



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

SIGCMA
- Coordinación Nacional -

INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

Vigencia 2023





| DEPENDENCIA | Unidad de Recursos Humanos | LÍDER DEL SIGCMA | |
|--|----------------------------|--|--|
| FECHA DE REALIZACIÓN | 11/04/2023 | FECHA DE REMISIÓN A LA COORDINACIÓN NACIONAL SIGCMA | 12/04/2023 |
| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | MACRO - PROCESOS | PROCESOS | Señale con una equis (X) los procesos que cubre el presente Informe de Revisión por la Dirección |
| <p>Acceso e Infraestructura Física: Ampliar, en todo el territorio nacional, el acceso a una justicia efectiva, pronta, equitativa e incluyente, reduciendo el atraso y la congestión, de acuerdo con las necesidades de la demanda de justicia por jurisdicción y especialidad, y mejorando la articulación con la justicia restaurativa y terapéutica, y otros mecanismos de solución de conflictos y consolidando una infraestructura física óptima para el acceso a la justicia.</p> <p>Confianza pública, transparencia y rendición de cuentas: Aumentar la confianza pública en la justicia a través de la transparencia, la rendición de cuentas y la participación, incluyendo la información de justicia y la producción, gestión y acceso a las fuentes de derecho, el fortalecimiento del sistema de gestión de calidad y medio ambiente (SIGCMA) y el mejoramiento de la calidad y publicidad de la información.</p> <p>Gobernanza, planeación estratégica y capacidad de toma de decisiones: Fortalecer la gobernanza, la planeación estratégica y la capacidad de toma de decisiones de la Rama Judicial con base en la evidencia empírica y la articulación efectiva con las demás entidades, para que la perspectiva de género y el enfoque diferencial sean transversales en el presente plan.</p> <p>Servicios digitales y de tecnología, innovación y análisis de la información: Consolidar una justicia integrada y soportada en servicios digitales y de tecnología,</p> | ESTRATÉGICOS | Planeación Estratégica | |
| | | Comunicación Institucional, | |
| | | Gestión para la Integración de Listas de Altas Cortes | |
| | MISIONALES | Modernización de la Gestión Judicial | |
| | | Reordenamiento Judicial | |
| | | Mejoramiento de la Infraestructura Física | |
| | | Administración de la Carrera Judicial | |
| | | Gestión de la Formación Judicial | |
| | | Gestión de la Información Judicial | |
| | | Registro y Control de Abogados y Auxiliares de la Justicia | |
| | APOYO | Gestión Documental | |
| | | Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional | |
| | | Gestión Tecnológica | |
| | | Administración de la Seguridad | |
| | | Gestión Humana | X |
| | | Gestión Administrativa | |
| | Gestión de Compra Pública | | |

| | | |
|---|--|---------------|
|  <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (UDA E)</p> | <p>COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN</p> | <p>SIGCMA</p> |
|---|--|---------------|

| | | | |
|--|-----------------------------------|---|--|
| <p>innovación y análisis de la información, con una cultura digital apropiada, segura y sensible a las realidades del territorio nacional.</p> <p>Talento Humano: 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."</p> | | <p>Gestión Financiera y Presupuestal</p> | |
| | | <p>Asistencia Legal</p> | |
| | | <p>Gestión de la Información Estadística</p> | |
| | <p>EVALUACIÓN Y MEJORA</p> | <p>Gestión de Control Interno y Auditoría</p> | |
| | | <p>Mejoramiento del SIGCMA</p> | |

1. ESTADO DE LAS ACCIONES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN PREVIAS

| <p>COMPROMISOS REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN VIGENCIA ANTERIOR (2022) (Copiar de compromisos de la reunión anterior)</p> | <p>ESTADO (Consignar si está concluido, pendiente o en ejecución, explicar y relacionar la evidencia)</p> |
|--|---|
| <p>Aumentar la cobertura en un 20% respecto a la población beneficiada en el 2022 en las actividades de bienestar, a través de la ejecución del Plan Nacional de Bienestar Social, que propende por la salud física, mental y el bienestar social de los servidores judiciales y sus familias, para lo cual se han dispuesto los recursos presupuestales y se prevén alianzas estratégicas para este cometido.</p> | <p>Durante el año 2023 la cobertura a la población beneficiada aumentó un 41.7%, pasando de 17.918 beneficiarios en 2022 a 25.412 en 2023.</p> |
| <p>Optimizar el recaudo de la cartera por concepto de recobro de incapacidades.</p> | <p>Para la vigencia 2023 se obtuvo como resultado en el proceso de recobro de incapacidades un 76% de gestión de las incapacidades causadas y pagadas por nómina, se radicaron 909 incapacidades oportunamente. La optimización del recaudo de cartera continuará en proceso de mejora para la siguiente vigencia, buscando fortalecer los mecánicos de control y gestión implementados actualmente.</p> |
| <p>Actualizar la cartilla laboral.</p> | <p>Durante la vigencia 2023 se dio inicio al proceso de actualización de la cartilla laboral con el equipo jurídico de la División de Asuntos Laborales. En dicho proceso se realizó actualización normativa, depuración e inclusión de conceptos relacionados con los derechos salariales de los servidores judiciales evidenciados en las Unidades I, II, III y IV de la cartilla vigente. Se debe continuar con la socialización del borrador construido con las Seccionales para generar un borrador final de presentación.</p> |
| <p>Actualizar todos los manuales y procedimientos aprobados por el SIGCMA.</p> | <p>Para la vigencia 2023 se realizó actualización de los procedimientos P-AGH-09 Mayores valores pagados en nómina y P-AGH-10 recobro de incapacidades, los cuales se encuentran en revisión y aprobación por el SIGCMA. Se cuenta también con los borradores de los procedimientos de los procesos de prestaciones sociales y cesantías, seguridad social y derechos de petición y recursos laborales, los cuales continuarán en ejecución para presentación ante el SIGCMA.</p> |

1. CAMBIOS EN EL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

| | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|--|
| <p>CÓDIGO: F-EVSG-7</p> | <p>ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO</p> | <p>REVISÓ SIGCMA - CENDOJ</p> | <p>APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA</p> |
| <p>VERSIÓN: 01</p> | <p>FECHA: 29/03/2021</p> | <p>FECHA: 29/06/2021</p> | <p>FECHA: 29/07/2021</p> |

| | | |
|--|--|---------------|
|  <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (ÚDAE)</p> | <p>COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN</p> | <p>SIGCMA</p> |
|--|--|---------------|

Se hace la revisión del contexto vigencia 2023. La revisión puede implicar cambios en el mismo de tal forma que nos condujo a tomar acciones que modificaron el contexto de la vigencia 2023.

| PROCESO | CAMBIOS IDENTIFICADOS | FACTORES DE CAMBIO (Con base en el análisis de contexto inicial enumerar los cambios que se identifican, que ocurrieron o que pueden ocurrir) | ACCIÓN A TOMAR (Describir las acciones que se ejecutaron o se están ejecutando para gestionar el cambio) |
|----------------|--|--|---|
| Gestión Humana | Inclusión en nómina de bonificación judicial como factor salarial por sentencia judicial | Se incluyó la bonificación judicial como factor salarial por sentencia judicial a 352 servidores en el nivel central. Dicha inclusión se vio reflejada en el incremento del pago de la seguridad social, liquidación de primas y cesantías de los servidores beneficiados. | Atender las instrucciones del grupo de sentencias, desde donde se determina cuales y cuantas sentencias se deben incluir. |

2. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS (RESULTADO DE ENCUESTAS)- (Resultado anual)

| PROCESO | TEMA DE LA ENCUESTA | RESULTADO | META | ANÁLISIS |
|----------------|--|-----------|------|---|
| Gestión Humana | En el año 2023 se aplicó la encuesta de satisfacción respecto de las actividades de bienestar social | 93,52% | 80 | El nivel de satisfacción de los servidores, evaluado a través de encuestas semestrales, se destaca con un sólido 93,52%, superando la meta establecida para el año. Este indicador es crucial, ya que refleja la percepción y la aceptación de las actividades de Bienestar Social por parte de los servidores e identifican áreas de mejora basadas en los comentarios proporcionados. |

3.1 RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS (Feedback, reacción, respuesta u opinión que nos dan las partes interesadas)

| FUENTE DE LA RETROALIMENTACIÓN (Rendición de cuentas, mesas regionales, reuniones generales entre otros) | COMENTARIOS DE LA RETROALIMENTACIÓN | RESULTADOS |
|---|---|--|
| Mesas de trabajo realizadas con las Direcciones Seccionales. | Fortalecimiento de temas relacionados con tiempos de servicio y salarios en el aplicativo de Efinomina, liquidación de nómina, retención en la fuente, recobro de incapacidades y seguridad social. | Unificación de metodologías para los procesos a cargo de talento humano a nivel nacional, socialización de funcionalidades del aplicativo de nómina. |
| Segundo Encuentro Nacional de Talento Humano | Incrementar la periodicidad de realización de los encuentros para poder trabajar más temas con mayor profundidad. | Gestión con la EJRLB para realizar el tercer encuentro de TH |
| Organizaciones sindicales | Fortalecer el trabajo conjunto con otras Unidades para dar respuesta oportuna a las solicitudes realizadas. | Los compromisos adquiridos con las organizaciones sindicales, en las diferentes mesas de trabajo se han realizado, han sido impulsados y |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | | |
|--|--|--|--------|
|  | Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (ÚDAE) | COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN | SIGCMA |
| | | | |

| FUENTE DE LA RETROALIMENTACIÓN (Rendición de cuentas, mesas regionales, reuniones generales entre otros) | COMENTARIOS DE LA RETROALIMENTACIÓN | RESULTADOS |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| | | atendidos oportunamente. |

3.2 ANÁLISIS Y ESTADO DE LAS PQR

| PROCESO | No. RECIBIDAS | No. CONTESTADAS OPORTUNAMENTE | No. PENDIENTES | ANÁLISIS (Analizar tendencia período vs. período) |
|-----------------------|---------------|-------------------------------|----------------|--|
| Peticiones | | | | |
| Gestión Humana | 0 | 0 | 0 | No se presentaron peticiones con respecto al proceso |
| Total | 0 | 0 | 0 | |
| Quejas | | | | |
| Gestión Humana | 0 | 0 | 0 | El proceso no fue objeto de queja |
| Total | 0 | 0 | 0 | |
| Reclamos | | | | |
| Gestión Humana | 0 | 0 | 0 | El proceso no fue objeto de reclamos |
| Total | 0 | 0 | 0 | |
| Sugerencias | | | | |
| Gestión Humana | 0 | 0 | 0 | El proceso no fue objeto de sugerencias |
| Total | 0 | 0 | 0 | |
| Felicitaciones | | | | |
| Gestión Humana | 0 | 0 | 0 | El proceso no fue objeto de felicitaciones |
| Total | 0 | 0 | 0 | |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | |

3. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SIGCMA (Fundamentado en el Plan de Acción) (Incluye ambiental - Si aplica)

| No. | PILARES ESTRATÉGICOS | OBJETIVO | RESULTADOS ANUALES | ANÁLISIS |
|-----|---|---|--|--|
| 3 | Carrera Judicial, Desarrollo del Talento Humano y Gestión del Conocimiento. | <p>3. Cumplir los requisitos de los usuarios de conformidad con la Constitución y la Ley.</p> <p>7. Fortalecer continuamente las competencias y el liderazgo del talento humano de la de la organización.</p> <p>8. Reconocer la importancia del talento humano y de la gestión del conocimiento en</p> | <p>1.1 <i>Desarrollar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral</i></p> <p>El Consejo Superior de la Judicatura mediante Acuerdo PCSJA22-11934 del 4 de marzo de 2022, estableció los lineamientos para la formulación del Plan Nacional Cuatrienal y los programas anuales de Bienestar Social de la Rama Judicial, los cuales contemplan actividades de tipo deportivo, recreativo, artístico y cultural, social y de bienestar integral, para beneficiar a los servidores judiciales y su núcleo familiar.</p> <p>Por su parte, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial formuló el Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026 para los servidores de la Rama Judicial,</p> | <p>Las actividades realizadas se orientaron a controlar los factores de riesgo del entorno laboral, a promover el bienestar integral, la promoción de la salud y la prevención de enfermedades laborales de los servidores judiciales, contratistas, judicantes y practicantes universitarios.</p> <p>Con lo anterior, se buscó beneficiar a la población de la Rama Judicial a nivel nacional, a través de la ejecución de las actividades de bienestar contempladas en el Plan Nacional de Bienestar Social, propendiendo por la salud física, mental y el</p> |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |



| No. | PILARES ESTRATÉGICOS | OBJETIVO | RESULTADOS ANUALES | ANÁLISIS |
|-----|----------------------|--------------------------------|---|--|
| | | la Administración de Justicia. | <p>denominado "Calidad de Vida para los Servidores Judiciales" y lo expidió mediante Resolución No. 3819 del 13 de marzo de 2022, dando además los lineamientos para la ejecución de los programas de bienestar social en las Direcciones Seccionales y distribuyendo \$7.816 millones, que fueron aprobados por el Consejo Superior de la Judicatura., mediante la ejecución de actividades enmarcadas en las siguientes áreas:</p> <p>•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.</p> <p>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.</p> <p>Contempla las actividades de: Apoyo logístico al desarrollo de los Juegos Nacionales y entrenamientos deportivos, facilitando que las prácticas se realicen en condiciones seguras, mejorando el rendimiento físico y técnico de los deportistas</p> <p>Indicador: total de participantes en juegos deportivos y actividades de bienestar.</p> <p>•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.</p> <p>Contempla el desarrollo de las siguientes actividades:</p> <p>-Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios y empleados.</p> | <p>bienestar social de los servidores y sus familias, para lo cual se han dispuesto los recursos presupuestales y se prevén alianzas estratégicas para este cometido.</p> <p>Los resultados obtenidos contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y del SIGCMA, y permiten identificar oportunidades de mejora para la formulación del Plan Cuatrienal y Programa Anual de Bienestar Social.</p> |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |



| No. | PILARES ESTRATÉGICOS | OBJETIVO | RESULTADOS ANUALES | ANÁLISIS |
|-----|----------------------|----------|--|----------|
| | | | <p>-Día de la familia, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017.</p> <p>•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.</p> <p>Incluye la realización de las siguientes actividades:</p> <p>-Jornadas de fortalecimiento de competencias colectivas para el trabajo interdependiente, efectivo, y para estimular resultados como equipos de alto nivel.</p> <p>-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.</p> <p>•Área artística y cultural: Con el fin de incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los beneficiarios, se desarrollarán actividades de teatro, tuna, danzas, coros, grupos musicales, solistas, duetos, tríos, cuartetos, Concurso de talentos, pintura, cine y Día de la Familia.</p> <p>•Área social: En esta categoría se incluyen la celebración o conmemoración de las fechas especiales como los días de la mujer, la secretaria, La madre, del padre, del Conductor, del Amor y Amistad, de los Niños, así como otras que en las seccionales consideren propias de realizar dada su idiosincrasia.</p> <p>•Área de bienestar integral: En Busca propiciar espacios que permitan fortalecer las destrezas individuales y capacidades de interactuar a nivel personal, como talleres de liderazgo, trabajo en equipo, relaciones humanas, de fotografía, gastronomía y ofimática, entre otros.</p> | |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LIDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |



| No. | PILARES ESTRATÉGICOS | OBJETIVO | RESULTADOS ANUALES | ANÁLISIS |
|-----|----------------------|----------|--|----------|
| | | | <p>El propósito fue fortalecer el compromiso de los servidores judiciales con la entidad creando condiciones que generaran bienestar, y que contribuyeran al desarrollo de sus habilidades y a la mejora del desempeño.</p> <p>Con la ejecución de dichas actividades se benefició a más de 25.412 servidores judiciales.</p> <p>De las actividades de la Unidad de Recursos Humanos con cargo al presupuesto de la Unidad de Infraestructura Física:</p> <p><i>1.2 Adquirir e instalar mobiliario para la dotación de comedores destinados a los servidores de la Rama Judicial, y adquirir mobiliario y enseres para la dotación y el funcionamiento de espacios designados como salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral de los servidores de la rama judicial, en las sedes que cuenten áreas adecuadas para este fin.</i></p> <p>Se adjudicó el contrato 092 de 2023, mediante el cual se solicitaba la entrega de mobiliario para comedores comunitarios para 5 seccionales en 15 sedes de la Rama Judicial, pero a 31 de diciembre el contrato finalizó suspendido por solicitud del contratista por el termino de 40 días, sin la entrega aún del mobiliario para los comedores.</p> <p>A la fecha se encuentran instalados y en funcionamiento 87 comedores a nivel nacional, cuyo mobiliario fue adquirido mediante contratos desde la vigencia 2013 hasta 2021.</p> <p>Durante el año 2023 no se realizó contratación de mobiliario para salas de lactancia, considerando que no se presentaron solicitudes por parte de las seccionales ni el Nivel Central y que para su dotación se deben contar con los espacios disponibles y adecuados para su puesta en funcionamiento. No obstante, se gestionó la adecuación, puso en funcionamiento y promocionó desde mayo de 2023 la sala de lactancia de la nueva sede de la Carrera 7 No. 27-18 de Bogotá.</p> | |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LIDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | | |
|--|--|--|--------|
|  | Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (UDAÉ) | COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN | SIGCMA |
|--|--|--|--------|

| No. | PILARES ESTRATÉGICOS | OBJETIVO | RESULTADOS ANUALES | ANÁLISIS |
|-----|----------------------|----------|--|----------|
| | | | <p>A la fecha se encuentran instaladas y en funcionamiento 104 salas de lactancia a nivel nacional, 102 de las cuales su mobiliario fue adquirido a través de contratos celebrados entre 2019 y 2021.</p> <p>Tanto en el nivel central como seccional se desarrollan actividades del Plan de Bienestar en alianza y/o convenio con la Caja de Compensación Familiar, el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), y las Entidades Promotoras de Salud (EPS).</p> <p>Indicador: Total de servidores judiciales participantes de las actividades del Plan de Bienestar Social 2023.</p> | |

4. DESEMPEÑO DE LOS PROCESOS -RESULTADO INDICADORES

| INDICADOR | META | RESULTADO | ANÁLISIS (comparar periodos) |
|---|------|-----------|--|
| Eficacia en la Proyección de Recursos Asignados para el pago de Cesantías | 90% | 104% | <p>Fondos Privados: Las liquidaciones iniciales con corte a diciembre 22 de 2023, se realizaron con base en Cesan0 generado por Efinómina, frente al reporte del 24 de enero de 2024, presentando un 0,1% de diferencia. Esto se debe a que el primer pago realmente se hizo sobre liquidación en el sistema y no sobre valores proyectados con base en una línea base o lo pagado en el año anterior con un incremento estimado.</p> <p>FNA: Las cifras reflejan una diferencia de 12,4% de lo consolidado en el año mediante doceavas pagadas frente al consolidado o liquidación de anualizadas realizadas mediante el Sistema Efinómina. La variación se puede presentar por el movimiento de servidores judiciales por los nuevos acuerdos en el mes de diciembre de 2023; también los traslados de fondos privados al FNA, donde no se han realizados pagos de doceavas durante el año, pero al liquidarlas anualizadas contempla todo un consolidado anual.</p> |
| Eficacia en la Proyección de recursos para el pago de nómina | 90% | 94,7% | <p>El resultado del indicador evidencia una mejora en la proyección de los recursos para el primer trimestre de 2023 respecto al cuarto trimestre de 2022, se presentó un porcentaje inferior a la meta producto de la creación de Acuerdos de cargos en las unidades ejecutoras, ya que se proyectan los recursos desde diciembre de 2022 para enero y febrero de 2023. Para el segundo trimestre de 2023 se presentó un porcentaje óptimo en el indicador cumpliendo con la meta propuesta superior al 90% producto de la implementación de controles de la gestión presupuestal y ejecución del PAC de la Unidad de Recursos Humanos en la vigencia. Para el tercer trimestre de 2023 se continúa evidenciando un porcentaje optimo en el indicador de cumplimiento de la meta propuesta, producto de la implementación de los controles de la gestión presupuestas y la ejecución del PAC en la Unidad de Recursos Humanos. Se</p> |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LIDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | | |
|---|-----|--------|--|
| | | | evidencia para el cierre del cuarto trimestre un porcentaje óptimo en el indicador del cumplimiento de la meta, superior al del trimestre anterior consolidando la buena gestión e implantación de controles en la gestión presupuestal y la ejecución del PAC en la Unidad de Recursos Humanos. |
| Nivel de satisfacción del cliente interno respecto a las actividades de Bienestar | 80% | 93,52% | En el primer semestre del año, el porcentaje de encuestas con calificación excelente y bueno fue del 89,58%, mientras que en el segundo semestre este porcentaje aumentó significativamente a un 97,76%. Esto indica una mejora notable en la satisfacción de los servidores con respecto a las actividades del Programa Anual de Bienestar a lo largo del año. Esta mejora se tradujo en un promedio del 93,52% para el final de la vigencia 2023, lo que demuestra un progreso continuo en el nivel de satisfacción de los servidores a lo largo del año. |
| Nivel de Participación Actividades Programa Anual de Bienestar. | 80% | 91,16% | Durante la vigencia, el alto nivel de participación de los servidores judiciales se mantuvo, lo que se debe en general, a la expectativa que generaron las actividades desarrolladas durante este periodo, algunas de éstas, al contar con niveles de participación relevantes, han jalonado el indicador a nivel global, lo que nos permite identificar cuáles actividades son las más adecuadas y llamativas para los servidores. Con respecto a la vigencia anterior la meta de este indicador se aumentó. |
| Reclamos justificados del cliente interno para el pago de nómina | 0,5 | 0,53 | Para el primer trimestre del año 2023 se evidencia reducción del 0,27% en el indicador frente al cuarto trimestre de 2022, producto de los controles implementados en la liquidación de la nómina y constantes parametrizaciones que se vienen realizando en el aplicativo de nómina. Para el segundo trimestre del año se continúa evidenciando un decrecimiento en el indicador, en este caso de 0,05% producto de los controles mencionados en el primer trimestre. Para el tercer trimestre del año se evidencia un crecimiento en el indicador, producto del pago del retroactivo de magistrados y empleados realizado, como también se presentó contingencia informática producto del ataque cibernético a la entidad generando procesos manuales al no poder acceder al aplicativo y a los registros históricos de liquidación de nómina del año, para el cuarto trimestre se evidencia un aumento del 57% producto de la liquidación de la prima de navidad y prima de productividad, impactando también la relatividad presentada y curva de aprendizaje en el grupo de liquidadores de nómina. |

5. SALIDAS NO CONFORMES Y ACCIONES CORRECTIVAS

Nota: Una Salida No Conforme se entiende como el incumplimiento a los requisitos relacionados con la prestación del servicio y la no realización de las actividades planeadas para la atención a las partes interesadas. Debe tenerse en cuenta el contexto específico.

| NÚMERO DE SALIDAS NO CONFORMES REGISTRADAS EN EL FORMATO IDENTIFICACIÓN DE SALIDAS NO CONFORMES | | | | |
|---|-----------------------------|--|--|--|
| Proceso | No. de Salidas No Conformes | Análisis | Corrección | Acción Correctiva |
| Gestión Humana | 3 | A cierre de 2023 la División de Asuntos Laborales cuenta con 3 salidas no conformes relacionadas con la parametrización del procedimiento de nómina y la | Atender las no conformidades generando el plan de mejoramiento según los comentarios de la Auditoría Interna sobre las | Actualizar el procedimiento de nómina y socializarlo con las seccionales, brindando la |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | |
|--|--|---------------|
|  <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (ÚDAE)</p> | <p>COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN</p> | <p>SIGCMA</p> |
|--|--|---------------|

| NÚMERO DE SALIDAS NO CONFORMES REGISTRADAS EN EL FORMATO IDENTIFICACIÓN DE SALIDAS NO CONFORMES | | | | |
|---|-----------------------------|--|---------------------------------------|--|
| Proceso | No. de Salidas No Conformes | Análisis | Corrección | Acción Correctiva |
| | | depuración de la información del proceso de recobro de incapacidades | evidencias remitidas en cada hallazgo | capacitación requerida al respecto. Elaborar instructivos con lineamientos formales que amplíen la información del procedimiento PAGH-10 en los cuales se establezca el tramite de reconocimiento, liquidación pago y cobro de las incapacidades y licencias de los servidores judiciales. Elaborar instructivo de presentación de casos de difícil cobro al comité de saneamiento contable. |

6. RESULTADO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN (Especifique los resultados por cada proceso por procesos, con barras, estadísticas, diagramas, gráficos)

6.1. Proyectos de inversión

La División de Seguridad y Bienestar Social ejecuta el proyecto de inversión a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, del cual se presenta información a partir del periodo 2017-2018, enfocado al objetivo “*Capacitación, formulación, implementación y fortalecimiento de programas de bienestar social para los servidores judiciales a nivel nacional*”, con el fin de minimizar los riesgos ocupacionales que afectan la seguridad y salud de la población judicial, y fomentar y promover el bienestar integral de los servidores judiciales, lo cual contribuyó a elevar la productividad y la calidad en el servicio de justicia.

En armonía con el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023-2026, se formuló el Plan de Inversión de la Unidad de Recursos Humanos, “*Implementación de estrategias para fortalecer la gestión de los despachos judiciales en la Rama Judicial a nivel nacional*”, con el propósito de promover el bienestar de todos los servidores judiciales 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.

Gráfico 1. Recursos ejecutados del Proyecto de Inversión 2017-2023:

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

Recursos Ejecutados 2017-2023

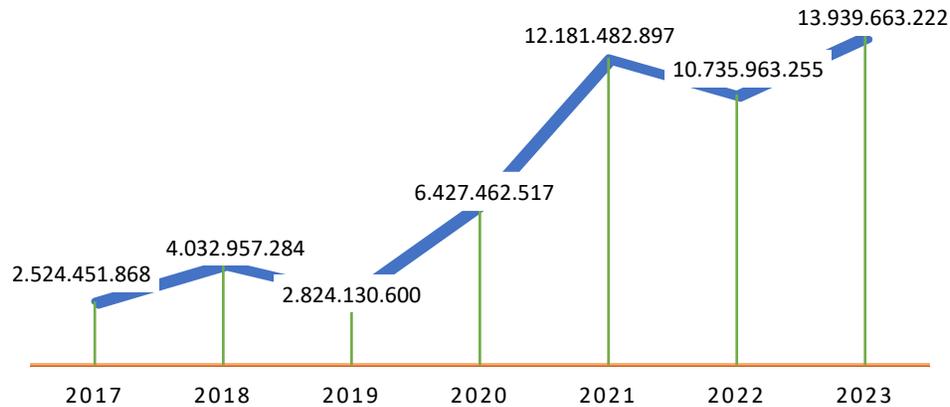
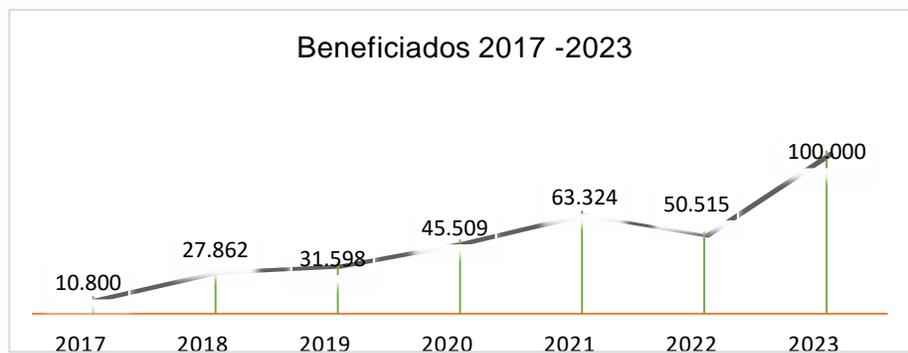


Gráfico 2. Número de beneficiarios de las actividades del Proyecto de Inversión 2017-2022



DIVISIÓN ASUNTOS LABORALES

6.2. Gestión Presupuestal

Para la vigencia 2023 se obtuvo una ejecución del PAC de 94,7%, la cual se detalla a continuación con su evolución mensual:

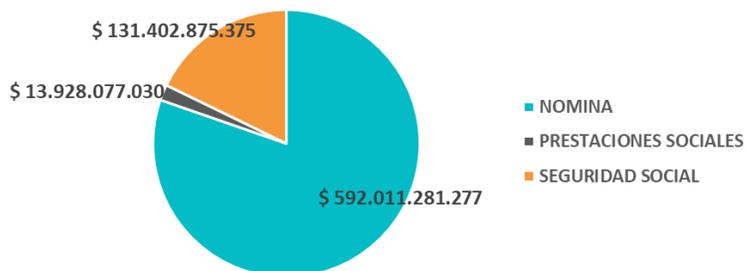
| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |



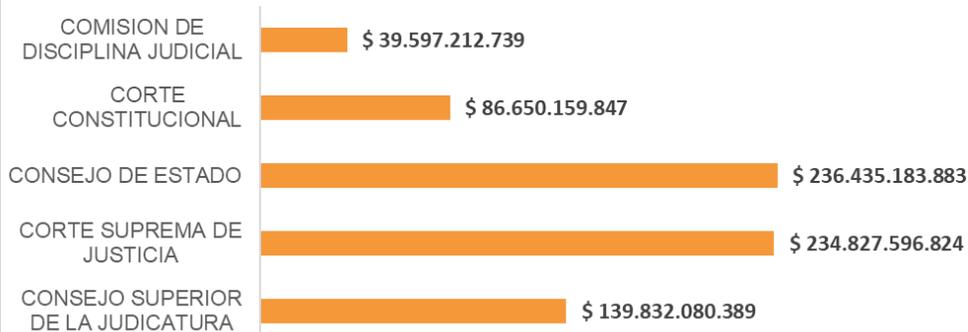
| MES | PAC SOLICITADO | PAC EJECUTADO | % EJECUCIÓN |
|------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| Enero | \$ 44.035.000.000,00 | \$ 35.090.421.711,00 | 79,7% |
| Febrero | \$ 46.397.202.782,00 | \$ 45.216.685.616,00 | 97,5% ▲ |
| Marzo | \$ 56.767.897.960,69 | \$ 49.730.624.914,00 | 87,6% ▼ |
| Abril | \$ 53.645.504.678,00 | \$ 48.248.340.291,00 | 89,9% ▲ |
| Mayo | \$ 50.596.563.735,00 | \$ 48.601.030.647,00 | 96,1% ▲ |
| Junio | \$ 69.236.215.387,00 | \$ 61.466.790.687,00 | 88,8% ▼ |
| Julio | \$ 83.545.674.369,00 | \$ 78.489.349.814,00 | 93,9% ▲ |
| Agosto | \$ 73.249.618.041,00 | \$ 73.541.834.648,00 | 100,4% ▲ |
| Septiembre | \$ 61.930.190.471,00 | \$ 62.120.769.128,00 | 100,3% ▼ |
| Octubre | \$ 59.094.908.518,00 | \$ 58.195.138.818,00 | 98,5% ▼ |
| Noviembre | \$ 61.281.176.634,00 | \$ 58.171.754.403,00 | 94,9% ▼ |
| Diciembre | \$ 118.997.890.663,00 | \$ 118.469.493.005,00 | 99,6% ▲ |

La distribución por proceso y por unidad ejecutora fue la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LA EJECUCIÓN POR PROCESOS



DISTRIBUCIÓN DE LA EJECUCIÓN POR UNIDAD EJECUTORA



| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LIDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

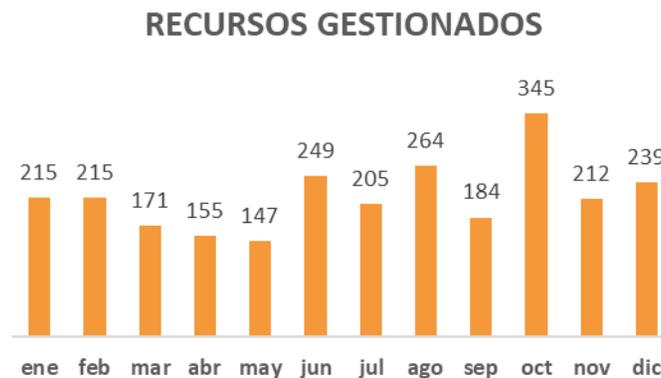
6.3. Gestión liquidaciones de prestaciones sociales

A cierre de 2023 se elaboraron y pagaron un total de 356 liquidaciones definitivas de prestaciones sociales por un valor de \$ 4.117.001.783, mejorando el tiempo de gestión del trámite obteniendo un promedio de 37 días calendario en promedio desde la elaboración de la liquidación hasta el pago efectuado. La distribución de las liquidaciones definitivas realizadas por unidad ejecutora fue la siguiente:



6.4. Descongestión de consultas, derechos de petición y recursos laborales

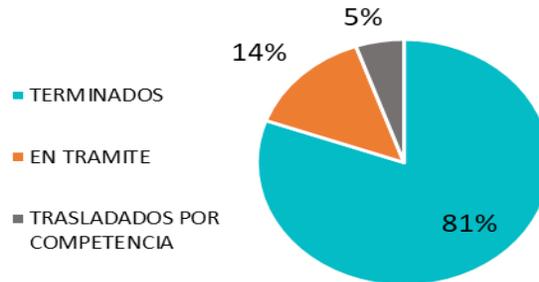
Para el cierre de la vigencia 2023 se dio cierre a las medidas de descongestión depurando un promedio 30.000 recursos de vigencias entre 2013 al 2021. En el año 2023 se dio atención oportuna a los requerimientos de los servidores gestionando un total de 2.601 recursos en nivel central, la distribución de los temas de atención fue por Bonificación Judicial Decreto 383 y 384 de 2013 (79%), Liquidaciones definitivas y cesantías (5%), Prima especial 30% artículo 14 ley 4 de 1992 (3%), incapacidades y licencias (1%) y otros conceptos salariales y prestacionales (11%). La evolución mensual de los recursos gestionados se presenta a continuación:



El estado de la gestión de los recursos y derechos de petición a 31 de diciembre fue la siguiente:

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LIDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

ESTADO DE LA GESTIÓN



6.3 Aplicativo de nómina - Efinómina

Desde la División de Asuntos Laborales en la vigencia 2023 se dio orientación y acompañamiento en el uso del aplicativo Efinómina a las Direcciones Seccionales. Se atendieron un total de 7.209 tickets por el equipo consultor de nivel central, se impartieron 16 capacitaciones en el transcurso del año a la cuales asistieron 1.154 servidores judiciales, los temas tratados fueron liquidaciones definitivas, retención en la fuente, liquidación de nómina, planta y persona, compensaciones laborales, manejo de exógenas y revisión de vacaciones colectivas, entre otros.

Se recibió por parte del proveedor de 44 PBI y BUGS del aplicativo, sin embargo, en el inicio del mes de octubre por directrices de la Dirección Ejecutiva se realizaron mesas de trabajo con el proveedor para revisar los números de AT correspondientes al anexo técnico del contrato 149 de 2019, concernientes a los módulos, de los cuales se levantaron observaciones en actas, insumo implementado para el arreglo directo propuesto por el contratista UTCSJNOM.

7. RESULTADOS DE AUDITORÍA: INTERNA/ EXTERNA

| PROCESO | AUDITORÍA REALIZADA POR | FECHA | NÚMERO DE NO CONFORMIDADES | ANÁLISIS |
|----------------|-------------------------|------------|----------------------------|--|
| Gestión Humana | INTERNA | 21/07/2023 | 0 | No se configuró ninguna no conformidad |

El proceso no fue auditado por ICONTEC durante la vigencia 2023.

AUDITORÍA INTERNA

| Oportunidad de mejora auditoría interna | Observaciones |
|---|--|
| La actualización de la caracterización del proceso, con el fin de que la Escuela Rodrigo Lara, sea la encargada de gestionar las competencias laborales, citando en las | Se actualizará durante la vigencia 2024. |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | |
|--|--|---------------|
|  <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (ÚDAE)</p> | <p>COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN</p> | <p>SIGCMA</p> |
|--|--|---------------|

| | |
|---|---|
| <p>entradas de esta actividad las encuestas de clima organizacional, la batería de riesgo psicosocial, las necesidades propias de los servidores, de los jefes inmediatos y de los funcionarios.</p> | |
| <p>Documentar el nivel de cumplimiento y seguimiento al normograma de tal manera que pueda articularse con el descrito en el monitoreo de los controles de los riesgos, para hacer práctica y consolidada esta labor.</p> | <p>El normograma se actualiza trimestralmente. Durante la vigencia 2024 empezará a remitirse al SIGCMA para la respectiva publicación en el micrositio.</p> |

8. DESEMPEÑO DE LOS PROVEEDORES EXTERNOS: (En caso en que aplique)

La caja de compensación Colsubsidio fue aliado estratégico para la ejecución del programa anual de bienestar social, respecto del cual se ha destacado notablemente el incremento de la cantidad de beneficiarios. En el año 2022, se registraron 17.918 beneficiarios por estas actividades, mientras que en el año 2023 esta cifra aumentó significativamente a 25.412, lo que representa un incremento del 41.7%. Así mismo se ha observado un aumento en la satisfacción, según lo reflejado en las encuestas realizadas.

9. LA ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS

Nota: esta información es inmodificable, teniendo en cuenta que son los recursos asignados para el funcionamiento del SIGCMA.

| Pilar Estratégico | Proyecto de inversión | Valor |
|------------------------|--|------------------|
| CALIDAD DE LA JUSTICIA | Realizar acompañamiento técnico en el proceso de implementación de la Norma de la Rama Judicial y la Guía Técnica de la Rama Judicial | \$ 700.000.000 |
| | Formar, capacitar y certificar en sistemas de gestión ambiental y NTC 6256:2021 y GTC 286:2021 en los requisitos ambientales que solicita la norma | \$ 1.200.000.000 |
| | Formar, capacitar y certificar en modelos de gestión, sistemas de gestión de calidad, seguridad y salud en el trabajo, seguridad informática, norma antisoborno, estructuras de alto nivel articuladas a la NTC 6256:2018 y GTC 286:2018 | |
| | Realizar auditorías externas en gestión de calidad y ambiental que den cumplimiento a los requisitos de Norma. | \$ 1.000.000.000 |

10. EFICACIA DE LAS ACCIONES PARA GESTIONAR LOS RIESGOS Y ABORDAR

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | |
|--|--|---------------|
|  <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (UDAÉ)</p> | <p>COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN</p> | <p>SIGCMA</p> |
|--|--|---------------|

| PROCESO | RIESGO Y/O OPORTUNIDAD MATERIALIZADOS O GESTIONADO | ACCIONES QUE SE EJECUTARON | SE REQUIERE MODIFICAR EL MAPA DE RIESGOS, PROBABILIDAD O IMPACTO, POR QUÉ | ¿SE HAN IDENTIFICADO NUEVOS RIESGOS? |
|------------------------------|---|---|--|---|
| Gestión Humana RIESGOS | No se materializó ninguno de los riesgos identificados en la vigencia, contenidos en la matriz o mapa de riesgos del proceso. | Se revisó la matriz de riesgos del proceso, y se realizaron ajustes para las causas y controles de algunos riesgos. | Realizado el análisis de contexto del proceso, los seguimientos respectivos, y los controles que han sido implementados, no se identifica la necesidad de modificar el mapa de riesgos, la probabilidad o impacto. | No se identificaron nuevos riesgos. |
| Gestión Humana OPORTUNIDADES | Gestión de actividades con aliados estratégicos | Programa anual de bienestar social | No se requiere modificar la probabilidad, o el impacto en la valoración de los riesgos inherentes al proceso. | No se identificaron nuevas oportunidades. |

11.1. ¿LAS ACCIONES PARA ABORDAR LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES HAN SIDO EFICACES Y POR QUÉ?

Las acciones que se han adelantado para abordar riesgos y oportunidades han sido eficaces toda vez que no se han materializado.

Adicionalmente, se dio cumplimiento a la totalidad de actividades del proceso, lo que evidencia la eficacia de las acciones implementadas para abordar los riesgos y oportunidades, en virtud de la pertinencia de los controles que se aplican para el tratamiento de las causas que los originan.

11.2. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LOS ASPECTOS AMBIENTALES CONFORME AL ACUERDO PSAA14-10160, NTC 6256:2018 Y GTC 286:2018 (Especifique el desarrollo ambiental, buenas prácticas y estrategias ambientales por sede)

Desde las actividades adelantadas en el proceso de Gestión Humana se han cumplido los lineamientos y directrices del Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial, adoptado mediante Acuerdo PSAA14-10160, implementando en sus actividades: 1) Control del consumo de papel; 2) Ahorro y uso eficiente del agua; 3) Uso racional y eficiente de la energía; 4) Gestión integral de residuos sólidos.

Adicionalmente, el uso de las TIC y aplicaciones informáticas como Microsoft 365 (Teams, SharePoint, OneDrive), Correo electrónico, SIGOBius web, entre otras herramientas, generaron en la operación del proceso una disminución significativa de los aspectos e impactos ambientales, destacándose la reducción del consumo agua, energía, papel, tóneres y demás elementos de oficina.

11. ACCIONES DE GESTIÓN (Acciones de Mejora y Correctivas)

| PROCESO | TOTAL, DE ACCIONES DE MEJORA DOCUMENTADAS (ACUMULADAS EN EL PERÍODO) | | | TOTAL, DE ACCIONES CORRECTIVAS DOCUMENTADAS (ACUMULADAS EN EL PERÍODO) | | | ANÁLISIS |
|----------------|--|--------------|----------------------------|--|--------------|----------------------------|--|
| | No. ABIERTAS | No. CERRADAS | No. CERRADAS OPORTUNAMENTE | No. ABIERTAS | No. CERRADAS | No. CERRADAS OPORTUNAMENTE | |
| Gestión Humana | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | En la auditoría interna no se configuró ningún hallazgo u observación sobre el proceso y el cumplimiento de los requisitos de la norma o legales, salvo las oportunidades de mejora planteadas en el informe de auditoría interna. |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | |
|--|--|---------------|
|  <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (UDAE)</p> | <p>COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN</p> | <p>SIGCMA</p> |
|--|--|---------------|

| PROCESO | TOTAL, DE ACCIONES DE MEJORA DOCUMENTADAS (ACUMULADAS EN EL PERÍODO) | | | TOTAL, DE ACCIONES CORRECTIVAS DOCUMENTADAS (ACUMULADAS EN EL PERÍODO) | | | ANÁLISIS |
|--------------|--|--------------|----------------------------|--|--------------|----------------------------|----------|
| | No. ABIERTAS | No. CERRADAS | No. CERRADAS OPORTUNAMENTE | No. ABIERTAS | No. CERRADAS | No. CERRADAS OPORTUNAMENTE | |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

SALIDAS DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

12. RECOMENDACIONES Y COMPROMISOS PARA LA MEJORA

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | FECHA |
|---|-------------------|--------------------------|
| Aumentar la cobertura en un 20% respecto a la población beneficiada en el 2023 en las actividades de bienestar, a través de la ejecución del Plan Nacional de Bienestar Social, que propende por la salud física, mental y el bienestar social de los servidores judiciales y sus familias, para lo cual se han dispuesto los recursos presupuestales y se prevén alianzas estratégicas para este cometido. | Líder del proceso | 01/01/2024 al 31/12/2024 |
| Optimizar el recaudo de la cartera por concepto de recobro de incapacidades. Gestión administrativa de máximo 180 días en recobro de incapacidades y mayores valores pagados en nómina | Líder del proceso | 01/01/2024 al 31/12/2024 |
| Actualizar la cartilla laboral. | Líder del proceso | 01/01/2024 al 31/12/2024 |
| Actualizar todos los manuales y procedimientos aprobados por el SIGCMA. | Líder del proceso | 01/01/2024 al 31/12/2024 |

13. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA EL SIGCMA (Necesidad de cambio en el sistema y necesidad de recursos)

| ÍTEM | EXPLICACIÓN – DESCRIPCIÓN |
|--|---|
| ¿Se requiere efectuar cambios en el sistema? | Ninguno de fondo; sin embargo, se identifica la necesidad de revisar y actualizar la documentación del proceso. |
| ¿Se requiere necesidad de recursos? | No |

14. CONCLUSIONES

| CONDICIÓN | PARA LOS PROPÓSITOS CSJ, EL SISTEMA |
|--|---|
| a) ¿Sigue siendo suficiente? ADECUADO. | Sí. El proceso Gestión Humana es adecuado, porque desde su función de apoyo permite aportar al cumplimiento de la misional institucional y la satisfacción de los usuarios, dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias en materia de gestión de talento humano, así como las políticas y lineamientos establecidos por la Alta Dirección para el mantenimiento y mejora continua del SIGCMA. |
| b) ¿Sigue siendo apto para su propósito? CONVENIENTE. | Sí. El proceso Gestión Humana asegura el reconocimiento de los derechos salariales y prestacionales de los servidores judiciales, y tiene como propósito el incremento constante del bienestar social de sus trabajadores, objetivos para los cuales se realiza seguimiento y control permanente a los resultados del proceso, y se trabaja constantemente por la mejora continua. |
| c) ¿Está alineado con la dirección estratégica? ALINEADO. | Sí, específicamente desde la formulación y ejecución del Plan Cuatrienal y Programa Anual de Bienestar Social, que contribuyen al logro de los objetivos establecidos en el Plan Sectorial de Desarrollo de la entidad, apunta al cumplimiento del pilar estratégico de Carrera Judicial, Desarrollo del Talento Humano y Gestión del Conocimiento. |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|---------------------------|--|
| CÓDIGO: F-EVSG-7 | ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO | REVISÓ SIGCMA - CENDOJ | APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA |
| VERSIÓN: 01 | FECHA: 29/03/2021 | FECHA: 29/06/2021 | FECHA: 29/07/2021 |

| | | |
|--|--|---------------|
|  <p>Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico (ÚDAE)</p> | <p>COORDINACIÓN NACIONAL DEL SIGCMA INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN</p> | <p>SIGCMA</p> |
|--|--|---------------|

| CONDICIÓN | PARA LOS PROPÓSITOS CSJ, EL SISTEMA |
|---|--|
| <p>d. ¿Sigue logrando los resultados previstos? EFICAZ.</p> | <p>Sí. Las actividades del proceso se ejecutan conforme a lo planeado, cumpliendo con los requisitos constitucionales, legales, reglamentarios, normativos y otros establecidos; en concordancia con la política de calidad y los principios y objetivos del SIGCMA.</p> |

15. OTRAS CONCLUSIONES O COMENTARIOS

- Se ha evidenciado la eficacia de las acciones de mejora implementadas en el proceso, las cuales han sido producto tanto de autoevaluación como de auditorías internas y externas.
- Se continúan adelantando las gestiones de actualización de documentación del proceso, para lo cual se ha involucrado a las Direcciones Seccionales con el objetivo de llevar socializar ante el comité del SIGCMA instrumentos previamente concertados por las dependencias que los implementarán.
- El aplicativo Efinómina fue implementado y se garantizó el pago de la nómina y prestaciones sociales de los servidores judiciales.

| | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|--|
| <p>CÓDIGO: F-EVSG-7</p> | <p>ELABORÓ LÍDER DEL PROCESO</p> | <p>REVISÓ SIGCMA - CENDOJ</p> | <p>APROBÓ COMITÉ DE LÍDERES DEL SIGCMA</p> |
| <p>VERSIÓN: 01</p> | <p>FECHA: 29/03/2021</p> | <p>FECHA: 29/06/2021</p> | <p>FECHA: 29/07/2021</p> |