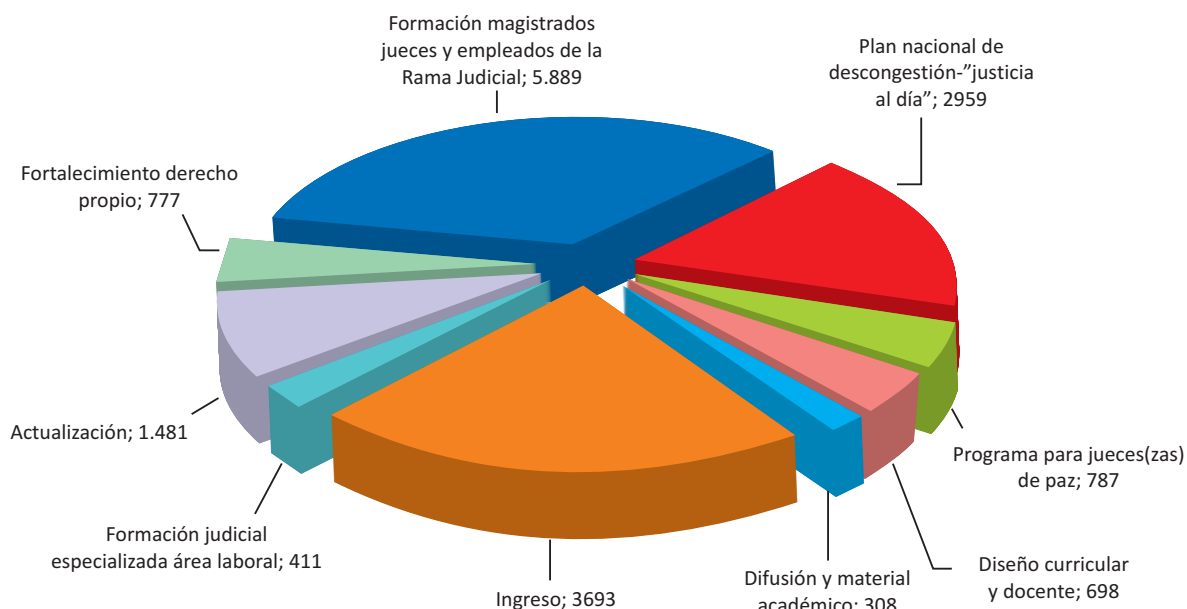


1.4.6. Cobertura total año 2009

Gráfico N° 4.1.7.

Cobertura plan de formación, año 2009



2. La administración de la carrera judicial

2.1. Proceso de selección

2.1.1. Integración de listas de candidatos a Altas Cortes

Durante el año 2009, la Honorable Sala Administrativa adelantó los procesos de conformación de listas para proveer las siguientes vacantes de magistrados de la Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado, en los cuales la Unidad realizó el apoyo logístico y operativo para las mismas.

Cuadro N° 4.2.1.

Integración de listas de candidatos a Altas Cortes

| Corporación | Sala o sección | Vacante | N° Aspirantes | Acuerdo lista |
|-------------------|----------------|-------------------------------|---------------|---------------|
| Corte Suprema | Laboral | Isaura Vargas Díaz | 59 | 6015 de 2009 |
| Consejo de Estado | Tercera | Ramiro Saavedra Becerra | 240 | 6104 de 2009 |
| Consejo de Estado | Tercera | Nueva Creación | | 6159 de 2009 |
| Consejo de Estado | Tercera | Nueva Creación | | 6160 de 2009 |
| Consejo de Estado | Tercera | Nueva Creación | | 6215 de 2009 |
| Consejo de Estado | Tercera | Nueva Creación | | 6216 de 2009 |
| Consejo de Estado | Primera | Martha Sanz Tobón | 70 | 6444 de 2009 |
| Consejo de Estado | Tercera | Myriam Guerrero Escobar | En Trámite | |
| Consejo de Estado | Consulta | Gustavo Eduardo Aponte Santos | En Trámite | |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD

2.1.2. Proceso de selección cargo de Director Ejecutivo

La Sala Administrativa, por intermedio de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, adelantó el análisis, revisión, codificación y digitación de la información relacionada con 74 aspirantes que se inscribieron al citado proceso de selección, de los cuales la Comisión Interinstitucional, entrevistó a 35 aspirantes que reunían requisitos para el desempeño del cargo.

Posteriormente, la Comisión Interinstitucional conformó la terna para el cargo de Director Ejecutivo, la cual se encuentra integrada por Sandra Lisset Ibarra Vélez, Otto Arnulfo Bolaños Bolaños, Andrés Hiber Arévalo Pacheco, los cuales en audiencia pública del 26 de agosto de 2009, realizaron su presentación ante la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, audiencia que fue transmitida por el canal institucional.

2.1.3. Proceso de selección Magistrado de Sala Penal de Justicia y Paz

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 975 de 2005 y el artículo 24 del decreto 4760 de 2005, la Sala Administrativa realizó la convocatoria para proveer la vacante del doctor Ramón de Jesús Henao Ossa, Magistrado de la Sala Penal de Tribunal Superior de Justicia y Paz, para el cual se inscribieron un total de 106 aspirantes. Mediante Acuerdo PSAA09- 6001 de 2009, la Sala conformó la lista de candidatos para proveer la citada vacante.

2.2. Concursos de méritos

En desarrollo de los concursos de méritos, durante el año 2009, la Unidad contribuyó a la realización de las siguientes actividades.

- **Concurso Magistrados de Tribunales** (acuerdos 1549 y 1550 de 2002): 53 nombramientos de magistrados que presentaron renuncia o pensionados, respecto de los cuales se tramitó la opción de sede y conformación de listas.

Cuadro N° 4.2.2.

Cuadro resumen de cobertura carrera funcionarios

| Cargo | Total cargos de carrera | Total funcionarios en propiedad | Número de listas tramitadas | Número de vacantes reportadas sin listas de elegibles < 180 días | Porcentaje cobertura de carrera judicial |
|---|-------------------------|---------------------------------|-----------------------------|--|--|
| Magistrados del Tribunal Superior | 405 | 384 | 5 | 3 | 96,79% |
| Magistrados del Tribunal Administrativo | 144 | 133 | 11 | 0 | 100,00 % |
| Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria - Consejo Seccional | 56 | 44 | 0 | 4 | 85,71% |
| Magistrados de la Sala Administrativa de Consejo Seccional | 49 | 47 | 1 | 1 | 100,00% |
| Total magistrados | 654 | 608 | 17 | 8 | 96,79% |
| Jueces de la Jurisdicción Ordinaria | 3.577 | 2.549 | 243 | 228 | 84,43% |
| Jueces de la jurisdicción Administrativa | 257 | 224 | 33 | 0 | 100,00 % |
| Total jueces | 3.834 | 2.772 | 276 | 228 | 85,45% |
| Total funcionarios | 4.488 | 3.380 | 293 | 236 | 87,10% |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD

- **Concurso Jueces de la República** (acuerdos 1549 y 1550 de 2002): con respecto a este proceso de selección, durante el año 2009 se adelantó la escogencia de opción de sedes y se conformaron un total de 395 listas de aspirantes por sede para proveer vacantes definitivas de jueces de la República, las cuales fueron remitidas a las salas administrativas de los consejos seccionales de la judicatura para la conformación de las respectivas listas de candidatos.
- **Concurso Magistrados Salas Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura** (Acuerdo 1548 de 2002): la Sala ha venido publicando las once (11) vacantes reportadas por el nominador; sin embargo, los actuales integrantes del Registro de Elegibles no han optado por ninguna de las mismas, razón por la cual no se han conformado listas de candidatos.
- **Concurso Magistrados Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura** (Acuerdo 1547 de 2002): durante el primer semestre de 2009, la Sala Administrativa conformó cinco listas de candidatos para proveer las vacantes de los consejos seccionales del Antioquia, Bolívar, Risaralda y Valle.
- **Concurso Jueces Administrativos** (Acuerdo 3482 de 2006): respecto al concurso extraordinario de jueces administrativos, la Sala Administrativa mediante resolución PSAR08-379 de 2008, conformó el Registro de Elegibles para los cargos de jueces administrativos y durante el presente año se han remitido un total de 15 listas de candidatos para proveer las vacantes definitivas de los citados cargos, siendo reportadas durante el presente año un total de 112 posesiones.
- **Concurso Empleados Sala Administrativa Consejo Superior de la Judicatura** (Acuerdo 346 de 1998): mediante resolución PSAR08- 434 de 2008, se conformó el Registro de Elegibles para los cargos de empleados de carrera de la Sala Administrativa, quedó en firme el citado Registro a partir del día 23 de junio del año en curso. Durante el año 2009, la Sala ha conformado un total de 44 listas de aspirantes para los cargos adscritos a las diferentes unidades.
- **Concurso Empleados de Corporaciones Nacionales** (Acuerdo 1899 de 2003): la Sala Administrativa remitió durante el año 2009 un total de cuatro listas de elegibles para proveer los cargos de empleados adscritos a la Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional, Consejo de Estado y Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. Así mismo, dichas Corporaciones remitieron un total de 36 posesiones de los nombramientos realizados durante el último trimestre del año 2008 y diez posesiones efectuadas durante el año 2009.
- **Concurso Empleados Dirección Ejecutiva de Administración Judicial** (Acuerdo 345 de 1998): la Sala ha remitido 195 listas de elegibles para proveer cargos de empleados de diferentes niveles de la Dirección Ejecutiva, y hasta la fecha se han efectuado 64 posesiones de las cuales 42 corresponden al año 2009.
- **Concurso para cargos de Magistrados de Consejos Seccionales de la Judicatura, Tribunales y Jueces de la República** (acuerdos 4132 de 2007 y 4528 de 2008): se inscribieron 24.525 aspirantes, fueron admitidos 23.300, aprobaron las pruebas de conocimientos 1.952 de los cuales 1.530 aspirantes se encuentran adelantando la fase Curso del concurso.
- **Concurso Empleados Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios**: las salas administrativas de los consejos seccionales de la judicatura de los diferentes distritos judiciales vienen conformando en la actualidad listas de elegibles para la totalidad de cargos de empleados de carrera de tribunales, juzgados y centros de servicios de los cuales durante el presente año se han reportado un total de 2.337 posesiones.

- **Concurso Empleados de Consejos Seccionales de la Judicatura y Direcciones Seccionales de Administración Judicial:** las salas administrativas de los consejos seccionales de la judicatura durante el mes de septiembre de 2009, convocaron a concurso de méritos para proveer los cargos de carrera de los consejos seccionales de la judicatura y direcciones seccionales; para dichas convocatorias se inscribieron un total de 48.308 aspirantes en todo el país, discriminados de la siguiente forma:

Cuadro N° 4.2.3.

Inscritos a convocatoria, año 2009 por seccional

| Seccional | Grupo 1 | Grupo 2 | Grupo 3 | Grupo 4 | Grupo 5 | Grupo 6 | Grupo 7 | Grupo 8 | Grupo 9 | Grupo 10 | Grupo 11 | Grupo 12 | Grupo 13 | Total |
|--------------------|--------------|--------------------------|--------------------------|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|---------------|------------|----------------------------|----------------------------|------------|---------------|
| | Jurídica | Talento humano o Derecho | Talento humano o laboral | Jurisdiccional | Administrativa | Financiera | Contaduría | informática | Mantenimiento | Técnica | Operativa y Jurisdiccional | Operativa y administrativa | Transporte | |
| Antioquia-Quibdó | 421 | 47 | 274 | 409 | 607 | 196 | 78 | 75 | | 93 | 441 | 1.989 | 103 | 4.733 |
| Atlántico | 385 | | 189 | 197 | 326 | 83 | 66 | 75 | | 106 | 210 | 876 | | 2.513 |
| Bolívar | 248 | | 160 | 138 | 310 | 116 | 46 | 41 | 17 | | 165 | 582 | 13 | 1.831 |
| Boyacá | 354 | | 308 | 227 | 619 | 189 | 91 | 126 | | | 119 | 1.696 | 79 | 3.808 |
| Caldas | 160 | | 226 | 89 | 269 | 89 | 75 | 90 | | | 86 | 993 | | 2.077 |
| Caquetá | | | | 83 | | | | | | | 174 | | | 257 |
| Cauca | 231 | | 201 | 159 | 122 | 152 | 51 | 145 | | | 193 | 893 | | 2.147 |
| Cesar | 226 | | 176 | 97 | 43 | 176 | | | | | 112 | 432 | 27 | 1.289 |
| Chocó | | | | 95 | | | | | | | 121 | | | 216 |
| Córdoba | 237 | | 284 | 142 | 45 | 245 | | | | 93 | 219 | 775 | 52 | 1.999 |
| Guajira | 103 | 54 | 60 | 50 | 49 | 176 | | | | 106 | 36 | 248 | 15 | 791 |
| Huila | 211 | | 251 | 143 | 247 | 221 | 64 | 183 | | | 151 | 1.545 | 66 | 3.082 |
| Magdalena | 239 | | 250 | 132 | 343 | 160 | 77 | 115 | | | 136 | 883 | 58 | 2.393 |
| Meta | 183 | | 153 | 83 | 131 | 137 | 47 | 84 | | | 93 | 814 | 37 | 1.762 |
| Nariño | 347 | | 468 | 181 | 297 | 313 | 124 | 232 | | | 235 | 1.720 | 135 | 4.052 |
| Norte de Santander | 143 | | 235 | 120 | 389 | 159 | 55 | 140 | | | 139 | 1.362 | 72 | 2.814 |
| Quindio | 166 | 207 | | 116 | 36 | 267 | | | | | 134 | 794 | | 1.720 |
| Risaralda | 103 | | 126 | 99 | 126 | 128 | 22 | 43 | | | 107 | 673 | | 1.427 |
| Santander | 229 | 31 | 20 | 138 | 467 | 126 | 55 | 60 | | 74 | 83 | 1.097 | | 2.380 |
| Sucre | 211 | | 209 | 113 | 183 | | 120 | | | | 94 | 487 | | 1.417 |
| Tolima | 301 | 55 | 50 | 148 | 144 | 249 | 59 | | 35 | | 154 | 980 | 30 | 2.205 |
| Valle del Cauca | 218 | 26 | 203 | 363 | 702 | 200 | 72 | 84 | | 192 | 296 | 1.949 | 84 | 4.389 |
| Total | 4.716 | 420 | 3.843 | 3.317 | 5.455 | 3.382 | 1.102 | 1.493 | 52 | 465 | 3.498 | 20.788 | 771 | 49.302 |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura. Unidad de Administración de la Carrera Judicial

Al respecto, es importante anotar que la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se encuentra pendiente de adelantar el proceso de convocatoria e inscripciones al concurso de méritos para los citados cargos.

2.3. Registros de elegibles

Se realizó la reclasificación y actualización de los registros de elegibles para los siguientes cargos:

- Magistrado de Tribunal Superior. (Cuarta)
- Magistrado de Tribunal Administrativo. (Cuarta)
- Magistrado de Sala Jurisdiccional Disciplinaria de Consejo Seccional de la Judicatura. (Tercera)

- Magistrado de Sala Administrativa de Consejos Seccionales de la Judicatura. (Tercera)
- Jueces de la República. (Cuarta)
- Empleados de Altas Cortes. (Segunda)
- Empleados de Dirección Ejecutiva.(Segunda)

La administración de la carrera judicial, responsabilidad de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura se encuentra implementada, en términos porcentuales, como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 4.2.4.

**Porcentaje de cubrimiento por el sistema de carrera
Sector Jurisdiccional de la Rama Judicial - 2009**

| Cargos | Dependencias | En carrera |
|-------------|----------------------------|------------|
| Magistrados | Salas Administrativas | 100% |
| | Salas Disciplinarias | 85,71% |
| | Tribunales Administrativos | 100,00% |
| | Tribunales Superiores | 96,79% |
| Jueces | Juzgados | 85,45% |
| Empleados | | 66,64% |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD

Estos resultados se han dado en desarrollo del mandato constitucional, contenido en los artículos 156 y siguientes de la ley 270 de 1996, materializados, desde el año 1994 a la fecha, en 62 convocatorias, 12 para funcionarios y 50 para empleados, que abarcan la pluralidad de cargos del sector jurisdiccional de la Rama Judicial, en los que se han registrado 242.308 inscripciones de aspirantes para acceder a cargos de carrera, que a su vez han dado lugar a cerca de 12.107 nombramientos, por el sistema de méritos, a cargo de 4.524 autoridades nominadoras.

En efecto, tratándose de funcionarios judiciales, esto es, jueces y magistrados en todas las jurisdicciones y especialidades, se han culminado, en todas sus etapas⁸, cinco procesos; quince están produciendo plenos efectos -con registro de elegibles vigente-, dos están en la etapa clasificatoria (magistrados de consejos seccionales, magistrados de tribunales superiores y administrativos, jueces penales de circuito especializados, magistrados de consejos seccionales, jueces laborales, jueces de familia, jueces promiscuos de familia, jueces penales para adolescentes, jueces de ejecución de penas y medidas de seguridad, jueces penales del circuito y municipales, jueces civiles del circuito y municipales, jueces promiscuos del circuito y municipales y jueces de pequeñas causas en materia penal), orientados a renovar los actuales registros de elegibles, que perdieron vigencia en diciembre de 2009.

Las provisionalidades para estos cargos (funcionarios) se presentan en aquellas sedes territoriales respecto de las cuales los integrantes del registro no aplican por diversas razones ajenas al Consejo Superior de la Judicatura, por ejemplo, en municipios con dificultades de orden público o de difícil acceso.

Otro tanto ocurre con los empleados que, como ya se dijo, se han organizado 50 procesos de selección, respecto de los cuales 27 culminaron totalmente con la expedición de los respectivos registros de elegibles y 23 están iniciando la fase eliminatoria de convocatoria.

⁸ Artículo 162 de la Ley 270 de 1996.

Vale señalar, que existen factores exógenos como las renunciaciones, las licencias, las comisiones de servicios, la no manifestación de interés en algunas sedes, así como las creaciones de despachos para atender nuevas responsabilidades correspondientes a nuevos sistemas procesales como el penal, que afectan el cubrimiento de la carrera judicial, por lo que técnicamente es justificable la existencia de provisionalidades, como lo previó el legislador estatutario en el artículo 130 de la ley 270 de 1996.

2.4. Evaluación de servicios

Uno de los aspectos de mayor trascendencia dentro de la gestión que ha realizado la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, es la consolidación y fortalecimiento de la carrera judicial, dentro de los criterios de eficiencia, eficacia, independencia, profesionalización, idoneidad y bienestar de los funcionarios y empleados judiciales, así como hacer realidad el principio de igualdad en las posibilidades de acceso para todos los ciudadanos que cumplan los requisitos para tal efecto.

En el área de calificación de servicios de funcionarios y empleados, se dio aplicación al acuerdo N° 1392 de 2002 para la obtención de la treceava calificación de jueces de la República y la undécima de empleados. Igualmente, de conformidad con el citado acuerdo, se realizó la sexta calificación de servicios de magistrados de salas jurisdiccionales disciplinarias, tribunales administrativos y tribunales superiores.

La Sala Administrativa de esta corporación en uso de las facultades constitucionales y especialmente las conferidas por el artículo 170 de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, mediante acuerdo 1392 de 2002, reglamentó la calificación de servicios de los funcionarios y empleados de carrera de la Rama Judicial, conforme con los parámetros y directrices generales dadas por dicha normatividad.

2.4.1. Parámetros para calificación de jueces vinculados al SAP, periodo 2008.

La Sala Administrativa, estableció los parámetros a seguir para consolidar la calificación de servicios de los jueces promiscuos municipales, penales y promiscuos del circuito incorporados al SPA, los del Sistema de Responsabilidad para Adolescentes y pilotos en oralidad, haciendo algunas precisiones en relación con la calificación del factor eficiencia o rendimiento en cuanto a las competencias que se asignaron en pequeñas causas durante la vigencia de la ley 1153 de 2007 y adoptando los mecanismos para consolidar la calificación integral de servicios de los funcionarios vinculados al sistema, por el periodo 2008. Para el efecto, expidió el acuerdo PSAA09-6096 del 16 de julio de 2009, y se diseñaron y remitieron los formularios para la calificación de los jueces, por el periodo 2008.

Actualmente, las salas administrativas de los consejos seccionales de la Judicatura correspondientes, consolidan la evaluación de los funcionarios vinculados al SAP, al Sistema de Responsabilidad para Adolescentes y jueces de la oralidad, con base en dicho modelo.

2.4.2. Acompañamiento, seguimiento y control de rendimiento de los Jueces Administrativos

En el año 2007, la Sala Administrativa adelantó un proceso de acompañamiento, seguimiento y control, a fin de establecer las condiciones de ingreso en operación, funcionamiento y rendimiento

de los juzgados administrativos, por medio de una visita especial realizada por todas las salas administrativas de los consejos seccionales de la judicatura del país a los juzgados administrativos de su competencia, conforme a la circular PSAC07-17 del 8 de mayo de 2007.

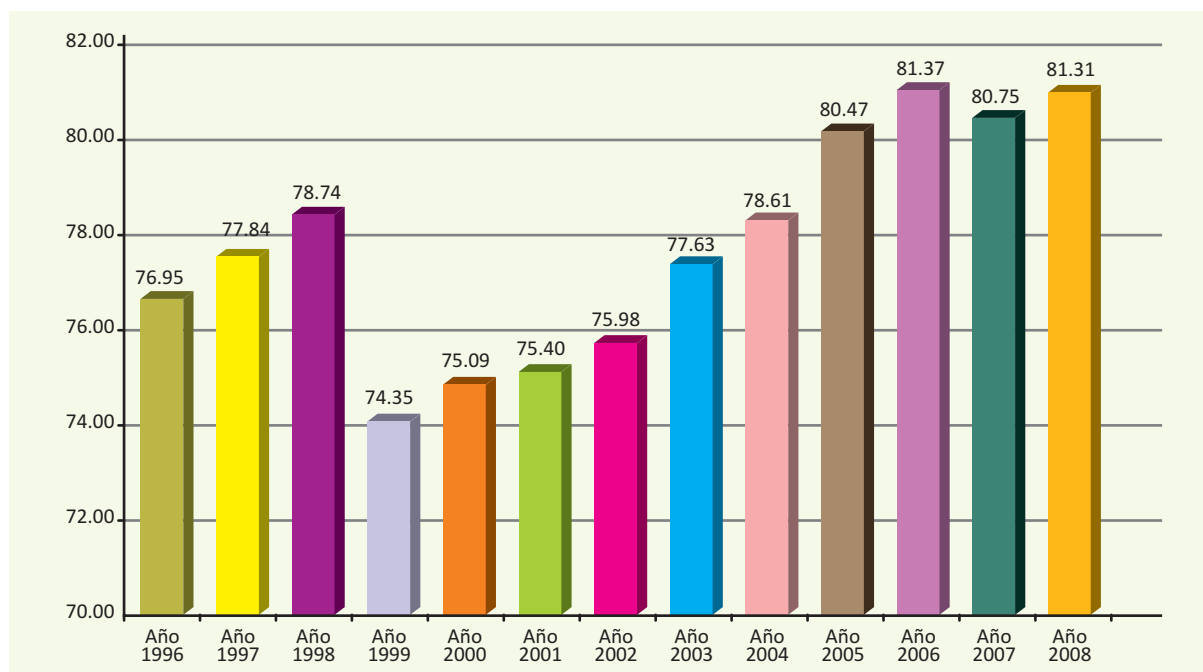
Igualmente para la calificación del período 2007, la H. Sala Administrativa analizó el comportamiento de los niveles de rendimiento registrados por los jueces administrativos en propiedad y en provisionalidad; además de lo anterior, la demanda de justicia en la jurisdicción contenciosa y su comportamiento a partir de la puesta en funcionamiento de los juzgados administrativos, para determinar si resultaba objetivo aplicar alguna regla de ajuste prevista en la metodología de calificación de servicios, para la evaluación del año 2007, dispuso como regla de ajuste la aplicación del inciso 2° del artículo 6° del acuerdo 1392 de 2002, conforme a lo cual se realizó.

2.4.3. Calificación de jueces de la República

En el periodo 2009, las salas administrativas de los consejos seccionales de la judicatura realizaron la calificación integral de servicios de 2.294 jueces vinculados por el régimen carrera judicial, de la cual, el 42,15%, estuvo en la escala de excelencia; el 56,41%, se ubicó en el rango de buena y un 1,44%, fue insatisfactoria.

Gráfico N° 4.2.1.

Promedios de calificación integral - jueces (1996-2008)⁹



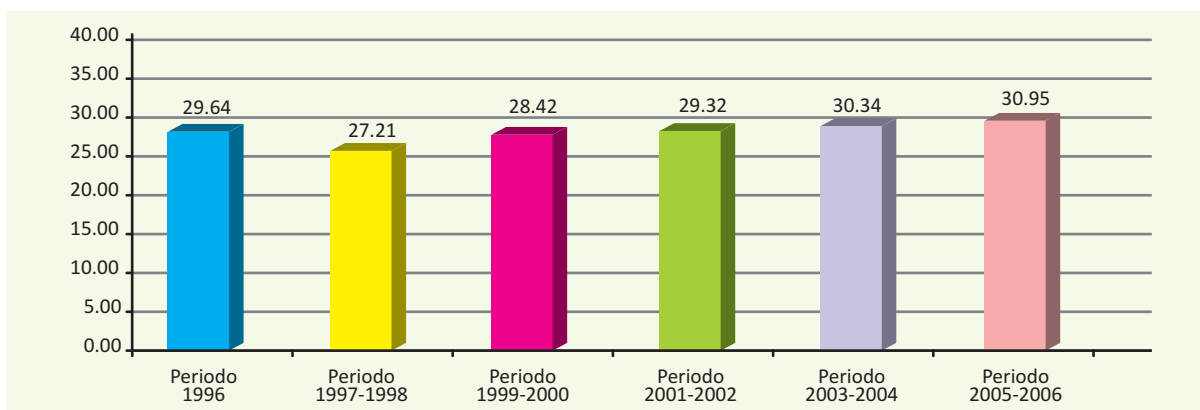
Como se expone en la gráfica, el promedio de calificación de los jueces de la República, luego de registrar una caída sustancial en el año de 1999, se logró un proceso de restablecimiento y permanente ascenso, siendo el 2006, el año más alto de los últimos trece años. Este proceso es resultado del trabajo adelantado sobre el tema de productividad y niveles de exigencia establecido mediante las políticas del sector justicia.

⁹ Los promedios presentados no incluyen la información de la calificación de servicios de los jueces de las seccionales de Atlántico y Tolima

2.4.4. Calificación integral de servicios de magistrados período enero 1° de 2005 a diciembre 31 de 2006

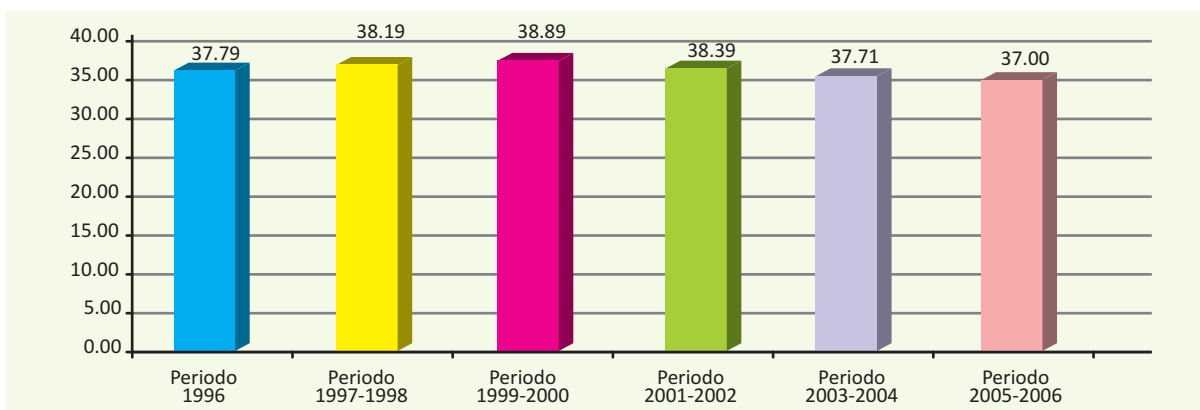
Se realizó la consolidación de la calificación integral de 353 magistrados de tribunales superiores, 129 magistrados de tribunales administrativos, 32 magistrados de salas jurisdiccionales disciplinarias de los consejos seccionales de la judicatura, correspondiente al período comprendido entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2006,¹⁰ registró un 70,84% de magistrados en la escala de la excelencia.

Gráfico N° 4.2.2. Calificación magistrados de tribunales superiores promedios del factor calidad



Como se observa, se logró avanzar en la calificación integral de servicios de magistrados que registra un incremento permanente del promedio del factor calidad de la evaluación. Lo anterior es resultado de la profesionalización de los cargos, el mejoramiento de los procesos de selección, la formación continuada de los funcionarios.

Gráfico N° 4.2.3. Calificación magistrados de Tribunales Superiores promedios del factor eficiencia

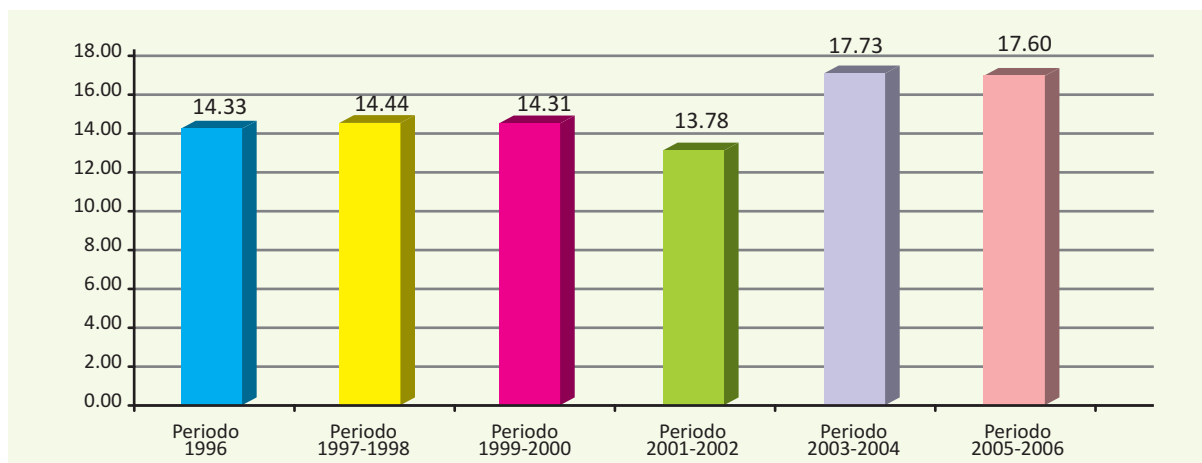


Se expone un máximo promedio de calificación del factor eficiencia en el período 1999-2000, que presenta un leve decremento a partir del período 2001-2002, explicable por múltiples factores, entre otros, el cambio de metodología de evaluación, en la que se aumentaron los niveles de exigencia en el desempeño, así como el ascenso de la demanda de justicia.

¹⁰ *Se encuentra pendiente la consolidación de algunas calificaciones, principalmente por inconvenientes en el recaudo de los formularios del factor calidad, y otras que estando consolidadas, están surtiendo el trámite de la vía gubernativa.

Gráfico N° 4.2.4.

Calificación magistrados de tribunales superiores promedios del factor organización del trabajo



En la gráfica es visible el mejoramiento de los promedios del factor organización del trabajo de la evaluación, donde el más alto, se registró en el período 2003-2004, con una pequeña variación para el período 2005-2006. El avance de los promedios en este factor, es positivo debido a los concursos y a la capacitación constante realizada a los funcionarios, por la Sala Administrativa, en cuanto a modelos de gestión y a su rol en el despacho, así como por el alto compromiso de los funcionarios frente a la administración de justicia.

Cuadro N° 4.2.5.

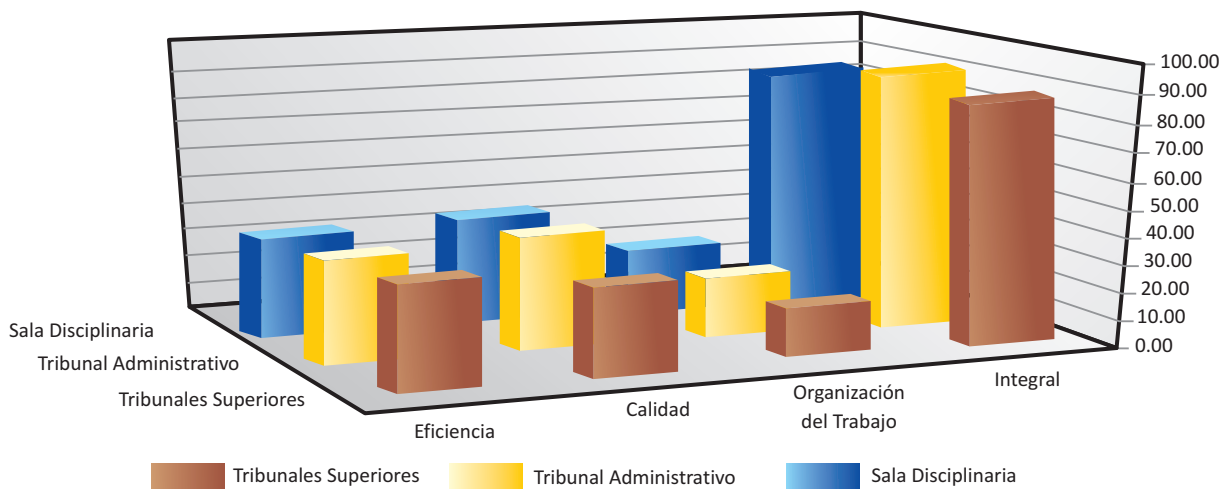
Promedios de calificación de magistrados por especialidad (período 2005-2006)

| Sala | Eficiencia | Calidad | Organización del trabajo | Integral |
|----------------------------|------------|---------|--------------------------|----------|
| Sala Civil | 38,09 | 30,63 | 17,32 | 86 |
| Sala Civil-Familia | 37,57 | 29,36 | 17,53 | 84 |
| Sala Civil-Familia-Agraria | 37,97 | 30,26 | 17,67 | 86 |
| Sala Civil-Familia-Laboral | 36,68 | 30,04 | 17,65 | 84 |
| Sala de Familia | 38,06 | 29,27 | 17,50 | 85 |
| Sala Laboral | 34,00 | 30,37 | 17,68 | 82 |
| Sala Penal | 38,26 | 32,83 | 17,59 | 89 |
| Sala Única | 36,32 | 29,75 | 17,94 | 84 |
| Promedio Nacional | 37,00 | 30,95 | 17,60 | 86 |
| Tribunal Administrativo | 34,56 | 37,72 | 17,69 | 90 |
| Sala Disciplinaria | 31,19 | 33,93 | 17,75 | 83 |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD

Como puede verse en la tabla, la calificación de magistrados estuvo en el promedio de la excelencia, con algunas excepciones. Dentro de la jurisdicción ordinaria, se destacaron la Sala Penal de los tribunales superiores de distrito judicial, por encima del promedio nacional, con una calificación integral de 89 puntos, la Sala Civil y Civil-Familia-Agraria, con 86 puntos, igual al promedio nacional, mientras que las demás salas especializadas registraron un promedio inferior a aquél.

Gráfico N° 4.2.5. Promedios de calificación de magistrados por jurisdicción y factor



La jurisdicción contencioso administrativa obtuvo el promedio más alto de calificación integral de servicios, frente a la jurisdicción ordinaria y a la jurisdicción disciplinaria. Destacan los promedios de eficiencia de la jurisdicción ordinaria, los de calidad en lo contencioso administrativa y los de organización del trabajo de la jurisdicción disciplinaria entre ellas.

2.4.5. Mejoramiento de los procesos de calificación de servicios

Uno de los mayores logros de la gestión del Consejo Superior de la Judicatura durante el año 2007, fue la consolidación nacional del sistema de recolección de información estadística de los despachos judiciales, en ambiente *web*, permitiendo una mayor racionalización y optimización de los recursos, así como la permanente disponibilidad de información sobre la actividad judicial en las diferentes especialidades y jurisdicciones, y asegurando en el aspecto cuantitativo de la evaluación, la posibilidad de contar con información en línea, para realizar en cualquier momento, control de desempeño. Esto, contribuye al fortalecimiento y mejoramiento de los mecanismos de control del rendimiento y calificación de servicios de los servidores judiciales.

La puesta en marcha del sistema en ambiente *web* y capturador local, estuvo acompañada de una capacitación nacional, realizada en tiempo récord en 22 seccionales, con la participación de más de 3.710 servidores judiciales, que permitió a administradores del sistema, funcionarios y empleados apropiarse de dicho instrumento, e iniciar el proceso de captura de la información en forma oportuna y a su vez, reafirmar el compromiso de mejoramiento de la calidad del servicio, sosteniendo y aumentando los niveles de productividad que deben mantener los funcionarios judiciales para la adecuación del aparato judicial a la demanda de los usuarios.

Con fundamento en los parámetros establecidos en el acuerdo N° 1392 de 2002, se ajustó el diseño de los formularios únicos de recolección del Sistema de Información Estadística de la Rama Judicial - SIERJU-en ambiente *web*, que sirvieron de base para la calificación del factor eficiencia; para jueces, correspondiente al período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2006 y, para magistrados, correspondiente al período comprendido entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2006.

En el 2007, con el fin de fortalecer y mejorar los mecanismos de control de rendimiento y calificación de servicios, se conformó un equipo multidisciplinario que realizó un estudio sobre las debilidades y fortalezas presentadas en la aplicación del acuerdo 1392 de 2002 respecto de los procesos de calificación de servicios de magistrados, jueces y empleados vinculados por el régimen de carrera judicial, a efectos de reformarlo, haciéndolo acorde con los cambios legislativos.

Los parámetros establecidos en el acuerdo 1392 de 2002, no permiten evaluar el desempeño de los funcionarios del sistema penal acusatorio. Por ende, para dar cumplimiento a la obligación de evaluar, con base en reglas objetivas y en aplicación de todos los postulados de la administración de justicia, de la función pública y de la carrera judicial, resultaba urgente el diseño de un subsistema de evaluación para estos servidores contenido de una metodología de calificación de servicios para funcionarios que desarrollen sus funciones en el procedimiento oral, permitiendo adecuar y reorientar los actuales sistemas de calificación (acuerdo 1392 de 2002), y determinar las metodologías, procedimientos e instrumentos de evaluación de los funcionarios y empleados vinculados a despachos judiciales en cargos con funciones que se enmarcan en el procedimiento oral, que busca responder a una nueva visión y propuesta de administración de justicia, en la cual los usuarios cuentan con una mayor celeridad en la solución de sus conflictos, realizando en forma paralela las adecuaciones a la propuesta del sistema de calificación, durante la experiencia que han arrojando los juzgados piloto en materia laboral.

A fin de que la reglamentación resultara integral, se agregaron especificidades acordes con los cambios suscitados por la entrada en vigencia del Sistema Penal Acusatorio, la oralidad en las demás especialidades, la entrada en funcionamiento de los juzgados administrativos y el descenso de competencias que ello implicó, la entrada en funcionamiento de los jueces penales para adolescentes y magistrados de asuntos penales para adolescentes (ley 1098 del 8 de noviembre de 2006), así como la implementación de los nuevos modelos de gestión, entre otros, que redunden en el mejoramiento de la calidad de las respuestas que ofrecen los funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

Se generaron espacios de discusión que permitieran la autoevaluación y autorreflexión, sobre la excelencia en el servicio que exige el usuario frente a los mecanismos de control sobre el desempeño de la función de administrar justicia, así como lo que individualmente esperan del sistema de control y calificación de servicios, para lo cual se realizaron jornadas de capacitación nacional y talleres, así como se diseñaron y aplicaron encuestas a magistrados, jueces y empleados, recogiendo insumos para la construcción del nuevo modelo, teniendo en cuenta los aportes de magistrados de las corporaciones nacionales y de las salas administrativas de los consejos seccionales de la judicatura, entre otros.

Para cerrar este ciclo, el proyecto de acuerdo por el cual se reglamenta la evaluación y calificación de servicios de los funcionarios y empleados de carrera de la Rama Judicial y se deroga el acuerdo N°. 1392 de 2002, modificado por los acuerdos N°1677 de 2002, 2194 de 2003, el 2697 de 2004 se encuentra en trámite de aprobación.

2.4.6. Impacto de los procesos de calificación en la consecución del objetivo calidad del Plan Sectorial

El control del desempeño desarrollado por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, es permanente respecto de los servidores judiciales; busca contar en todo momento con los servidores más idóneos y dar una respuesta efectiva a la demanda de justicia en pro de colmar las

exigencias ciudadanas. El acopio, procesamiento y análisis de la información recaudada sobre la gestión de los despachos judiciales, en forma constante y periódica, la observación de su funcionamiento a través de las visitas a los despachos, ha permitido detectar las debilidades del sistema y refinar los instrumentos de recolección de la información sobre la labor desempeñada por los servidores judiciales, retroalimentar su gestión y lograr un mejoramiento continuo del servicio esencial de administrar justicia.

Ha resultado de gran trascendencia la experiencia obtenida en las evaluaciones de servicios para detectar los requerimientos de la metodología, a fin de apuntar a los objetivos de calidad del Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial por el presente cuatrienio. El contacto directo y la retroalimentación desarrollados durante el año 2007, con los evaluados en las jornadas adelantadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, dentro de la agenda de reforma del sistema de evaluación, fueron fundamentales ante el reto de introducir la oralidad en la metodología de evaluación, de poner a tono el reglamento frente a los cambios legislativos y los nuevos modelos de gestión y de determinar un procedimiento que permitiera medir los niveles de calidad, eficiencia e idoneidad de los servidores judiciales que ejercen funciones en el sistema penal acusatorio, logrando hoy, coherencia, integralidad y objetividad de la evaluación, como instrumento permanente del mejoramiento de la calidad en la justicia en Colombia.

2.5. Traslados

A continuación, se presenta un cuadro resumen con el comportamiento de las diferentes solicitudes y tipos de traslados por funcionarios y empleados para cargos de magistrados, jueces y empleados tramitados durante el periodo 2009.

Cuadro N° 4.2.6.

Gestión de traslados de Jueces de la República por tipo y género

| | Tipo de traslado | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|------------------|---|---------------------|----|-----------------------------|---|-----------|---|-----------|---|-----------------------|---|
| | Salud | | Servidor de carrera | | Salud y Servidor de carrera | | Seguridad | | Recíproco | | *Razones del servicio | |
| | F | D | F | D | F | D | F | D | F | D | F | D |
| Mujeres | 13 | 3 | 118 | 13 | 14 | 3 | 2 | 0 | 1 | 3 | 9 | 2 |
| Subtotal mujeres | 16 | | 131 | | 17 | | 2 | | 4 | | 11 | |
| Hombres | 32 | 6 | 204 | 32 | 16 | 1 | 6 | 0 | 3 | 5 | 14 | 2 |
| Subtotal hombres | 38 | | 236 | | 17 | | 6 | | 8 | | 16 | |
| Total conceptos | 54 | | 367 | | 34 | | 8 | | 12 | | 27 | |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD
F: Favorable - D: Desfavorable.

Cuadro N° 4.2.7.

Gestión de traslados de Magistrados por tipo y género

| | Tipo de traslado | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|------------------|---|---------------------|---|-----------------------------|---|-----------|---|-----------|---|-----------------------|---|
| | Salud | | Servidor de carrera | | Salud y servidor de carrera | | Seguridad | | Recíproco | | *Razones del servicio | |
| | F | D | F | D | F | D | F | D | F | D | F | D |
| Mujeres | 7 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal mujeres | 7 | | 3 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | |
| Hombres | 11 | 1 | 20 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal hombres | 12 | | 26 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| Total conceptos | 19 | | 29 | | 0 | | 1 | | 0 | | 0 | |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD
F: Favorable - D: Desfavorable.

Cuadro N° 4.2.8.

Gestión de traslados de empleados por tipo y género

| | Tipo de traslado | | | | | | | | | | *Razones del servicio | |
|------------------|------------------|---|---------------------|---|-----------------------------|---|-----------|---|-----------|---|-----------------------|---|
| | Salud | | Servidor de carrera | | Salud y servidor de carrera | | Seguridad | | Recíproco | | | |
| | F | D | F | D | F | D | F | D | F | D | F | D |
| Mujeres | 31 | 4 | 36 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal mujeres | 35 | | 36 | | 4 | | 2 | | 0 | | 0 | |
| Hombres | 19 | 1 | 15 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal hombres | 20 | | 18 | | 0 | | 2 | | 0 | | 0 | |
| Total conceptos | 55 | | 54 | | 4 | | 4 | | 0 | | 0 | |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD
 *Acuerdo 1581 de 2002
 F: Favorable - D: Desfavorable.

Cuadro N° 4.2.9.

Conceptos por tipo de cargo

| | Jueces | Magistrados | Empleados |
|-----------------|--------|-------------|-----------|
| Total conceptos | 502 | 49 | 117 |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD

Cuadro N° 4.2.10.

Conceptos por tipo de traslado

| | Tipo de traslado | | | | | *Razones del servicio |
|-----------------|------------------|---------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------------------|
| | Salud | Servidor de carrera | Salud y servidor de carrera | Seguridad | Recíproco | |
| Total conceptos | 128 | 450 | 38 | 13 | 12 | 27 |

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura - UACRAJUD

2.6. Estímulos y distinciones

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, por el acuerdo 1360/02, reglamentó la concesión de estímulos y distinciones a los servidores de la Rama Judicial. Este fue modificado por los acuerdos 1555/02, 3325/06 y 5064/08, los cuales determinan las siguientes distinciones: (i) condecoración José Ignacio de Márquez y (ii) otras distinciones, como son el reconocimiento académico por participación en programas de modernización y sistematización de despachos judiciales; reconocimiento académico por prestación de servicios especiales.

3. Bienestar Social

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura orienta políticas para fortalecer el talento humano teniendo en cuenta que este es el principal recurso en la obtención de la eficiencia y eficacia del sistema judicial en el país. En tal sentido, desarrolla acciones para mejorar el bienestar social de los servidores judiciales mediante la realización de actividades de carácter recreativo, lúdico, cultural, educativo, deportivo y demás, que permiten el crecimiento personal, físico, psicológico y familiar de los servidores judiciales en procura de mejorar sus estándares de calidad de vida.

El proceso de Bienestar Social laboral de la Rama Judicial es participativo, busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor judicial y su grupo familiar, por medio de actividades deportivas, culturales, recreativas y académicas.

3.1. Juegos nacionales

Durante el año 2009 se realizaron los V Juegos Deportivos Nacionales de la Rama Judicial en Girardot, con la participación nacional de 804 deportistas en las modalidades de fútbol, voleibol, baloncesto, tejo, atletismo, natación, tenis de mesa, tenis de campo, ajedrez, billar, rana, voleibol arena, minitejo femenino, bádminton y bolos. Se contó con el apoyo de la ARP Colmena en el desarrollo de prevención de lesiones deportivas.



3.2. Vacaciones recreativas

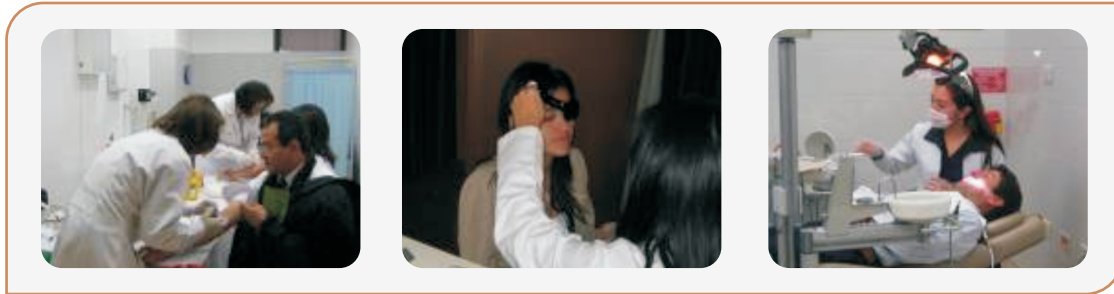
El programa Vacaciones Recreativas está dirigido a los hijos de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, y se constituye en gran apoyo económico para los servidores, puesto que dicha actividad se orienta a la recreación estructurada, educación e integración, durante una semana, incluyendo refrigerios, almuerzo, transporte, ingresos a los diferentes sitios, servicio médico y seguro de vida. Con ello, se extiende el bienestar al grupo familiar.

Durante el año 2009, dicho el programa se realizó en los meses de julio y diciembre con la participación de direcciones ejecutivas seccionales de administración judicial y brindó a los menores recreación y actividades para conocer más su ciudad y aprender jugando con salidas a museos y lugares turísticos entre otros.



3.3. Semana de la salud judicial

El programa Semana de la Salud facilita el fortalecimiento de la cultura de prevención de la enfermedad, a partir del acercamiento de los servicios médicos a los servidores judiciales. En tal sentido y con la colaboración de las EPS, durante el año 2009 se realizaron exámenes gratuitos o a más bajo costo, así se llevó a cabo el examen médico ocupacional, audiometrías, visimetrías, perfiles lipídicos, donación de sangre y citologías con una cobertura en el nivel central de 79.



3.4. Feria artesanal



Este programa de bienestar tiene cobertura en 21 direcciones seccionales de todo el país, y tiene como fin incentivar y destacar habilidades, talentos y creatividad de los servidores judiciales y su grupo familiar en materia artesanal realizada y exhibida por ellos mismos, lo que les genera un valor agregado económico familiar, cumpliendo así con otro de los objetivos propuestos en materia de bienestar con que cuentan los servidores judiciales de la Rama Judicial.

3.5. Gestión social

El programa de gestión social para servidores judiciales, se ha llevado a cabo en alianza con la Caja Colombiana de Subsidio Familiar y está orientado a brindar valores agregados fuera del salario, para crear en los servidores, sentido de pertenencia y mayor compromiso con la actividad que realiza a diario.

Durante el año 2009, el programa de gestión social en alianza con Colsubsidio brindó a los servidores judiciales espacios y actividades de celebración de fechas especiales. Así, el Día de la Mujer se celebró en 14 seccionales con una cobertura de 800 servidoras, el Día de la Madre se celebró en 17 seccionales, el Día del Padre se celebró en 10 seccionales, la celebración del Día del Conductor, en el nivel central. De otra parte, el día de la Secretaria se celebró en las 21 direcciones seccionales con una cobertura de 1.578 secretarias; el Día del Amor y la Amistad se celebró en las 21 seccionales. La fiesta de Halloween se celebró en 17 seccionales con cobertura para 1.560 niños. Finalmente la fiesta de fin de año se celebró en 17 seccionales.

El Consejo Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, con el apoyo de Colsubsidio realiza una actividad religiosa con el propósito de rendir homenaje a las personas que fallecieron en la toma del Palacio de Justicia.

3.6. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano contribuyó con la Escuela Judicial al control y aprovechamiento de la formación para empleados gracias al apoyo de las cajas de compensación y la administradora de riesgos profesionales, en su propósito de que los empleados adquieran competencias, y se fomente el perfeccionamiento de habilidades y aptitudes relacionadas con el cargo, como también se fortalezca y actualice al personal en todo lo referente a su puesto de trabajo, crecimiento personal, fortaleciendo al individuo y a la institución.

La gestión de talento humano, con el apoyo de la administradora de riesgos profesionales, adelantó el programa de competencias que abordó los siguientes temas trabajo en equipo, liderazgo *coaching*, relaciones interpersonales, formulación de proyectos, solución de problemas e inteligencia emocional.

La Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla con el apoyo de la gestión de talento humano adelantó cursos de capacitación en gestión de calidad, técnicas de oficina, estructura y cultura organizacional y del servicio, contratación estatal, argumentación judicial, acción de tutela, etcétera.

De otra parte, el programa de entrenamiento se estructuró para aprovechar el conocimiento y la experiencia del recurso humano y para compartirlo con los demás compañeros en aras de un mejoramiento y fortalecimiento profesional; de esta forma logró personal competente. La tendencia es que en un futuro, los procesos de formación individual sean socializados, difundidos e implementados en las operaciones y procesos del SIGC.

4. La implantación de la política de equidad de género en la Rama Judicial

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura ha venido trabajando en la implantación de la política de equidad de género de la Rama Judicial. En el año 2008 promulgó el acuerdo PSAA08-4552 en el que definió como propósitos de la aplicación de la equidad de género los siguientes: 1. promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno de la Rama Judicial; 2. integrar a la misión, la visión y los objetivos institucionales así como a los procesos de planificación estratégica y a los planes anuales operativos, la perspectiva de género y el principio de la no discriminación; 3. implementar acciones con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los servidores y las servidoras judiciales.

190

En este orden de ideas, el acuerdo 4552 de 2008, estableció además de la creación de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, mecanismos organizativos para implementar la equidad de género en el nivel seccional, mediante la creación de los comités seccionales de género, integrados por magistradas y magistrados de la Altas Cortes y de los diferentes tribunales superiores y administrativos del país, junto con los consejos y direcciones seccionales de los diferentes distritos judiciales.

- **Comités seccionales de género de la Rama Judicial**

En Igual sentido, durante el año 2008 fueron creados e instalados 27 comités seccionales de género en cada uno de los distritos judiciales del país integrados por: 1. un magistrado o magistrada del Tribunal Superior del correspondiente Distrito Judicial; 2. un magistrado o magistrada del Tribunal Administrativo; y 3. un magistrado o magistrada de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura. La secretaría técnica será desempeñada por el Director o Directora Seccional de la Dirección Ejecutiva de Administración. La función de estos comités seccionales de género es la de aplicar y velar por el cumplimiento de las directrices emanadas por la comisión nacional de género en su correspondiente distrito judicial.

4.1. Encuentro Nacional de Magistradas de Altas Cortes

Se realizó el Encuentro Nacional de Magistradas de las Altas Cortes cuyo objetivo estuvo enmarcado en dar continuidad a los encuentros temáticos iniciados desde el año 2002, en la búsqueda por consolidar y perfeccionar la aplicación de la transversalización de la perspectiva de género en la Administración de Justicia; particularmente se trataron los siguientes temas: 1. análisis jurisprudencial y perspectiva de género; 2. género y derecho de familia; 3. acciones afirmativas; 4. responsabilidad del Estado por la muerte en el parto; 5. el género, la mujer: proceso de incorporación en el sistema jurídico interno; 6. panel sobre los organismos de control, necesidades de coordinación y articulación entre el poder ejecutivo y el poder judicial para la introducción de la perspectiva de género, Altas Cortes y la necesidades de coordinación y articulación entre el poder ejecutivo y el poder judicial para la introducción de la perspectiva de género.

Por otra parte, se ha venido adelantando una estrategia de información y comunicaciones a los servidores judiciales por medio de video conferencias con cobertura nacional, con temas orientados a la aplicación de los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Convención Americana de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en la Administración de Justicia.

- Videoconferencia nacional (julio 28 de 2008), se presentó a la presidenta de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, y la organización y composición de la Comisión Nacional de Género.
- Videoconferencia nacional (septiembre 8 de 2008), donde la presidencia de la comisión instaló los 27 comités seccionales de género en el país.
- Videoconferencia nacional (octubre 20 de 2008) se presentó el título: “El género, la mujer, procesos de incorporación en el sistema jurídico interno”, a cargo del doctor Augusto Ibáñez Guzmán, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.
- Videoconferencia nacional (febrero 10 de 2009), presentó: “Responsabilidad del Estado por la muerte en el parto”, a cargo del doctor Enrique Gil Botero, Presidente del Consejo de Estado.
- Presentación del documento “Mortalidad materna: otra cara de la violencia contra las mujeres” (9 de marzo de 2009), Palacio de Justicia, Sala de Audiencias del Consejo de Estado.

- Programación de la V videoconferencia nacional (mayo 12 de 2009), sobre “El lenguaje de género en las decisiones judiciales” a cargo del doctor Humberto Sierra Porto, Magistrado de la Corte Constitucional.

4.2. Avances en la estrategia de estadísticas de seguimiento y evaluación de la política de género en la Rama Judicial

En igual sentido representantes de la administración de justicia participaron en una pasantía internacional en Sistemas de Información para Justicia y Género en la ciudad de Antigua, Guatemala en donde, en particular se profundizó sobre el área estadística y de comunicaciones, se definieron las variables que revisten especial interés desde la perspectiva de género para el seguimiento de la aplicación de políticas de género en la Administración de Justicia; de igual manera se trataron temas de interés para el mejoramiento de la información como un derecho fundamental, y la importancia de la información en la toma de decisiones, así como la necesidad de diseñar observatorios para evidenciar avances. Se estableció como necesidad, profundizar en los casos de interés con variables como sexo, edad, localización geográfica y étnica, mediante instrumentos de recolección sencillos y de fácil elaboración por parte de los funcionarios, fuente de la información. En tal sentido, durante el año 2009 con el apoyo de UNFPA y MDG de Naciones Unidas, el Consejo Superior de la Judicatura diseñó el instrumento de recolección de profundización SIERJU para los casos de violencia intrafamiliar.

Así mismo, la corporación ha participado activamente en las mesas de trabajo de Justicia, para el estudio y reglamentación de la ley 1257 de 2008, de violencia contra la mujer y ha recibido capacitación intensiva sobre violencia de género y derechos humanos en el DANE.

4.3. Avances en la estrategia de formación judicial con perspectiva de

Se ha dado continuidad al Programa de Formación Transversal del año 2008, subprograma Formación Judicial sobre Perspectiva de Género en la Administración de Justicia cuyo objetivo ha sido concientizar a los funcionarios(as) judiciales, de la importancia de incorporar la perspectiva de género a todas las aéreas, como herramienta trascendental en la transformación de la cultura de la discriminación que históricamente ha afectado a enormes grupos de población en el mundo. También en los procesos de construcción de alternativas que desde la ética, la cultura, la pedagogía y lo jurídico animen la cultura de la inclusión de las diversidades e identidades múltiples que nos pueblan como comunidad humana, como parte del compromiso de Estado en la incorporación de la perspectiva de género en la función pública.

En particular, se adelantaron las siguientes actividades: 1. validación y publicación del módulo sobre perspectiva de género, módulo de aprendizaje autodirigido; 2. se aplicó el instructivo para autores sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas de formación judicial; 3. se propició el VI Encuentro sobre Género de las Altas Corporaciones de Justicia, escenario de análisis y discusión acerca del avance en la incorporación de la perspectiva de género en la jurisprudencia; 4. articulación de la gestión de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla con la gestión de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. El trabajo que desde el año 2002 viene realizando la Escuela Judicial se articula a la CNGRJ creada mediante el acuerdo N° 4552 de 2008, mediante la consolidación del Plan Anual de Trabajo pactado entre el Consejo Superior de la Judicatura y el Fondo de Población de las Naciones Unidas -U NFP A-, que brinda un importante soporte técnico, y

cuyo objetivo principal es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razones de género en las decisiones judiciales, en la función de administración de justicia y en el funcionamiento de la Rama Judicial; 5. Incorporación de la temática sobre perspectiva de género en el plan educativo del Curso de Formación Judicial Inicial para Magistrados (as) y Jueces (zas) de la República-Promoción 2009, y se llevaron a cabo los respectivos talleres de necesidades, coordinación y formación de la Red de Facilitadores, en los cuales se diseñó la estructura para el tema, curso dirigido a aproximadamente 1.800 aspirantes a ingresar o ascender en la carrera judicial.

4.4. Coordinación del encuentro de magistradas de las altas corporaciones de justicia en Colombia

Desde el 2002, se viene promoviendo la realización de encuentros de magistradas de Altas Cortes, con el fin de analizar y proponer planes de acción encaminados a transverzar la perspectiva de género y lograr una política de equidad de género en la Rama Judicial. Así se inició un proceso académico con el apoyo logístico de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” y a la fecha se han realizado cinco encuentros, en los que participan los magistrados y las magistradas de las cortes, el Fiscal General de la Nación, el Procurador General de la Nación, el Defensor del Pueblo, la Contraloría General de la República, los cooperantes internacionales como USAID, FIU, UNFPA, entre otros.

En septiembre del 2009 se realizó el Encuentro Iberoamericano de Magistradas de Altas Cortes en Cartagena con el objetivo de dar continuidad a la apertura de espacios de reflexión para la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de justicia y en los programas de formación judicial, que conduzcan a la efectiva implantación de una política pública de igualdad de género. En el 2008 se realizó en San Andrés Islas el VI Encuentro de Magistradas de Las Altas Corporaciones de Justicia en Colombia.

Finalmente, se tiene como balance que: la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura ha asumido el fortalecimiento de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, lo cual ha permitido avanzar en este alcance; la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial y los 23 comités seccionales se encuentran laborando; existe un reconocimiento público y progresivo de dicha Comisión tanto en las mismas corporaciones como nacionalmente; se han producido materiales académicos y jurídicos con destino al poder judicial y a la comunidad en general; y se creó la cátedra virtual iberoamericana sobre género e igualdad liderada por la comisión Colombiana.

5. Sistema integrado de gestión y control de la calidad

Durante la vigencia del 2009, la Sala Administrativa logró la consolidación de una cultura organizacional enfocada al cliente, así como la interiorización de la autoevaluación en sus servidores como mecanismo para el fortalecimiento de la gestión y el control, a partir de la dinámica propia del sistema integrado de gestión y control de calidad, tal como lo evidencian los recientes resultados obtenidos en la recertificación otorgada por el ente certificador ICONTEC en la evaluación efectuada al modelo de gestión con corte a 31 de diciembre de 2009 y realizada durante el mes de febrero de la presente vigencia, especialmente se destacaron los aspectos siguientes:

- El grado de compromiso y conocimiento demostrado por la Alta Dirección, a partir de la entrevista realizada durante el desarrollo de la auditoría de seguimiento, y el amplio detalle y análisis del Informe de Revisión entregado al Comité de Calidad como insumo que permite retroalimentar a la organización en la orientación estratégica requerida para el fortalecimiento del actual modelo.
- El amplio conocimiento, mecanismos de formulación, seguimiento y autoevaluación de la planeación estratégica de la organización plasmados en el documento Plan Sectorial de Desarrollo y en los indicadores de gestión que miden el cumplimiento de sus objetivos.
- La estrategia utilizada para subsanar cualquier problema que se pudiera presentar en el futuro en materia documental, desde el diseño del módulo de gestión documental del *software* elaborado para tal fin.
- El desarrollo del Plan de Capacitación y Entrenamiento durante el 2009.
- La dinámica del modelo de comunicaciones, tal como se observó en cada una de las auditorías practicadas, especialmente en la presentación de videos, pancartas y demás elementos que permiten divulgar y generar una cultura organizacional consolidada.
- La dinámica de la organización en el fortalecimiento permanente de sus indicadores de gestión, tal como se evidencia en los ejercicios llevados a cabo por la Alta Dirección y el Comité de Calidad, a partir del cual se logra dotar a la organización de herramientas útiles para la toma de decisiones.
- La sistematización de las acciones de gestión. En este sentido se destaca la facilidad que se tiene en el proceso de redacción, análisis, planeación, seguimiento y revisión de las acciones de gestión, a partir del *software* de gestión de calidad, contribuyendo con ello a mejorar la respuesta en el ejercicio de auditoría y el ahorro de papel.
- La evidencia de la actualización periódica de los riesgos de la organización en cada uno de sus procesos, tal como se observa en las actas de los comités operativos, durante el primer trimestre de 2009.