MARCO LÓGICO

MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL

Plan de Inversión vigencia 2024

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 el diagnóstico del clima y la cultura en la Rama Judicial aplicada del 1 al 30 de septiembre de 2021; se encontró lo siguiente:

El índice de clima obtenido fue del 6.4, la variable con menos satisfacción es la de ambiente sano, limpio y seguro con un índice de 5.8. Los servidores judiciales a los que se les aplicó la encuesta para el diagnóstico de clima y cultura en la Rama judicial, consideran que:

- 40% es insuficiente el tiempo que dedica a dormir.
- 45,4% percibe síntomas de ansiedad y el 36,6% percibe síntomas de depresión.
- 30% consideran nada o poco saludable su consumo de sustancias psicoactivas.

En el 2022 se realizó la encuesta de la Batería de Riesgo Psicosocial en coordinación del aliado estratégico AON Risk, teniendo una participación de 3.097 servidores judiciales, el cual tuvo como resultado que el 18% de población judicial presenta un nivel de riesgo psicosocial alto y muy alto, así mismo, se observó que un 83% de los servidores reportan sintomatología asociadas al estrés.

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

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

(…) 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así

como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente".

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

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

Conforme a lo expresado, se pretende fortalecer el nivel de desempeño laboral, el cumplimiento de las metas institucionales y la satisfacción de los usuarios en el servicio de justicia, por lo cual la Unidad de Recursos Humanos en su propósito de una gestión efectiva del talento humano con cobertura nacional, tiene como objetivo diseñar e implementar acciones que prevengan los riesgos asociados al cumplimiento de su gestión, el mejoramiento de las competencias organizacionales y la adecuación de un ambiente laboral propicio que favorezcan las condiciones de salud y bienestar.

1.1.1. Objetivo general del proyecto

Incrementar la eficiencia en el desarrollo y bienestar del talento humano de la Rama Judicial durante el cumplimiento de los requerimientos administrativos de justicia

1.1.2.1 Objetivos Específicos

- Disminuir las enfermedades laborales en los servidores judiciales.
- Incrementar la cobertura respecto a las actividades de promoción de salud, y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

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	Mejoramiento de la gestión del Talento Humano para Fortalecer la Integridad, El Conocimiento, El Bienestar y la Seguridad a Nivel Nacional.
Subproyectos que integran cada proyecto	N/A
Componentes de cada Subprefecto	N/A
Actividades de cada	N/A

componente	

1.1.4 Estrategias de seguimiento y evaluación del Proyecto

La División de Bienestar y Seguridad Social de la Unidad de Recursos Humanos 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 de Administración Judicial.

Para el seguimiento de avance de ejecución de las actividades y presupuestal con relación a los recursos distribución a las Direcciones Seccionales, se solicitará un informe trimestral mediante formato Excel, el cual contiene: la relación de las 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, la Unidad de Recursos Humanos a través de la División de Bienestar y Seguridad Social, realizará por su parte el seguimiento y verificación de los procesos contractuales de las Direcciones Seccionales, mediante 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 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.

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 2023-2026 “hacia una justicia confiable, digital e incluyente”, en objetivo estratégico 4, cuyo propósito es:

“Fortalecer el talento humano en la Rama Judicial para que sea eficiente, capacitado y realice su labor en ambientes saludables y seguros. Ampliar la cobertura de la carrera judicial y mejorar la oferta de formación, que esté disponible para todos los servidores judiciales e impacte positivamente el servicio de justicia y responda a las necesidades reales del ejercicio de la función judicial”.

Objetivo específico: Promover el bienestar de todos los servidores judiciales a través a través de la implementación de un sistema que contemple los diferentes niveles de estrategias y acciones necesarios para mejorar el clima laboral, la salud física y mental y la calidad del tiempo de descanso.

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

- 34.400 servidores judiciales beneficiados en el país (5.254 funcionarios y 29.146 empleados), con actividades deportivas, recreativas, culturales, de prevención y control del riesgo laboral y condiciones de salud.

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 2024-2027. Para tal efecto, el presupuesto asignado y proyectado durante la vigencia anual se presenta a continuación:

Tabla 1. Presupuesto de inversión

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS PROYECTO: MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD, EL CONOCIMIENTO, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD A NIVEL NACIONAL	
ACTIVIDADES DESAGREGADAS	**VIGENCIA 2024**
Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social	8.852.177.057
Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	5.334.033.772
Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley	1.759.905.000
Total	15.946.115.829

1.3.2.1. Programa

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

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 estiman en 34.440 en febrero de 2023.

2.2 Número de beneficiarios por año

Actividad	Cobertura por número de servidores	Cobertura Nivel Central y Direcciones Seccionales
2023	90.433*	22
2024	90.433*	22
2025	90.897*	22
2026	91.173*	22

*****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 el año.

2.3 Población beneficiaria por cobertura geográfica

Se pretende dar cobertura a los funcionarios y empleados del Nivel Central y de las Seccionales de Armenia, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Cundinamarca,

Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio con sus respectivas Coordinaciones Administrativas.

2.4 Criterios de priorización de la población beneficiaria

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	APLICACIÓN
Identificación de Riesgo Laborales- Programas de Vigilancia Epidemiológica. Concentración de servidores judiciales.	Clasificación de la sintomatología presentada. Sedes de mayor concentración poblacional de las Direcciones Seccionales y las Coordinaciones Administrativas (capitales de distrito judicial, capitales de cabecera de circuito). Servidores que prestan sus servicios en centros de mayor concentración judicial. Otros servidores judiciales.	Servidores atendidos a través de los Programas de Vigilancia Epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial y biomecánico que se ejecuta en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Población con riesgos cardiovasculares identificados en los exámenes periódicos o aquellos referidos de los otros programas de vigilancia epidemiológica. Proporción de la población judicial adscrita al Nivel Central y las Direcciones Seccionales, teniendo en cuenta en estas las sedes de mayor concentración poblacional y mayor afluencia de usuarios.

3. CRITERIOS PRESUPUESTALES

Actividades	Criterio	Valor
Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social	Para la estimación de los costos se tuvo en cuenta los reportes proporcionados por las diferentes Direcciones Seccionales y se ha identificado la necesidad del incremento de los recursos financieros, además de la distribución demográfica de la población judicial, de los despachos judiciales y de las dependencias administrativas con que cuenta cada seccional y el Nivel Central.	$8.852.177.057
Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	Para la estimación de costos de la actividad se tuvo en cuenta el valor asignado para la actividad en el 2023, actualizado con IPC de 13,25%, además el porcentaje poblacional de los servidores judiciales a beneficiar por cada seccional.	$5.334.033.772
Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley	Para la estimación de costos de la actividad se tuvo en cuenta el valor asignado para la actividad en el 2023, actualizado con IPC de 13,25%,	$1.759.905.000

4. ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN

4.1 Descripción de actividades y cronograma

Con el proyecto de inversión se busca dar respuestas al compromiso establecido en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023-2026 y las necesidades evidenciadas en el desarrollo del Plan de Trabajo del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST y en las obligaciones del empleador que en materia de prevención y promoción de los riesgos laborales establece la normatividad vigente.

En la vigencia 2024 se pretenden desarrollar las actividades que se relacionan a continuación:

Tabla 2. Definición de actividades y cronograma

N°	Actividad	Fecha de inicio	Fecha de fin	Ruta critica	Actividad precede
1	Elaboración y aprobación de los documentos técnicos para la contratación	15/01/2024	12/02/2024	NO	
2	Solicitud y expedición de CDP	13/02/2024	16/02/2024	NO	
3	Solicitud para estructurar el proceso de contratación	16/02/2024	16/02/2024	NO	1 y 2
4	Estructuración del proceso de contratación	16/02/2024	15/03/2024	SI	3
5	Presentación y evaluación de las ofertas	15/03/2024	9/04/2024	SI	4
6	Aceptación de la oferta económica y suscripción del acta de inicio del contrato	9/04/2024	16/04/2024	SI	5
7	Ejecución y supervisión del contrato	16/04/2024	31/12/2024	SI	6
8	Revisión y solicitud de trámite de pago del contrato	31/12/2024	5/01/2025	NO	7

Este cronograma de actividades es el establecido para las actividades de: Ejecutar el Plan Nacional de Bienestar Social; Desarrollar el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en un enfoque de cultura basada en valores, entre otros; y Fortalecer la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley.

4.1.1. Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social

4.1.1.1 Antecedentes

Durante el 2022 se realizaron actividades enfocadas en el mejoramiento de la calidad de vida y ambiente laboral, y fortalecimiento de las competencias organizacionales y personal de los servidores judiciales, como: vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados, día de la Familia en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, talleres prácticos de competencias, Semana de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese año se beneficiaron a 17.918 servidores judiciales.

4.1.1.2 Justificación y descripción

Los programas de bienestar se implementan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Con el fin de favorecer un apropiado clima laboral en la Rama Judicial, y así contribuir al compromiso institucional y al cumplimiento de los fines de la administración de justicia. se desarrollarán en las Direcciones Seccionales las actividades programadas en el Plan de Nacional de Bienestar para la vigencia 2023-2026, que contempla actividades en lo concerniente a las Áreas Deportiva, Recreativa y Clima Laboral del precitado Plan, tales como:

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

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Fuente: Plan Nacional de Bienestar Social Rama Judicial 2023-2026.

Contempla las siguientes actividades: Entrenamientos deportivos, facilitando que las prácticas se realicen en condiciones seguras, mejorando el rendimiento físico y técnico de los deportistas.

Área Recreativa: La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales, extendiendo el bienestar al grupo familiar y a su vez acercarlos al medio laboral del servidor judicial, para que cada día el compromiso y sentido de pertenencia de los servidores judiciales y su grupo familiar sea cada vez mayor. Fuente: Plan Nacional de Bienestar Social Rama Judicial 2023-2026.

Contempla el desarrollo de las siguientes actividades:

- Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados
- Día de la familia, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017.

Área Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, el fortalecimiento de competencias colectivas para el trabajo interdependiente, efectivo, y para estimular resultados como equipos de alto nivel. Fuente: Plan Nacional de Bienestar Social Rama Judicial 2023-2026.

Incluye la realización de actividades de los programas de:

- *Programa de formación para la productividad:* Desarrollo de conferencias de liderazgo, talleres ejecutivos de habilidades blandas, teletrabajo y liderazgo, cursos de habilidades para el trabajo, cursos en competencias organizacionales.

- *Programa de Promoción y prevención de la salud:* 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.

El presupuesto estimado para apoyar el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social es de **$ 8.852.177.057.**

4.1.1.3 Alcance

Con el desarrollo de las actividades descritas se pretende dar cobertura a 26.285 servidores judiciales, quienes están adscritos a las seccionales Armenia, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Cundinamarca, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar y Villavicencio y sus respectivas coordinaciones administrativas.

4.1.1.4 Resultados Esperados

Se espera mejorar el clima 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.

4.1.1.5 Justificación del valor

Para la realización de la estimación de costos de la actividad, se tuvieron en cuenta los recursos asignados para la vigencia 2023 y los reportes proporcionados por las diferentes Direcciones Seccionales en donde se identificó la necesidad del incremento de los recursos financieros, además de la distribución demográfica de la población judicial, de los despachos judiciales y de las dependencias administrativas con que cuenta cada seccional y el Nivel Central.

Tabla 3. Cáculo valor de la actividad

Recurso asignado 2023	Recurso asignado 2024
$ 7.816.491.882	$ 8.852.177.057

La distribución de recursos a las Direcciones Seccionales quedará, así:

Tabla 4. Distribución de recursos actividad "Ejecutar el Plan Nacional de Bienestar Social".

Seccional/Nivel Central	Población judicial	Despachos judiciales y dependencias administrativas	Recursos actividades área deportiva y recreativa	Recursos para actividades área clima laboral	Recursos 2024 ($)
Nivel Central	0	0	-	-	-
Armenia	528	105	109.528.851	58.977.073	168.505.924
Barranquilla	1.524	296	312.565.675	168.304.593	480.870.268
Bogotá	0	0	-	-	-
Bucaramanga	1.983	410	419.271.526	225.761.590	645.033.116
Cali-Buga	2.984	573	608.682.973	327.752.370	936.435.343
Cartagena-San Andrés	1.334	271	279.616.867	150.562.927	430.179.794
Cundinamarca	1.201	268	297.063.822	159.957.442	457.021.264
Cúcuta-Arauca	1.237	326	263.885.428	142.092.153	405.977.581
Ibagué	1.252	256	263.267.569	141.759.460	405.027.029
Manizales	943	187	195.349.649	105.188.272	300.537.921
Medellín	3.907	751	777.772.140	418.800.383	1.196.572.523
Quibdó	404	96	106.059.838	57.109.143	163.168.981
Montería	679	142	144.378.013	77.742.007	222.120.020
Neiva-Florencia	1.303	271	276.303.754	148.778.944	425.082.698
Pasto-Mocoa	1.256	283	277.349.111	149.341.829	426.690.940
Pereira	669	134	139.263.625	74.988.105	214.251.730
Popayán	824	185	181.620.160	97.795.470	279.415.630
Santa Marta	799	174	173.385.536	93.361.442	266.746.978
Sincelejo	532	120	117.541.930	63.291.807	180.833.737
Tunja-Yopal	1619	390	370.255.062	199.368.110	569.623.172
Valledupar	691	146	152.943.444	82.354.162	235.297.606
Riohacha	375	94	82.354.163	44.344.549	126.698.712
Villavicencio	924	211	205.455.959	110.630.131	316.086.090
Total	**26.968**	**5.689**	**5.753.915.095**	**3.098.261.962**	**8.852.177.057**

*A la seccional Bogotá y el Nivel Central no se asignan recursos en el entendido que la Caja de Compensación Familiar apoya activamente el desarrollo de este tipo de actividades.

4.1.2 Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.

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

4.1.2.1 Antecedentes

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con el Acuerdo PSAA-10560 del 11 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, promueve la seguridad y salud de los funcionarios y empleados en sus sitios de trabajo, así como también de los contratistas, subcontratistas y visitantes. En coherencia con lo expuesto y además para fortalecer la prestación del servicio de justicia a la ciudadanía y el bienestar de los servidores judiciales, se destinó parte del presupuesto del Plan de Inversión 2024 en la contratación de servicio en prevención del riesgo cardiovascular y área protegida, como así mismo, en anteriores años se realizaron actividades enfocadas en la prevención, promoción y control del riesgo psicosocial y biomecánico.

En los años 2014 a 2018 las actividades en prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial, biomecánico y cardiovascular beneficiarios a 50.671 servidores judiciales.

En los años 2019 a 2022 se continuo con la prevención del riesgo cardiovascular permitiendo beneficiar 14.836 servidores, adicionalmente, se inició con la prestación del servicio de área protegida donde se benefició 34.341 personas entre servidores judiciales, contratista, y judicantes; usuarios internos.

4.1.2.2 Justificación y descripción

La Rama Judicial dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través la Batería del Riesgo Psicosocial realizada en el 2022, se identificó el impacto del riesgo psicosocial sobre la población judicial, dando cuenta que el riesgo muy alto y alto (18%) corresponde a las variables intralaborales, aquellas que surgen como producto de las tareas, interacciones motivaciones y demandas que el trabajo está generando en servidor judicial, así mismo, el 83% de la población judicial padece sintomatología asociada al estrés

En cuento al riesgo cardiovascular, se encuentra asociado a un conjunto de patologías relacionadas directamente con la ateroesclerosis, derivada de los desórdenes de lípidos, tabaquismo, hipertensión arterial, sobrepeso y obesidad, trastornos de los niveles de azúcar, entre otros. Adicionalmente, el estrés es uno de los factores que afecta el sistema cardiovascular, generando en las personas que lo padecen, inadecuados hábitos de vida saludable. De acuerdo con los exámenes de tamizaje y encuesta de comorbilidades realizada a los servidores judiciales se presenta que una parte de la población tiene sobrepeso y obesidad, siento estos unos de los principales factores que afecta las condiciones de salud.

Por otro lado, se evidencia en los últimos tres años en el PVE de desórdenes musculoesqueléticos se ha atendido la siguiente población:

Tabla 5. Población del PVE de desórdenes musculo esqueléticos

Clasificación PVE	2020	%	2021	%	2022	%
EL o en estudio	300	8,0%	319	7.8%	253	6.8%
Sintomático leve	1.183	31,7%	1.251	30.2%	1.116	29.8%

Clasificación PVE	2020	%	2021	%	2022	%
Sintomático moderado	1.108	29,7%	1.597	38.6%	1.393	37.2%
Sintomático severo	388	10,4%	427	10.3%	451	12%
Asintomático	601	16,1%	364	8.8%	230	6.1%
Retirado	149	4,0%	180	4.3%	305	8.1%
Total	**3.729**	100,0%	**4.138**	100,0%	**3.748**	100,0%

Es importante tener en consideración que el Programa es dinámico y variable en cuanto a las entradas y salidas del mismo, evidenciando que muchos de los casos que se retiran del programa se da por diferentes razones personales del servidor y de la Entidad como pensión, retiro de la entidad, fallecimiento, etc., hace que los números puedan parecer con una tendencia a la disminución de la cantidad de servidores. Sin embargo, si se observan los casos con calificación de sintomáticos moderados y sintomáticos severos, se observa que porcentualmente han venido aumentando de manera consistente. Adicionalmente, la población se va modificando continuamente con nuevos ingresos y una evidencia positiva de la intervención, logrando convertir a más servidores a la categoría de asintomáticos, que se cuentan como casos exitoso posterior al seguimiento de las implementaciones y adecuaciones de los puestos de trabajo, es también importante precisar que el ajuste de las tareas en cuanto organización y formas de ejecución, hacen que se realicen ajustes desde el gestos y modos operatorios, asegurando la mecánica postural adecuada identificada en el uso de ángulos de seguridad articular como factor protector en los servidores.

Por otro lado, se ve la necesidad de contar con el servicio de área protegida, con el fin de garantizar una adecuada y oportuna atención médica a los servidores judiciales, judicantes, contratistas y usuarios de las sedes de mayor afluencia de la Rama Judicial, en caso de situaciones de alerta, donde esté comprometida una vida y/o se requiera atención médica, para atender una urgencia, una emergencia y traslados asistidos derivados de la atención médica a centros de servicios hospitalarios.

4.1.2.3 Alcance

Con el desarrollo de las actividades descritas se pretende dar cobertura a 29.708 servidores judiciales, quienes están adscritos al Nivel Central y a las seccionales de Armenia, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Cundinamarca, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar y Villavicencio y sus respectivas coordinaciones administrativas.

4.1.2.4 Resultados esperados

- Brindar a los servidores judiciales y demás usuarios de la Administración de Justicia un servicio mediante el cual se atiendan las urgencias y emergencias que se lleguen a presentar en las sedes de la Rama Judicial a nivel nacional.
- Ampliar la participación de los servidores de la Rama Judicial en los programas de prevención y control del riesgo laboral.
- Participación del 90% de la población objeto determinada.
- Servidores que, recordando el uso de herramientas personales, logran un mayor bienestar individual y una mejor calidad de vida laboral/integral.
- Servidores con alta capacidad de continuar siendo productivos y eficientes.

4.1.2.5 Justificación del presupuesto

Para la estimación de los costos de la actividad lo cual se realizó en el año 2022, se tuvieron en cuenta los recursos asignados para la vigencia 2023, actualizando su valor con un IPC 2023 proyectado en ese momento del 13,25%.

Tabla 6. Calculo valor de la actividad

Recurso asignado 2023	Valor Actualizado IPC 13,25%
$ 4.709.963.596	**$ 5.334.033.772**

La distribución de recursos al Nivel Central y a las Direcciones Seccionales quedará, así:

Tabla 7. Distribución de recursos actividad “Desarrollar el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en un enfoque de cultura basada en valores, entre otros”.

Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.	
Seccional/Nivel Central	**Recursos 2024 ($)**
Nivel Central	425.064.758
Armenia	132.548.687
Barranquilla	241.061.699
Bogotá	839.652.056
Bucaramanga	314.461.143
Cali-Buga	342.224.373
Cartagena-San Andrés	223.467.953
Cúcuta-Arauca	193.412.704
Cundinamarca	207.927.765
Ibagué	192.652.601
Manizales	125.855.382
Medellín	474.156.288
Quibdó	64.657.676
Montería	144.880.704
Neiva-Florencia	193.662.514
Pasto-Mocoa	161.829.645
Pereira	125.912.685
Popayán	129.043.805
Santa Marta	148.633.765
Sincelejo	107.306.696
Tunja-Yopal	261.740.308
Valledupar	102.056.108
Riohacha	54.953.292
Villavicencio	126.871.165
Total	**5.334.033.772**

4.1.3. Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley.

4.1.3.1. Antecedentes

La actividad se incluyó dentro de las actividades del Proyecto de inversión 2022, para desarrollarse como parte de los recursos asignados para la contratación de vigías de salud; por el interés del Consejo Superior de la Judicatura de apoyar al Nivel Central y las seccionales en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para aumentar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de gestión conforme a los establecido en la Resolución 312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo. La actividad fue aprobada mediante el Acuerdo PCSJA22-11903 del 17 de enero de 2022, y sus recursos fueron distribuidos entre el nivel central y las seccionales, mediante el Acuerdo PCSJA22-11904 de 20 de enero de 2022.

4.1.3.2. Justificación y descripción

En las seccionales con su respectiva coordinación y el nivel central se contará con un especialista en seguridad y salud en el trabajo (Tarea por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El especialista tendrá a su cargo las actividades:

1. Apoyar la campaña de elaboración y actualización de matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y contingencias de las instalaciones de la seccional donde se requiera.
2. Efectuar el seguimiento y cierre de hallazgos de matrices de peligros y riesgos, planes de emergencia e inspecciones locativas y de equipos de seguridad en las instalaciones de la seccional.
3. Desarrollar programas y planes de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los riesgos prioritarios identificados en la seccional.
4. Realizar seguimiento a las investigaciones de accidente e incidentes de trabajo, verificando el cumplimiento de los planes de acción propuestos, previniendo la ocurrencia de nuevos eventos en la seccional.
5. Apoyar el seguimiento y cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST.
6. Diseñar y realizar seguimiento a las medidas de control en seguridad vial y tareas de alto riesgo en la seccional.
7. Apoyar el seguimiento a los programas de vigilancia epidemiológica psicosocial y biomecánico en la seccional.
8. Apoyar la ejecución del programa anual de bienestar social.

Se calcula un valor de $ **1.759.905.000** para contratar 30 especialistas en SST, para prestar el servicio por 12 meses.

El número de especialistas por seccional, incluida su respectiva coordinación administrativa y el nivel central, es el siguiente:

Tabla 8. Número de especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional.

Seccional/Nivel Central	Especialista en SST
Nivel Central	1
Armenia	1
Barranquilla	1
Bogotá	1
Bucaramanga	1
Cali-Buga	2
Cartagena-San Andrés	2
Cúcuta-Arauca	2
Cundinamarca	1
Ibagué	1
Manizales	1
Medellín- Quibdó	2
Montería	1
Neiva-Florencia	2
Pasto-Mocoa	2
Pereira	1
Popayán	1
Santa Marta	1
Sincelejo	1
Tunja-Yopal	2
Valledupar- Riohacha	2
Villavicencio	1
Total	**30**

4.1.3.3. Alcance

Se pretende dar cobertura al nivel central y a cada una de las seccionales con sus respectivas coordinaciones administrativas.

4.1.3.4. Resultados Esperados

Con la labor desarrollada por los especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Direcciones Seccionales de Administración Judicial se espera incrementar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial, establecidos mediante la Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo.

Así mismo, gracias a ese apoyo en las Direcciones Seccionales puede también esperarse una reducción en los indicadores de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población judicial a nivel nacional.

4.1.3.5. Justificación del Presupuesto

Para estimar el presupuesto de la actividad se tuvo en cuenta los recursos asignados para la vigencia 2023, y se actualizó con el IPC de 13,25% de 2022.

Tabla 9. Calculo valor de la actividad

Recurso asignado 2023	Valor Actualizado IPC 13,25%
$1.554.000.000	$ 1.759.905.000

La distribución de recursos entre el Nivel Central y las Direcciones Seccionales es la siguiente.

Tabla 10. Distribución de recursos de la actividad “Fortalecer la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley”.

Seccional/Nivel Central	Recursos 2024
Nivel central	58.663.500
Armenia	58.663.500
Barranquilla	58.663.500
Bogotá	58.663.500
Bucaramanga	58.663.500
Cali-Buga	117.327.000
Cartagena-San Andrés	117.327.000
Cúcuta-Arauca	117.327.000
Cundinamarca	58.663.500
Ibagué	58.663.500
Manizales	58.663.500
Medellín- Quibdó	117.327.000
Montería	58.663.500
Neiva-Florencia	117.327.000
Pasto-Mocoa	117.327.000
Pereira	58.663.500
Popayán	58.663.500
Santa Marta	58.663.500
Sincelejo	58.663.500
Tunja-Yopal	117.327.000
Valledupar- Riohacha	117.327.000
Villavicencio	58.663.500
Total	**$1.759.905.000**

4.2 Subproyectos que integran cada proyecto

No aplica

4.3 Componentes de cada Subproyecto

No aplica

4.4 Actividades de cada componente

No aplica

4.5 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:

4.5.1 Componentes Indicadores

4.5.1.1 Indicadores de producto

Descripción	Meta Propuesta 2024	Unidad de Medida
Personas beneficiadas con los mecanismos de gestión estratégica implementados	90.433	Número

4.5.1.2 Indicadores de resultado

Descripción	Meta Propuesta 2024	Unidad de Medida
Cobertura de población beneficiada con el desarrollo de las actividades del proyecto de inversión a nivel nacional	90%	Porcentaje

5. RECURSOS REQUERIDOS

5.1. Estimación de costos

Para estimar el costo de las actividades del proyecto de inversión 2024, se tuvo en cuenta los recursos asignados durante la vigencia 2023 para las diferentes actividades.

5.2. Distribución de Recursos

Programa	Mejoramiento de las competencias de la administración de justicia
Proyecto	Mejoramiento de la gestión del Talento Humano para Fortalecer la Integridad, El Conocimiento, El Bienestar y la Seguridad a Nivel Nacional.
Recursos Solicitados	$ 15.946.115.829

5.3. Regionalización de recursos

Tabla 11. Distribución recursos del proyecto vigencia 2024

Plan de Inversión Unidad de Recursos Humanos							Cifras en pesos ($)
Vigencia 2024							
Seccional /Nivel Central	**Actualización e implementación del Plan Nacional de Bienestar Social**	**Desarrollo del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo con un enfoque de cultura basada en valores, entre otros.**				**Fortalecimiento de la capacidad técnico-administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley**	**Total**
		Contratar la atención de urgencias y emergencias médicas en sitio, sedes de mayor concentración poblacional de la Rama Judicial	**Programa de diagnóstico e intervención mediante la evaluación nutricional, condición física, metabólica y cardiovascular dentro de la cultura del cuidado.**	**Programa para fomentar el reconocimiento y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral**	**Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluido dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculos esqueléticos (DME)**		
Nivel Central*	-	102.854.782	111.403.787	113.643.688	97.162.501	58.663.500	483.728.258
Armenia	168.505.924	31.629.580	38.902.910	10.577.226	51.438.971	58.663.500	359.718.111
Barranquilla	480.870.268	41.646.517	80.753.010	25.582.129	93.080.043	58.663.500	780.595.467
Bogotá*	-	378.138.473	269.219.924	74.457.592	117.836.067	58.663.500	898.315.556
Bucaramanga	645.033.116	54.739.383	104.919.968	37.635.247	117.166.545	58.663.500	1.018.157.759
Cali-Buga	936.435.343	72.239.910	134.391.870	51.902.203	83.690.390	117.327.000	1.395.986.716
Cartagena-San Andrés	430.179.794	19.575.245	83.110.761	24.844.183	95.937.764	117.327.000	770.974.747
Cúcuta-Arauca	457.021.264	9.105.300	107.867.158	23.368.290	53.071.956	117.327.000	767.760.968
Cundinamarca	405.977.581	83.286.195	59.097.056	39.678.059	25.866.455	58.663.500	672.568.846
Ibagué	405.027.029	31.733.758	50.102.233	23.860.255	86.956.355	58.663.500	656.343.130
Manizales	300.537.921	10.079.240	59.533.241	16.234.812	40.008.089	58.663.500	485.056.803
Medellín	1.196.572.523	89.536.537	251.053.443	67.103.891	66.462.417	117.327.000	1.729.392.311
Quibdó	163.168.981	12.209.528	34.234.561	9.150.530	9.063.057		286.490.157
Montería	222.120.020	50.093.868	38.313.472	12.791.064	43.682.300	58.663.500	425.664.224
Neiva-Florencia	425.082.698	32.733.758	71.911.439	24.106.236	64.911.081	117.327.000	736.072.212
Pasto-Mocoa	426.690.940	20.434.815	66.017.059	23.122.309	52.255.462	117.327.000	705.847.585
Pereira	214.251.730	21.647.733	60.122.678	12.299.101	31.843.173	58.663.500	398.827.915
Popayán	279.415.630	11.219.675	43.618.414	16.234.812	57.970.904	58.663.500	467.122.935
Santa Marta	266.746.978	37.361.163	32.419.091	14.758.920	64.094.591	58.663.500	474.044.243
Sincelejo	180.833.737	-	58.354.365	10.577.226	38.375.105	58.663.500	346.803.933
Tunja-Yopal	569.623.172	80.000.000	83.700.200	33.945.518	64.094.590	117.327.000	948.690.480
Valledupar	235.297.606	30.000.000	25.286.336	11.417.858	35.351.914	117.327.000	396.017.214
Riohacha	126.698.712	20.000.000	12.333.669	4.866.027	17.753.596		240.315.504
Villavicencio	316.086.090	15.823.275	35.366.282	17.710.704	57.970.904	58.663.500	501.620.755
Total	**8.852.177.057**	**1.256.088.735**	**1.912.032.927**	**699.867.880**	**1.466.044.230**	**1.759.905.000**	**15.946.115.829**

* No se asignan recursos en el entendido que la Caja de Compensación Familiar apoya activamente el desarrollo de este tipo de actividades.

6. VIABILIDAD PRESUPUESTAL

No aplica

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

Este proyecto es viable técnica, administrativa, jurídica y contablemente, de acuerdo con lo previsto en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023-2026, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial y los recursos proyectados para el Plan de Inversión de la Unidad de Recursos Humanos.

8. 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…"

Enero de 2024

NELSON ORLANDO JIMENEZ PEÑA
Director Unidad de Recursos Humanos