

# CONOZCAMOS EL PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO DE LA RAMA JUDICIAL 2015-2018

CARTA DE NAVEGACION

QUE ORIENTA EL ACCIONAR DE LA RAMA  
JUDICIAL PARA PERIODOS DE 4 AÑOS DE GESTION

---



de la Judicatura  
Consejo Superior

**El Gobierno Nacional en su Plan de Desarrollo  
2014 - 2018 enmarca como uno de sus principales objetivos:**

*“Promover la prestación, administración y acceso a los servicios de justicia con un enfoque sistémico y territorial”*

*En este contexto la Rama Judicial en el  
PLAN DE DESARROLLO SECTORIAL 2015-2018  
despliega la estrategia transversal de:*

*“Seguridad, Justicia y Democracia para la construcción de Paz”*

# NORMATIVIDAD



## Normatividad

Artículos 79 y 87 de la Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia, y en concordancia con lo dispuesto en la Ley 152 de 1994 “Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”



## Relacionado con la formulación del PSD (1)

- Constitución Política de 1991
- Decreto Ley 2591 de 1991
- Decreto Ley 2591 de 1991
- Artículo 18 de la Ley 152 de 1994
- Decreto Ley 111 de 1996 , entre otros



## Aplicación Especifica

- Jurisdicción Constitucional
- Sala Jurisdiccional Disciplinaria
- Jurisdicción Ordinaria: Especialidad Penal, Especialidad Civil, Familia y Agraria, Especialidad Laboral
- Jurisdicción de los Contencioso Administrativo
- Jurisdicción de Paz
- Jurisdicción especial indígena

# Del propósito

El propósito esencial del plan sectorial de desarrollo de la Rama Judicial es direccionar estratégicamente el mejoramiento de la gestión judicial y administrativa, con fundamento en unas políticas institucionales que conlleven a:

- ✓ La satisfacción de la demanda de justicia.
- ✓ Mejoren los canales de interacción con el ciudadano.
- ✓ Obtener resultados favorables en términos de reducción de tiempos procesales.
- ✓ Mayor visibilidad de las actuaciones procesales al interior de los despachos judiciales.
- ✓ Modernización de la justicia en términos de infraestructura, tecnología, modelos de gestión; entre otros...



## HERRAMIENTAS DE AUTOEVALUACION

Mediciones

Encuestas

Monitoreo

Consultas

Estas herramientas permitieron consolidar el conocimiento de:

- ❖ La eficiencia del aparato judicial mediante el impacto de ejecutorias anteriores.
- ❖ Revisión de los modelos de gestión.
- ❖ Selección, formación y evaluación del Talento Humano.

# ACTORES INVOLUCRADOS



# 7 capítulos que estructuran la formulación del plan sectorial 2015-2018



PLATAFORMA ESTRATEGICA

1



DIAGNOSTICO ACTUALY RESULTADOS

2



POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN

3

- Tecnología, infraestructura judicial,
- Desarrollo del talento humano, rediseños organizacionales, protección y seguridad, democratización de la administración de la justicia, y calidad de la justicia.



PLAN ESTRATEGICO DE LA RAMA JUDICIAL

- Políticas
- Indicadores
- Estrategias
- Programas y Subprogramas
- Proyectos
- Metas
- Objetivos
- Responsables de los Proyectos de inversión

4



Cuantifica el Plan de Inversión

5



Seguimiento PSD

6



Evaluación del PSD

7

# PRINCIPIOS

Los principios son las normas que intrínsecamente rigen la forma como se ejecutan las acciones en la Rama Judicial, los cuales se enuncian en el Título Primero de la Ley 270 de 1996.

## Administración de Justicia

Acceso a la Justicia

Derecho de Defensa

## Celeridad y Oralidad

Autonomía e  
independencia de la  
Rama Judicial

Gratuidad

## Eficiencia

Mecanismos  
Alternativos

Respeto de los  
Derechos

# VALORES

Los valores constituyen una parte esencial de la cultura organizacional de la Rama judicial que aportan directrices de comportamiento y actitud en la labor diaria de todos los servidores judiciales; son cualidades humanas de los servidores judiciales asociadas a la moral y la ética y se evidencian en todas sus actuaciones y en el cumplimiento de los deberes y obligaciones.



(Compromiso, El respeto a la ciudadanía, La cultura de servicio, La coordinación Interinstitucional, El profesionalismo de los servidores judiciales, Honestidad, Creatividad)

Allport en 1943 definió el compromiso organizacional como el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto - respeto, autonomía y autoimagen.

(Revista de Psicología Social, 1989)

## COMPROMISOS INSTITUCIONALES

