipulación de residuos hospitalarios y biológicos, y procedimientos en caso de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con la actividad prestada. El contratista deberá documentar y registrar todas las actividades formativas e informativas realizadas, y reportarlas periódicamente al supervisor del contrato.
25. Contar con equipos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de sus actividades, como guantes, mascarillas, batas, gafas de seguridad, entre otros. En caso de que el personal esté en contacto con sustancias peligrosas o situaciones de riesgo, el contratista deberá implementar medidas para prevenir la exposición y proteger la salud de los trabajadores.
26. Reportar a la ARL e informar la Rama judicial la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
27. El contratista se compromete a realizar exámenes médicos ocupacionales periódicos, que incluyan exámenes pre-ocupacionales, periódicos y de egreso, conforme a la normativa vigente del SG-SST.
28. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Rama Judicial ó la Administradora de Riesgos Laborales.
29. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST adoptadas por la Rama Judicial.

Obligaciones en materia ambiental

Al inicio del contrato

30. Acceder a la inducción del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial
31. Aportar carta o certificación de alianza comercial con gestores de residuos peligrosos y presentar las licencias ambientales de dichos gestores con los que gestiona los residuos.

En la ejecución del contrato

En actividades desarrolladas en las instalaciones de la Rama Judicial el contratista deberá:

32. Retirar y certificar posteriormente, los residuos que se generen durante la prestación del

servicio

33. Los entregables periódicos y finales deben realizarse en medio magnético, en caso de requerirse impresión que sea únicamente de informes finales; los cuales deben ser preferiblemente a doble cara, en papel de bajo gramaje (Max. 75 gr.), letra máximo Arial 11 y a espacio sencillo

NOTA 1: El Contratista se compromete y será responsable de la adopción e implementación del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial, durante la ejecución del contrato en las instalaciones de la Rama.

NOTA 2: El Proponente deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, permisos y licencias de índole ambiental que a la fecha estén vigentes según la reglamentación nacional, regional o local.

5. Equipo de trabajo requerido

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

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

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

Los oferentes deben cumplir todas las características técnicas mínimas exigidas, para lo cual, s evaluará como CUMPLE o NO CUMPLE. Equipo Mínimo de Trabajo requerido del Contrato Director del Proyecto <u>Requisitos mínimos</u> Formación Académica: Profesional en Medicina, Psicología, Ingeniero industrial, Profesional e seguridad y salud en el trabajo o Fisioterapia(a) especialista en Ergonomía, Medicina labora

Seguridad industrial e higiene laboral y/o Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acreditar licencia de seguridad y salud en el trabajo, en los casos que aplique.

Experiencia de Tres (3) años, posterior al título obtenido como especialista, administrando liderando proyectos de ergonomía, implementación de ambientes especializados ó adecuación d espacios de bienestar laboral, y/o salud emocional.

Registro en Rethus (Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud) - Tarjeta Profesiona en los casos que aplique

Profesional facilitador en bienestar y estrategias ludo-preventivas

Requisitos mínimos

Formación Académica: Título profesional en psicología, especialista en Seguridad y Salud en e Trabajo, Psicología clínica y de la salud, Psicología de la salud, Psicología organizaciona liderazgo organizacional y coaching y/o neuropsicología clínica

Experiencia: Dos (2) año de experiencia laboral, posterior al título obtenido como especialista, experiencia en procesos de capacitación, promoción del bienestar emocional o prevención d riesgos psicosociales

Registro en Rethus (Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud) Tarjeta Profesional

NOTA:

a) Si los profesionales propuestos no cumplen con estos requisitos, la propuesta no s habilita.
b) Para acreditar el equipo de trabajo el proponente debe aportar certificación en la qu conste que tiene el personal requerido para la ejecución del contrato con los requisito establecidos.
c) El proponente debe diligenciar en su totalidad el formato anexo de conformación d equipo de trabajo mínimo requerido y adjuntar soportes, para la ejecución del contrat
d) El contratista debe contar con el equipo de trabajo mínimo y el personal requerido qu le permita realizar la labor objeto del contrato dentro de los plazos estipulados.
e) En el evento en que algún miembro del equipo de trabajo presente título de pregrado posgrado obtenido en el exterior, debe aportar el acto administrativo expedido por e Ministerio de Educación Nacional, por el cual se convalidó dicho título para que se tenido en cuenta.
f) El procedimiento de convalidación para los títulos oficiales de pregrado, posgrado y d Títulos No oficiales, Propios o Universitarios, debe adelantarse de conformidad con lo lineamientos de la Resolución 06950 de mayo de 2015, cuyo trámite se encuentr disponible para consulta en, fundamentado en la Ley 30 de 1992 y el Decreto 5012 d

2009.

g) No obstante, la nota anterior, para la convalidación de los títulos de pregrado posgrados en el área de la Salud, deben seguir lo previsto en el artículo 5 de l Resolución 06950 de 2015, sin perjuicio de lo contemplado en los artículos 2 y 3 de l misma resolución.
h) Los profesionales del equipo de trabajo deben adjuntar fotocopia de la tarjet profesional o copia de la inscripción en el Rethus. (Registro Único Nacional del Talent Humano en Salud).
i) De acuerdo con lo contemplado en el Artículo 229 del Decreto 019 de 2012 l experiencia profesional se computa a partir de la terminación y aprobación del pensur académico de educación superior para las diferentes profesiones acreditadas por e Ministerio de Educación Nacional.
j) En caso de situación imprevista o de fuerza mayor, previo al inicio del contrato o durant la ejecución de este, que obligue el cambio de alguno de los integrantes del Equipo d Trabajo, su reemplazo debe reunir iguales o mejores condiciones profesionales y d experiencia de las presentadas en la propuesta. De la misma manera, el contratista pc escrito y de forma previa al cambio debe surtir ante el Consejo Superior de la Judicatur las gestiones para su aprobación, indicando el motivo del cambio solicitado.
k) Los profesionales adicionales aportados por el contratista para la debida ejecución de contrato, en caso de ser requerido, también deben reunir iguales o mejores condicione de las presentadas en la propuesta.
l) Los extranjeros deben presentar copia de la visa especial, y del permiso o licenci provisional para ejercer su profesión en nuestro país por el consejo profesiona respectivo o la entidad competente, según corresponda
m) El oferente debe indicar de manera expresa con cuales documentos acredita requisito mínimos habilitantes y cuales deben tenerse en cuenta para acreditar puntaje adiciona en lo relacionado con el equipo mínimo de trabajo de la propuesta.
n) Ninguna certificación de experiencia se contabiliza por tiempos simultáneos.
o) En el caso que el oferente se presente mediante la modalidad de uniones temporales promesas de sociedad futura o consorcios, se debe incluir la licencia de salu ocupacional de cada uno de sus integrantes.

6. Informes

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

a. Informes de avance, con la periodicidad establecida en el contrato, en los que se detalle el estado de ejecución de las adecuaciones, el suministro e instalación del equipamiento, el cumplimiento del cronograma, las actividades realizadas y las dificultades presentadas, adjuntando soportes técnicos y fotográficos.
b. Informe de capacitación, en el que se evidencie la formación impartida a los tres (3) profesionales designados por la entidad, incluyendo contenidos desarrollados,

metodología, duración, material entregado y constancias de asistencia o certificación.

c. Informe de pruebas y puesta en marcha, en el cual se certifique el correcto funcionamiento de la Sala Multisensorial, la integración de los equipos, los resultados de las pruebas técnicas y las recomendaciones de uso.
d. Informe final de ejecución, que consolide la totalidad de las actividades realizadas, incluya los manuales de operación y mantenimiento, las fichas técnicas, las garantías, los soportes de capacitación y la certificación de entrega a satisfacción del objeto contractual.

ACUERDO PCSJA26-12384
27 de enero de 2026

"Por el cual se modifica el Acuerdo PCSJA26-12383 de 2026, se desagregan parcialmente los proyectos de inversión de la Rama Judicial, vigencia 2026 y se dictan otras disposiciones"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 5, 75 y 192C de la Ley 270 de 1996, modificada por la Ley 2430 de 2024; de conformidad con lo aprobado en la sesión del 21-27 de enero de 2026 y,

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 75 de la Ley 270 de 1996, le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura el gobierno y la administración de la Rama Judicial, así como decidir y hacer seguimiento permanente a la ejecución de las políticas, planes y programas que adopte, con el fin de garantizar la autonomía e independencia judicial, el acceso a la justicia, la eficiencia de la Rama Judicial y la tutela judicial efectiva.

Que los parágrafos primero y segundo del artículo 192C de la Ley 270 de 1996 establecen que el presupuesto de gastos de la Rama Judicial, excluyendo el destinado a la Fiscalía General de la Nación será asignado de manera global para funcionamiento e inversión, para que esta lo desagregue autónomamente de acuerdo con sus necesidades y prioridades.

Que mediante la Ley 2559 del 22 de diciembre de 2025 se decretó el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

Que mediante el Acuerdo PCSJA25-12367 del 29 de diciembre de 2025 se desagregó el presupuesto de gastos de funcionamiento e inversión de la vigencia 2026 para la sección presupuestal 2701 Rama Judicial.

Que mediante Decreto 1477 del 30 de diciembre de 2025 se liquidó el presupuesto general de la Nación para la vigencia fiscal 2026, se detallaron las apropiaciones y se clasificaron y definieron los gastos.

Que mediante el Acuerdo PCSJA26-12383 del 15 de enero de 2026, el Consejo Superior de la Judicatura desagregó parcialmente los proyectos de inversión de la Rama Judicial para la vigencia 2026, así:

No	PROGRAMA/ PROYECTO / ACTIVIDADES
	MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
5	**Fortalecimiento de Mecanismos de Justicia Abierta y Gestión de la Calidad- SIGCMA- de la Rama Judicial a Nivel Nacional**
5.1	Fortalecimiento de los mecanismos de acceso a la información y promoción de la justicia abierta y transparencia
5.8	Diseñar e implementar la prueba para ejercer la profesión de abogado (Implementación Ley 1905 de 2018 Fase I)
6	**Fortalecimiento del sistema de gobierno basado en evidencia para una gobernanza confiable y gerencial de la Rama Judicial a nivel nacional**
6.1	Producción de información técnica y estratégica para la toma de decisiones en aspectos jurisdiccionales y administrativos

Que en la continuación de la sesión, el 27 de enero de 2026, el Consejo Superior de la Judicatura desagregó parcialmente los proyectos de inversión de la Rama Judicial para la vigencia 2026.

Que en razón a lo anterior, se hace necesario modificar el artículo 1. del Acuerdo PCSJA26-12383 de 2026 en relación con la numeración de las actividades aprobadas.

Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

Artículo 1. Modificar el artículo 1. del Acuerdo PSCJA26-12383 del 15 de enero de 2026, el cual quedará así:

Artículo 1. *Desagregar parcialmente los proyectos de inversión de la Rama Judicial, vigencia 2026, así:*

No	*PROGRAMA/ PROYECTO / ACTIVIDADES*
	MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
5	***Fortalecimiento de Mecanismos de Justicia Abierta y Gestión de la Calidad- SIGCMA- de la Rama Judicial a Nivel Nacional***
5.1	*Fortalecimiento de los mecanismos de acceso a la información y promoción de la justicia abierta y transparencia*
5.6	*Diseño e implementación de la prueba para ejercer la profesión de abogado (Implementación Ley 1905 de 2018 Fase I)*
6	***Fortalecimiento del sistema de gobierno basado en evidencia para una gobernanza confiable y gerencial de la Rama Judicial a nivel nacional***
6.1	*Producción de información técnica y estratégica para la toma de decisiones en aspectos jurisdiccionales y administrativos*

Artículo 2. Desagregar parcialmente los proyectos de inversión de la Rama Judicial, vigencia 2026, así:

No	PROGRAMA/ PROYECTO / ACTIVIDADES
	MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
1	**Fortalecimiento de los servicios digitales y de tecnología para la transformación digital de la Rama Judicial a nivel nacional**
1.1	Cultura digital
1.2	Capacidades para la transformación digital
1.3	Gestión Institucional Digital
1.4	Servicios digitales para el ciudadano y grupos de valor
1.5	Seguridad y resiliencia digital
1.6	Gestión de la información y del conocimiento
1.7	Gestión Judicial Digital
1.8	Diferencial cambiario
2	**Modernización de la infraestructura física de la Rama Judicial como instrumento estratégico de acceso a la justicia a nivel nacional**
2.1	Dotación de comedores comunitarios y Salas Amigas de la Familia Lactante
2.2	Mantenimiento e Intervención de sedes judiciales
2.3	Suministro e instalación de equipos y sistemas de seguridad electrónica
2.4	Elaboración de estudios técnicos, diseños y trámite de licencias para la construcción sedes judiciales a nivel nacional
2.5	Construcción y dotación de sedes judiciales a nivel nacional
2.6	Gestión del proceso de adquisición y adecuación de bienes inmuebles a nivel nacional.
2.7	Otras obligaciones en infraestructura
3	**Construcción y dotación del Palacio de Justicia de Medellín**
3.1	Fase I de la construcción de los Tribunales de Medellín y Antioquia
4	**Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional**
4.1	Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social
4.2	Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.
4.3	Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley
4.4	Diseño e implementación estrategias de bienestar y desarrollo integral de los servidores judiciales
4.5	Realización del Curso de Formación Judicial Inicial
4.6	Construcción y/o actualización del material académico acorde al modelo pedagógico
4.7	Realización de Cursos de Actualización Presencial y Virtual para los Servidores Judiciales.

No	PROGRAMA/ PROYECTO / ACTIVIDADES
	MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
4.8	Adquisición de 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
4.9	Diseño e implementación de los concursos de méritos de la carrera judicial.
4.10	Documentos Metodológicos
4.11	Implementación de los esquemas de apoyo a los servidores judiciales en riesgo de seguridad integral.
5	**Fortalecimiento de Mecanismos de Justicia Abierta y Gestión de la Calidad- SIGCMA- de la Rama Judicial a Nivel Nacional**
5.2	Unificación, estandarización y actualización del Sistema de Administración de Riesgos (SAR)
5.3	Actualización, unificación y mejora continua del SIGCMA
5.4	Aplicación de auditorías externas en gestión de calidad y ambiental que den cumplimiento a los requisitos de Norma
5.5	Expedición de las tarjetas profesionales de abogado

Artículo 3. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del presente Acuerdo, la desagregación de los proyectos de inversión de la Rama Judicial, para la vigencia 2026, quedará así:

No	PROGRAMA/ PROYECTO / ACTIVIDADES
	MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
1	**Fortalecimiento de los servicios digitales y de tecnología para la transformación digital de la Rama Judicial a nivel nacional**
1.1	Cultura digital
1.2	Capacidades para la transformación digital
1.3	Gestión Institucional Digital
1.4	Servicios digitales para el ciudadano y grupos de valor
1.5	Seguridad y resiliencia digital
1.6	Gestión de la información y del conocimiento
1.7	Gestión Judicial Digital
1.8	Diferencial cambiario
2	**Modernización de la infraestructura física de la Rama Judicial como instrumento estratégico de acceso a la justicia a nivel nacional**
2.1	Dotación de comedores comunitarios y Salas Amigas de la Familia Lactante
2.2	Mantenimiento e Intervención de sedes judiciales
2.3	Suministro e instalación de equipos y sistemas de seguridad electrónica
2.4	Elaboración de estudios técnicos, diseños y trámite de licencias para la construcción sedes judiciales a nivel nacional
2.5	Construcción y dotación de sedes judiciales a nivel nacional

No	PROGRAMA/ PROYECTO / ACTIVIDADES
	MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
2.6	Gestión del proceso de adquisición y adecuación de bienes inmuebles a nivel nacional.
2.7	Otras obligaciones en infraestructura
3	**Construcción y dotación del Palacio de Justicia de Medellín**
3.1	Fase I de la construcción de los Tribunales de Medellín y Antioquia
4	**Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional**
4.1	Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social
4.2	Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.
4.3	Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley
4.4	Diseño e implementación estrategias de bienestar y desarrollo integral de los servidores judiciales
4.5	Realización del Curso de Formación Judicial Inicial
4.6	Construcción y/o actualización del material académico acorde al modelo pedagógico
4.7	Realización de Cursos de Actualización Presencial y Virtual para los Servidores Judiciales.
4.8	Adquisición de 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
4.9	Diseño e implementación de los concursos de méritos de la carrera judicial.
4.10	Documentos Metodológicos
4.11	Implementación de los esquemas de apoyo a los servidores judiciales en riesgo de seguridad integral.
5	**Fortalecimiento de Mecanismos de Justicia Abierta y Gestión de la Calidad- SIGCMA- de la Rama Judicial a Nivel Nacional**
5.1	Fortalecimiento de los mecanismos de acceso a la información y promoción de la justicia abierta y transparencia
5.2	Unificación, estandarización y actualización del Sistema de Administración de Riesgos (SAR)
5.3	Actualización, unificación y mejora continua del SIGCMA
5.4	Aplicación de auditorías externas en gestión de calidad y ambiental que den cumplimiento a los requisitos de Norma
5.5	Expedición de las tarjetas profesionales de abogado
5.6	Diseño e implementación de la prueba para ejercer la profesión de abogado (Implementación Ley 1905 de 2018 Fase I)
6	**Fortalecimiento del sistema de gobierno basado en evidencia para una gobernanza confiable y gerencial de la Rama Judicial a nivel nacional**
6.1	Producción de información técnica y estratégica para la toma de decisiones en aspectos jurisdiccionales y administrativos

Artículo 4. El director/a ejecutivo/a de administración judicial presentará al Consejo Superior de la Judicatura la propuesta para que la Corporación apruebe los traslados presupuestales entre proyectos de inversión, cuando se requiera, y remitirá la información al Departamento Nacional de Planeación y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público para los fines pertinentes.

Igualmente, el director/a ejecutivo/a de administración judicial presentará al Consejo Superior de la Judicatura la propuesta para que la Corporación apruebe las modificaciones que impliquen cambio de la denominación, adición o supresión de actividades de la presente desagregación.

Artículo 5. Delegar en el director/a ejecutivo/a de administración judicial, por la vigencia 2026, la facultad de hacer las distribuciones o desagregaciones adicionales de apropiaciones, así como modificaciones a los valores de las actividades, siempre y cuando se hagan entre actividades de un mismo proyecto de inversión. Cuando opere esta redistribución, el director/a ejecutivo/a de administración judicial lo comunicará al Consejo Superior de la Judicatura, incluyendo en el informe de que trata el artículo 6 del Acuerdo PCSJA24-12228 de 2024, un apartado en el que se exponga la motivación y el ajuste realizado.

Artículo 6. Delegar en el director/a ejecutivo/a de administración judicial, por la vigencia 2026, la administración de la herramienta que contenga la asignación y distribución del presupuesto de inversión con el propósito de actualizar la información, incluyendo las modificaciones que se produzcan.

Parágrafo. La información deberá estar disponible para consulta, del Consejo Superior de la Judicatura, en línea y en tiempo real.

Artículo 7. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá, D. C., a los veintisiete (27) días del mes de enero del año dos mil veintiséis (2026).

JORGE ENRIQUE VALLEJO JARAMILLO
Presidente

DEAJ/PCSJ/JAGT/MMBD

CIRCULAR DEAJC26-6

Fecha: 28 de enero de 2026

Para: **DIRECTORES SECCIONALES DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL**

De: NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO
Directora Ejecutiva de Administración Judicial

Asunto: *"Lineamientos para programas de bienestar social y actividades del SG-SST, vigencia 2026"*

Reciban un atento saludo,

El Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSA26-12384 del 27 de enero de 2026, desagregó parcialmente los proyectos de inversión de la Rama Judicial vigencia 2026, dentro de los cuales se incluyó el proyecto denominado *"Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional",* que a su vez contempla las siguientes actividades a realizarse de manera coordinada por las direcciones seccionales de Administración Judicial y la Unidad de Talento Humano durante la vigencia 2026.

1. *"Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social.*
2. *Desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.*
3. *Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley".*

Con fundamento en lo anterior, se realiza la distribución de los recursos presupuestales, requiriéndose que cada Dirección Seccional de Administración Judicial adelante las siguientes actividades:

1. Formulación del programa anual de bienestar social 2026 de la seccional a su cargo en el archivo de Excel denominado *"Indicadores, actividades y beneficiarios de bienestar social 2026"*, con base en el Programa de Bienestar Social del Nivel Central 2026, ambos documentos adjuntos a esta circular. Para la ejecución del referido programa deberá también gestionar alianzas estratégicas que contemplen beneficios para los servidores judiciales, contratistas, judicantes y practicantes.

2. Rinda informe sobre la ejecución del programa de bienestar social 2025 en su respectiva seccional, incluyendo los resultados obtenidos en cada una de las

cinco áreas (deportiva, recreativa, artística y cultural, social y de bienestar integral, con énfasis en el Subprograma de Prepensionados). El informe deberá presentarse en formato Word, incorporar fotografías de alta resolución y detallar el resultado de los cinco indicadores de gestión (cobertura, participación, cumplimiento, satisfacción y ejecución presupuestal).

El programa de bienestar social 2026 formulado en el archivo de Excel y el informe de la ejecución del programa de bienestar social 2025 en formato Word debe enviarse a la División de Seguridad y Bienestar social antes del 13 de febrero de 2026.

3. Reporte en el archivo *"Indicadores, actividades y beneficiarios de bienestar social 2026"* los avances en la ejecución del programa con corte a cada trimestre, durante los primeros cinco días de abril, julio y octubre de 2026, así como de enero de 2027.

Dentro de los programas de bienestar social 2026 se contemplan los Juegos Deportivos Zonales, cuyas bases generales de participación, ajustadas con las observaciones derivadas de los pasados Juegos Nacionales y los aportes de algunas seccionales, también se anexan. La División de Seguridad y Bienestar Social brindará acompañamiento al desarrollo de los Juegos Deportivos Zonales, mientras que la organización y ejecución de estos corresponde a las seccionales, de acuerdo con la distribución de las siete zonas establecidas para su realización.

También se tiene previsto en los programas de bienestar social la promoción del talento artístico de los servidores judiciales, para lo cual en 2026 se desarrollarán concursos zonales de talentos entre marzo y mayo, con el acompañamiento de la División de Seguridad y Bienestar Social, en los que se seleccionarán los finalistas en las disciplinas de artes plásticas, fotografía, danzas, teatro, música y literatura, quienes avanzarán a la gran final en la ciudad de Bogotá en el mes de julio, donde competirán por los tres (3) primeros puestos en cada una de ellas. Adjunto las bases generales.

Además, se debe continuar con el Subprograma de Prepensionados *"Travesía: un nuevo comienzo con propósito"*, que tiene como objetivo brindar a la población en esa condición herramientas para asumir de la mejor manera esa nueva etapa en sus vidas, en los aspectos de salud, financiero, familiar y social, entre otros, por medio de la ejecución de las actividades propuestas en el modelo que próximamente será socializado.

Por otra parte, para la ejecución de las actividades denominadas *"Desarrollar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros"* y *"Fortalecer la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley"*, se deben tener en cuenta los anexos técnicos que se adjuntan a esta circular, como guía para la contratación de los servicios allí contemplados, al igual que los correspondientes

informes de gestión.

Para la contratación de los profesionales de apoyo para bienestar social y SST se debe tener en cuenta lo indicado en el marco lógico, el documento sobre perfiles y obligaciones y la resolución por la cual se establecen los criterios para el cálculo de los horarios de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, anexos también a la presente.

Se hace especial énfasis en que todos los programas y actividades contemplados en estos lineamientos deberán beneficiar a la totalidad de la población de los distintos distritos judiciales que atienden las direcciones seccionales y oficinas de coordinación administrativa. Así mismo, los recursos asignados deberán ejecutarse en un ciento por ciento (100%), de conformidad con estas directrices, garantizando el desarrollo integral de todas las actividades y la presentación oportuna de los informes indicados.

Finalmente, se resalta la importancia de que se realice el registro de todos los servidores judiciales y demás participantes en cada actividad para medir el nivel de participación y cobertura de estos programas.

Cordialmente,



NASLLY RAQUEL RAMOS CAMACHO
Directora Ejecutiva de Administración Judicial

Anexos:

1. Marco lógico de las actividades del proyecto de inversión 2026
2. Programa de Bienestar Social del Nivel Central 2026
3. Archivo *"Indicadores, actividades y beneficiarios de bienestar social 2026"*
4. Bases generales de participación en los Juegos Deportivos de Integración de la Rama Judicial
5. Bases generales de los concursos regionales y el Festival Nacional de Talentos
6. Anexo documentos técnicos para la ejecución de las actividades de SST 2025 (área protegida, prevención de los riesgos cardiovascular-metabólico y oncológico; psicosocial y desórdenes musculo esqueléticos)
7. Anexo informe seguimiento base diagnóstico riesgo cardiovascular-metabólico-oncológico
8. Anexo informe seguimiento riesgo psicosocial
9. Anexo informe de seguimiento proyecto DME
10. Anexo modelo informe de gestión profesional de apoyo a la gestión técnico-administrativa del SG-SST
11. Cronograma de actividades propuesto para el profesional de apoyo a la gestión técnico-administrativa del SG- SST
12. Perfil y obligaciones de los profesionales de apoyo para bienestar social y SST
13. Resolución honorarios de prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión
14. Anexo modelo informe de gestión profesional de apoyo a la gestión técnico-administrativa del SG-SST

Aprobó: Nelson Orlando Jiménez Peña, director Unidad de Talento Humano
Revisaron: Raúl Silva Marta, director administrativo División de Seguridad y Bienestar Social
Mauricio Fonseca Muñoz, director administrativo División de Seguridad y Salud en el Trabajo
Proyectaron: Elvira Lozano Talero, profesional universitario
Evelyn Yamile Ordoñez González, consultora externa

RESOLUCIÓN No. 0340 28 ENE. 2026

Por la cual se realiza la asignación interna de las apropiaciones del Presupuesto de Inversión de la Rama Judicial para la vigencia 2026

LA DIRECTORA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el artículo 99 de la Ley 270 de 1996, modificado por el artículo 45 de la Ley 2430 de 2024 y el artículo 2.8.1.5.3 del Decreto 1068 de 2015, y

C O N S I D E R A N D O:

Que mediante la Ley 2559 del 22 de diciembre de 2025 se decretó el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de Apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2026.

Que mediante Acuerdo PCSJA25-12367 del 29 de diciembre de 2025, el Consejo Superior de la Judicatura desagregó el Presupuesto de Gastos de la vigencia 2026 para la sección presupuestal 2701 Rama Judicial.

Que mediante Decreto 1477 del 30 de diciembre de 2025, se liquidó el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2026, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.

Que en el Anexo del Decreto 1477 del 30 de diciembre de 2025 se detallan las apropiaciones para la Rama Judicial en los proyectos de inversión del programa: Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia, subprograma Intersubsectorial Justicia.

Que el Decreto 1068 de 2015 en su Artículo 2.8.1.5.3. establece: *"Las entidades podrán realizar asignaciones internas de las apropiaciones establecidas en el Decreto de liquidación en sus dependencias, seccionales o regionales con el fin de facilitar su manejo operativo y gestión, sin que las mismas impliquen cambios en su destinación".*

Que la Ley 2559 del 22 de diciembre de 2025 en el artículo 19 establece que el jefe del órgano o en quien este haya delegado la ordenación del gasto podrá efectuar mediante resolución desagregaciones presupuestales a las apropiaciones contenidas en el anexo del decreto de liquidación, así como efectuar asignaciones internas de apropiaciones en sus dependencias, seccionales o regionales a fin de facilitar su manejo operativo y de gestión, sin que las mismas impliquen cambiar su destinación.

Que el artículo 99 de la Ley 270 de 1996, modificado por el artículo 45 de la Ley 2430 de 2024, establece que el Director Ejecutivo tiene la función de actuar como ordenador del gasto para el cumplimiento de las obligaciones que corresponda.

Que mediante Acuerdos PCSJA26-12383 del 15 de enero de 2026 y PCSJA26-12384 del 27 de enero de 2026, el Consejo Superior de la Judicatura desagregó parcialmente los proyectos de inversión de la Rama Judicial para la vigencia 2026.

Que se requiere realizar la asignación del presupuesto de inversión, en los rubros (productos) definidos en el catálogo de clasificación presupuestal.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Realizar la asignación del presupuesto de inversión en los rubros definidos en el catálogo de clasificación presupuestal, así:

270101-GESTIÓN GENERAL
PRESUPUESTO DE INVERSION

RUBRO	DESCRIPCION DEL RUBRO	PROYECTO	APROPIACIÓN	CODIGO DEL PRODUCTO	NOMBRE DEL PRODUCTO	TOTAL ASIGNACIÓN POR PRODUCTO	VALOR A ASIGNAR		
							CSF		SSF
							RECURSO		
							14	16	16
C-2701-0800-23-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Construcción y dotación del palacio de justicia de Medellín	14.600.000.000	2701012	Palacio de justicia construidos y dotados	14.600.000.000	0	14.600.000.000	0
C-2701-0800-37-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Modernización de la infraestructura física de la Rama Judicial como instrumento estratégico de acceso a la justicia a nivel nacional	580.924.536.676	2701018	Despachos judiciales construidos y dotados	255.192.081.257	0	86.028.652.424	169.163.428.833
				2701019	Despachos judiciales adecuados y dotados	325.732.455.419	0	256.532.455.419	69.200.000.000
C-2701-0800-38-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Fortalecimiento del sistema de gobierno basado en evidencia para una gobernanza confiable y gerencial de la Rama Judicial a nivel nacional	4.096.395.360	2701055	Documentos de investigación	3.743.305.720	0	3.743.305.720	0
				2701057	Documentos de planeación	353.089.640	0	353.089.640	0
C-2701-0800-39-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	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	2701048	Servicio de apoyo en la gestión Judicial	89.378.832.364	0	0	89.378.832.364
				2701044	Documentos metodológicos	450.000.000	0	0	450.000.000
				2701050	Servicio de conformación de registros de elegibles de la rama judicial	17.891.832.522	0	0	17.891.832.522
				2701053	Servicio de educación informal	54.807.474.450	0	0	54.807.474.450

RUBRO	DESCRIPCION DEL RUBRO	PROYECTO	APROPIACIÓN	CODIGO DEL PRODUCTO	NOMBRE DEL PRODUCTO	TOTAL ASIGNACIÓN POR PRODUCTO	VALOR A ASIGNAR		
							CSF		SSF
							RECURSO		
							14	16	16
C-2701-0800-40-20111A	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / A. POLÍTICA DE ESTADO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA JUSTICIA DE MEDIANO Y LARGO PLAZO	Fortalecimiento de los servicios digitales y de tecnología para la transformación digital de la Rama Judicial a nivel nacional	615.808.031.112	2701060	Servicios de información implementados	549.884.570.942	0	102.419.595.713	447.464.975.229
				2701052	Servicio de información de procesos judiciales actualizados	24.651.187.272	0	0	24.651.187.272
				2701057	Documentos de planeación	2.709.828.600	0	0	2.709.828.600
				2701052-021	Fortalecimiento institucional del sistema de justicia SJ	768.409.222	768.409.222,00	0	0
				2701057-021	Fortalecimiento institucional del sistema de justicia SJ	17.635.767.117	17.635.767.117,00	0	0
				2701060-021	Fortalecimiento institucional del sistema de justicia SJ	12.962.153.355	12.962.153.355,00	0	0
				2701052-022	Fortalecimiento de los servicios digitales y tecnología para la Justicia	3.657.613.000	3.657.613.000,00	0	0
				2701057-022	Fortalecimiento de los servicios digitales y tecnología para la Justicia	161.854.000	161.854.000,00	0	0
				2701060-022	Fortalecimiento de los servicios digitales y tecnología para la Justicia	0	0	0	0
				2701057-023	Fortalecimiento del entorno y la cultura digital	0	0	0	0
				2701057-024	Gestión de Operaciones de Crédito (Administración y Otros Gastos)	3.376.647.604	3.376.647.604,00	0	0
C-2701-0800-41-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Fortalecimiento de mecanismos de justicia abierta y gestión de la calidad – sigcma- de la rama judicial a nivel nacional	10.990.000.000	2701042	Servicio de procesamiento de información jurisprudencial, normativa y doctrinaria	1.210.000.000	0	1.210.000.000	0
				2701048	Servicio de apoyo en la gestión Judicial	4.330.000.000	0	4.330.000.000	0
				2701054	Servicio de expedición de licencias, tarjeta profesional y carné	140.000.000	0	0	140.000.000
				2701056	Documentos de lineamientos técnicos	420.000.000	0	420.000.000	0
				2701058	Servicio de producción de contenido socio-jurídico	4.890.000.000	0	4.890.000.000	0
TOTAL			1.388.947.102.484			1.388.947.102.484	38.562.444.298	474.527.098.916	875.857.559.270

ARTÍCULO 2°. Asignar las apropiaciones señaladas en el artículo anterior, en las subunidades presupuestales de la Rama Judicial - Nivel central y el Crédito Externo:

270101-GESTIÓN GENERAL
PRESUPUESTO DE INVERSION

RUBRO	DESCRIPCION DEL RUBRO	PROYECTO	TOTAL A ASIGNAR	CODIGO DEL PRODUCTO	NOMBRE DEL PRODUCTO	RECURSO	NIVEL CENTRAL 27-01-01-200	CREDITO EXTERNO 27-01-01-232
C-2701-0800-23-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Construcción y dotación del palacio de justicia de Medellín	14.600.000.000	2701012	Palacio de justicia construidos y dotados	16 CSF	14.600.000.000	0
C-2701-0800-37-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Modernización de la infraestructura física de la Rama Judicial como instrumento estratégico de acceso a la justicia a nivel nacional	237.330.335.857	2701018	Despachos judiciales construidos y dotados	16 SSF	169.163.428.833	0
						16 CSF	68.028.652.424	0
				2701019	Despachos judiciales adecuados y dotados	16 CSF	138.254.600	0
C-2701-0800-38-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Fortalecimiento del sistema de gobierno basado en evidencia para una gobernanza confiable y gerencial de la Rama Judicial a nivel nacional	4.096.395.360	2701055	Documentos de investigación	16 CSF	3.743.305.720	0
				2701057	Documentos de planeación	16 CSF	353.089.640	0
C-2701-0800-39-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional	84.479.306.972	2701048	Servicio de apoyo en la gestión Judicial	16 SSF	11.330.000.000	0
				2701044	Documentos metodológicos	16 SSF	450.000.000	
				2701050	Servicio de conformación de registros de elegibles de la rama judicial	16 SSF	17.891.832.522	
				2701053	Servicio de educación informal	16 SSF	54.807.474.450	
C-2701-0800-40-20111A	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / A. POLÍTICA DE ESTADO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA JUSTICIA DE MEDIANO Y LARGO PLAZO	Fortalecimiento de los servicios digitales y de tecnología para la transformación digital de la Rama Judicial a nivel nacional	603.107.675.442	2701060	Servicios de información implementados	16 CSF	102.419.595.713	0
						16 SSF	438.409.579.059	0
				2701052	Servicio de información de procesos judiciales actualizados	16 SSF	21.006.227.772	0
				2701057	Documentos de planeación	16 SSF	2.709.828.600	0
				2701052-021	Fortalecimiento institucional del sistema de justicia SJ	14 CSF	0	768.409.222
				2701057-021	Fortalecimiento institucional del sistema de justicia SJ	14 CSF	0	17.635.767.117
				2701060-021	Fortalecimiento institucional del sistema de justicia SJ	14 CSF	0	12.962.153.355
				2701052-022	Fortalecimiento de los servicios digitales y tecnología para la Justicia	14 CSF	0	3.657.613.000
				2701057-022	Fortalecimiento de los servicios digitales y tecnología para la Justicia	14 CSF	0	161.854.000
				2701057-024	Gestión de Operaciones de Crédito (Administración y Otros Gastos)	14 CSF	0	3.376.647.604
C-2701-0800-41-20111D	2. SEGURIDAD HUMANA Y JUSTICIA SOCIAL / D. CAPACIDADES Y LA OFERTA DEL SISTEMA DE JUSTICIA	Fortalecimiento de mecanismos de justicia abierta y gestión de la calidad – SIGCMA- de la Rama Judicial a nivel nacional	9.190.000.000	2701042	Servicio de procesamiento de información jurisprudencial, normativa y doctrinaria	16 CSF	1.210.000.000	0
				2701048	Servicio de apoyo en la gestión Judicial	16 CSF	2.530.000.000	0

RUBRO	DESCRIPCION DEL RUBRO	PROYECTO	TOTAL A ASIGNAR	CODIGO DEL PRODUCTO	NOMBRE DEL PRODUCTO	RECURSO	NIVEL CENTRAL 27-01-01-200	CREDITO EXTERNO 27-01-01-232
				2701054	Servicio de expedición de licencias, tarjeta profesional y carné	16 SSF	140.000.000	0
				2701056	Documentos de lineamientos técnicos	16 CSF	420.000.000	0
				2701058	Servicio de producción de contenido socio-jurídico	16 CSF	4.890.000.000	0
TOTAL			952.803.713.631		-	-	914.241.269.333	38.562.444.298

ARTÍCULO 3°. Asignar las apropiaciones señaladas en el artículo primero del proyecto C-2701-0800-37- Modernización de la infraestructura física de la Rama Judicial como instrumento estratégico de acceso a la justicia a nivel nacional**,** en las subunidades presupuestales de la Rama Judicial, así:

270101-GESTIÓN GENERAL
PRESUPUESTO DE INVERSION - DIRECCIONES SECCIONALES
C-2701-0800-37- MODERNIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LA RAMA JUDICIAL COMO INSTRUMENTO ESTRATÉGICO DE ACCESO A LA JUSTICIA A NIVEL NACIONAL

CODIGO	SECCIONAL	ACTIVIDAD: SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE EQUIPOS Y SISTEMAS DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA	ACTIVIDAD: MANTENIMIENTO E INTERVENCIÓN DE SEDES JUDICIALES		ACTIVIDAD: CONSTRUCCION Y DOTACIÓN DE SEDES JUDICIALES	TOTAL ASIGNADO
		DESPACHOS JUDICIALES ADECUADOS Y DOTADOS	DESPACHOS JUDICIALES ADECUADOS Y DOTADOS		DESPACHOS JUDICIALES CONSTRUIDOS Y DOTADOS	
		C-2701-0800-37-20111D-2701019-02	C-2701-0800-37-20111D-2701019-02		C-2701-0800-37-20111D-2701018-02	
		REC 16- CSF	REC 16- SSF	REC 16- CSF	REC 16- CSF	
200	NIVEL CENTRAL	13.075.257.135	69.200.000.000	0	0	82.275.257.135
201	BOGOTA	13.684.604.958	0	19.507.428.571	0	33.192.033.529
202	MEDELLIN	0	0	11.005.042.103	0	11.005.042.103
203	BARRANQUILLA	561.918.061	0	9.228.355.930	0	9.790.273.991
204	CARTAGENA	0	0	4.020.158.295	18.000.000.000	22.020.158.295
205	TUNJA	0	0	18.841.681.104	0	18.841.681.104
207	MANIZALES	1.330.907.955	0	3.698.980.191	0	5.029.888.146
209	POPAYAN	0	0	4.473.223.512	0	4.473.223.512
210	VALLEDUPAR	0	0	19.771.678.035	0	19.771.678.035
211	MONTERIA	0	0	5.300.000.000	0	5.300.000.000
212	NEIVA	2.364.518.135	0	18.861.884.997	0	21.226.403.132
213	RIOHACHA	0	0	4.854.730.076	0	4.854.730.076
214	SANTA MARTA	2.497.253.582	0	5.000.000.000	0	7.497.253.582
215	VILLAVICENCIO	1.383.447.209	0	6.010.000.000	0	7.393.447.209
216	PASTO	0	0	10.015.874.331	0	10.015.874.331
217	CÚCUTA	1.608.849.919	0	4.913.020.703	0	6.521.870.622
219	ARMENIA	0	0	2.432.752.294	0	2.432.752.294
220	PEREIRA	0	0	8.166.052.854	0	8.166.052.854
221	BUCARAMANGA	3.893.021.016	0	1.906.336.134	0	5.799.357.150
225	SINCELEJO	0	0	9.544.436.511	0	9.544.436.511

CODIGO	SECCIONAL	ACTIVIDAD: SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE EQUIPOS Y SISTEMAS DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA	ACTIVIDAD: MANTENIMIENTO E INTERVENCIÓN DE SEDES JUDICIALES		ACTIVIDAD: CONSTRUCCION Y DOTACIÓN DE SEDES JUDICIALES	TOTAL ASIGNADO
		DESPACHOS JUDICIALES ADECUADOS Y DOTADOS	DESPACHOS JUDICIALES ADECUADOS Y DOTADOS		DESPACHOS JUDICIALES CONSTRUIDOS Y DOTADOS	
		C-2701-0800-37-20111D-2701019-02	C-2701-0800-37-20111D-2701019-02		C-2701-0800-37-20111D-2701018-02	
		REC 16- CSF	REC 16- SSF	REC 16- CSF	REC 16- CSF	
226	IBAGUE	0	0	7.254.868.571	0	7.254.868.571
227	CALI	0	0	18.152.670.021	0	18.152.670.021
233	CUNDINAMARCA	2.969.248.616	0	18.250.000.000	0	21.219.248.616
234	QUIBDÓ	0	0	1.816.000.000	0	1.816.000.000
TOTAL DISTRIBUCION		43.369.026.586	69.200.000.000	213.025.174.233	18.000.000.000	343.594.200.819

PARAGRAFO 1: La apropiación asignada a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cartagena, correspondiente al producto C-2701-0800-37-20111D-2701018-02 “Despachos judiciales construidos y dotados”, se destinará, conforme al marco lógico del proyecto de inversión “Modernización de la infraestructura física de la Rama Judicial como instrumento estratégico de acceso a la justicia a nivel nacional”, a la construcción de la sede judicial del municipio de Magangué (Bolívar).

PARAGRAFO 2: Las apropiaciones asignadas a cada una de las Direcciones Seccionales de Administración Judicial, en el producto C-2701-0800-37-20111D-2701019-02 “Despachos judiciales adecuados y dotados”, se ejecutarán en las actividades definidas por la Oficina Asesora para la Seguridad de la Rama Judicial y la Unidad Administrativa, de acuerdo con los lineamientos impartidos para tal fin.

ARTÍCULO 4°. Asignar las apropiaciones señaladas en el artículo primero del proyecto C-27010800-39 Mejoramiento de la gestión del talento humano para fortalecer la integridad, el conocimiento, el bienestar y la seguridad a nivel nacional**,** en las subunidades presupuestales de la Rama Judicial, así:

270101- GESTIÓN GENERAL
PRESUPUESTO DE INVERSION - DIRECCIONES SECCIONALES
C-27010800-39 MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL

CODIGO	SERVICIO DE APOYO EN LA GESTIÓN JUDICIAL C-2701-0800-39-20111D-2701048-02 REC 16- SSF					
	SECCIONAL	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 OTRO.	FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DEL SG-SST PARA AVANZAR EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE LEY	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN STRATEGIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRARL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES	TOTAL
200	Nivel Central	1.651.453.128	1.106.472.735	0	2.000.000.000	4.757.925.863
201	Bogotá	3.995.856.788	1.146.063.068	267.180.000	0	5.409.099.856
202	Medellín	7.069.395.930	1.026.307.898	267.180.000	0	8.362.883.828
203	Barranquilla	2.776.052.649	499.598.160	89.060.000	0	3.364.710.809
204	Cartagena-San Andrés	2.564.967.441	574.366.263	178.120.000	0	3.317.453.704
205	Tunja-Yopal	3.293.966.299	633.443.894	178.120.000	0	4.105.530.193
207	Manizales	1.743.710.716	388.510.421	89.060.000	0	2.221.281.137

CODIGO	SERVICIO DE APOYO EN LA GESTIÓN JUDICIAL C-2701-0800-39-20111D-2701048-02 REC 16- SSF					
	SECCIONAL	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 OTRO.	FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DEL SG-SST PARA AVANZAR EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE LEY	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN STRATEGIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRARL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES	TOTAL
209	Popayán	1.663.925.062	414.814.168	89.060.000	0	2.167.799.230
210	Valledupar	1.402.010.339	374.283.852	89.060.000	0	1.865.354.191
211	Montería	1.324.043.746	409.255.177	89.059.885	0	1.822.358.808
212	Neiva-Florencia	2.526.519.066	639.409.086	178.120.000	0	3.344.048.152
213	Riohacha	867.872.331	354.851.845	89.060.000	0	1.311.784.176
214	Santa Marta	1.596.248.486	424.699.139	89.060.000	0	2.110.007.625
215	Villavicencio	1.936.879.021	420.077.007	178.120.000	0	2.535.076.028
216	Pasto-Mocoa	2.583.085.522	605.348.924	178.120.000	0	3.366.554.446
217	Cúcuta-Arauca	2.829.592.212	522.397.010	178.120.000	0	3.530.109.222
219	Armenia	1.010.091.676	341.653.000	89.060.000	0	1.440.804.676
220	Pereira	1.321.904.061	381.735.533	89.060.000	0	1.792.699.594
221	Bucaramanga	3.672.023.929	584.565.935	178.120.000	0	4.434.709.864
225	Sincelejo	1.104.731.897	420.000.000	89.060.000	0	1.613.791.897
226	Ibagué	2.314.958.973	528.265.885	89.060.000	0	2.932.284.858
227	Cali-Buga	5.416.377.538	924.572.552	267.180.000	0	6.608.130.090
233	Cundinamarca	3.277.808.561	767.200.675	267.180.000	0	4.312.189.236
234	Quibdó	887.239.110	345.945.771	89.060.000	0	1.322.244.881
	Total	**58.830.714.481**	**13.833.837.998**	**3.384.279.885**	**2.000.000.000**	**78.048.832.364**

PARAGRAFO: Las apropiaciones asignadas a las Direcciones Seccionales de Administración Judicial, correspondientes al producto C-2701-0800-39-20111D-2701048-02 “Servicio de apoyo en la gestión judicial”, deberán destinarse a la ejecución de las actividades, según los lineamientos establecidos por la Unidad de Talento Humano.

ARTÍCULO 5°. Asignar las apropiaciones señaladas en el artículo primero del proyecto C-27010800-40 Fortalecimiento de los servicios digitales y de tecnología para la transformación digital de la Rama Judicial a nivel nacional**,** en las subunidades presupuestales de la Rama Judicial, así:

270101- GESTIÓN GENERAL
PRESUPUESTO DE INVERSION - DIRECCIONES SECCIONALES
C-27010800-40 FORTALECIMIENTO DE LOS SERVICIOS DIGITALES Y DE TECNOLOGÍA PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA RAMA JUDICIAL A NIVEL NACIONAL

CODIGO	SECCIONAL	SERVICIOS DE INFORMACIÓN IMPLEMENTADOS	SERVICIO DE INFORMACIÓN DE PROCESOS JUDICIALES ACTUALIZADOS	TOTAL
		C-2701-0800-40-20111A - 2701060 -02	C-2701-0800-40-20111A - 2701052-02	
		REC 16- SSF	REC 16- SSF	
201	Bogotá	0	254.299.500	254.299.500
202	Medellín	0	254.299.500	254.299.500
203	Barranquilla	0	169.533.000	169.533.000
204	Cartagena-San Andrés	0	169.533.000	169.533.000
205	Tunja-Yopal	60.844.494	254.299.500	315.143.994
207	Manizales	1.335.758.340	169.533.000	1.505.291.340
209	Popayán	1.543.169.550	84.766.500	1.627.936.050
210	Valledupar	0	84.766.500	84.766.500
211	Montería	0	84.766.500	84.766.500
212	Neiva-Florencia	1.530.188.105	169.533.000	1.699.721.105

CODIGO	SECCIONAL	SERVICIOS DE INFORMACIÓN IMPLEMENTADOS	SERVICIO DE INFORMACIÓN DE PROCESOS JUDICIALES ACTUALIZADOS	TOTAL
		C-2701-0800-40-20111A - 2701060 -02	C-2701-0800-40-20111A - 2701052-02	
		REC 16- SSF	REC 16- SSF	
213	Riohacha	0	84.766.500	84.766.500
214	Santa Marta	145.925.444	84.766.500	230.691.944
215	Villavicencio	0	169.533.000	169.533.000
216	Pasto-Mocoa	1.144.036.420	169.533.000	1.313.569.420
217	Cúcuta-Arauca	557.641.689	169.533.000	727.174.689
219	Armenia	0	84.766.500	84.766.500
220	Pereira	779.108.016	84.766.500	863.874.516
221	Bucaramanga	1.574.429.976	254.299.500	1.828.729.476
225	Sincelejo	0	84.766.500	84.766.500
226	Ibagué	384.294.136	169.533.000	553.827.136
227	Cali-Buga	0	254.299.500	254.299.500
233	Cundinamarca	0	254.299.500	254.299.500
234	Quibdó	0	84.766.500	84.766.500
TOTAL		9.055.396.170	3.644.959.500	12.700.355.670

PARAGRAFO: Las apropiaciones asignadas a las Direcciones Seccionales de Administración Judicial, en los productos C-2701-0800-40-20111A-2701060-02 “Servicios de información implementados” y C-2701-0800-40-20111A-2701052-02 “Servicio de información de procesos judiciales actualizados”, deberán ejecutarse conforme a los lineamientos definidos por la Unidad de Transformación Digital e Informática.

ARTÍCULO 6°: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 28 ENE. 2026

PLA -025
Aprobó: Luis Antonio Suarez Alba - Director Unidad de Planeación
Revisó: Mary Luz Bobadilla Agudelo Directora División de Programación
Elaboró: María Isabel Torres Salazar -Profesional Universitario
Gladys Andrea Sandoval Rico-Técnico

Firmado Por:

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

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

Código de verificación: **374e6453817fd55686ead20db1a617c866544404424fbf11539208bb5876bd0b**
Documento generado en 28/01/2026 05:42:57 PM

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

DESAJCLO26-3410

Santiago de Cali, julio 15 de 2026

Doctora
ALBA MYRIAM ORDOÑEZ SANCHEZ
Directora Seccional (e)
Direccion Seccional de Administración Judicial
Cali

Asunto: "*Requerimiento Prestación de Servicios Profesionales de seguimiento dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME)*".

Respetada Doctora Alba Myriam,

Con fecha de mayo 29 de 2026 el Señor MARIO FELIPE GARCIA MEJIA identificado con CC N° 1.115.085.384, quien había sido contratado mediante contrato estatal de prestación de servicios 017 de 2026 del 30 de enero de 2026 asignado al Distrito de Buga, solicitó la terminación de dicho contrato por razones personales.

Debido a esta situación, mediante oficio DESAJCL026-2656 del 2 de junio de 2026, se solicitó la terminación anticipada del contrato a partir de la fecha, la cual fue autorizada por la Doctora Lorena Ivette Mendoza Marmolejo a través del oficio DESAJCLO26-2657 de la misma fecha.

Teniendo en cuenta que el Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME), mediante la ejecución de estrategias que permitan identificar soluciones para el manejo de su condición de salud, iba hasta el 31 de diciembre de 2026, se hace necesario contratar la prestación de Servicios Profesionales de seguimiento dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME) para el Distrito de Buga (Buga, Palmira, Buenaventura, Cartago, Tuluá y Sevilla) con el objetivo de ejecutar estrategias que permitan identificar soluciones para el manejo de la condición de salud de los Servidores Judiciales de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cali – Valle del Cauca, con el fin de implementar un acompañamiento por parte de un Profesional en fisioterapia, que deberá realizar las 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, conforme los recursos asignados por la DEAJ- Nivel Central, del Proyecto de Inversión – Vigencia 2026- MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL.

La población objeto del proyecto está conformada por los servidores judiciales a nivel nacional que se encuentran vinculados laboralmente a la entidad y que han sido identificados, caracterizados e incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), de acuerdo con los criterios clínicos, epidemiológicos y ocupacionales definidos por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; al igual que los servidores que presentan factores de riesgo biomecánicos, síntomas musculoesqueléticos, diagnósticos relacionados con DME o antecedentes de incapacidad médica asociada; que requieren seguimiento, intervención preventiva, correctiva o de mitigación del dolor, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional que implican posturas prolongadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de equipos de cómputo y carga física estática.

Los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Seccional	Caso Salud Músculo Esquelética	Sintomático Leve	Sintomático Moderado	Sintomático Severo	(en blanco)	Ausentistas	Total
C.A. Buga	-	30	21	7	11	-	69

Circuito	Servidores
Buga	26
Buenaventura	10
Cartago	10
Tuluá	5
Palmira	16
Sevilla	2

La descripción del servicio: El Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluido dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME), está orientado a ofrecer apoyo y seguimiento por fisioterapeuta, centrado en:

1. Estrategias de prevención: Acciones orientadas a fortalecer hábitos laborales saludables en los servidores judiciales, mediante la sensibilización sobre la importancia del movimiento, la postura adecuada y la prevención de desórdenes musculoesqueléticos, contribuyendo al bienestar físico, la reducción de molestias osteomusculares y la mejora de la calidad de vida en el entorno laboral.

2. Prevención secundaria de desórdenes musculoesqueléticos (DME) Identificación temprana de signos, síntomas y factores de riesgo asociados a DME en servidores incluidos en el SVE, con el fin de evitar la progresión de alteraciones musculoesqueléticas existentes, reducir la recurrencia del dolor y minimizar la aparición de incapacidades laborales prolongadas, información que será registrada en el diagnóstico situacional del servidor

3. Corrección de gestos y modos operatorios: Observación, análisis y corrección de posturas, gestos y modos operatorios inadecuados, orientando al servidor en la adopción de patrones de movimiento más eficientes y seguros que reduzcan la carga biomecánica y el riesgo de lesión.

4. Educación en autocuidado y manejo del riesgo musculoesquelético: Orientación individual dirigida a fortalecer el conocimiento del servidor sobre su propio cuerpo, el reconocimiento temprano de señales de alerta, la implementación de pausas activas, ejercicios preventivos y estrategias de autocontrol del dolor musculoesquelético en el contexto laboral.

5. Diseño e implementación de propuestas de intervención fisioterapéutica: Formulación y ejecución de intervenciones fisioterapéuticas individualizadas y colectivas, orientadas al abordaje de los factores de riesgo biomecánicos identificados en los servidores judiciales incluidos en el SVE de DME, con el objetivo de mitigar el dolor musculoesquelético, mejorar la funcionalidad y prevenir la progresión de los desórdenes musculoesqueléticos, sin constituir tratamiento clínico ni rehabilitación asistencial.

   Esta propuesta incluye:

   - Ejercicio aeróbico y entrenamiento terapéutico preventivo y correctivo, enfocados en movilidad, flexibilidad, fortalecimiento muscular y control motor.

   - Orientación en técnicas de alivio del dolor de carácter no invasivo, tales como estiramientos guiados, activación muscular, higiene postural y manejo de cargas estáticas.

   - Diseño de rutinas personalizadas de pausas activas acordes con el nivel de riesgo, sintomatología y funciones del cargo.

6. Seguimiento funcional y registro en el SVE de DME: Monitoreo periódico de la condición funcional de los servidores intervenidos, documentando la evolución de síntomas, adherencia a las recomendaciones y efectividad de las acciones implementadas, con el fin de alimentar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, apoyar la toma de decisiones y fortalecer la mejora continua del programa

La capacidad instalada se define como el número máximo de servidores judiciales que deberá atender el fisioterapeuta en un periodo determinado, considerando tiempo disponible, tipo de intervención y condiciones operativas.

- Modalidad: Acompañamiento fisioterapéutico preventivo (no asistencial)
- Tipo de intervención: Individual
- Duración promedio por atención individual: 60 minutos
- Jornada del fisioterapeuta: 8 horas/día
- Tiempo no asistencial (registros, informes, desplazamientos): 15 – 20% de la jornada
- Estimado mínimo sesiones por servidor en el año: 5

Discriminadas de la siguiente manera:

- 1 sesión de diagnóstico e identificación temprana de signos, síntomas y factores de riesgo.

- 1 sesión acciones orientadas a fortalecer hábitos laborales saludables
- 2 sesiones de educación en autocuidado y manejo del riesgo musculoesquelético que incluya corrección de gestos y modos operatorios (Ejercicio aeróbico y entrenamiento terapéutico preventivo y correctivo, orientación en técnicas de alivio del dolor de carácter no invasivo, tales como estiramientos guiados, activación muscular, higiene postural y manejo de cargas estáticas, diseño de rutinas personalizadas de pausas activas acordes con el nivel de riesgo, sintomatología y funciones del cargo)
- 1 sesión trimestral de seguimiento funcional

Escenario	**Criterio**	**No**	**Intervencione s esperadas mes**	**Intervenciones esperadas por seccional (4.5 meses)**
Capacidad instalada coordinaciones administrativas	No. de profesionales (Coordinaciones)	1	69	310
	Horas Disponibles por Recurso	176		
	Eficiencia %	85%		

Se considera la prestación del servicio 8 horas, teniendo en cuenta la distribución de los circuitos del distrito de Buga, cuyo desplazamiento para las atenciones, dificultan la ejecución del contrato de manera fluida siendo solo medio tiempo.

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

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

La difusión podrá realizarse por medio de mailing material impreso como folletos; pendones u otros medios impresos que motiven y aseguren la participación de los servidores judiciales.

Se deberá hacer entrega a la Entidad, de las evidencias que permitan corroborar que cada servidor judicial fue citado con anticipación

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

Los Profesionales deberán presentar un Plan de Trabajo detallado que contenga:

Cronograma para la ejecución de cada una de las sesiones en los despachos judiciales en los que se encuentran los servidores objeto de intervención

- Detalle de la forma como se adelantará la estrategia de convocatoria

- Recursos que se utilizarán durante la ejecución del contrato

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

Las Especificaciones técnicas para desarrollar este programa son las que se relacionan a continuación:

1. Prestar de manera presencial, en las sedes de Buga, Buenaventura, Cartago, Tuluá, Palmira y Sevilla, los servicios de acompañamiento fisioterapéutico especializado, a los servidores judiciales mediante acciones de promoción de la salud, prevención secundaria, corrección postural, educación en autocuidado, seguimiento funcional y propuestas de intervención para mitigación del dolor musculoesquelético. Las intervenciones se realizarán en ciclos de 60 minutos.

2. Intervenir a los servidores que presentan factores de riesgo biomecánicos, síntomas musculoesqueléticos, diagnósticos relacionados con DME o antecedentes de incapacidad médica asociada, así como aquellos clasificados en niveles de riesgo bajo, medio o alto que requieren seguimiento, intervención preventiva, correctiva o de mitigación del dolor, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional que implican posturas prolongadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de equipos de cómputo y carga física estática.

3. El profesional en fisioterapia debe tener las siguientes capacidades y competencias técnicas:

    - Evaluación de riesgos ergonómicos: Realización de análisis ergonómicos de los puestos de trabajo para identificar riesgos biomecánicos. El fisioterapeuta debe estar capacitado para realizar análisis posturales, de movimientos repetitivos y de carga estática.

    - Diagnóstico y tratamiento de trastornos musculoesqueléticos: Capacidad para evaluar, diagnosticar y tratar trastornos musculoesqueléticos comunes como el dolor lumbar, dolor cervical, síndrome del túnel carpiano, tendinitis, etc.

    - Prevención y educación: Desarrollo e implementación de programas de prevención adaptados a las necesidades de los trabajadores, incluyendo

ejercicios correctivos, técnicas de relajación y estiramientos. Además, debe enseñar a los empleados sobre técnicas adecuadas de ergonomía para evitar lesiones.

- Intervención en caso de síntomas musculoesqueléticos: Aplicación de técnicas terapéuticas específicas para reducir el dolor y la inflamación. Las técnicas pueden incluir terapia manual, masajes terapéuticos, electroterapia, entre otros.

- Intervención correctiva: En el caso de lesiones o molestias crónicas, debe diseñar un plan de tratamiento que incluya ejercicios correctivos, fortalecimiento muscular, estiramientos y técnicas de liberación miofascial.

- Ajuste ergonómico de los puestos de trabajo: Realización de ajustes ergonómicos en los puestos de trabajo, tanto para prevenir la aparición de nuevos problemas como para mejorar el entorno laboral de aquellos empleados que ya presenten síntomas de DME.

- Evaluación de capacidad física: Realizar evaluaciones de la capacidad física de los trabajadores, especialmente para aquellos en riesgo medio y alto, a fin de diseñar intervenciones personalizadas y planes de rehabilitación.

4. Las actividades que el fisioterapeuta debe realizar incluyen, pero no se limitan a:

- Valoración inicial: Examen clínico inicial para evaluar el estado de salud musculoesquelético de los trabajadores. Esto debe incluir la evaluación de factores biomecánicos, posturales y el historial médico del trabajador.

- Planes de tratamiento personalizados: Desarrollo de planes de tratamiento adaptados a cada trabajador en función de su riesgo y diagnóstico. Esto incluirá recomendaciones sobre pausas activas, ejercicios y posibles modificaciones ergonómicas.

- Sesiones de acompañamiento individual: En función de los casos, se pueden organizar sesiones individuales de fisioterapia en las que se enseñen técnicas de movilización articular, ejercicios de estiramiento y fortalecimiento. El profesional en fisioterapia deberá contribuir a la reducción del impacto de dichos factores sobre la salud musculoesquelética de los servidores, mediante intervenciones preventivas, correctivas no clínicas y de educación ergonómica.

- Seguimiento regular: Monitoreo continuo de los servidores judiciales con nivel de riesgo medio y alto, mediante monitoreos periódicos y análisis del progreso. Ajuste de los planes de intervención según sea necesario.

- Capacitación y formación continua: Capacitación del personal en técnicas de ergonomía y prevención de lesiones relacionadas con el trabajo sedentario, tales como ejercicios para aliviar la fatiga muscular o mejorar la postura.

5. En los casos en que no haya información disponible, o por indicación del supervisor del contrato, el contratista evaluará la sintomatología musculo esquelética de cada servidor judicial, estableciendo la susceptibilidad de los servidores judiciales de presentar DME considerando factores de riesgo individuales tales como edad, género, actividad física, hábito de fumar, fuerza física y aspectos antropométricos, particularmente el índice de masa corporal. Así mismo se debe considerar en dicha evaluación las actividades extralaborales que impliquen factores de riesgo por carga física tales como labores domésticas, pasatiempos, práctica deportiva y hábitos de tiempo libre; así mismo garantizar la realización de la propuesta de intervención fisioterapéutica que se ajuste a las necesidades y requerimientos del desorden músculo esquelético que padece, la edad y el rol del servidor; que ayude a reducir la inflamación, mejorar y optimizar los dolores recuperando la movilidad articular y muscular, así como el aumento de la fuerza para la prevención de recaídas recobrando funcionalidad y autonomía.

6. El enfoque del servicio está orientado a la identificación, evaluación y mitigación del riesgo biomecánico de origen laboral, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional, cuyas funciones implican exposición prolongada a cargas físicas estáticas, trabajo en sedente por tiempos extensos, digitación continua y posturas forzadas o sostenidas.

7. La capacidad instalada del profesional en fisioterapia deberá permitir la realización de evaluaciones funcionales y posturales de carácter ocupacional, orientadas a la identificación de condiciones de riesgo biomecánico presentes en el puesto de trabajo y en la ejecución de las tareas, sin emitir diagnósticos clínicos ni realizar valoraciones con fines terapéuticos.

8. El profesional deberá garantizar el seguimiento funcional de los servidores que presenten síntomas musculoesqueléticos relacionados con el trabajo o antecedentes de incapacidad médica por causas osteomusculares, con el objetivo de verificar la evolución de dichas condiciones en relación con la exposición laboral, este seguimiento tendrá un carácter preventivo y de control, orientado a la detección temprana de alertas y a la recomendación de medidas de mejora del entorno y de la organización del trabajo, sin sustituir ni interferir con los procesos de atención definidos por las entidades de salud o las administradoras de riesgos laborales.

9. Dentro de la capacidad instalada se deberá incluir la implementación de intervenciones preventivas y correctivas no clínicas, dirigidas a la reducción de la carga biomecánica y a la mitigación del disconfort musculoesquelético de origen laboral. Estas intervenciones comprenden la orientación y ejecución de pausas activas dirigidas, rutinas de movilidad articular, estiramientos generales, ejercicios de activación muscular y reentrenamiento postural, desarrollados durante la jornada laboral y ajustados a las características de las tareas y del cargo, sin que ello constituya tratamiento fisioterapéutico individualizado.

10. El profesional en fisioterapia deberá contar con la capacidad técnica para realizar ajustes ergonómicos básicos y emitir recomendaciones sobre la adecuación del puesto de trabajo. Dichas recomendaciones tendrán como finalidad la reducción

del riesgo biomecánico y la prevención de la progresión de síntomas musculoesqueléticos, y deberán articularse con las acciones institucionales de mejora continua del ambiente laboral.

11. La capacidad instalada deberá contemplar el desarrollo de actividades de capacitación y educación individual dirigidas a los servidores, orientadas a fortalecer el autocuidado, la conciencia corporal y la correcta gestión del riesgo biomecánico, estas actividades incluirán formación en higiene postural, uso adecuado de los equipos de trabajo, importancia de las pausas activas y adopción de hábitos saludables durante la jornada laboral, contribuyendo a la sostenibilidad de las acciones preventivas implementadas.

El Profesional a contratar deberá contar con los siguientes requisitos:

Perfil del Profesional – Fisioterapeuta

Formación académica:

- Título profesional en Fisioterapia, otorgado por institución de educación superior reconocida oficialmente.

- Título de posgrado en modalidad de especialización en áreas afines como Ergonomía, Salud Ocupacional, Seguridad y Salud en el Trabajo, Rehabilitación Musculoesquelética o áreas relacionadas.

- Registro en Rethus - Tarjeta Profesional.

Nota 1: La entidad se reserva el derecho de consultar en el Rethus la veracidad de dicha información

Formación complementaria (deseable): Capacitación y/o certificación en ergonomía, ergonomía dinámica, seguridad y salud en el trabajo, rehabilitación musculoesquelética, salud ocupacional o áreas afines, de preferencia en modalidad de especialización

Experiencia: Experiencia mínima de 48 a 60 meses en intervención fisioterapéutica en contextos laborales, preferiblemente en programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), ergonomía aplicada y acompañamiento en puestos de trabajo administrativos y/o judiciales.

Nota 2: En cualquier caso, la seccional deberá acoger los criterios para el cálculo de los honorarios de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, establecidos por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial en la Resolución 041 de Enero de 2026.

Con el fin de demostrar la formación académica e idoneidad del profesional se debe presentar los siguientes documentos:

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

El procedimiento de convalidación para los títulos oficiales de pregrado, posgrado y de Títulos No oficiales, Propios o Universitarios, debe adelantarse de conformidad con los lineamientos de la Resolución 06950 de mayo de 2015, cuyo trámite se encuentra disponible para consulta en, fundamentado en la Ley 30 de 1992, el Decreto 5012 de 2009 y la Resolución 06950 de mayo 2015.

De acuerdo con lo contemplado en el Artículo 229 del Decreto 019 de 2012 la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

Los extranjeros deben presentar copia de la visa especial, y del permiso o licencia provisional para ejercer su profesión en nuestro país por el consejo profesional respectivo o la entidad competente, según corresponda.

El personal debe estar en capacidad y disposición para asistir a las reuniones que se programen presenciales y/o virtuales en la ejecución contractual.

Ninguna certificación de experiencia se contabiliza por tiempos simultáneos.

Para efectos de la verificación de la formación académica y experiencia exigida deberá tener en cuenta los siguientes requisitos:

a. Anexar los documentos que acrediten la formación académica y la experiencia, para este efecto deberá anexar fotocopias legibles de toda la documentación.

b. Para efectos de acreditar la formación académica de cada uno de los integrantes del equipo mínimo de trabajo deberá anexar los siguientes documentos. Sólo éstos serán tenidos en cuenta, así:

    - Copia del acta de grado y/o diploma de grado profesional y/o maestría y/o posgrado.
    - Copia de las Certificaciones de acuerdo con lo exigido para cada perfil.
    - Copia de la tarjeta o matrícula profesional vigente.
    - Copia del documento de convalidación de los títulos obtenidos en el exterior, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, según corresponda.

c. Para la verificación de la experiencia, el contratista deberá presentar las respectivas certificaciones de experiencia, las cuales deberán incluir como mínimo:

- Nombre o razón social del contratante.
- Nombre o razón social del contratista.
- Objeto del Contrato y/o funciones u obligaciones desempeñadas
- Fecha de iniciación (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año) del contrato o plazo del contrato.
- Firma e identificación (nombre) de la persona que suscribe la certificación.

Se acepta como equivalente a la certificación, copia de los contratos, siempre que se acompañen con la respectiva acta de liquidación, o de recibo final y de ellos se extracte la información antes señalada.

Para la verificación de la experiencia y estudios exigidos, se deberán tener en cuenta las siguientes reglas, según sean aplicables:

- La validación de programas académicos afines, solamente se realizará mediante la verificación, de que los programas académicos presentados, se encuentren registrados en el mismo Núcleo Básico del Conocimiento — NBC de los programas académicos solicitados, según lo estipulado en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior— SNIES.

- Con el fin de contabilizar los años de experiencia, los tiempos traslapados solo se contarán una vez.

- No aplican equivalencias para cumplir con estudios ni con la experiencia exigida.

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

a. Trimestralmente y al finalizar el contrato, deberá entregar la base de datos de los asistentes en medio digital, en formato Excel que contenga: seccional, nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, registro de antecedentes familiares o personales sintomatología musculo esquelética, estableciendo la susceptibilidad de los servidores judiciales de presentar DME, factores de riesgo individuales, edad, género, actividad física, hábito de fumar, fuerza física y aspectos antropométricos, y el índice de masa corporal, clasificación del riesgo musculo esquelético al igual que las recomendaciones médicas y si es preciso su seguimiento periódico y la referencia a la EPS (Anexo Formato Riesgo Desorden Musculo esquelético).

b. Entregar al finalizar la ejecución de actividades la relación de asistentes al programa en medio digital, en formato Excel que contenga: nombre del servidor judicial, cédula de ciudadanía, cargo que desempeña y sede de trabajo, además de los soportes físicos firmados por los servidores judiciales.

c. Entregar al finalizar el contrato además del Anexo Formato Riesgo de Desorden Musculo esquelético debidamente diligenciado de toda la población atendida, un documento en medio magnético, que contenga la caracterización de condiciones de salud

osteo-muscular de la población judicial objeto del contrato y las recomendaciones del proveedor para abordarlas. La estructura del informe en cuanto a introducción, metodología, enfoque, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones, deberá ser aprobado previamente por la supervisión del contrato. Para el efecto, el contratista debe utilizar los documentos del Sistema Integrado de Gestión de Calidad de la Rama Judicial o los que le apruebe de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cali – Valle del Cauca.

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

Obligaciones Contractuales:

En cumplimiento del objeto contractual, los profesionales deberán ejecutar las siguientes obligaciones:

Obligaciones Generales:

El CONTRATISTA, se obliga con el CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA – DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE CALI, a:

1. Ejecutar el contrato de conformidad con su objeto, obligaciones y demás condiciones, cumpliendo con lo estipulado en: estudios previos, anexos y los demás documentos que hagan parte integral del contrato.

2. Guardar absoluta confidencialidad respecto de la información y/o datos que para la ejecución del contrato o que en virtud de este le sea suministrada o que llegase a conocer.

3. Garantizar la calidad del servicio prestado objeto del contrato, y responder por la misma de conformidad con el artículo 5 Numeral 4 de la Ley 80 de 1993.

4. Prestar el servicio con calidad y de manera oportuna, atendiendo las sugerencias y solicitudes de la Entidad.

5. Prestar apoyo a la acción del Estado Colombiano, para fortalecer la transparencia y la responsabilidad de rendir cuentas y en este contexto asume explícitamente entre otros, los siguientes compromisos, sin perjuicio de la obligación de cumplir la Ley Colombiana, especialmente, la Ley 1474 de 2011:

    a. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con los encargados de planear el Proceso para tratar de conocer, influenciar o manipular la información del proyecto y presentar la respectiva propuesta.

    b. No ofrecer ni dar dádivas o sobornos, ni halagos o dádivas a ningún funcionario público en relación con el futuro contrato.

c. No hacer arreglos previos, concomitantes o posteriores al proceso de contratación, con otros proponentes para tratar de influenciar o manipular los resultados de la adjudicación del proceso.

d. Actuar con lealtad hacia los demás proponentes, así como frente a la entidad y abstenerse de utilizar herramientas para dilatar o sabotear el proceso de contratación. Igualmente, las observaciones al proceso de contratación o a las propuestas de los otros interesados, serán presentadas oportunamente, en los plazos y términos fijados estrictamente en las reglas de la selección.

e. No ofrecer trabajo, contratos o algún tipo de beneficio económico o de cualquier otra naturaleza a ningún funcionario público, contratista o estructurador, vinculado a la entidad ni a sus familiares en primer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, a partir de la presentación de la oferta y hasta dos (2) años siguientes a la suscripción del Contrato, sin perjuicio del régimen de conflictos de intereses y de inhabilidades e incompatibilidades previsto en la Constitución y en la Ley.

f. No ofrecer gratificaciones o atenciones en dinero o en especie, ni financiar, patrocinar, auspiciar o promover directa o indirectamente fiestas, recepciones, homenajes o cualquier tipo de atenciones sociales a funcionarios públicos o contratistas del Estado, durante el Proceso de Contratación ni durante la ejecución o liquidación del contrato.

g. No contratar, ni ofrecer dádivas, regalos o gratificaciones a personas con alta capacidad de influencia política o mediática, con el objeto de obtener citas o influir o presionar las decisiones que la Entidad tome respecto de Procesos de contratación estatal, bien sea en su adjudicación, supervisión o terminación.

h. No celebrar acuerdos o realizar actos o conductas que tengan por objeto la colusión en el presente proceso contractual.

6. Cumplir con las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral, conforme a lo previsto en las normas aplicables de la materia. El cumplimiento de esta obligación por parte del Contratista se acredita, mediante copia de la planilla PILA debidamente pagada de los aportes al Sistema de Seguridad Social.

7. Allegar certificación para los pagos mediante la cual conste el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales, cuando a ello haya lugar, de conformidad con el Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007 y Artículo 50 de la ley 789 de 2002.

8. Presentar la factura de venta, documento equivalente o documento soporte, dependiendo del régimen tributario al que pertenezca (responsable o no de IVA) de conformidad con la forma de pago estipulada en el presente contrato

9. Con la suscripción del contrato, el Profesional se compromete a cumplir con la política integrada del SIGCMA, en lo atinente a la política antisoborno y los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Gestión Ambiental adoptados para la Rama Judicial. El incumplimiento de lo anterior dará lugar a que se tomen las medidas correspondientes al incumplimiento contractual.

10. Suministrar al CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, cuando lo solicite, informe sobre cualquier aspecto de la prestación del servicio.

11. Informar al CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA - DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE CALI – VALLE DEL CAUCA, cualquier anomalía que se presente durante la ejecución del contrato

12. Cumplir con los requisitos ambientales.

13. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la legalización y ejecución del Contrato.

14. Suscribir el Acta de Liquidación del contrato dentro de los cuatro (04) meses siguientes a su finalización. Si el CONTRATISTA no se presenta a la liquidación previo requerimiento realizado por la entidad en dos (2) oportunidades o las partes no llegan a un acuerdo sobre el contenido de la misma, será practicada directa y unilateralmente por la DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE CALI – VALLE DEL CAUCA.

15. Adoptar las medidas que emita el Gobierno Nacional y/o el Consejo Superior de la Judicatura ante la eventualidad de presentarse alguna emergencia sanitaria.

16. Todas las demás que surjan de la naturaleza de este.

Obligaciones Especificas:

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

2. Entregar el plan de trabajo conforme a lo establecido en el Anexo de Especificaciones Técnicas.

3. Entregar los informes desarrollados en virtud del objeto contractual conforme a lo establecido en el Anexo de Especificaciones Técnicas.

4. Realizar la convocatoria en los términos establecidos en el Anexo de Especificaciones Técnicas.

5. Cumplir el objeto pactado en el contrato, las especificaciones técnicas previstas en los estudios previos, los aspectos estipulados en el Anexo Especificaciones Técnicas, para la ejecución idónea del contrato, garantizando el cumplimiento a los lineamientos y políticas establecidos por de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cali – Valle del Cauca y a las instrucciones que éste imparta a través del supervisor.

6. Garantizar de manera presencial en las sedes de Buga, Buenaventura, Cartago, Tuluá, Palmira y Sevilla, los servicios de acompañamiento fisioterapéutico especializado, a los servidores judiciales mediante acciones de promoción de la salud, prevención secundaria, corrección postural, educación en autocuidado, seguimiento funcional y propuestas de intervención para mitigación del dolor musculoesquelético. Las intervenciones se realizarán en ciclos de 60 minutos

7. Garantizar de manera presencial, intervención preventiva, correctiva o de mitigación del dolor, con especial énfasis en cargos de carácter administrativo, judicial y misional que implican posturas prolongadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de equipos de cómputo y carga física estática a los servidores que presentan factores de riesgo biomecánicos, síntomas musculoesqueléticos, diagnósticos relacionados con DME o antecedentes de incapacidad médica asociada, así como aquellos clasificados en niveles de riesgo bajo, medio o alto que requieren seguimiento, conforme el Anexo de Especificaciones Técnicas.

8. En los casos en que no haya información disponible, o por indicación del supervisor del contrato, el contratista evaluará la sintomatología musculo esquelética de cada servidor judicial, estableciendo la susceptibilidad de los servidores judiciales de presentar DME considerando factores de riesgo individuales tales como edad, género, actividad física, hábito de fumar, fuerza física y aspectos antropométricos, particularmente el índice de masa corporal. Así mismo se debe considerar en dicha evaluación las actividades extralaborales que impliquen factores de riesgo por carga física tales como labores domésticas, pasatiempos, práctica deportiva y hábitos de tiempo libre; así mismo garantizar la realización de la propuesta de intervención fisioterapéutica que se ajuste a las necesidades y requerimientos del desorden músculo esquelético que padece, la edad y el rol del servidor; que ayude a reducir la inflamación, mejorar y optimizar los dolores recuperando la movilidad articular y muscular, así como el aumento de la fuerza para la prevención de recaídas recobrando funcionalidad y autonomía.

9. Garantizar el acompañamiento de los servidores judiciales objeto del programa, de la siguiente manera:

    - Valoración inicial: Examen clínico inicial para evaluar el estado de salud musculoesquelético de los trabajadores. Esto debe incluir la evaluación de factores biomecánicos, posturales y el historial médico del trabajador.

    - Planes de tratamiento personalizados: Desarrollo de planes de tratamiento adaptados a cada trabajador en función de su riesgo y diagnóstico. Esto incluirá recomendaciones sobre pausas activas, ejercicios y posibles modificaciones ergonómicas.

    - Sesiones de acompañamiento individual: En función de los casos, se pueden organizar sesiones individuales de fisioterapia en las que se enseñen técnicas de movilización articular, ejercicios de estiramiento y fortalecimiento. El profesional en fisioterapia deberá contribuir a la reducción del impacto de dichos factores sobre la salud

musculoesquelética de los servidores, mediante intervenciones preventivas, correctivas no clínicas y de educación ergonómica.

- Seguimiento regular: Monitoreo continuo de los servidores judiciales con nivel de riesgo medio y alto, mediante monitoreos periódicos y análisis del progreso. Ajuste de los planes de intervención según sea necesario.

10. Garantizar la capacitación del personal en técnicas de ergonomía y prevención de lesiones relacionadas con el trabajo sedentario, tales como ejercicios para aliviar la fatiga muscular o mejorar la postura.

11. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato, en consecuencia, el profesional suministrará.

12. Los materiales, equipos (batas, guantes, báscula, tallímetro, metro, camilla, entre otros), equipos de cómputo, red de internet y en general los elementos requeridos para la prestación del servicio. De igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades a los servidores judiciales.

13. Entregar certificación de la custodia de las historias clínicas y datos sensibles al supervisor del contrato. La custodia de las historias clínicas ocupacionales y resultados de evaluaciones paraclínicas estará a cargo del prestador de servicios de salud, que la generó en el curso de la atención, según la normatividad vigente

14. Realizar y desarrollar las actividades en modalidad presencial, con la capacidad instalada propuesta, previa concertación con el supervisor del contrato.

15. El contratista deberá obtener la autorización expresa para el tratamiento de datos personales, incluidos los datos sensibles relacionados con la salud, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás normas concordantes. Dicha autorización deberá permitir el tratamiento de la información con fines históricos, estadísticos, epidemiológicos, de seguimiento y mejora continua del programa.

16. El contratista deberá garantizar la obtención previa, expresa, libre e informada del consentimiento informado de cada servidor judicial participante, para la realización de los exámenes médicos, valoraciones clínicas, pruebas diagnósticas y demás procedimientos definidos en el marco del proyecto de prevención y gestión del riesgo cardiovascular, metabólico y oncológico.

17. Asumir los gastos de desplazamiento y transportes que se generen en virtud de la ejecución del contrato.

18. Asistir a las reuniones técnicas de inducción y de seguimiento programadas por el supervisor del contrato, junto con los profesionales el equipo de trabajo, cuando así le sea requerido.
19. Citar al servidor judicial al menos con quince (15) días de anticipación dejando las evidencias que permitan corroborar dicha citación.

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

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

22. Acogerse a las modificaciones de la población objetiva propuestas por el supervisor del contrato.

23. El contratista se obliga a presentar de manera oportuna y completa los informes de avance y resultados del proyecto con periodicidad trimestral, utilizando exclusivamente las matrices, formatos y lineamientos establecidos por la entidad contratante, dentro de los plazos definidos para cada corte, garantizando la veracidad, consistencia y trazabilidad de la información reportada.

Obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Acreditar el cumplimiento del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, orientado a la prevención de riesgos profesionales que pueden afectar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores a su servicio

2. Acreditar que lleva a cabo la capacitación y entrenamiento de manera periódica a todo su personal en los siguientes temas: normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, protocolos de atención ante situaciones de riesgo, procedimientos para la correcta manipulación de residuos hospitalarios y biológicos, y procedimientos en caso de accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con la actividad prestada. El contratista deberá documentar y registrar todas las actividades formativas e informativas realizadas, y reportarlas periódicamente al supervisor del contrato.

3. Contar con equipos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de sus actividades, como guantes, mascarillas, batas, gafas de seguridad, entre otros. En caso de que el personal esté en contacto con sustancias peligrosas o situaciones de riesgo, el contratista deberá implementar medidas para prevenir la exposición y proteger la salud de los trabajadores.

4. Reportar a la ARL e informar la Rama judicial la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5. El contratista se compromete a realizar exámenes médicos ocupacionales periódicos, que incluyan exámenes pre-ocupacionales, periódicos y de egreso, conforme a la normativa vigente del SG-SST.

6. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Rama Judicial ó la Administradora de Riesgos Laborales.

7. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST adoptadas por la Rama Judicial.

Obligaciones en materia Ambiental

En cumplimiento con el Acuerdo PSAA14-10160 de Junio de 2014, por medio del cual la otrora Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura adopta el plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial y en concordancia con las buenas prácticas ambientales y la responsabilidad que se tiene como Estado de cuidar y proteger los recursos naturales, prevenir y controlar los factores de deterioro del medio ambiente, prevenir la contaminación ambiental potencial generada por las actividades administrativas y judiciales, gestionar ambientalmente los residuos sólidos generados, garantizar el oportuno y eficaz cumplimiento de la legislación ambiental aplicable a las actividades administrativas y laborales propias de cada actividad, propiciar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados y funcionarios judiciales, todos los procesos de adquisiciones de bienes y servicios que influyen de alguna manera sobre el medio ambiente, deberán ser encaminados a la metodología de las Compras Públicas Sostenibles, del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
Dado lo anterior, la Entidad establece los requisitos ambientales específicos para todos los bienes y/o servicios a adquirir, como a continuación se enuncia para este tipo de contrato, por lo que el servicio que se prestará por el futuro contratista deberá cumplir con las siguientes obligaciones ambientales:

1. En el desarrollo de actividades en las instalaciones de la Rama Judicial, deberá realizar la adopción e implementación del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial adoptado por el Acuerdo PSAA14-10160 de junio de 2014, durante la ejecución del contrato.

2. Los entregables periódicos y finales deben realizarse en medio magnético, en caso de requerirse impresión que sea únicamente de informes finales; los cuales deben ser preferiblemente a doble cara, en papel de bajo gramaje (Max. 75 gr.), letra máximo Arial 11 y a espacio sencillo.

Nota 1: El Profesional deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, permisos y licencias de índole ambiental que a la fecha estén vigentes según la reglamentación nacional, regional o local.

Por lo anteriormente expuesto, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial del Nivel Central a través de la Resolución No. 0340 de fecha 18 de enero de 2026, asignó a la Seccional de Cali, la suma de $150.000.000,00, para la atención de esta necesidad en la Dirección Seccional y su Coordinación Administrativa.

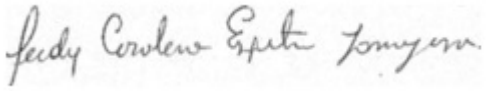
El valor cancelado para el contrato 017 de 2026 fue de $ 13.636.362 quedando un saldo de $ 36.363.632 para la contratación del nuevo profesional con los siguientes honorarios:

- 4 pagos mensuales $ 8.297.680 y un ultimo pago por $ 3.172.912 por el tiempo del 01 al 18 de diciembre de 2026.

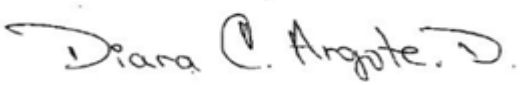
PLAZO DE EJECUCIÓN: cuatro (04) meses dieciocho(18) días, iniciando el 03 de agosto de 2026 y hasta el 18 de diciembre de 2026.

El LUGAR DE EJECUCIÓN: Distrito Judicial de Buga en los Circuitos de Buga, Buenaventura, Cartago, Tuluá, Palmira y Sevilla.

Cordialmente,



LEYDY CAROLINA ESPITIA YOMAYUSA
Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo
Seccional Cali



DIANA CAROLINA ARGOTE DELGADO
Coordinadora Área Talento Humano(e)
Direccion Seccional de Administración Judicial
Cali – Valle