ACUERDO PCSJA21-11707
06/01/2021

"Por el cual se autoriza desagregar las actividades y distribuir recursos del proyecto de inversión Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional entre las Direcciones Seccionales y el Nivel Central, vigencia 2021"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 85, numeral 3 y 4 y 99, numeral 3, de la Ley 270 de 1996, de conformidad con lo aprobado en la sesión del 5 enero de 2021, y

CONSIDERANDO

Que mediante el Acuerdo PCSJA20-11696 del 18 de diciembre del 2020, aclarado por el Acuerdo PCSJA20-11704 del 29 de diciembre se aprobó el Plan Operativo Anual de Inversiones de la vigencia 2021, dentro del cual se encuentra el proyecto de inversión "Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional" por valor $13.800.241.420.

Que el artículo 2 del Acuerdo PCSJA20-11696 del 18 de diciembre del 2020 dispuso que "Una vez expedido el Decreto de Liquidación del Presupuesto General de la Nación, el Consejo Superior de la Judicatura desagregará a nivel de actividad, los proyectos de inversión relacionados en el artículo primero del presente acuerdo."

Que mediante el Decreto 1805 del 31 de diciembre del 2020 se liquidó el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal 2021, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.

Que en el Decreto en mención se estableció el presupuesto de inversión de la Rama Judicial en la suma de $480.260.662.865, dentro del cual se encuentra el proyecto con C-2701-0800-31 "Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional" por un valor de $13.800.241.420.

Que en el documento técnico 2021-01, presentado en la sesión del 5 de enero de 2021, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial solicitó autorización para desagregar las actividades y distribuir los recursos del proyecto anteriormente mencionado.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Desagregar las actividades del proyecto de inversión "Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional" de la siguiente forma:

ACTIVIDADES	VALOR
Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la rama judicial.	$ 7.644.262.674
Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	$6.155.978.746
TOTAL	**$13.800.241.420**

ARTÍCULO 2. Autorizar la distribución de recursos de la actividad "Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la rama judicial", entre las Direcciones Seccionales y el Nivel Central, de la siguiente manera:

Seccional/Nivel central	Actividad: Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral	
	Adquirir elementos de bioseguridad, medidas para evitar el contagio con COVID-19	Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral
Nivel Central	-	-
Armenia	90.747.000	6.722.000
Barranquilla	168.050.000	18.418.280
Bogotá-Cundinamarca	876.078.933	21.646.955
Bucaramanga	762.321.239	24.629.224
Cali	876.630.479	-
Cartagena	151.500.436	80.664.000
Cúcuta	229.892.400	84.025.000
Ibagué	60.498.000	104.191.000
Manizales	120.996.000	80.664.000
Medellín	625.146.000	302.490.000
Montería	100.830.000	100.830.000
Neiva	336.100.000	87.386.000
Pasto	444.256.704	14.788.400
Pereira	201.660.000	114.274.000
Popayán	89.106.832	20.166.000
Santa Marta	309.713.936	80.037.510
Sincelejo	201.660.000	40.332.000
Tunja	276.784.500	100.830.000

Seccional/Nivel central	Actividad: Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral	
	Adquirir elementos de bioseguridad, medidas para evitar el contagio con COVID-19	Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral
Valledupar	167.954.846	124.357.000
Villavicencio	67.220.000	80.664.000
Total	**6.157.147.305**	**1.487.115.369**

ARTÍCULO 3. Autorizar la distribución de los recursos correspondientes a la actividad denominada "Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial, entre las Direcciones Seccionales así:

Seccional/Nivel central	Actividad: Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"	
	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud
Nivel Central	88.867.430	230.400.000
Armenia	20.166.000	134.440.000
Barranquilla	14.519.520	145.195.200
Bogotá-Cundinamarca	222.324.069	1.053.665.434
Bucaramanga	27.497.316	428.713.027
Cali	-	365.256.675
Cartagena	20.166.000	392.027.040
Cúcuta	8.066.400	198.299.000
Ibagué	-	231.255.622
Manizales	24.199.200	230.699.040
Medellín	114.274.000	117.635.000
Montería	32.265.600	188.216.000
Neiva	31.593.400	237.286.600
Pasto	6.722.000	250.394.325
Pereira	19.510.805	267.530.222
Popayán	15.460.600	199.643.400
Santa Marta	13.152.185	288.036.026
Sincelejo	-	33.610.000

Seccional/Nivel central	Actividad: Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"	
	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud
Tunja	-	225.988.262
Valledupar	32.265.600	192.861.748
Villavicencio	14.922.840	38.853.160
Total	**705.972.965**	**5.450.005.781**

ARTICULO 4. Autorizar al Director Ejecutivo de Administración Judicial para realizar la contratación, de acuerdo con la distribución de recursos para el nivel central. Así mismo, los directores seccionales solicitarán dicha autorización, cuando proceda, a los consejos seccionales respectivos.

PAÁGRAFO. Las seccionales que cuentan con coordinaciones administrativas deberán incluirlas para efectos de beneficiar a toda la población judicial de su jurisdicción, a partir de los parámetros de distribución contenidos en el documento técnico CSJ-DEAJ-URH-DT2021- 01 presentado a la Corporación.

ARTÍCULO 5. El presente acuerdo se expide en los términos de los artículos 85, numeral 3 y 4, y 99, numeral 3, de la Ley 270 de 1996, por lo que el Director Ejecutivo de Administración Judicial, como representante legal y ejecutor de la Rama Judicial, se hace responsable de los procesos de selección y contratación o adiciones contractuales que se celebren en cumplimiento de la presente autorización. Una vez perfeccionados los correspondientes contratos informará de ello a la Unidad de Auditoría del Consejo Superior de la Judicatura para efectos de su control y seguimiento.

ARTÍCULO 6. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los seis (6) días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).

DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA
Presidenta

PCSJ/MMBD

C I R C U L A R DEAJC21-2

Fecha: 8 de enero de 2021

Para: DIRECTORES SECCIONALES DE ADMINISTRACION JUDICIAL

De: DIRECTOR EJECUTIVO DE ADMNISTRACIÓN JUDICIAL

Asunto: "*Distribución recursos para actividades Proyecto Inversión 2021- Unidad de Recursos Humanos*"

Mediante Acuerdo PCSJA20-11696 de 18 de diciembre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura aprobó el Plan Operativo Anual de Inversiones de la Unidad de Recursos para la vigencia 2021, por valor de $13.800.241.420, con el fin de ejecutar las actividades denominadas:

1. "Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial".
2. "Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial".

Así mismo, a través del Acuerdo PCSJA21-11707 del 6 de enero de 2021, autorizó desagregar las actividades y distribuir los recursos entre las Direcciones Seccionales y el Nivel Central (adjunto copia).

Es importante anotar que las direcciones seccionales deben tener en cuenta a las coordinaciones administrativas a su cargo y que la distribución de los recursos se realizó para dar cobertura al mayor número de servidores judiciales, teniendo presente los siguientes criterios de priorización:

1. Participación porcentual de la población judicial de cada seccional, incluyendo a las coordinaciones administrativas, en el caso de las actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral.

2. Sedes con mayor concentración de población judicial y afluencia de público de la ciudad cabecera en cada seccional, para la contratación de la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio y la implementación del vigía de salud.

Los recursos trasladados para "Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial" deben invertirse en la ejecución de las actividades virtuales contempladas en el Plan Nacional de Bienestar Social que se anexa, en consideración a la emergencia sanitaria por la que atraviesa el país, entre ellas:

- Semana del Bienestar, Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados, Día de la Familia, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017 y otras actividades que fomenten la integración del servidor y su núcleo familiar en procura de mejorar su calidad de vida.

- Realización de talleres prácticos para afianzar y desarrollar competencias o habilidades blandas en temas tales como la comunicación asertiva, el liderazgo efectivo, la resolución de conflictos entre compañeros y la motivación, entre otros.

Es de anotar que los directores seccionales deberán hacer gestión con aliados estratégicos, incluyendo las cajas de compensación familiar de su jurisdicción, para el desarrollo de las demás actividades contempladas en el Plan de Bienestar.

Igualmente, para el desarrollo de la subactividad "Adquirir elementos de bioseguridad para cumplimiento de protocolos en la Rama Judicial, medidas para evitar contagio con COVID-19" los recursos sólo podrán ser invertidos en la adquisición de elementos de bioseguridad relacionados en el Marco Lógico y en la matriz de EPP SARS-COV-2 de la Rama Judicial, los cuales se envían adjunto a esta circular.

Por otra parte, para la ejecución de la actividad "Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial", se deben tener en cuenta los anexos técnicos que también se anexan.

Para efectos del seguimiento que le corresponde realizar a esta Dirección Ejecutiva y los informes que debe rendir al Consejo Superior de la Judicatura y otras instancias, los Directores Seccionales de Administración Judicial deberán enviar durante los cinco primeros días de cada mes el Formato de Seguimiento a la Ejecución debidamente diligenciado a los correos electrónicos rsilvam@deaj.ramajudicial.gov.co y

dminac@deaj.ramajudicial.gov.co, cuya información será contrastada con la reporta en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP II) (adjunto formato).

Les agradezco iniciar los trámites de contratación de las actividades de manera inmediata.

Cordialmente,

JOSÉ MAURICIO CUESTAS GÓMEZ

Anexo lo anunciado a través de correo electrónico y por el sistema SIGOBIUS

Elaboró: Dora Judith Mina Cadena, Profesional Universitario División de Bienestar y Seguridad Social
Revisó: Raúl Silva Marta, Director Administrativo División de Bienestar y Seguridad Social
Aprobó: Nelson Orlando Jiménez Peña, Director Unidad de Recursos Humanos

Firmado Por:

JOSÉ MAURICIO CUESTAS GÓMEZ
DIRECTOR EJECUTIVO
DIRECTOR EJECUTIVO - DESPACHO DIRECCION DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,

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

Código de verificación: **fafcdabebc1f374c320cadd6b45ddaaec826f8a977011d20edb6c369e821798f**
Documento generado en 08/01/2021 05:47:46 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA RAMA JUDICIAL 2021

INTRODUCCION

El Plan Nacional de Bienestar Social de la Rama Judicial 2021 se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del talento humano.

Acorde con los lineamientos establecidos, este Plan busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor con la entidad.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2021, no solamente involucran a los colaboradores sino también hay actividades para compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que complementan el portafolio prestablecido y que le apuntan a los intereses característicos de la persona según el momento de vida que atraviesan: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumenta las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

Los contenidos y estrategias del Plan se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores del Consejo Superior de la Judicatura y de todas las fuerzas vivas en la organización, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad. En el mismo se define las actividades a desarrollar por áreas, los recursos institucionales y los mecanismos de cooperación interinstitucional, así como la población beneficiada.

JUSTIFICACION

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

Los planes y programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores, la motivación y el rendimiento laboral.

Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, aspecto trabajado por el Departamento de la Función Pública, DAFP, con su modelo de Bienestar Social Laboral (julio de 2002).

Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

Acorde con los lineamientos establecidos y teniendo en cuenta la política del Consejo Superior de la Judicatura en materia de Bienestar Social , el programa de busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores Judiciales de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor dentro y fuera de la entidad, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor Judicial con su entidad, propiciando actitudes favorables frente a su actividad laboral, una mayor identidad y compromiso con los fines de la Administración de Justicia.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

De esta forma las políticas que en materia de Administración del Talento Humano se han adoptado, han abordado diversas actividades a través de áreas como la capacitación, la salud, la recreación y la cultura, tendientes a favorecer el desarrollo integral de los servidores y a crear un ambiente laboral propicio para la creatividad, integración y el sano esparcimiento, constituyéndose entonces en un activo para la entidad, al permitir que los servidores judiciales se consoliden como personas y se enriquezcan humana y técnicamente.

Si bien es cierto que se han logrado significativos avances en materia de bienestar social, es necesario continuar haciendo esfuerzos para el desarrollo y mayor cubrimiento de los diversos programas y garantizar la sostenibilidad de los mismos y profundizar en la atención de las necesidades no solo laborales de los servidores, sino de aquellas que intervienen de una u otra forma en el ambiente laboral y en la calidad de vida, a través del incremento de proyectos dirigidos a los Prepensionados y programa de capacitación y talleres sobre calidad de vida y salud.

MARCO LEGAL

De conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 indica "con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"

El Decreto 1567 de 1998, "por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" y demás normas vigentes aplicables", establece en su artículo 21 lo siguiente: "Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines, entre otros:(...)

"*a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
(...)
d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar".

A su vez el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibidem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

El artículo 4° del Decreto 51 de 2018, modificó el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, *"Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."*

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015 señala que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

El decreto antes citado señala en su artículo 2.2.10.8 que los planes de incentivos enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El artículo 155 de la Ley 270 de 1996, los funcionarios y empleados que se distingan en la prestación de sus servicios, en los términos del reglamento, se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determine la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Para el efecto, el superior funcional podrá postular a los funcionarios y empleados que consideren candidatos idóneos para hacerse acreedores a esas distinciones.

El Decreto 1258 del 27 de julio de 1970, creó la condecoración "JOSÉ IGNACIO DE MÁRQUEZ AL MÉRITO JUDICIAL", para exaltar las virtudes y servicios de los funcionarios y empleados de la Rama Jurisdiccional, y como estímulo a su honestidad, consagración, perseverancia y superación.

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdos PSAA11-7711 de 2011 y PSAA11-8712 de 2011, reglamentó la concesión de estímulos y distinciones a los servidores de la Rama Judicial, y mediante el Acuerdo PSAA13-9908 DE 2013, a empleados de las dependencias administrativas de la Rama Judicial.

Finalmente, en los Acuerdos PCSJA18-10879 y PCSJA18-11182 de 2018 se compila, adiciona y modifica la reglamentación sobre la concesión de estímulos y distinciones a los servidores judiciales de la Rama Judicial.

El desarrollo del plan anual de bienestar en las entidades comprende: la protección y servicios sociales que atiende los programas deportivos, recreativos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal en artes o artesanías, de promoción de programas de vivienda, y de educación formal; y el componente de calidad de vida laboral, que atiende los campos de medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación asistida cultura organizacional, trabajo en equipo, liderazgo es decir cada año, las entidades deben elaborar el programa de bienestar social con base en el diagnóstico aplicado a todos los servidores.

CONTENIDO

La Rama Judicial considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los servidores judiciales, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores, fortaleciendo la misión institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio.

El Plan de Bienestar se apoya en dos bases fundamentales: las necesidades y las iniciativas de los servidores judiciales y los lineamientos institucionales dados en la Alta Dirección y el Plan Estratégico.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad, su desempeño laboral, el sentido de pertenencia,

el logro de la misión institucional y al fortalecimiento de la cultura organizacional, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar.

1.2. Objetivos específicos

- Generar actividades de bienestar que propicien el desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.

- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio a través de actividades deportivas y lúdicas.

- Incentivar la participación en programas institucionales vinculándolas a las actividades complementarias del plan de bienestar.

- Promover la formulación de proyectos innovadores para mejorar los servicios, como parte del plan de incentivos.

- Propiciar espacios de renacimiento a los servidores por su tiempo de servicio, por sus contribuciones y su desempeño.

- Construir protocolos de reacción inmediata ante situaciones de riesgo desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socioafectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño

- Generar mediante acciones de promoción y prevención participativas la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo, socio cultural y vivienda del servidor Judicial y su familia.

- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información veraz que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de las líneas a seguir.

2. Alcance

Los beneficiarios del Plan Nacional de Bienestar Social 2021 son todos los servidores judiciales a nivel nacional, junto con su núcleo familiar (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres e hijos del servidor).

3. Componentes

Este plan recoge los resultados de la encuesta de bienestar, del diagnóstico de condiciones de salud y perfil de la población.

Bajo la concepción del desarrollo integral del ser humano, es decir en su esfera familiar, en su bienestar bio-psicosocial y en su fortalecimiento de competencias de conocimiento y comportamentales, las acciones de bienestar se trabajan a partir de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral.

Dentro de cada uno de los componentes se tienen actividades que dan respuesta a los temas de interés propios de las etapas del ciclo vital de los servidores, involucrando a sus familias y entorno extralaboral por medio espacios de intercambio cultural, esparcimiento y formación.

3.1. Componente de Protección y Servicios Sociales

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura.

Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales

- Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios de la Rama Judicial.
- Integrar al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales.
- Fortalecer las relaciones entre los servidores, de todos los niveles, y así impactar la productividad y trabajo en equipo
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

3.1.1. Área Calidad de Vida

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área se busca potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan aportar efectivamente su trabajo.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

- Promoción de proyectos de emprendimiento y desarrollo personal como adquisición de nuevos bienes y/o proyectos.
- Talleres y ferias sobre: Educación, Salud, Vivienda, bienestar financiero y económico.
- Ferias de servicios empresariales con el propósito de que los servidores judiciales, puedan acceder de forma directa a los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados tales como: educación, recreación y deporte,

turismo, vivienda, créditos, educación y tarjeta de crédito entre otros.

3.1.2. Área Deportiva

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Los eventos deportivos para los servidores, constituyen una de las estrategias básicas para su bienestar, propicia la democracia participativa, el estímulo a la sana competencia, la integración, una mejor calidad de vida y crea condiciones favorables para las entidades participantes y comunidad en general.

Considerando además que los programas de bienestar deben orientarse a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscamos que las actividades desarrolladas tengan impacto en doble vía desde la institucionalidad hacia el entorno familiar, como una parte del trabajo de responsabilidad social.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

- Caminatas ecológicas, en diferentes lugares de cada jurisdicción donde no se ponga en riesgo la integridad de los servidores judiciales por problemas de orden público o de delincuencia, en los que puedan participar los servidores y un acompañante, incentivando la práctica del deporte en armonía con la naturaleza, a través de los servicios que ofrecen las cajas de compensación familiar.

- Entrenamientos deportivos, facilitando que las prácticas se realicen en condiciones seguras, mejorando el rendimiento físico y técnico de los deportistas, de conformidad con los recursos disponibles.

- Desarrollo de los II Juegos Deportivos Virtuales de la Rama Judicial

- Clases grupales de "Zumba" y "Yoga"

- Participación en competencias deportivas. Se realizará el apoyo a los servidores que practiquen atletismo, a través de la inscripción en competencias como la Media Maratón de Bogotá. Así como la participación en torneos internos organizados por las cajas de compensación familiar en cada jurisdicción y externos como los encuentros organizados por el DAFP.

3.1.3. Área Cultural y Educativa

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Eventos de interés colectivo, que buscan motivar el trabajo en equipo, exaltar la creatividad mediante la realización de actividades culturales, artísticas y continuar el afianzamiento de los valores institucionales.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

- Formación en música y danzas en los niveles de sensibilización, exploración y profundización, desarrollar habilidades y talentos.

- Realización de la semana cultural, en la que se desarrollaran actividades del portafolio ofrecido por las cajas de compensación familiar.

- Festival de talentos Rama Judicial, puede ser de manera virtual, dependiendo del comportamiento de la emergencia sanitaria.

Se incluyen estas alternativas dentro del portafolio de cursos ofrecidos por las cajas de compensación familiar.

3.1.4. Área Recreativa

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales, extendiendo el bienestar al grupo familiar y a su vez acercarlos al medio laboral del servidor judicial, para que cada día el compromiso y sentido de pertenencia de los servidores judiciales y su grupo familiar sea cada vez mayor.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

- Vacaciones Recreativas, para los hijos de los funcionarios menores de 12 años, donde tengan la posibilidad de realizar actividades recreativas y de aprendizaje, en diferentes entornos.

- Vacaciones recreo-deportivas, dirigidas a los adolescentes de 12 a 17 años, donde tengan encuentros que les permitan fortalecer sus destrezas.

- Celebración del día de la familia, continuando con la tradición se realizarán actividades recreativas y culturales, en las que participen las familias de los servidores.

- Día de los niños en el mes de octubre.

3.1.5. Área Social

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

En la Rama Judicial, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores judiciales, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

- Celebración de fechas especiales: día internacional de la mujer, día del servidor con, funciones secretariales, día de la madre, día del padre, día del servidor con funciones de conductor, día del amor y la amistad.

- Jornada de cierre de gestión (Fiesta de Fin de Año) y celebración de la novena navideña.

3.2. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

Objetivos del Componente Calidad de Vida Laboral

- Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en la Rama Judicial.

- Sensibilizar a los directivos y a todos los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

- Lograr la participación del servidor Judicial en el desarrollo organizacional.

- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.

Los programas a desarrollar en este componente son:

3.2.1. Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

- Jornadas de fortalecimiento de competencias colectivas para el trabajo interdependiente, efectivo, y para estimular resultados como equipos de alto nivel.

- Jornadas de formación de habilidades y afianzamiento de herramientas para la práctica de liderazgo efectivo y trascendente en los equipos (gestión de personas y equipos) y las organizaciones (gestión de clima laboral y resultados efectivos), promoviendo elevados niveles de consciencia del Ser y el Hacer del Líder del Nuevo Milenio.

- La intervención en la modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo, lo cual se realiza a través de la dotación de mobiliario para Comedores y salas de lactancia

- Semana del Bienestar, la Seguridad y Salud en el Trabajo, mostrando al servidor judicial de lo importante que es el autocuidado de la salud, lo que garantiza un bienestar físico, emocional y mental tanto del individuo como de su contexto familiar y social, a través de los servicios de promoción y prevención de la salud.

- Desarrollo de actividades que buscan incrementar y fortalecer el vínculo emocional de los colaboradores con la organización, así facilitando la contribución individual y organizacional de los colaboradores. Se incluyen estas alternativas dentro del portafolio ofrecido por las cajas de compensación familiar.

- Actividades para promover la alimentación saludable mediante talleres en batidos, desayunos nutricionales, loncheras fitness, ensaladas, sushi y ceviche.

- Espacios para sensibilizar a los servidores sobre la presencia de sintomatología que permita evidenciar o alertar el desarrollo incipiente de una posible enfermedad, a partir de tamizajes en: talla, peso, presión arterial y charlas de PYP

- Apoyo a Programas de Servicio Social Integral:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresa promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda, la Caja de Compensación Familiar, Entidades financieras, entre otras, a las cuales tienen acceso los servidores de la entidad. El papel de la Dirección Ejecutiva será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

3.2.2. Programa de Pre pensionados

Por medio de este programa se pretende facilitar el proceso del retiro laboral del servidor judicial, próximo a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993, mediante opciones que permitan asumir de una manera positiva un cambio de vida que represente en un futuro beneficios directos en su entorno social y familiar.

El programa tiene como objetivo principal preparar al servidor para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Por ello el programa de pre pensionados, contempla actividades de educación en aspectos legales, psicológicos, familiares, sociales y físicos, que le permitan al servidor judicial proyectar su vida hacia la vejez en la cual pueda cumplir diferentes roles y sentirse saludable, útil y valorado.

Este programa implementado a nivel nacional permite desarrollar en los servidores próximos a pensionarse estrategias propias ante una situación de cambio de vida y al mismo tiempo facilitar el retiro como transición planificada y no como situación forzosa.

Actividades a desarrollar a través del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Seminarios – taller
- Salida recreativa

3.2.3. Programa de Estímulos e Incentivos

El Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos tendrá como principales objetivos los siguientes:

- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Rama Judicial.

- Buscar el mejoramiento de la gestión administrativa a través del estímulo a sus servidores, basado en el buen desempeño en sus actividades.

En el presente plan se incluye la realización de las siguientes actividades:

Ceremonia de imposición a los más destacados servidores de la Rama Judicial, de la Condecoración "JOSÉ IGNACIO DE MÁRQUEZ AL MÉRITO JUDICIAL", en las categorías de Oro, Plata y Bronce, - dando cumplimiento al Decreto 1258 de 1970 y al Acuerdo PCSJA18-10879 del 31 de enero de 2018

4. MARCO OPERATIVO

En el año 2021 la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, a través de la Unidad de Recursos Humanos y sus Direcciones Seccionales, enfocará sus esfuerzos para que el Plan de Bienestar Social beneficie a más servidores a nivel nacional, según sus intereses y momentos de vida. Cada persona podrá construir sus propias experiencias en compañía de su familia a partir de un amplio portafolio que incluye cultura y entretenimiento.

No obstante, es necesario tener en cuenta que una buena proporción de las actividades deberán ejecutarse de manera virtual, hasta tanto no se haya superado la emergencia

sanitaria generada por el coronavirus causante de la enfermedad COVID-19, como medida de prevención del contagio del mismo en los servidores judiciales.

5. DIVULGACIÓN

A través de la página web de la Rama Judicial, de los correos masivos institucionales y de las Direcciones Seccionales de Administración Judicial.

6. FINANCIACIÓN

Para financiar la ejecución de las actividades contempladas en el Plan, las Direcciones Seccionales contarán con presupuesto del proyecto de inversión de la Unidad de Recursos Humanos para la vigencia 2021, como se detalla en la siguiente tabla:

SECCIONAL	PRESUPUESTO ($)
Armenia	6.722.000
Barranquilla	18.418.280
Bogotá- Cundinamarca	21.646.955
Bucaramanga	24.629.224
Cali*	-
Cartagena	80.664.000
Cúcuta	84.025.000
Ibagué	104.191.000
Manizales	80.664.000
Medellín	302.490.000
Montería	100.830.000
Neiva	87.386.000
Pasto	14.788.400
Pereira	114.274.000
Popayán	20.166.000
Santa Marta	80.037.510
Sincelejo	40.332.000
Tunja	100.830.000
Valledupar	124.357.000
Villavicencio	80.664.000
TOTAL	**1.487.115.369**

* La Seccional Cali no requirió presupuesto e informó que considerando que las actividades se desarrollarán de manera virtual, estas serán ejecutadas con el apoyo de las EPS, la caja de compensación familiar y la ARL

Aparte de los anteriores recursos relacionados, el Nivel Central y las Direcciones Seccionales deben gestionar el patrocinio de las actividades con aliados estratégicos de sus jurisdicciones como las cajas de compensación familiar, las administradoras de fondos de pensiones, las entidades promotoras de salud, etc.

7. SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES

El seguimiento a la ejecución y el impacto de las actividades se efectuará lo realizará la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial a través de la Unidad de Recursos Humanos - División de Bienestar y Seguridad Social y de las Direcciones Seccionales.

8. PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Todas las actividades contempladas en este Plan se consolidan en el siguiente cronograma, el cual puede ser adoptado al contexto, los recursos asignados y los apoyos con que cuenta el Nivel Central y cada Dirección Seccional, incluyendo a las Coordinaciones Administrativas que dependen de ellas.

8.1. Cronograma de actividades del Plan Nacional de Bienestar Social de la Rama Judicial vigencia 2021

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN	FINANCIACIÓN - APOYO
Clases grupales de "Zumba" y "Yoga" virtuales	12 de enero a 9 de diciembre de 5 a 6 p.m.	Rutina de ejercicio y baile apta para todo público	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Talleres para fortalecimiento personal y organizacional	De febrero a noviembre	Charlas y talleres con duración promedio una hora para afianzar y desarrollar competencias o habilidades blandas en temas como el liderazgo, la comunicación asertiva, el manejo de las finanzas personales, etc.	Presupuesto asignado, ARL o aliados estratégicos
Celebración Día de La Mujer	5 de marzo	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Celebración Día del Hombre	19 de marzo	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Celebración Día del Servidor con Funciones Secretariales	23 de abril	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Celebración Día de La Madre	7 de mayo	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN	FINANCIACIÓN - APOYO
Día Nacional de La Familia. - Ley 1361 de 2009	15 de mayo	Actividad de integración del servidor judicial con su núcleo familiar básico	Presupuesto asignado, cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Celebración Día del Padre	18 de junio	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Vacaciones Recreativas I Semestre virtuales o presenciales, dependiendo de la evolución de la emergencia sanitaria	29 de junio al 2 de julio	Integración de los hijos menores de edad de los servidores judiciales para que aprovechen el tiempo libre durante el período de vacaciones escolares	Presupuesto asignado, ajas de compensación familiar o aliado estratégico
Escuelas deportivas	A partir del segundo semestre, si se ha superado la emergencia sanitaria	Entrenamiento dirigido en las disciplinas deportivas para perfeccionar su técnica, de acuerdo con las preferencias de los servidores judiciales producto de la encuesta realizada en cada seccional y Nivel Central	Presupuesto asignado, cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Caminatas ecológicas	Una mensual partir del segundo semestre, si se ha superado la emergencia sanitaria	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Celebración Día del Servidor con Funciones de Conductor	16 de julio	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Participación en eventos deportivos locales masivos. En el Nivel Central la Media Maratón de Bogotá, dependiendo de la emergencia sanitaria será virtual o presencial	25 de julio	Actividad deportiva para los servidores judiciales que practiquen el atletismo. En Bogotá con modalidades de 10 y 21 kilómetros de recorrido. Para el Nivel Central se asignan 40 cupos	Fondo de Pensiones "Porvenir"
II Juegos Virtuales	De agosto a octubre	Atletismo, ciclismo, fútbol y ajedrez, entre otros	"Colsubsidio" apoya a nivel nacional

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN	FINANCIACIÓN - APOYO
Día del Amor y la Amistad	17 de septiembre	Actividad de integración virtual de acuerdo con portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Festival de Talentos de la Rama Judicial	3 a 17 de septiembre	Actividad de reconocimiento de los talentos de los servidores judiciales en facetas como el canto, las danzas, la pintura y el cuento, entre otras.	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Día de Los Niños	23 de octubre	Actividad de integración para los hijos de los servidores judiciales menores de 12 años virtual o presencial en torno a los disfraces, de acuerdo con la evolución de la emergencia sanitaria y el portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Vacaciones Recreativas II Semestre virtuales o presenciales, dependiendo de la evolución de la emergencia sanitaria	22 a 26 de noviembre	Integración de los hijos menores de edad de los servidores judiciales para que aprovechen el tiempo libre durante el período de vacaciones escolares	Presupuesto asignado, ajas de compensación familiar o aliado estratégico
Actividad de Cierre de Gestión	26 de noviembre a 10 de diciembre de 2:00 p.m. - 10 p.m.	Actividad de integración de fin de año para todos los servidores judiciales virtual o presencial, de acuerdo con la evolución de la emergencia sanitaria y el portafolio de servicios	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico
Condecoración "José Ignacio de Márquez al Mérito Judicial"	9 de diciembre de 9:00 a.m. - 12 m.	Ceremonia de reconocimiento de los mejores servidores judiciales durante el año a nivel nacional. Se realiza en Bogotá con la participación de Altos Dignatarios Públicos	"Colsubsidio"
Novenas de Aguinaldos	16 a 24 de diciembre de 4:00 p.m. - 5 p.m.	Actividad de integración en torno a la llegada de la Navidad	Cajas de compensación familiar o aliado estratégico

Atentamente,

NELSON ORLANDO JIMÉNEZ PEÑA
Director Unidad de Recursos Humanos

Elaboró: Norardo Castrillón Acevedo - Asistente Administrativo División de Bienestar y Seguridad Social
Revisó: Raúl Silva Marta - Director Administrativo División de Bienestar y Seguridad Social

MARCO LÓGICO

Proyecto: *IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA GESTIÓN DE LOS DESPACHOS JUDICIALES EN LA RAMA JUDICIAL A NIVEL NACIONAL.*

1. INFORMACIÓN BÁSICA

1.1. Datos básicos

1.1.1. Identificación de la necesidad

A través de la detección, recolección y análisis de necesidades y requerimientos identificados en los programas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Rama Judicial, la batería de riesgo psicosocial y la encuesta de necesidades y propuestas diligenciadas por los servidores en el marco de la elaboración del Plan Sectorial de Desarrollo 2019-2022 realizada por la entidad; se encontró lo siguiente:

El 74 % de los servidores judiciales a los que se les aplicó la Encuesta de Necesidades y Propuestas para el del desarrollo del Plan Sectorial 2019-2022 para la Rama Judicial, considera que los principales factores de riesgo laboral a los que están expuestos son:

- El exceso de trabajo.
- El trabajo rutinario.
- Los horarios de trabajo prolongados.
- La elevada complejidad de las labores.
- La falta de puestos de trabajo ergonómicos.
- Las malas condiciones ambientales del lugar de trabajo.
- Y en menor medida, el acoso laboral.

Así mismo, manifiestan que los programas de bienestar en las que se debe priorizar son los de corte educativo, cultural, deportivo, actividades lúdicas recreativas y ecológicas.
El 50% de la población judicial presenta niveles de riesgo psicosocial altos, encontrando que un 58% de los servidores que ocupan cargos de los niveles profesional y directivo tienen niveles de estrés altos, frente a un 55% de servidores en cargos asistenciales, según el Informe de Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial de la Rama Judicial realizado en 2018.

Sumado a lo anterior, la demanda de justicia creció el 246% en los últimos 25 años en el país y el aparato judicial sólo aumentó un 38% en igual lapso de tiempo (Informe al Congreso de la Republica, Rama Judicial 2018), asociado a las amenazas de todo tipo que se originan en su lugar de trabajo, son generadoras de un alto nivel de estrés vinculado además a la cultura y relaciones organizacionales.

Por otro lado, se debe tener en cuenta lo consagrado en el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública, el cual establece en su Artículo 2.2.10.2 lo siguiente: "Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud".

Así mismo, dispone en el Artículo 2.2.10.3.: "Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales".

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 establece las obligaciones del empleador en materia de prevención y promoción de los riesgos laborales, así:
"Artículo 2.2.4.6.8. *Obligaciones de los empleadores.* El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

(...) 4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones...

(...) 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente".

La situación expresada manifiesta algunos aspectos que inciden en la gestión de los servidores judiciales y requieren intervención.

Por lo anterior, con el fin lograr altos niveles de desempeño, el cumplimiento de las metas institucionales y la satisfacción de las expectativas de los usuarios del servicio, la Unidad de Recursos Humanos en su propósito de una gestión efectiva y oportuna del talento humano a nivel nacional, debe minimizar el impacto negativo en los servidores judiciales, a través del diseño e implementación de acciones que prevengan los riesgos asociados al cumplimiento de su gestión, el mejoramiento de las competencias de funcionarios y empleados y la adecuación de ambientes laborales propicios que favorezcan las condiciones de salud.

1.1.2 Objetivo general

Fortalecer la eficiencia de la prestación del servicio de administración de justicia, en su componente de gestión del talento humano.

1.1.2.1 Objetivos Específicos

a) Controlar los factores de riesgo del entorno laboral que afectan la salud de los servidores judiciales e impactan el quehacer judicial, mediante la implementación de acciones de conformidad con la normativa vigente en esta materia y lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad, para mejorar la gestión judicial.

b) Mejorar el clima organizacional a través de estrategias desarrolladas a partir de las necesidades evidenciadas en los estudios realizados en la entidad, que permitan promover el bienestar de los servidores judiciales.

1.1.3 Descripción del Programa y de los planes y proyectos que lo conforman

Programa	Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia
Plan y proyecto que conforman el programa	*"Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la rama judicial a nivel nacional".*
Subproyectos que integran cada proyecto	N/A
Componentes de cada Subprefecto	N/A
Actividades de cada componente	N/A

1.1.4 Estrategias de seguimiento y evaluación del Proyecto

La Unidad de Recursos Humanos, División de Bienestar y Seguridad Social de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, realizará el seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas en el proyecto a través de las respectivas Coordinaciones de Talento Humano de las Direcciones Seccionales y Coordinaciones Administrativas.

Por tanto, como criterios orientadores para el desarrollo de esta actividad, la Unidad de Recursos Humanos enviará a las Direcciones Seccionales el modelo de estudio previo, incluyendo el marco lógico y el anexo técnico en el cual se describen las actividades, así como los formatos de informes, que debe rendir el contratista una vez ejecutado el contrato; para las actividades que así se determine, y los cuales las Direcciones Seccionales deben remitir a la División de Bienestar y Seguridad Social de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva.

Así mismo, para realizar seguimiento al avance en la ejecución de las actividades que se distribuyen los recursos a las Direcciones Seccionales, se solicitara informe mensual de la ejecución mediante formato Excel, el cual contiene, entre otros; relación de actividades a desarrollar, estado actual del proceso de contratación, valor en proceso de contratación, fecha estimada de firma del contrato, número y fecha de contrato, valor del contrato, numero de servidores beneficiados.

En ese sentido, para realizar seguimiento y verificación del proceso contractual de las Direcciones Seccionales, la Unidad de Recursos Humanos a través de la División de Bienestar y Seguridad Social, consultara la contratación en el Sistema Electrónico de Contratación Pública- SECOP I- y en el Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF.

1.1.4.1 Estrategia. Desarrollar e implementar actividades orientadas a la prevención y promoción de la seguridad y la salud y el bienestar de los servidores judiciales, que impacte positivamente la gestión en la entidad.

1.1.4.2 Alcance. Se pretende dar cobertura a los funcionarios y empleados del Nivel Central y de las Seccionales con sus respectivas Coordinaciones Administrativas de la Rama Judicial. Dando prioridad a los servidores de los despachos judiciales, sedes de mayor afluencia y concentración de servidores judiciales (capitales de distrito judicial, capitales de cabecera de circuito).

1.1.5 Resultados esperados

Al interior de la entidad se espera mejorar el clima laboral, mantener controlados los niveles de exposición a los factores de riesgo laboral y contribuir al bienestar integral de los servidores judiciales, para que desarrollen todo su potencial, ejecutando las funciones a su cargo con eficiencia y calidad conforme a la competencia fijada por la Ley.

De esta manera se pretende garantizar el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la entidad, a elevar la productividad y por ende la calidad y oportunidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Coherente con lo anterior, se tiene como propósito ampliar la cobertura anualmente, de conformidad con el presupuesto que sea asignado, hasta llegar a la totalidad de funcionarios y empleado judiciales.

1.2 Cobertura Geográfica

La cobertura geográfica del presente proyecto de inversión se describe de acuerdo con el siguiente orden:

1.2.1 Nacional:

De acuerdo con la información disponible en el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP administrado por el Departamento Nacional de Planeación, el proyecto tiene cobertura nacional.

1.2.2. Internacional

No aplica

1.2.3. Seccional, distrital y/o municipal

De manera específica el proyecto cubre el Nivel Central, a las Seccionales y las Coordinaciones Administrativas.

1.3 Coherencia con los instrumentos de planeación

1.3.1 Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial

El presente proyecto reviste especial importancia estratégica para la Rama Judicial, toda vez que se encuentra en armonía con el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2019-2022 en su Pilar Estratégico de Carrera Judicial, Desarrollo Del Talento Humano y Gestión del Conocimiento, cuyo propósito es:

Fortalecer la institucionalidad y función pública de la Rama Judicial, mediante la gestión efectiva y oportuna del conocimiento y el talento humano del nivel central y territorial, impactando en el rendimiento y resultados de los procesos misionales, estratégicos y administrativos.

Para lo cual debe disponer de los mejores servidores en la Rama Judicial, mediante la gestión del conocimiento, la selección de personas idóneas, competentes y comprometidas, el seguimiento y evaluación a la gestión, la cualificación y mejoramiento de las competencias de funcionarios y empleados, la adecuación de ambientes laborales propicios que favorezcan las condiciones de salud, con el fin de lograr altos niveles de desempeño, cumplimiento de las metas institucionales y satisfacción de las expectativas de los usuarios del servicio.

- **Impacto en los objetivos estratégicos del presente proyecto al Plan Sectorial**

Este proyecto contribuye a alcanzar el objetivo estratégico del Plan Sectorial de:

- Atraer, desarrollar y mantener a los mejores servidores judiciales.

De igual forma, apunta al logro de resultados para los próximos cuatro años como:

- 31.047 servidores judiciales beneficiados en el país (5.826 funcionarios y 25.221 empleados), con actividades deportivas, recreativas, culturales, de prevención y control del riesgo laboral y condiciones de salud.

- **Objetivo general y objetivos específicos**

- **Objetivo general**

Implementar el proceso de gestión del conocimiento, fortalecer el modelo de formación judicial, mantener las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores judiciales logrando el balance entre el desarrollo profesional, el bienestar integral, el mérito y el logro de las metas institucionales.

- **Objetivos específicos**

e) Ampliar la participación de los servidores judiciales de la Rama Judicial en los programas de bienestar integral, prevención y control del riesgo laboral.

- **Estrategias, proyectos y prioridades de inversión**

Pilar estratégico de carrera judicial, desarrollo del talento humano y gestión del conocimiento, se despliega a través de estrategias fundamentales, las cuales se

traducen en programas y proyectos, que se aplican para todos los servidores de la Rama Judicial, con el desarrollo del siguiente aspecto:

- Promover el bienestar integral de los servidores judiciales del nivel central y territorial.

El programa presupuestal y proyecto en cuanto al Talento Humano del pilar estratégico de carrera judicial, desarrollo del talento humano y gestión del conocimiento, es el siguiente:

Programa	Proyecto
Mejoramiento de las Competencias de la Administración de Justicia (2701).	Desarrollo de estrategias para el fortalecimiento y la promoción de la eficiencia en la gestión de los despachos de la Rama Judicial.

Las prioridades de inversión de este pilar estratégico son:

e) Fortalecer y desarrollar programas de bienestar integral, prevención y control del riesgo laboral.

1.3.2 Marco General de Mediano Plazo

Con fundamento en las políticas trazadas por el Consejo Superior de la Judicatura, el proyecto se encuentra enmarcado en el Plan Sectorial de Desarrollo 2019-2022. Para tal efecto, el presupuesto asignado y proyectado durante la vigencia anual se presenta a continuación:

Tabla No. 1

Presupuesto de Inversión Unidad de Recursos Humanos BPIN 2018-01100-0844	
PROGRAMA	VIGENCIA 2.021
Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia	$13.800.241.420
Total	$13.800.241.420

1.3.2.1. Programa

Desde el punto de vista presupuestal este proyecto se encuentra clasificado en el Programa 2701 denominado: "...Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia.

1.3.2.2 Subprograma

Bajo la clasificación presupuestal definida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el proyecto se enmarca en el Subprograma 0800 cuyo nombre es: Intersubsectorial Justicia.

2. POBLACIÓN BENEFICIARIA

2.1 Número de beneficiarios(as) del proyecto

Se pretende beneficiar a los servidores judiciales en propiedad, en provisionalidad y en encargo adscritos a la Rama Judicial, que se estimaban en 34.078 a marzo de 2018.

2.2 Número de beneficiarios por año

Actividad	Cobertura por número de servidores	Cobertura Nivel central y Direcciones Seccionales
2020	39.537*	21
2021	45.000*	21
2022	44.500*	21
2023	46.000*	21

*Valor resultado de la sumatoria de los beneficiados por cada actividad del proyecto en la vigencia, es de aclarar que un servidor puede ser beneficiario por una o más actividades durante la vigencia.

2.3 Población beneficiaria por cobertura geográfica

Se pretende dar cobertura a los funcionarios y empleados del Nivel Central y de las Seccionales con sus respectivas Coordinaciones Administrativas de Bogotá-Cundinamarca, Medellín, Barranquilla, Cartagena, Tunja, Manizales, Popayán, Valledupar, Montería, Neiva, Santa Marta, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Armenia, Pereira, Bucaramanga, Sincelejo, Ibagué, y Cali.

2.2 Criterios de priorización de la población beneficiaria

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	APLICACIÓN
Proporción de la población judicial adscrita al Nivel Central y las Direcciones Seccionales, teniendo en cuenta en estas las sedes de mayor concentración poblacional y	Los recursos serán distribuidos a nivel nacional entre el Nivel Central, las Direcciones Seccionales y las Coordinaciones Administrativas. Teniendo como presente los sucesivos criterios de prioridad, para dar cobertura al mayor número de servidores: Sedes de mayor concentración poblacional de las Direcciones Seccionales y las Coordinaciones Administrativas (capitales de distrito judicial, capitales de cabecera de circuito). Servidores que prestan sus servicios en centros de mayor concentración judicial. Población identificada con riesgo cardiovascular en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales periódicos.	Desarrollo de la actividad de acuerdo con los recursos asignados

mayor afluencia de usuarios.	Servidores atendidos a través del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial que se ejecuta en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Otros servidores judiciales.	

3. ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN

3.1 Descripción de actividades y cronograma

Con el proyecto de inversión se busca dar respuestas a las necesidades evidenciadas en la encuesta de Necesidades y Propuestas PSD 2019-2022, en el desarrollo del Plan de Trabajo del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST y en las obligaciones del empleador que en materia de prevención y promoción de los riesgos laborales establece la normatividad vigente. Es así como en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial se contempla el proyecto de inversión denominado *"IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA GESTIÓN DE LOS DESPACHOS JUDICIALES EN LA RAMA JUDICIAL A NIVEL NACIONAL"*.

En la vigencia 2021 se pretenden desarrollar las actividades que se relacionan a continuación:

Implementación de Estrategias para Fortalecer la Gestión de los Despachos Judiciales en la Rama Judicial a Nivel nacional			
2021			
Unidad de Recursos Humanos			
Actividades	**Fecha de Inicio**	**Fecha de terminación**	**Costos**
Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial.	Marzo	Diciembre	$7.644.262.764
Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	Enero	Diciembre	$6.155.978.746
Total			$13.800.241.420

A continuación, se detallan las actividades a desarrollar en el año 2021 para la implementación del proyecto:

3.1.1 Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la rama judicial.

Los programas de bienestar se implementan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Estos programas comprenden actividades que proporcionan espacios de esparcimiento e integración, siendo estos una opción de utilizar el tiempo libre en la formación de hábitos que le permitan a la persona lograr un equilibrio físico y emocional a través del deporte, la recreación y eventos culturales, los cuales comprenden entre otras actividades que por la actual situación por la pandemia por COVID-19 se recomienda su desarrollo de manera virtual, tales como:

- Desarrollo de actividades del Plan de bienestar en las Direcciones Seccionales que contempla las siguientes actividades: semana del bienestar, semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados, día de la familia, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017 y otras actividades que fomenten la integración del servidor y su núcleo familiar en procura de mejorar su calidad de vida.

- Realización de talleres prácticos para afianzar y desarrollar competencias o habilidades blandas en temas dirigidos a: como comunicarse correctamente, dirigir un grupo de personas, solucionar conflicto entre compañeros, saber motivar, saber escuchar, etc.

El presupuesto estimado para las actividades del Plan de bienestar y la realización de talleres en competencias blandas es por valor de $ 1.487.115.369.

Además, se pretende desarrollar la actividad para prevención y control de contagios en la población judicial y usuarios del servicio de justicia con el coronavirus, así:

- Adquirir elementos de bioseguridad para cumplimiento de protocolos en la Rama Judicial, medidas para evitar contagio con COVID-19.

Esta actividad comprende la adquisición de elementos de protección personal, acordes con la matriz de EPP SARS-COV-2 de la Rama Judicial (tapabocas, guantes, caretas, gel alcohol isopropílico) y la compra de otros elementos, tales como, toallas desechables con alcohol, dispensadores de gel portátil, canecas y bolsas para desechos de riesgo biológico, termómetros, amonio cuaternario, divisiones en acrílico para Despachos Judiciales y cinta de señalización.

Para la adquisición de elementos de bioseguridad se estima un valor de $ 6.157.147.305

Por lo anteriormente expuesto, el presupuesto total solicitado para "**Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial",** es la suma de $7.644.262.764 para beneficiar 25.000 servidores judiciales.

En la siguiente tabla se relaciona el consolidado de las necesidades reportadas por las Seccionales, para el desarrollo de la actividad:

Tabla 2. Necesidades reportadas por la seccionales para el 2021

	Actividad: Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial	
	Adquirir elementos de bioseguridad para cumplimiento de protocolos en la Rama Judicial, medidas para evitar contagio con COVID-19	**Otras actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial**
Nivel Central - SECCIONAL / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Comprende la adquisición de: * Elementos de protección personal, acordes con la matriz de EPP SARS-COV-2 de la Rama Judicial * Toallas desechables con alcohol * Dispensadores de gel portátil * Canecas y bolsas para desechos de riesgo biológico * Termómetros * Amonio cuaternario * Divisiones en acrílico para Despachos Judiciales y * Cinta de señalización.	Comprende actividades del Plan de bienestar que puedan ser desarrolladas de manera virtual: *Semana del bienestar, *Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados *Día de la familia
Nivel central	-	-
Armenia	135.000.000,00	10.000.000,00
Barranquilla	250.000.000,00	27.400.000,00
Bogotá- Cundinamarca	1.303.301.001,00	32.203.147,00
Bogotá	664.712.605,00	-
Cundinamarca	628.992.487,00	23.854.183,00
Amazonas	9.595.909,00	8.348.964,00
Bucaramanga	1.134.069.085,00	36.639.726,00
Cali	1.426.467.835,09	-
Cali	1.026.880.635,02	-
Buga	399.587.200,07	-
Cartagena	225.380.000,00	120.000.000,00
Cartagena	-	-
San Andrés	-	-
Cúcuta	342.000.000,00	125.000.000,00

	Actividad: Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial	
	Adquirir elementos de bioseguridad para cumplimiento de protocolos en la Rama Judicial, medidas para evitar contagio con COVID-19	**Otras actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial**
Nivel Central - SECCIONAL / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Comprende la adquisición de: * Elementos de protección personal, acordes con la matriz de EPP SARS-COV-2 de la Rama Judicial * Toallas desechables con alcohol * Dispensadores de gel portátil * Canecas y bolsas para desechos de riesgo biológico * Termómetros * Amonio cuaternario * Divisiones en acrílico para Despachos Judiciales y * Cinta de señalización.	Comprende actividades del Plan de bienestar que puedan ser desarrolladas de manera virtual: *Semana del bienestar, *Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados *Día de la familia
Cúcuta	272.000.000,00	100.000.000,00
Arauca	70.000.000,00	25.000.000,00
Ibagué	90.000.000,00	155.000.000,00
Manizales	180.000.000,00	120.000.000,00
Medellín	930.000.000,00	450.000.000,00
Medellín	800.000.000,00	380.000.000,00
Quibdó	130.000.000,00	70.000.000,00
Montería	150.000.000,00	150.000.000,00
Neiva	500.000.000,00	130.000.000,00
Neiva	350.000.000,00	90.000.000,00
Florencia	150.000.000,00	40.000.000,00
Pasto	660.899.589,12	22.000.000,00
Pereira	300.000.000,00	170.000.000,00
Popayán	132.560.000,00	30.000.000,00
Santa Marta	460.746.707,00	119.068.000,00
Sincelejo	300.000.000,00	60.000.000,00

	Actividad: Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial	
	Adquirir elementos de bioseguridad para cumplimiento de protocolos en la Rama Judicial, medidas para evitar contagio con COVID-19	**Otras actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial**
Nivel Central - SECCIONAL / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Comprende la adquisición de: * Elementos de protección personal, acordes con la matriz de EPP SARS-COV-2 de la Rama Judicial * Toallas desechables con alcohol * Dispensadores de gel portátil * Canecas y bolsas para desechos de riesgo biológico * Termómetros * Amonio cuaternario * Divisiones en acrílico para Despachos Judiciales y * Cinta de señalización.	Comprende actividades del Plan de bienestar que puedan ser desarrolladas de manera virtual: *Semana del bienestar, *Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados *Día de la familia
Tunja	276.784.500	150.000.000,00
Valledupar	249.858.444,00	185.000.000,00
Valledupar	149.915.066,40	111.000.000,00
Riohacha	99.943.377,60	74.000.000,00
Villavicencio	100.000.000,00	120.000.000,00
TOTAL	**9.147.067.161,21**	**2.212.310.873,00**

Nota: para la sumatoria se tiene en cuenta el valor por seccional incluyendo la coordinacion administrativa a cargo (negrita).

Es de aclarar, que los recursos reportados por las seccionales para el desarrollo de las actividades en la vigencia 2021, superó lo presupuestado y asignado para la vigencia, por lo que se asignó a cada seccional el 67,2% de los valores solicitados.

3.1.2 Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial.

La Rama Judicial en su función constitucional de administrar justicia debe garantizar la calidad en la prestación del servicio de manera ágil y con calidad, salvaguardando la seguridad y el bienestar del ciudadano, servidores judiciales, contratistas, proveedores y visitantes.

Con el servicio de Área Protegida se pretende garantizar la adecuada y oportuna atención médica a los ciudadanos, servidores judiciales, contratista, proveedores y visitantes de las sedes de mayor afluencia, en caso de situaciones de alerta, donde esté comprometida una vida y/o se requiera atención médica, para atender una urgencia, una emergencia y traslados asistidos derivados de la atención médica a centros de servicios hospitalarios, así como también actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, como es la implementación del Vigía de salud.

Para prestar un servicio acorde a las necesidades de la entidad y garantizar el cumplimiento del servicio de área protegida es oportuno clasificar el servicio teniendo en cuenta el tamaño, el número de población judicial y visitante de las sedes, de la siguiente forma:

Servicio sedes Tipo A	**Seccionales con servicio Tipo A**
Servicio que contará con cubrimiento de las ambulancias de Transporte Asistencial Básico (TAB) y Transporte Asistencial Medicalizado (TAM), que atenderá todos los casos de emergencias y/o urgencias que se presenten en el área definida en los tiempos establecidos según la clasificación del triage, durante las 24 horas del día y dentro de la vigencia del contrato y cubre a todas las personas que se encuentran dentro de dicha área, como son empleados, funcionarios, contratistas, proveedores y visitantes; y así mismo, se contará con el servicio de un enfermero con conocimiento en atención pre-hospitalaria y entrenamiento básico y avanzado en reanimación cardiopulmonar, quien deberá permanecer en el sitio de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.	1. Bogotá (Edificio Hernando Morales Molina: Carrera 10 No. 14 – 30 y Complejo Judicial Paloquemao: Carrera 28A No.18A - 67 Bloque B) 2. Medellín (Edificio José Félix de Restrepo - Alpujarra) 3. Cali (Palacio de Justicia "Pedro Elias Serrano Abadía" Carrera 10 No. 12-15) 4. Bucaramanga (Palacio de Justicia CLL.35 # 11-12) 5. Barranquilla (Edificio Centro Cívico Calle 40 No. 44-80) 6. Nivel Central (Palacio de Justicia Calle 12 /-65)
Servicio sedes Tipo B	**Seccionales con servicio Tipo B**
Servicio que contará con cubrimiento de las ambulancias de Transporte Asistencial Básico (TAB) y Transporte Asistencial Medicalizado (TAM), que atenderá todos los casos de emergencias y/o urgencias que se presenten en el área definida en los tiempos establecidos según la clasificación del triage, durante las 24 horas del día y dentro de la vigencia del contrato y cubre a todas las personas que se encuentran dentro de dicha área, como son empleados, funcionarios, contratistas, proveedores y visitantes	1. Las demás sedes de las Seccionales Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali y Medellín. 2. Sedes del Nivel central, Armenia, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio

Para contratar el servicio de atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, se estima un valor de $ 705.972.965.

Teniendo en cuenta la situación actual del país generada por la pandemia del COVID-19 y que se considera prioritario continuar prestando el servicio en la Rama Judicial y a la vez proteger la salud de servidores, contratistas, proveedores y usuarios del servicio, en el marco de las medidas que vayan siendo adoptadas por el Gobierno Nacional, se contará con un Vigía de salud; para realizar actividades de prevención para evitar la propagación y activar el protocolo de aislamiento ante un caso probable de COVID-19 en las sedes de mayor concentración poblacional de las Direcciones Seccionales y las Coordinaciones Administrativas (capitales de distrito judicial, capitales de cabecera de circuito).

El vigía de salud tendrá a su cargo las siguientes actividades de prevención:

- ✓ Diligenciar el formato de ingreso a sedes.
- ✓ Entregar los elementos de protección personal (EPP).
- ✓ Verificar el uso de tapabocas, para el ingreso a las sedes.
- ✓ Orientar sobre las obligaciones de cuidado y las reglas de permanencia en las sedes de la Rama Judicial.

Se calcula un valor de $5.450.005.781 para aproximadamente 353 Vigías de salud.

Así las cosas, se estima un presupuesto total por valor $6.155.978.746, que corresponde a la sumatoria de la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, más la implementación del vigía de salud, con el cual se pretende beneficiar a 20.000 servidores judiciales.

Se relaciona a continuación la necesidad de recursos reportados para el desarrollo de la actividad en las seccionales y el nivel central:

Tabla 3. Recursos necesarios reportados por la seccionales para el desarrollo de la actividad

SECCIONAL / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	**Actividad: Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial**	
	Recursos para área protegida	**Recursos para vigías de salud**
	Comprende la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio.	Comprende la implementación del vigía de salud (Acuerdo PCSJA20-11567)

SECCIONAL / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Actividad: Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	
	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud
	Comprende la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio.	Comprende la implementación del vigía de salud (Acuerdo PCSJA20-11567)
Nivel central	88.867.430,00	230.400.000,00
Armenia	30.000.000,00	200.000.000,00
Barranquilla	21.600.000,00	216.000.000,00
Bogotá- Cundinamarca	330.740.953,92	1.567.488.000,00
Bogotá	330.740.953,92	670.800.000,00
Cundinamarca		844.272.000,00
Amazonas		52.416.000,00
Bucaramanga	40.906.450,00	637.776.000,00
Cali	0,00	543.375.000,00
Cali		236.250.000,00
Buga		307.125.000,00
Cartagena	30.000.000,00	583.200.000,00
Cartagena	30.000.000,00	518.400.000,00
San Andrés	0,00	64.800.000,00
Cúcuta	12.000.000,00	295.000.000,00
Cúcuta	9.600.000,00	240.400.000,00
Arauca	2.400.000,00	54.600.000,00
Ibagué	0,00	344.028.000,00
Manizales	36.000.000,00	343.200.000,00
Medellín	170.000.000,00	175.000.000,00
Medellín	120.000.000,00	130.000.000,00
Quibdó	50.000.000,00	45.000.000,00
Montería	48.000.000,00	280.000.000,00
Neiva	47.000.000,00	353.000.000,00
Neiva	21.000.000,00	259.000.000,00
Florencia	26.000.000,00	94.000.000,00
Pasto	10.000.000,00	372.499.740,00
Pereira	29.025.297,00	397.992.000,00
Popayán	23.000.000,00	297.000.000,00

SECCIONAL / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Actividad: Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	
	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud
	Comprende la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio.	Comprende la implementación del vigía de salud (Acuerdo PCSJA20-11567)
Santa Marta	19.565.880,00	428.497.510,00
Sincelejo	0,00	50.000.000,00
Tunja	0,00	336.192.000,00
Valledupar	48.000.000,00	286.911.258,00
Valledupar	36.000.000,00	172.146.755,00
Riohacha	12.000.000,00	114.764.503,00
Villavicencio	22.200.000,00	57.800.000,00
TOTAL	**1.006.906.010,92**	**7.995.359.508,00**

En la siguiente tabla se relaciona la cantidad de vigías de salud que reportaron las seccionales que se requieren para el 2021, así:

Tabla 4. Resumen de la necesidad de vigias de salud reportada por las seccionales y el Nivel Central

Seccional/ Nivel Central	Actividad	
	Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"	
	Vigencia 2021 (Proyectado)	
	Recursos proyectados vigías de salud	
	Número de Vigías por contratar	Costo unitario mensual por vigía ($)
Nivel Central	**8**	**2.400.000**
Armenia	**8**	**2.097.900**
Barranquilla	**12**	**1.500.000**
Bogotá-Cundinamarca	**57**	**2.369.000**
Bogotá	23	2.369.000

Seccional/ Nivel Central	Actividad	
	Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"	
	Vigencia 2021 (Proyectado)	
	Recursos proyectados vigías de salud	
	Número de Vigías por contratar	Costo unitario mensual por vigía ($)
Cundinamarca	32	2.369.000
Amazonas	2	2.163.000
Bucaramanga	**24**	**2.214.500**
Cali	**23**	**2.362.500**
Cali	10	2.362.500
Buga	13	2.362.500
Cartagena	**18**	**2.700.000**
Cartagena	16	2.700.000
San Andrés	2	2.700.000
Cúcuta	**14**	**1.755.952**
Cúcuta	11	1.755.952
Arauca	3	1.755.952
Ibagué	**13**	**2.227.000**
Manizales	**13**	**2.200.000**
Medellín	**19**	**779.000**
Medellín	14	779.000
Quibdó	5	779.000
Montería	**18**	**1.766.103**
Neiva	13	**2.200.000**
Neiva	9	2.200.000
Florencia	4	2.200.000
Pasto	**16**	**1.940.103**
Pereira	**22**	**1.450.000**
Popayán	**15**	**1.771.600**
Santa Marta	**12**	**2.900.000**
Sincelejo	**10**	**1.212.762**
Tunja	**17**	**1.680.000**
Valledupar	**15**	**1.673.792**
Valledupar	10	1.673.792
Riohacha	5	1.673.792
Villavicencio	**6**	**1.800.000**
Total	**353**	**1.952.391**

Nota: para la sumatoria se tiene en cuenta el valor por seccional incluyendo la coordinacion administrativa a cargo (negrita).

3.1.2 Subproyectos que integran cada proyecto

No aplica

3.1.3 Componentes de cada Subproyecto

No aplica

3.1.4 Actividades de cada componente

No aplica

3.2 Meta Inicial y Meta para la vigencia actual

Teniendo en cuenta los indicadores reportados en el Sistema Unificado de Inversión y Finanzas Públicas – SUIFP administrado por el Departamento Nacional de Planeación, con la ejecución del presente proyecto se pretenden lograr la siguiente meta:

3.3 Componentes Indicadores

3.3.1 Indicadores de gestión

Código SUIFP	Descripción Meta Propuesta	Unidad de Medida	Meta Período 2021
9900P021	Beneficiados con el desarrollo de las actividades del proyecto	Número	100%

3.3.2 Indicadores de producto

Código SUIFP	Descripción	Meta Propuesta 2021	Unidad de Medida
9900P021	Servidores judiciales beneficiados con el desarrollo de las actividades del proyecto	45.000	Número

3.3.3 Indicadores de resultado

Descripción	Meta Propuesta 2021	Unidad de Medida
Cobertura de población beneficiada con el desarrollo de las actividades del proyecto de inversión a nivel nacional	90%	Porcentaje

4. RECURSOS REQUERIDOS

4.1 Estimación de costos

Para realizar la estimación del costo de la actividad "Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la rama judicial" se tuvo en cuenta las necesidades reportadas por las seccionales para cada una de las subactividades, para lo cual cada seccional tomo como fuente los contratos suscritos por la Entidad en la vigencia 2019 y 2020, y la cantidad de elementos de bioseguridad requeridos para dar cobertura a su población adscrita.

Para la elaboración del presupuesto de la actividad "Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial" se tuvo como fuente las necesidades reportadas por la seccionales y el Nivel Central, teniendo en cuenta los contratos ejecutados en la vigencia 2020 para la atención de urgencias y emergencias medicas en sitio y actualizando con el IPC.
Asi mismo, en el caso del vigia de salud, para calcular el presupuesto se consideró la necesidad reportada por la seccionales y el Nivel Central para aproximadamente 353 vigias de salud, con lo que se pretende dar cobertura a las sedes de mayor concentración poblacional de Rama Judicial, para lo cual, se tuvo en cuenta, las cotizaciones recibidas y la contratación en el 2020 de esta actividad, en cada seccional.

Es de aclarar, que los recursos necesarios reportados por las seccionales para el desarrollo de las actividades en la vigencia 2021, superó lo presupuestado y asignado para la vigencia, por lo que se asignó a cada seccional el 67,2% de los valores solicitados.

4.2 Distribución de Recursos

Programa	Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia
Plan	Plan de Inversiones 2021
Proyecto	*"Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la rama judicial a nivel nacional".*
Subproyecto	N/A
Componente	N/A
Recursos Solicitados	$ 5.207.600.000
Recursos Asignados	$ 5.207.600.000
Asignación Inicial	$ 5.207.600.000
Asignación Vigente	**$13.800.241.420**
Monto Total	**$13.800.241.420**

4.3 Regionalización de recursos

Seccional/ Nivel Central	Proyecto de Inversión Vigencia 2021						
	Actividades						TOTAL, RECURSOS VIGENCIA 2021
	Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial			Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"			
	Recursos Adquirir elementos de bioseguridad, medidas para evitar el contagio con COVID-19	Recursos Otras actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral	Total Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud	Total Contratar la atención de urgencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19	
	1	2	3= (1 +2)	4	5	6= (4+5)	7= (3+6)
Nivel Central	**0**	**0**	**0**	**88.867.430**	**230.400.000**	**319.267.430**	**319.267.430**
Armenia	**90.747.000**	**6.722.000**	**97.469.000**	**20.166.000**	**134.440.000**	**154.606.000**	**252.075.000**
Barranquilla	**168.050.000**	**18.418.280**	**186.468.280**	**14.519.520**	**145.195.200**	**159.714.720**	**346.183.000**
Bogotá-Cundinamarca	**876.078.933**	**21.646.955**	**897.725.888**	**222.324.069**	**1.053.665.434**	**1.275.989.503**	**2.173.715.391**
Bogotá	446.819.813	0	446.819.813	222.324.069	450.911.760	673.235.829	
Cundinamarca	422.808.750	16.034.782	438.843.532		567.519.639	567.519.639	
Amazonas	6.450.370	5.612.174	12.062.544		35.234.035	35.234.035	
Bucaramanga	**762.321.239**	**24.629.224**	**786.950.463**	**27.497.316**	**428.713.027**	**456.210.343**	**1.243.160.806**
Cali	**876.630.479**	**0**	**876.630.479**	**0**	**365.256.675**	**365.256.675**	**1.241.887.154**
Cali	607.523.261		607.523.261		158.807.250	158.807.250	
Buga	269.107.218		269.107.218		206.449.425	206.449.425	
Cartagena	**151.500.436**	**80.664.000**	**232.164.436**	**20.166.000**	**392.027.040**	**412.193.040**	**644.357.476**
Cartagena					348.468.480		
San Andrés					43.558.560		
Cúcuta	**229.892.400**	**84.025.000**	**313.917.400**	**8.066.400**	**198.299.000**	**206.365.400**	**520.282.800**
Cúcuta	182.838.400	67.220.000	250.058.400	6.453.120	161.596.880	168.050.000	
Arauca	47.054.000	16.805.000	63.859.000	1.613.280	36.702.120	38.315.400	
Ibagué	**60.498.000**	**104.191.000**	**164.689.000**	**0**	**231.255.622**	**231.255.622**	**395.944.622**
Manizales	**120.996.000**	**80.664.000**	**201.660.000**	**24.199.200**	**230.699.040**	**254.898.240**	**456.558.240**
Medellín	**625.146.000**	**302.490.000**	**927.636.000**	**114.274.000**	**117.635.000**	**231.909.000**	**1.159.545.000**
Medellín	537.760.000	255.436.000	793.196.000	80.664.000	87.386.000	168.050.000	

Seccional/ Nivel Central	Proyecto de Inversión Vigencia 2021						
	Actividades						TOTAL, RECURSOS VIGENCIA 2021
	Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial			Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"			
	Recursos Adquirir elementos de bioseguridad, medidas para evitar el contagio con COVID-19	Recursos Otras actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral	Total Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la Rama Judicial	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud	Total Contratar la atención de urgencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19	
	1	2	3= (1 +2)	4	5	6= (4+5)	7= (3+6)
Quibdó	87.386.000	47.054.000	134.440.000	33.610.000	30.249.000	63.859.000	
Montería	**100.830.000**	**100.830.000**	**201.660.000**	**32.265.600**	**188.216.000**	**220.481.600**	**422.141.600**
Neiva	**336.100.000**	**87.386.000**	**423.486.000**	**31.593.400**	**237.286.600**	**268.880.000**	**692.366.000**
Neiva	235.270.000	60.498.000	295.768.000	14.116.200	174.099.800	188.216.000	
Florencia	100.830.000	26.888.000	127.718.000	17.477.200	63.186.800	80.664.000	
Pasto	**444.256.704**	**14.788.400**	**459.045.104**	**6.722.000**	**250.394.325**	**257.116.325**	**716.161.429**
Pereira	**201.660.000**	**114.274.000**	**315.934.000**	**19.510.805**	**267.530.222**	**287.041.027**	**602.975.027**
Popayán	**89.106.832**	**20.166.000**	**109.272.832**	**15.460.600**	**199.643.400**	**215.104.000**	**324.376.832**
Santa Marta	**309.713.936**	**80.037.510**	**389.751.446**	**13.152.185**	**288.036.026**	**301.188.211**	**690.939.657**
Sincelejo	**201.660.000**	**40.332.000**	**241.992.000**	**0**	**33.610.000**	**33.610.000**	**275.602.000**
Tunja	**276.784.500**	**100.830.000**	**377.614.500**	**0**	**225.988.262**	**225.988.262**	**603.602.762**
Valledupar	**167.954.846**	**124.357.000**	**292.311.846**	**32.265.600**	**192.861.748**	**225.127.348**	**517.439.194**
Valledupar	100.772.908	74.614.200	175.387.108	24.199.200	115.717.049	139.916.249	
Riohacha	67.181.938	49.742.800	116.924.738	8.066.400	77.144.699	85.211.099	
Villavicencio	**67.220.000**	**80.664.000**	**147.884.000**	**14.922.840**	**38.853.160**	**53.776.000**	**201.660.000**
Total	6.157.147.305	1.487.115.369	**7.644.262.674**	705.972.965	5.450.005.781	**6.155.978.746**	13.800.241.420

5. VIABILIDAD PRESUPUESTAL

No aplica

6. VIABILIDAD TÉCNICA, ADMINISTRATIVA, JURÍDICA, FINANCIERA Y CONTABLE

Este proyecto es viable técnica, administrativa, jurídica y contablemente, de acuerdo con lo previsto en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2019-2022, el Sistema

de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial y los recursos proyectados para el Plan de Inversión de la Unidad de Recursos Humanos.

7. CONTRATACIÓN, EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN

En cumplimiento del Acuerdo PSAA12-9256, numeral 7: "El Director Ejecutivo de Administración Judicial, como representante legal y órgano administrativo y operativo, conforme a las competencias establecidas por los artículo 98 y 99 de la Ley 270 de 1996, administra los bienes y recursos destinados para el funcionamiento de la Rama Judicial; responde por su correcta aplicación o utilización, y suscribe en nombre de la Nación-Consejo Superior de la Judicatura los actos y contratos que deban otorgarse o celebrarse, adelantando, con el apoyo de sus Unidades, los procesos precontractuales, contractuales y post contractuales; para lo cual elaborará los estudios previos y demás documentos requeridos y adelantará todas las actuaciones inherentes a la contratación. De igual manera, actúa como ordenador del gasto para el cumplimiento de las obligaciones que correspondan, asumiendo la supervisión plena (técnica, administrativa, financiera, contable y jurídica), del cumplimiento del objeto de los contratos..."

Diciembre de 2020 v.6

ACUERDO PCSJA21-11707
06/01/2021

"Por el cual se autoriza desagregar las actividades y distribuir recursos del proyecto de inversión Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional entre las Direcciones Seccionales y el Nivel Central, vigencia 2021"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 85, numeral 3 y 4 y 99, numeral 3, de la Ley 270 de 1996, de conformidad con lo aprobado en la sesión del 5 enero de 2021, y

CONSIDERANDO

Que mediante el Acuerdo PCSJA20-11696 del 18 de diciembre del 2020, aclarado por el Acuerdo PCSJA20-11704 del 29 de diciembre se aprobó el Plan Operativo Anual de Inversiones de la vigencia 2021, dentro del cual se encuentra el proyecto de inversión "Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional" por valor $13.800.241.420.

Que el artículo 2 del Acuerdo PCSJA20-11696 del 18 de diciembre del 2020 dispuso que "Una vez expedido el Decreto de Liquidación del Presupuesto General de la Nación, el Consejo Superior de la Judicatura desagregará a nivel de actividad, los proyectos de inversión relacionados en el artículo primero del presente acuerdo."

Que mediante el Decreto 1805 del 31 de diciembre del 2020 se liquidó el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal 2021, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.

Que en el Decreto en mención se estableció el presupuesto de inversión de la Rama Judicial en la suma de $480.260.662.865, dentro del cual se encuentra el proyecto con C-2701-0800-31 "Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional" por un valor de $13.800.241.420.

Que en el documento técnico 2021-01, presentado en la sesión del 5 de enero de 2021, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial solicitó autorización para desagregar las actividades y distribuir los recursos del proyecto anteriormente mencionado.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Desagregar las actividades del proyecto de inversión "Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel Nacional" de la siguiente forma:

ACTIVIDADES	VALOR
Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la rama judicial.	$ 7.644.262.674
Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	$6.155.978.746
TOTAL	**$13.800.241.420**

ARTÍCULO 2. Autorizar la distribución de recursos de la actividad "Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral en la rama judicial", entre las Direcciones Seccionales y el Nivel Central, de la siguiente manera:

Seccional/Nivel central	Actividad: Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral	
	Adquirir elementos de bioseguridad, medidas para evitar el contagio con COVID-19	Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral
Nivel Central	-	-
Armenia	90.747.000	6.722.000
Barranquilla	168.050.000	18.418.280
Bogotá-Cundinamarca	876.078.933	21.646.955
Bucaramanga	762.321.239	24.629.224
Cali	876.630.479	-
Cartagena	151.500.436	80.664.000
Cúcuta	229.892.400	84.025.000
Ibagué	60.498.000	104.191.000
Manizales	120.996.000	80.664.000
Medellín	625.146.000	302.490.000
Montería	100.830.000	100.830.000
Neiva	336.100.000	87.386.000
Pasto	444.256.704	14.788.400
Pereira	201.660.000	114.274.000
Popayán	89.106.832	20.166.000
Santa Marta	309.713.936	80.037.510
Sincelejo	201.660.000	40.332.000
Tunja	276.784.500	100.830.000

Seccional/Nivel central	Actividad: Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral	
	Adquirir elementos de bioseguridad, medidas para evitar el contagio con COVID-19	Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral
Valledupar	167.954.846	124.357.000
Villavicencio	67.220.000	80.664.000
Total	**6.157.147.305**	**1.487.115.369**

ARTÍCULO 3. Autorizar la distribución de los recursos correspondientes a la actividad denominada "Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial, entre las Direcciones Seccionales así:

Seccional/Nivel central	Actividad: Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"	
	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud
Nivel Central	88.867.430	230.400.000
Armenia	20.166.000	134.440.000
Barranquilla	14.519.520	145.195.200
Bogotá-Cundinamarca	222.324.069	1.053.665.434
Bucaramanga	27.497.316	428.713.027
Cali	-	365.256.675
Cartagena	20.166.000	392.027.040
Cúcuta	8.066.400	198.299.000
Ibagué	-	231.255.622
Manizales	24.199.200	230.699.040
Medellín	114.274.000	117.635.000
Montería	32.265.600	188.216.000
Neiva	31.593.400	237.286.600
Pasto	6.722.000	250.394.325
Pereira	19.510.805	267.530.222
Popayán	15.460.600	199.643.400
Santa Marta	13.152.185	288.036.026
Sincelejo	-	33.610.000

Seccional/Nivel central	Actividad: Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, así como las actividades de prevención de la pandemia por COVID-19, para todos los servidores judiciales, proveedores, contratistas, judicantes, practicantes universitarios y usuarios de las sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial"	
	Recursos para área protegida	Recursos para vigías de salud
Tunja	-	225.988.262
Valledupar	32.265.600	192.861.748
Villavicencio	14.922.840	38.853.160
Total	**705.972.965**	**5.450.005.781**

ARTICULO 4. Autorizar al Director Ejecutivo de Administración Judicial para realizar la contratación, de acuerdo con la distribución de recursos para el nivel central. Así mismo, los directores seccionales solicitarán dicha autorización, cuando proceda, a los consejos seccionales respectivos.

PAÁGRAFO. Las seccionales que cuentan con coordinaciones administrativas deberán incluirlas para efectos de beneficiar a toda la población judicial de su jurisdicción, a partir de los parámetros de distribución contenidos en el documento técnico CSJ-DEAJ-URH-DT2021- 01 presentado a la Corporación.

ARTÍCULO 5. El presente acuerdo se expide en los términos de los artículos 85, numeral 3 y 4, y 99, numeral 3, de la Ley 270 de 1996, por lo que el Director Ejecutivo de Administración Judicial, como representante legal y ejecutor de la Rama Judicial, se hace responsable de los procesos de selección y contratación o adiciones contractuales que se celebren en cumplimiento de la presente autorización. Una vez perfeccionados los correspondientes contratos informará de ello a la Unidad de Auditoría del Consejo Superior de la Judicatura para efectos de su control y seguimiento.

ARTÍCULO 6. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los seis (6) días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).

DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA
Presidenta

PCSJ/MMBD