



## **INFORME: ANÁLISIS DE METAS Y ACCIONES CONCLUIDAS Y HALLAZGOS SUPERADOS**

### **PRESENTACIÓN**

El presente informe constituye una herramienta fundamental en el proceso de gestión del conocimiento de la Rama Judicial. En un entorno cada vez más complejo y dinámico, la capacidad de aprender de las experiencias y transformar ese aprendizaje en mejoras tangibles se ha convertido en una ventaja competitiva crucial.

Este documento no solo representa un análisis exhaustivo de las metas concluidas de los planes de mejoramiento y de los hallazgos superados, sino que también encarna el compromiso institucional con la mejora continua y la excelencia operativa. Al consolidar y analizar la información sobre los hallazgos, sus causas, las acciones correctivas implementadas y el progreso en el cierre de metas, se está construyendo una base de conocimiento invaluable que permitirá:

1. Identificar patrones y tendencias en los procesos y operaciones de la Rama Judicial.
2. Compartir mejores prácticas y soluciones efectivas entre diferentes áreas y dependencias.
3. Prevenir la recurrencia de problemas al abordar sus causas raíz.
4. Fomentar una cultura de aprendizaje organizacional y responsabilidad compartida.
5. Optimizar los procesos de toma de decisiones basadas en evidencia y experiencias pasadas.
6. Evaluar el desempeño a lo largo del tiempo y establecer objetivos realistas para el futuro.

La superación exitosa de un número significativo de hallazgos y el cumplimiento de metas asociadas demuestran la capacidad de la organización para adaptarse y mejorar. Es crucial mantener este impulso y utilizar las lecciones aprendidas como catalizadores para una transformación organizacional continua y sostenible.

El informe proporciona una base sólida para la toma de decisiones estratégicas orientadas a la mejora continua de los procesos institucionales y el fortalecimiento del Sistema Institucional de Control Interno de la Rama Judicial. La implementación efectiva de las recomendaciones propuestas tiene el potencial de transformar significativamente la prevención de futuros hallazgos, la eficiencia, la calidad del servicio y la cultura organizacional de la Entidad, sentando las bases para una mejora continua y sostenible y al mejoramiento general de la gestión institucional.

La gestión eficaz del conocimiento que se deriva de este análisis permitirá no solo reaccionar ante los desafíos, sino que la Entidad se anticipe a ellos, convirtiendo cada hallazgo en una oportunidad de crecimiento y fortalecimiento institucional.

Se invita a los servidores judiciales a utilizar este informe como un recurso valioso para la reflexión, el aprendizaje y la acción. Solo a través del compromiso colectivo con la aplicación de estas lecciones aprendidas la Entidad podrá alcanzar nuevos niveles de eficiencia, transparencia y excelencia en el servicio público.

### **1. OBJETIVO**

Proporcionar una visión integral de las áreas de mejora identificadas, las causas subyacentes, las acciones implementadas, las recomendaciones para el fortalecimiento continuo de los procesos institucionales, y el progreso en el cumplimiento de metas organizacionales.

### **2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS**

Este informe presenta un análisis completo y detallado de los hallazgos superados en la Entidad, así como un análisis de las metas concluidas a lo largo de los años. Por tanto, según el reporte generado



por el SIA POAS Manager sobre hallazgos cerrados, desde el 31/12/2019 hasta el 30/08/2024, se identificaron 1.834 hallazgos (No Conformidades o No Cumplimientos), generados a través de las auditorías internas y de la Contraloría General de la República. Estos hallazgos derivaron en 2.390 acciones<sup>1</sup> correctivas, que a su vez se tradujeron en 2.972 metas a cumplir; y que, ciertamente, se dieron por logradas por parte de la Unidad de Auditoría en su papel fundamental de seguimiento y evaluación a los planes de mejoramiento institucionales.

Este documento se centra en el análisis detallado de metas cumplidas a satisfacción, lo que representa acciones efectivas y, por tanto, hallazgos superados. Estos hallazgos están distribuidos principalmente entre las Direcciones Seccionales de Administración Judicial (DSAJ) y otras unidades administrativas, tanto de la DEAJ como del CSJ, abarcando diversas áreas funcionales, con énfasis en la gestión contractual, financiera y administrativa.

## 2.1 CLASIFICACIÓN DETALLADA DE METAS LOGRADAS

### 2.1.1 Clasificación por Dependencia Responsable

En la Tabla 1 se presenta la distribución de metas logradas por dependencia en la Rama Judicial durante el período comprendido entre el 31/12/2019 y el 30/08/2024. Esta información es crucial para entender el desempeño y la contribución de cada unidad organizacional en el cumplimiento de los objetivos institucionales. El análisis subsiguiente ofrece una visión detallada de las tendencias y patrones observados en esta distribución, destacando las áreas de mayor impacto y aquellas que podrían requerir atención adicional.

**Tabla 1. Distribución de metas logradas por dependencia periodo 31/12/2019-30/08/2024**

Dependencia	No. Metas	Porcentaje
DSAJ Medellín	310	10,43%
DSAJ Manizales	214	7,20%
DSAJ Bucaramanga	201	6,76%
DSAJ Bogotá	174	5,85%
DSAJ Tunja	148	4,98%
DSAJ Barranquilla	144	4,85%
DSAJ Ibagué	144	4,85%
DSAJ Pereira	141	4,74%
DSAJ Cúcuta	115	3,87%
DSAJ Montería	105	3,53%
DSAJ Popayán	82	2,76%
Unidad de Infraestructura Física	79	2,66%
Unidad de Recursos Humanos	76	2,56%
DSAJ Cali	74	2,49%
DSAJ Sincelejo	67	2,25%
DSAJ Villavicencio	61	2,05%
DSAJ Valledupar	59	1,99%
Unidad de Asistencia Legal	56	1,88%
DSAJ Neiva	54	1,82%
DSAJ Pasto	54	1,82%

<sup>1</sup> Las acciones son las medidas específicas o actividades que se implementa con el objeto de abordar y eliminar la causa fundamental de un problema identificado, o causa raíz (asimilable a un objetivo general); en tanto que las metas, (equivalentes a los objetivos específicos) representan las actividades concretas y medibles que, en conjunto, permiten alcanzar la referida acción.



**Tabla 1. Distribución de metas logradas por dependencia periodo 31/12/2019-30/08/2024**

Dependencia	No. Metas	Porcentaje
DSAJ Cartagena	53	1,78%
Unidad Administrativa	41	1,38%
Unidad de Presupuesto	39	1,31%
DSAJ Santa Marta	28	0,94%
Unidad de Compras Publicas	27	0,91%
Unidad de Auditoría	19	0,64%
Grupo de Proyectos Especiales de Infraestructura	14	0,47%
Unidad de Informática	13	0,44%
Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla	6	0,20%
CENDOJ	5	0,17%
DSAJ Riohacha	3	0,10%
DSAJ Quibdó	3	0,10%
Juzgado Primero de Familia del Circuito de Popayán	3	0,10%
Unidad de Planeación	2	0,07%
Oficina de Seguridad	2	0,07%
Juzgado Primero Civil Municipal de Calarcá	2	0,07%
Unidad de Registro Nacional de Abogados	1	0,03%
Unidad de Desarrollo y Analisis Estadístico	1	0,03%
Unidad de Administracion de Carrera Judicial	1	0,03%
Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Ciénaga	1	0,03%
Otros	47	1,58%
<b>Total</b>	<b>2.972</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte generado por el SIA POAS Manager, a 30/08/2024

A continuación, se presenta un breve análisis de los datos más relevantes extraídos de la tabla anterior:

- ✓ Concentración en DSAJ: Las DSAJ representan la mayoría de las metas logradas. Las 10 DSAJ principales acumulan el 57,06% del total de metas.
- ✓ DSAJ Medellín líder: Con 310 metas (10,43%), DSAJ Medellín se destaca significativamente, más que, duplicando el número de metas de otras DSAJ.
- ✓ Top 5 DSAJ: Medellín, Manizales, Bucaramanga, Bogotá y Tunja representan el 35,22% del total de metas.
- ✓ Unidades especializadas: Entre las unidades no-DSAJ, destacan la Unidad de Infraestructura Física (2,66%) y la Unidad de Recursos Humanos (2,56%).
- ✓ Distribución geográfica: Se observa una representación de DSAJ de diversas regiones del país, aunque con variaciones significativas en el número de metas logradas.
- ✓ Participación de juzgados: Algunos juzgados específicos aparecen en la lista, aunque con pocas metas (1-3), indicando posibles iniciativas piloto o casos especiales.
- ✓ Concentración vs dispersión: Mientras que las primeras 10 dependencias acumulan el 57,06% de las metas, hay una larga cola de dependencias con porcentajes menores al 1%, mostrando una distribución desigual.



- ✓ Otros: Un 1,58% de las metas está categorizado como "Otros", sugiriendo la existencia de dependencias o iniciativas adicionales no especificadas individualmente.

Este análisis muestra una clara concentración de metas logradas en las DSAJ, especialmente en algunas ciudades principales, mientras que otras unidades y dependencias tienen una participación menor pero significativa en el cumplimiento de metas del plan de mejoramiento institucional. De igual forma, proporciona perspectivas valiosas sobre la distribución del esfuerzo y el éxito en el logro de metas a través de las diferentes dependencias de la Rama Judicial, ofreciendo una base sólida para la toma de decisiones estratégicas y la asignación de recursos en el futuro.

### 2.1.2 Clasificación de las Metas Logradas por Proceso del SIGCMA

La Tabla 2 muestra la distribución de metas logradas por procesos del SIGCMA, durante el período del 31/12/2019 al 30/08/2024. Esta clasificación es fundamental para entender cómo se distribuyen los esfuerzos de mejora y cumplimiento de objetivos a través de los diferentes procesos organizacionales, permitiendo identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la gestión institucional.

**Tabla 2. Distribución de metas logradas por procesos periodo 31/12/2019-30/08/2024**

Proceso	No. Metas	Porcentaje
Compras Públicas	523	17,60%
Gestión Financiera y Presupuestal	412	13,86%
Gestión Humana	356	11,98%
Gestión Documental	201	6,76%
Gestión de la Información Judicial	189	6,36%
Mejoramiento Infraestructura Física	167	5,62%
Gestión Tecnológica	143	4,81%
Gestión Administrativa	132	4,44%
Gestión de Control Interno y Auditoría	98	3,30%
Asistencia Legal	56	1,88%
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	54	1,82%
Administración de la Carrera Judicial	52	1,75%
Planeación Estratégica	45	1,51%
Mejoramiento del SIGCMA	43	1,45%
Registro y Control de Abogados y Auxiliares de Justicia	41	1,38%
Gestión de la Formación Judicial	37	1,24%
Comunicación Institucional	35	1,18%
Administración de la Seguridad	32	1,08%
Gestión de Información Estadística	28	0,94%
Modernización de la Gestión Judicial	25	0,84%
Reordenamiento Judicial	22	0,74%
Reparto de Procesos Judiciales	18	0,61%
Control Interno Disciplinario	15	0,50%
Gestión para la Integración de Listas de Altas Cortes	8	0,27%
Otros procesos	42	1,41%
<b>Total</b>	<b>2.972</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte generado por el SIA POAS Manager, a 30/08/2024

A continuación, se presenta un breve análisis de los datos más relevantes extraídos de la tabla anterior:

- ✓ **Concentración en procesos clave:** Los tres procesos principales (Compras Públicas, Gestión Financiera y Presupuestal, y Gestión Humana) acumulan el 43,44% del total de metas logradas, indicando un fuerte enfoque en estas áreas críticas.
- ✓ **Dominio de Compras Públicas:** Este proceso lidera con un 17,60% de las metas, reflejando posiblemente un énfasis en la mejora de la eficiencia y transparencia en las adquisiciones.
- ✓ **Importancia de la gestión interna:** Los procesos de Gestión Financiera, Humana, Documental y Administrativa suman un 37,04%, demostrando un significativo esfuerzo en la optimización de operaciones internas.
- ✓ **Atención a la infraestructura y tecnología:** Mejoramiento de Infraestructura Física y Gestión Tecnológica representan juntos un 10,43%, indicando inversión en la modernización de la institución.
- ✓ **Procesos misionales:** La Gestión de la Información Judicial (6,36%) aparece como el proceso misional más destacado, aunque otros procesos directamente relacionados con la administración de justicia tienen menor representación.
- ✓ **Procesos de apoyo y estratégicos:** Procesos como Control Interno, Planeación Estratégica y Mejoramiento del SIGCMA tienen una representación modesta pero significativa, sumando un 6,26%.
- ✓ **Diversidad de procesos:** La tabla muestra una amplia gama de procesos con metas logradas, reflejando un enfoque integral en la mejora institucional.
- ✓ **Oportunidades de mejora:** Procesos con menor representación, como Modernización de la Gestión Judicial (0,84%) y Reordenamiento Judicial (0,74%), podrían requerir mayor atención en futuros planes de mejora.

Este análisis revela un enfoque significativo en la optimización de procesos administrativos y de apoyo, mientras que sugiere oportunidades para fortalecer aún más los procesos directamente relacionados con la misión institucional.

### 2.1.3 Distribución de Metas Logradas por Fuente de los Hallazgos

La Tabla 3 presenta la distribución de metas logradas según la fuente del hallazgo que las originó, cubriendo el período del 31/12/2019 al 30/08/2024. Esta clasificación es crucial para entender el origen de las debilidades identificadas en la Rama Judicial y evaluar la efectividad tanto de los procesos internos de auditoría como de las revisiones externas realizadas por el ente de control.

**Tabla 3. Distribución de metas por fuente del hallazgo periodo 31/12/2019-30/08/2024**

Fuente	No. Metas	Porcentaje
Auditoría Interna	2.424	81,56%
Contraloría General de la República	548	18,44%
<b>Total</b>	<b>2.972</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte generado por el SIA POAS Manager, a 30/08/2024

A continuación, se presenta un breve análisis de los datos más relevantes extraídos de la tabla anterior:

- ✓ Predominio de la Auditoría Interna: Con un 81,56% de las metas derivadas de hallazgos de auditoría interna, se evidencia un robusto sistema de control y mejora continua dentro de la Rama Judicial.
- ✓ Contribución significativa de la CGR: Aunque menor en porcentaje, el 18,44% de metas originadas por hallazgos de la Contraloría General de la República representa una cantidad sustancial (548 metas), indicando la importancia del control fiscal externo.
- ✓ Eficacia del control interno: La alta proporción de hallazgos internos sugiere una capacidad efectiva de la institución para identificar y abordar áreas de mejora por iniciativa propia.
- ✓ Complementariedad de controles: La combinación de fuentes internas y externas proporciona una visión integral de las áreas que requieren atención, beneficiándose de perspectivas diversas.
- ✓ Oportunidades de alineación: La diferencia en la proporción de hallazgos podría indicar una oportunidad para alinear aún más los criterios de auditoría interna con los estándares aplicados por la CGR.
- ✓ Cultura de mejora continua: El alto número total de metas (2.972) derivadas de hallazgos refleja un compromiso significativo con la identificación y resolución de problemas en la institución.

Este análisis revela un enfoque proactivo en la identificación y abordaje de áreas de mejora dentro de la Rama Judicial, con un fuerte énfasis en la autorregulación complementada por el control externo. La predominancia de hallazgos internos sugiere una madurez en los procesos de auditoría y una cultura organizacional orientada a la mejora continua.

#### 2.1.4 Análisis de Metas Concluidas por Año

La Tabla 4 presenta la distribución de metas concluidas por año en la Rama Judicial, abarcando el período de 2019 a 2024. Este análisis temporal es fundamental para comprender la evolución y el progreso de la institución en el cumplimiento de sus objetivos de mejora a lo largo del tiempo. Permite identificar tendencias, períodos de mayor productividad y evaluar la eficacia de las estrategias implementadas en diferentes años.

**Tabla 4. Análisis de Metas Concluidas por Año**

Año Fin metas	Cantidad	Porcentaje
2019	7	0,24%
2020	61	2,05%
2021	581	19,55%
2022	1.075	36,17%
2023	874	29,41%
2024	374	12,58%
<b>Total</b>	<b>2.972</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reporte generado por el SIA POAS Manager, a 30/08/2024

A continuación, se presenta un breve análisis de los datos más relevantes extraídos de la tabla anterior:

- ✓ Crecimiento Exponencial: Se observa un aumento drástico en el número de metas concluidas entre 2019 y 2022, pasando de 7 a 1.075, lo que sugiere una mejora significativa en la capacidad de ejecución y cierre de metas.

 <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Auditoría</p>	<p>Proceso Gestión de Control Interno y Auditoría Informe Análisis Planes de Mejoramiento Metas y Acciones Concluidas y Hallazgos Superados</p>	<p>SIGCMA</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

- ✓ Año Pico: 2022 se destaca como el año más productivo, con 1.075 metas concluidas, representando el 36,17% del total. Esto podría indicar la culminación de esfuerzos iniciados en años anteriores o la implementación exitosa de nuevas estrategias.
- ✓ Estabilización y Ligera Disminución: Después del pico en 2022, se observa una ligera disminución en 2023, aunque manteniendo un número alto de metas concluidas (874; 29,41%).
- ✓ Progreso en 2024: A pesar de ser un año en curso, 2024 ya muestra un número significativo de metas concluidas (374; 12,58%), sugiriendo que se mantiene un buen ritmo de ejecución.
- ✓ Período de Mayor Actividad: El trienio 2021-2023 concentra el 85,13% de todas las metas concluidas, indicando un período de intensa actividad y mejora.
- ✓ Evolución Inicial Lenta: Los años 2019 y 2020 muestran números bajos (0,24% y 2,05% respectivamente), posiblemente reflejando el inicio de la implementación de nuevos procesos de mejora.
- ✓ Tendencia Positiva: A pesar de la ligera disminución en 2023, la tendencia general muestra un aumento sostenido en la capacidad de concluir metas, lo que sugiere una mejora continua en la eficiencia organizacional.

El análisis de las metas concluidas por la Rama Judicial entre 2019 y 2024 revela una trayectoria de mejora continua y creciente eficiencia organizacional. El notable incremento en la conclusión de metas, culminando en un pico significativo en 2022, seguido por una estabilización en altos niveles de ejecución, demuestra una maduración sustancial de los procesos internos y un compromiso sostenido con la excelencia operativa. Esta evolución positiva no solo refleja una mayor capacidad para abordar y resolver desafíos institucionales, sino que también sugiere una cultura organizacional cada vez más orientada hacia la mejora y la eficiencia.

Sin embargo, es crucial mantener este impulso positivo. La ligera disminución observada en 2023 y los datos parciales de 2024 señalan la importancia de una evaluación continua y ajuste de estrategias. Para capitalizar este progreso, es esencial investigar los factores de éxito que llevaron al pico de productividad, establecer objetivos realistas basados en las tendencias recientes, e implementar un sistema robusto de seguimiento que no solo mida la cantidad de metas concluidas, sino también su impacto cualitativo en la organización.

En última instancia, este análisis proporciona una base sólida para la planificación estratégica futura, destacando la capacidad de la Rama Judicial para adaptarse, mejorar y enfrentar desafíos de manera efectiva. El mantenimiento de este enfoque en la mejora continua será fundamental para asegurar que la institución siga evolucionando y optimizando su servicio a la sociedad.

## 2.2 ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS

- **Debilidades en la Supervisión de Contratos**

Descripción: Falencias en el seguimiento, documentación y verificación del cumplimiento de obligaciones contractuales.

Causas principales: i) Falta de capacitación específica; ii) Sobrecarga laboral; iii) Ausencia de herramientas tecnológicas adecuadas; iv) Desconocimiento de responsabilidades legales.

 <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Auditoría</p>	<p>Proceso Gestión de Control Interno y Auditoría Informe Análisis Planes de Mejoramiento Metas y Acciones Concluidas y Hallazgos Superados</p>	<p>SIGCMA</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

Acciones implementadas: i) Programa de capacitación integral; ii) Manual detallado de supervisión; iii) Sistema de alertas automatizadas; iv) Redistribución de cargas laborales.

- **Incumplimiento en la Publicación de Información Contractual**

Descripción: Retrasos y omisiones en la publicación de documentos en SECOP II.

Causas principales: i) Desconocimiento de plazos legales; ii) Falta de proceso estandarizado; iii) Problemas técnicos con SECOP II; iv) Ausencia de responsable designados.

Acciones implementadas: i) Procedimiento detallado para publicación; ii) Sistema de control y seguimiento; iii) Talleres prácticos sobre SECOP II; iv) Punto de control en el proceso contractual.

- **Inconsistencias en Registros Contables y Financieros**

Descripción: Discrepancias en registros contables, errores de clasificación y falta de conciliación.

Causas principales: i) Desactualización de manuales; ii) Falta de integración de sistemas; iii) Capacitación insuficiente; iv) Debilidades en procesos de conciliación.

Acciones implementadas: i) Actualización de manual de procedimientos; ii) Implementación de sistema integrado; iii) Programa de capacitación continua; iv) Cronograma de conciliaciones periódicas.

- **Debilidades en el Proceso de Cobro Coactivo**

Descripción: Deficiencias en la gestión del proceso, incluyendo demoras en inicio, falta de seguimiento y baja efectividad en recuperación.

Causas principales: i) Falta de personal especializado; ii) Ausencia de sistema de información robusto; iii) Desactualización de bases de datos de deudores; iv) Falta de estrategias diferenciadas.

Acciones implementadas: i) Contratación y capacitación de personal especializado; ii) Implementación de sistema; iii) Implementación de sistema de gestión con alertas; iv) Depuración y actualización de base de datos de cartera; v) Estrategias de cobro segmentadas.

- **Falencias en la Gestión Documental**

Descripción: Problemas en organización, conservación y acceso a documentos físicos y electrónicos.

Causas principales: i) Falta de sistema de gestión documental integrado; ii) Desconocimiento de normas archivísticas; iii) Infraestructura física inadecuada; iv) Ausencia de políticas claras para documentos electrónicos.

Acciones implementadas: i) Implementación de sistema de gestión documental electrónico; ii) Capacitación en normas y procedimientos archivísticos; iii) Adecuación de espacios físicos; iv) Desarrollo de políticas para gestión de documentos electrónicos.

## 2.3 ANÁLISIS DE CAUSAS TRANSVERSALES

El análisis de causas transversales es un componente crucial en la evaluación y mejora de los procesos organizacionales de la Rama Judicial. Este enfoque permite identificar factores comunes que subyacen a múltiples hallazgos y afectan diversas áreas de la Entidad. Al examinar estas causas transversales,



se obtiene una visión holística de los desafíos sistémicos que enfrenta la Entidad, facilitando el desarrollo de estrategias integrales y eficientes para abordarlos. Este análisis no solo revela áreas críticas de mejora, sino que también proporciona una base sólida para la priorización de recursos y esfuerzos en la implementación de soluciones que tengan un impacto amplio y sostenible, como se describe a continuación:

1. Deficiencias en Capacitación: Identificada como causa recurrente en múltiples hallazgos, afectando áreas como supervisión contractual, gestión financiera y cumplimiento normativo.
2. Sistemas de Información Inadecuados: La falta de herramientas tecnológicas adecuadas o su desintegración aparece como un factor común en varios hallazgos.
3. Debilidades en la Gestión Documental: Afecta transversalmente procesos contractuales, financieros y administrativos.
4. Falta de Estandarización de Procesos: Se observa especialmente en las DSAJ, donde la diversidad de prácticas lleva a inconsistencias y errores.
5. Sobrecarga Laboral: Mencionada en varios contextos como un factor que afecta la calidad y oportunidad de las actividades.
6. Desactualización de Manuales y Procedimientos: Contribuye a la falta de claridad en roles y responsabilidades.
7. Falta de Mecanismos de Seguimiento y Control: Identificada en varios procesos críticos como contratación y gestión financiera.

Como se observa, este análisis revela un conjunto interconectado de factores que impactan significativamente el desempeño y la eficiencia de la Rama Judicial. Las deficiencias en capacitación, los sistemas de información inadecuados, y las debilidades en la gestión documental emergen como pilares fundamentales que requieren atención prioritaria. Estos elementos, junto con la falta de estandarización de procesos, especialmente en las DSAJ, y la sobrecarga laboral, forman un entramado de desafíos que afectan múltiples áreas de la organización.

La desactualización de manuales y procedimientos, así como la falta de mecanismos efectivos de seguimiento y control, agravan estas problemáticas, creando un ambiente propicio para inconsistencias y errores operativos. Este panorama subraya la necesidad de un enfoque integral y sistemático para abordar estas causas raíz.

Abordar estas causas transversales no solo promete mejorar la eficiencia operativa y la calidad del servicio, sino que también puede fortalecer la cultura organizacional, promoviendo una mayor claridad en roles y responsabilidades, y fomentando un ambiente de mejora continua. La implementación de soluciones que aborden estas causas de manera holística tiene el potencial de generar un impacto transformador en la Rama Judicial, mejorando su capacidad para cumplir con su misión institucional de manera más efectiva y eficiente.

## 2.4 ANÁLISIS DETALLADO DE ACCIONES

### 2.4.1 Actividades Recurrentes

El análisis de las actividades recurrentes en las acciones implementadas por la Rama Judicial revela las estrategias clave adoptadas para abordar los hallazgos y mejorar los procesos institucionales. Este

 <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Auditoría</p>	<p>Proceso Gestión de Control Interno y Auditoría Informe Análisis Planes de Mejoramiento Metas y Acciones Concluidas y Hallazgos Superados</p>	<p>SIGCMA</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

examen proporciona una visión clara de las áreas prioritarias y los enfoques más utilizados en la búsqueda de la eficiencia y el cumplimiento normativo.

1. Realizar capacitaciones/talleres (73 - 5,8%): Enfoque principal en supervisión de contratos y gestión contractual. Temas frecuentes: manejo de SECOP II, elaboración de estudios previos, obligaciones de supervisores.
2. Verificar/revisar información o procesos (71 - 5,6%): Énfasis en revisión de procesos financieros y contables. Verificación de publicaciones en SECOP II y cumplimiento de obligaciones contractuales.
3. Actualizar datos/sistemas/documentos (61 - 4,8%): Foco en actualización de sistemas como eKOGUI, SIIF, y SICOF. Actualización de matrices de riesgo y documentos contractuales.
4. Elaborar/modificar documentos (54 - 4,3%): Elaboración de procedimientos, guías y formatos. Modificación de estudios previos y documentos contractuales.
5. Implementar controles/mecanismos (51 - 4,0%): Implementación de controles en procesos financieros y contractuales. Desarrollo de mecanismos de seguimiento y monitoreo.

Las actividades recurrentes identificadas reflejan un enfoque sistemático en la mejora de procesos, con énfasis en la capacitación, revisión de procedimientos, actualización de sistemas, elaboración de documentos y fortalecimiento de controles. Estas acciones, que representan una parte significativa de las iniciativas de mejora, demuestran un compromiso con el desarrollo continuo de competencias, la optimización de procesos y el fortalecimiento del control interno. La concentración en áreas como la supervisión contractual, gestión financiera y cumplimiento normativo sugiere una respuesta estratégica a los desafíos críticos identificados en la organización.

#### **2.4.2 Análisis por Procesos del SIGCMA**

El análisis por procesos del SIGCMA ofrece una visión estructurada de las áreas de enfoque prioritarias en la Rama Judicial. Este examen permite identificar dónde se concentran los esfuerzos de mejora y qué procesos requieren mayor atención para optimizar el funcionamiento global de la institución.

1. Gestión Administrativa (321 - 25,4%): Alta concentración en gestión de bienes y servicios. Énfasis en mejora de procesos de inventario y control de activos.
2. Compras Públicas (246 - 19,5%): Fuerte enfoque en mejorar procesos de contratación y supervisión. Acciones para garantizar el cumplimiento normativo en contratación.
3. Gestión Financiera y Presupuestal (198 - 15,7%): Énfasis en mejorar procesos de pago y control presupuestal. Acciones para garantizar la precisión en registros contables
4. Gestión Humana (180 - 14,2%): Foco en mejorar procesos de nómina y liquidación de prestaciones. Acciones para optimizar la gestión de incapacidades y licencias
5. Asistencia Legal (108 - 8,5%): Énfasis en mejorar procesos de cobro coactivo. Acciones para actualizar y depurar información en sistemas jurídicos

El análisis revela una concentración significativa de esfuerzos en procesos administrativos y de apoyo, con la Gestión Administrativa, Compras Públicas, y Gestión Financiera y Presupuestal abarcando más del 60% de las acciones. Esta distribución sugiere un enfoque en fortalecer la base operativa de la institución. La atención a la Gestión Humana y Asistencia Legal complementa este enfoque, indicando

 <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Auditoría</p>	<p>Proceso Gestión de Control Interno y Auditoría Informe Análisis Planes de Mejoramiento Metas y Acciones Concluidas y Hallazgos Superados</p>	<p>SIGCMA</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

una estrategia integral para mejorar tanto la eficiencia interna como la calidad del servicio. Este panorama proporciona una base sólida para la toma de decisiones estratégicas y la asignación de recursos en futuros planes de mejora.

### 2.4.3 Acciones Transversales

Las acciones transversales representan iniciativas estratégicas diseñadas para abordar desafíos sistémicos en la Rama Judicial. Estas acciones, que atraviesan múltiples áreas y procesos, buscan generar un impacto amplio y sostenible en toda la organización, mejorando la eficiencia, la calidad y la adaptabilidad institucional.

1. Programa Integral de Capacitación: Desarrollo de un plan de formación continua que aborde las principales áreas de debilidad identificadas.
2. Modernización Tecnológica: Implementación de sistemas integrados de información para gestión contractual, financiera y administrativa.
3. Fortalecimiento del Control Interno: Implementación de un sistema robusto de seguimiento y evaluación de procesos críticos.
4. Estandarización de Procesos: Desarrollo y socialización de manuales y procedimientos unificados, especialmente para las DSAJ.
5. Gestión del Cambio: Implementación de estrategias para fomentar una cultura de mejora continua y adaptación a nuevos procesos y tecnologías.
6. Mejora en la Gestión Documental: Implementación de un sistema integral de gestión documental y capacitación en normas archivísticas.
7. Optimización de la Estructura Organizacional: Revisión y ajuste de cargas laborales y responsabilidades para mejorar la eficiencia.

Las acciones transversales identificadas reflejan un enfoque holístico para la mejora institucional de la Rama Judicial. Desde el desarrollo de capacidades mediante programas integrales de capacitación hasta la modernización tecnológica y la optimización de la estructura organizacional, estas iniciativas abordan los desafíos fundamentales de la entidad. El énfasis en el fortalecimiento del control interno, la estandarización de procesos y la gestión del cambio subraya un compromiso con la excelencia operativa y la adaptabilidad. Implementadas de manera efectiva, estas acciones transversales tienen el potencial de transformar significativamente la eficiencia, la calidad del servicio y la cultura organizacional de la Rama Judicial, sentando las bases para una mejora continua y sostenible.

### 2.4.4 Casos de Éxito Resaltables

Los casos de éxito resaltables representan ejemplos concretos de mejoras significativas logradas en diferentes áreas de la Rama Judicial. Estos casos ilustran la efectividad de las acciones implementadas y proporcionan valiosas lecciones que pueden ser replicadas en otras dependencias para impulsar la mejora continua en toda la organización.

1. Implementación de sistemas de alertas para seguimiento de contratos en varias DSAJ: Mejoró significativamente la oportunidad en la supervisión contractual.
2. Actualización y depuración de bases de datos de cartera en la DSAJ Bucaramanga: Incrementó la efectividad del proceso de cobro coactivo.

 <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Auditoría</p>	<p>Proceso Gestión de Control Interno y Auditoría Informe Análisis Planes de Mejoramiento Metas y Acciones Concluidas y Hallazgos Superados</p>	<p>SIGCMA</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

- Mejora en procesos de digitalización de expedientes en la DSAJ Medellín: Optimizó la gestión documental y el acceso a la información.

Los casos de éxito presentados demuestran el impacto positivo de iniciativas específicas en áreas críticas como la supervisión contractual, el cobro coactivo y la gestión documental. Estas experiencias exitosas no solo han mejorado la eficiencia operativa en sus respectivas áreas, sino que también ofrecen modelos replicables para otras dependencias. La implementación de sistemas de alerta, la actualización de bases de datos y la mejora en los procesos de digitalización subrayan la importancia de la innovación tecnológica y la optimización de procesos. Estos casos de éxito sirven como inspiración y guía práctica para futuras iniciativas de mejora en toda la Rama Judicial, demostrando el potencial de transformación cuando se implementan soluciones efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de cada área.

## 2.5 CONCLUSIONES

El análisis exhaustivo de los hallazgos superados y metas concluidas en la Rama Judicial ha revelado importantes perspectivas sobre el desempeño institucional y áreas de oportunidad. Las siguientes conclusiones sintetizan los principales hallazgos, proporcionando una visión clara de los logros y desafíos actuales:

- Progreso Significativo:** El cierre exitoso de 2.972 metas derivadas de 1.834 hallazgos demuestra un compromiso sólido con la mejora continua y la resolución efectiva de problemas identificados. Este logro refleja una maduración significativa de los procesos internos y una cultura organizacional orientada hacia la eficiencia.
- Concentración de Hallazgos en DSAJ:** La alta concentración de hallazgos en las DSAJ sugiere la necesidad de un enfoque especial en estas dependencias. Esta distribución indica posibles desafíos en la estandarización de procesos y en la implementación uniforme de políticas institucionales.
- Áreas Críticas Identificadas:** La recurrencia de hallazgos relacionados con gestión contractual y financiera indica la necesidad de fortalecer estos procesos críticos de manera prioritaria. Estos ámbitos representan áreas de alto impacto en la operación y transparencia institucional.
- Evolución Temporal Positiva:** Se observa una evolución positiva en la capacidad de concluir metas, con un pico notable en 2022 (1.075 metas, 36,17% del total). Esta tendencia sugiere una mejora continua en la eficiencia organizacional y en la capacidad de implementación de acciones correctivas.
- Efectividad del Control Interno:** El sistema de control interno ha demostrado ser efectivo en la identificación proactiva de áreas de mejora, con el 81,56% de los hallazgos proviniendo de auditorías internas. Esto refleja un robusto sistema de autocontrol y una cultura de mejora continua.
- Casos de Éxito Notables:** Se han identificado casos de éxito significativos, como la implementación de sistemas de alerta para seguimiento de contratos, actualización de bases de datos de cartera, y mejora en procesos de digitalización. Estos casos proporcionan modelos replicables para otras dependencias.
- Desafíos en Capacitación y Sistemas de Información:** Las deficiencias en capacitación y los sistemas de información inadecuados emergen como causas transversales recurrentes en múltiples hallazgos, afectando diversas áreas operativas.



8. Gestión Documental y Estandarización de Procesos: Se identificaron debilidades significativas en la gestión documental y en la estandarización de procesos, especialmente en las DSAJ, lo que contribuye a inconsistencias y errores operativos.
9. Sobrecarga Laboral: La sobrecarga laboral se menciona como un factor recurrente que afecta la calidad y oportunidad de las actividades en varias áreas.
10. Enfoque en Procesos Administrativos y de Apoyo: El análisis revela una concentración significativa de esfuerzos en la mejora de procesos administrativos y de apoyo, lo que sugiere un enfoque en fortalecer la base operativa de la institución.

## 2.6 RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones derivadas del análisis, se han desarrollado un conjunto de recomendaciones estratégicas. Estas sugerencias están diseñadas para abordar las áreas de mejora identificadas y fortalecer los procesos institucionales. A continuación, se presentan estas recomendaciones, que servirán como guía para futuras acciones de mejora:

1. Programa Integral de Capacitación: Desarrollar e implementar un plan de formación continua que aborde las principales áreas de debilidad identificadas, con énfasis en gestión contractual, financiera, y cumplimiento normativo.
2. Modernización Tecnológica: Priorizar la implementación de sistemas de información integrados y robustos, especialmente para la gestión contractual, financiera y administrativa. Esto debe incluir la mejora de herramientas para el seguimiento de contratos y la gestión documental.
3. Fortalecimiento del Control Interno: Implementar un sistema robusto de seguimiento y evaluación de procesos críticos, manteniendo y reforzando la efectividad del sistema de control interno en la identificación proactiva de áreas de mejora.
4. Estandarización de Procesos en las DSAJ: Desarrollar y socializar manuales y procedimientos unificados, especialmente para las DSAJ, para abordar la variabilidad en prácticas y reducir inconsistencias.
5. Gestión del Cambio y Cultura Organizacional: Implementar un programa de gestión del cambio para facilitar la adopción de nuevas prácticas y tecnologías, fomentando una cultura de mejora continua en toda la organización.
6. Mejora en la Gestión Documental: Implementar un sistema integral de gestión documental y proporcionar capacitación en normas archivísticas para mejorar la organización, conservación y acceso a la información.
7. Optimización de la Estructura Organizacional: Realizar un análisis detallado de carga laboral y distribución de responsabilidades para abordar los problemas de sobrecarga identificados en varios hallazgos.
8. Sistema de Monitoreo Continuo: Establecer un mecanismo para evaluar constantemente la efectividad de las acciones implementadas y prevenir la recurrencia de hallazgos.
9. Gestión del Conocimiento: Implementar un sistema para la socialización efectiva de lecciones aprendidas y mejores prácticas entre dependencias, contribuyendo a la prevención de futuros hallazgos.



10. Fortalecimiento de la Coordinación Interdependencias: Mejorar los mecanismos de coordinación entre dependencias para abordar de manera más efectiva los hallazgos que involucran múltiples áreas.
11. Evaluación de Impacto a Largo Plazo: Desarrollar un sistema para evaluar el impacto de las acciones correctivas a largo plazo, asegurando la sostenibilidad de las mejoras implementadas.
12. Plan de Acción Integral: Elaborar un plan de acción integral que aborde todas las recomendaciones propuestas, con plazos, responsables y métricas de éxito claramente definidos.
13. Benchmarking y Mejores Prácticas: Realizar ejercicios comparativos con otras entidades del sector público para identificar y adaptar soluciones innovadoras a desafíos comunes.
14. Estrategia de Comunicación Interna: Implementar una estrategia robusta para mantener informado a todo el personal sobre los avances y logros en la superación de hallazgos y cumplimiento de metas.

Elaboró: **JORGE ANTONIO GONZÁLEZ TOBITO**  
Profesional Especializado

Fecha: 30 de agosto de 2024