



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

# PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

# 2025





Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia



Consejo Superior de la Judicatura  
Dirección Ejecutiva de  
Administración Judicial

## Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

**Jorge Enrique Vallejo Jaramillo**  
Presidente

**Mary Lucero Novoa Moreno**  
Vicepresidente

**Claudia Regina Exposito Velez**  
**Diana Alexandra Remolina Botia**  
**Aurelio Enrique Rodriguez Guzman**  
**Jorge Luis Trujillo Alfaro**  
Magistrados

**Nasly Raquel Ramos Camacho**  
Directora Ejecutiva de Administración Judicial

2025



ST-CER955060



5781-1



SA-CER-551308

# LISTADO DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
CSJ	Consejo Superior de la Judicatura
DEAJ	Dirección Ejecutiva de Administración Judicial
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
COPASST	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
COE	Comité Operativo de Emergencias
PVE	Programa de Vigilancia Epidemiológica
IPEVR	Identificación de Peligros y Evaluación y Valoración de Riesgos
OMS	Organización Mundial de la Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
EPP	Elementos de Protección Personal
AT	Accidente de Trabajo
EL	Enfermedad Laboral
PVE	Plan de Vigilancia Epidemiológica
NTC	Norma Técnica Colombiana
ISO	Organización Internacional de Normalización (International Organization for Standardization)

# PRÓLOGO

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, reafirma su compromiso con la promoción de entornos laborales seguros y saludables, reconociendo que el bienestar integral de los servidores judiciales es un pilar esencial para el desarrollo y fortalecimiento de nuestra institución. Este compromiso se materializa en la iniciativa "Rama Judicial Sana y Segura", un modelo de intervención diseñado específicamente para la Rama Judicial, que garantiza una cobertura integral en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en cumplimiento de la normativa vigente y las disposiciones complementarias en esta materia.

Rama Judicial Sana y Segura se fundamenta en un enfoque interdisciplinario que combina experiencia técnica con un profundo entendimiento de las dinámicas laborales específicas de la Rama Judicial. Este modelo no solo busca cumplir con los estándares normativos, sino también avanzar hacia la construcción de una cultura organizacional que priorice la salud, la seguridad y el bienestar de quienes dedican su trabajo diario al fortalecimiento de la justicia.

Entre sus objetivos principales, este modelo propone:

- **Reducción de los índices de accidentalidad y enfermedades laborales**, mediante programas de vigilancia epidemiológica ajustados a las necesidades específicas de la población judicial.
- **Fortalecimiento de la prevención y el autocuidado**, a través de campañas educativas y capacitaciones dirigidas a fomentar una participación y consciente de los servidores judiciales.
- **Optimización en la gestión de riesgos laborales**, asegurando el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en SST.
- **Atención oportuna y de calidad** en la gestión de prestaciones asistenciales y económicas, promoviendo una recuperación integral y un retorno seguro al trabajo.

La implementación de Rama Judicial Sana y Segura no solo se alinea con las exigencias legales, sino que proyecta una visión transformadora que anticipa los desafíos del futuro. Este modelo posiciona a la Rama Judicial como un referente nacional en la promoción de buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo, demostrando que el cuidado del talento humano es una prioridad estratégica.

Se extiende la invitación a todos los servidores judiciales para que asuman un rol activo en la construcción de una cultura de bienestar y seguridad que inspire confianza, fortalezca la justicia y dignifique el invaluable trabajo de quienes, día a día, contribuyen al progreso de nuestro país.

# DEFINICIONES

Término	Definición según el Decreto 1072 de 2015
Accidente de trabajo	Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Incluye accidentes ocurridos en trayectos laborales (in itinere).
Condición de Salud	Estado de salud de los trabajadores que incluye aspectos físicos, mentales y sociales, los cuales son objeto de evaluación y vigilancia en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Enfermedad Laboral	Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a laborar.
Factor de Riesgo	Elemento, fenómeno, ambiente o acción humana que, por su presencia o ausencia, puede provocar daño a la salud de los trabajadores.
Peligro	Fuente, situación o acto con el potencial de causar daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente, o una combinación de estos.
Riesgo	Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad del daño, lesión o enfermedad que pueda causar dicho evento o exposición.
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Modelo lógico y por etapas, basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), que busca anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Término	Definición según el Decreto 1072 de 2015
Inspección de Seguridad	Actividad de observación planeada que permite identificar condiciones de riesgo en el ambiente laboral con el fin de implementar acciones correctivas o preventivas.
Plan de Prevención	Conjunto de acciones planificadas orientadas a la eliminación o minimización de riesgos identificados en la evaluación de riesgos del lugar de trabajo.
Vigilancia Epidemiológica	Conjunto de actividades que permiten recolectar, analizar y difundir información sobre la salud de los trabajadores, con el objetivo de prevenir enfermedades laborales y mejorar las condiciones de trabajo.
Emergencia	Evento repentino que afecta el normal desarrollo de las actividades laborales y que puede generar daños a la salud de los trabajadores, a la infraestructura o al medio ambiente, requiriendo una acción inmediata.
Auditoría en SST	Proceso sistemático, independiente y documentado que permite evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con respecto a los requisitos legales y organizacionales.

# CONTENIDO

---

---

8 | 1. INTRODUCCIÓN

---

10 | 2. ANTECEDENTES

11 | 2.1. Objetivo general del plan de trabajo

11 | 2.2. Objetivos específicos del Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Rama Judicial

---

13 | 3. ALCANCE

---

14 | 4. MARCO CONCEPTUAL

14 | 4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

14 | 4.2 Declaración oficial de la alta Dirección sobre el compromiso con la SST.

16 | 4.3 Objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

---

18 | 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA SST

---

20 | 6. PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN EN SST

18 | Agentes clave del SG-SST

---

22 | 7. ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES INTERNOS Y EXTERNOS.

---

## 24 | 8. ESTRATEGIAS

- 25 | 8.1 Estrategia para la gestión en Salud Musculoesquelética.
- 32 | 8.2 Estrategia para la gestión de medicina preventiva y del trabajo.
- 41 | 8.3 Estrategia para la gestión de la conservación auditiva y el cuidado de la voz.
- 45 | 8.4 Estrategia para la gestión en Salud Mental.
- 62 | 8.5 Estrategia para la gestión del riesgo prioritario y administración de la emergencia (seguridad e higiene industrial)
- 77 | 8.6 Estrategias para la gestión transversal
- 77 | 8.6.1. Transformación digital para la SST.
- 79 | 8.6.2. Educación inmersiva.
- 82 | 8.6.3. Proyecto “Bondad”
- 83 | 8.6.4. Certificación Nacional Equipares Sello a la Equidad Laboral - PNUD 2025.
- 84 | 8.6.5. Proyecto Política Cultural y Comportamental
- 87 | 8.6.6. Proyectos de Inversión

---

## 91 | 9. COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

- 91 | Canales de Comunicación Internos y Externos
- 92 | 9.1. Estrategias para la Toma de Conciencia.
- 92 | 9.2. Impacto de la comunicación y la sensibilización

---

## 93 | 10. MEJORA CONTINUA

- 93 | 10.1. Auditorías y Evaluaciones.
- 94 | 10.2 Planes de acción correctiva y preventiva.

---

## 95 | 11. BIBLIOGRAFIA

# 1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que buena parte de la población mundial dedica aproximadamente una tercera parte de su vida adulta al ámbito laboral, este tiempo de trabajo no solo representa una oportunidad para el desarrollo personal y profesional, sino también para crear condiciones seguras y saludables que protejan a los servidores de los riesgos asociados a su entorno laboral.

El derecho a trabajar en condiciones dignas y seguras ha sido reconocido por organismos internacionales como las Naciones Unidas, la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este enfoque, además, coincide con los lineamientos de desarrollo integral y sostenible que buscan fortalecer el talento humano y promover la sinergia entre trabajadores y organizaciones.

En este escenario, la conexión entre condiciones laborales de calidad y el logro organizacional es evidente. Más allá del estricto cumplimiento de normativas legales y técnicas, las condiciones de trabajo reflejan la eficiencia en la gestión administrativa y el compromiso con la productividad, la calidad de vida y el bienestar integral de los servidores. Por tal razón, el Consejo Superior de la Judicatura, a través de la DEAJ (Dirección Ejecutiva de Administración Judicial), refrenda su dedicación hacia la salud física y mental de quienes integran la comunidad judicial, reconociendo la importancia de un entorno laboral positivo, cimentado en el respeto, la empatía y la colaboración.

Conscientes del impacto que las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo pueden provocar en la vida familiar, social y profesional de los servidores judiciales, la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, impulsa la comunicación abierta y el apoyo emocional como pilares fundamentales para fomentar un clima de confianza y bienestar. Al mismo tiempo, la Institución se transforma y se adapta con pasión a los desafíos del entorno, alentando una cultura de aprendizaje continuo y cuidado mutuo que valore la diversidad.

Fotografía: shutterstock\_1903210123



En este contexto, se presenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en consonancia con el Decreto 1072 de 2015 y la Norma Técnica Colombiana NTC ISO 45001:2018. Esta herramienta promueve la prevención y mitigación de riesgos laborales, garantizando entornos seguros y saludables para toda la organización y fortaleciendo los procesos de la Rama Judicial de Colombia.

A continuación, se listan los **Principios Guía** que fundamentan la visión y la práctica de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama judicial:



Fotografía:  
Shutterstock\_1921582550

#### Salud física y mental

Somos conscientes de la importancia de preservar y fomentar la salud integral de los servidores, abordando tanto los aspectos físicos como los mentales.

#### Ambiente laboral positivo

Reconocemos y valoramos un entorno de trabajo construido sobre el respeto, la empatía y la colaboración..

#### Trabajo en equipo y bienestar emocional

Aseguramos la cooperación entre todos los integrantes, promoviendo la confianza y el equilibrio emocional como base para un desempeño eficaz.

#### Adaptación al cambio

Nos transformamos y nos adaptamos con pasión a los desafíos y nuevas realidades, preservando siempre la seguridad y la salud de nuestros servidores.

#### Comunicación abierta y apoyo

Fomentamos la expresión libre de ideas, necesidades y preocupaciones, brindando soporte emocional y retroalimentación constructiva.

#### Diversidad y respeto

Respetamos y defendemos la diversidad, reconociendo el valor que aporta cada persona y asegurando un trato justo e inclusivo en todos los ámbitos laborales.

Mediante estos principios, y por medio del desarrollo de 6 estrategias enfocadas en la gestión de la salud musculoesquelética, la salud mental, la medicina preventiva y del trabajo, la conservación auditiva, el cuidado de la voz, la administración del riesgo prioritario y de la emergencia y otras acciones transversales, la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, busca afianzar una cultura de prevención y cuidado, confiando en que la protección de la salud y la seguridad de los servidores no solo respalda la efectividad institucional, sino que también refleja un compromiso profundo con el bienestar integral de la comunidad judicial.

## 2. ANTECEDENTES

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ), en representación del Consejo Superior de la Judicatura (CSJ), administra un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) concebido como un eje integral, que articula políticas, objetivos y planes para la protección de la salud física, mental y social de sus servidores judiciales.

Este sistema se apoya en una estructura descentralizada, bajo la coordinación de la Unidad de Talento Humano de la DEAJ, que trabaja con las Direcciones Seccionales y comités de apoyo (COPASST, COE, Comité de Convivencia Laboral). Esto garantiza la implementación efectiva de programas de prevención, ergonomía, seguridad industrial y formación de brigadas de emergencia. De manera particular, el SG-SST presta una atención notable a los factores psicosociales, impulsando programas que promueven la salud mental, la convivencia laboral y el bienestar emocional, aspectos esenciales para mantener entornos productivos y saludables.

La Rama Judicial cuenta con la certificación en la NTC ISO 45001:2018, otorgada por ICONTEC, que valida el cumplimiento de altos estándares técnicos en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se logró obtener el sello "SAFE & HEALTHY", el cual demuestra la capacidad de la entidad para garantizar generar espacios y ambientes, seguros, saludables para la realización de actividades con calidad, donde se involucran componentes de planeación de recursos, sostenibilidad, seguridad y calidad en los servicios, como caja de herramientas, para fortalecer las medidas de bioseguridad y salud y seguridad para estar preparados para futuras pandemias.

Para sostener estos avances, la Rama Judicial ejecuta de manera constante actividades de seguimiento y mejora continua como lo son: auditorías internas y externas, capacitaciones periódicas, revisión de procesos, acompañamiento a cada dependencia y actualización de protocolos con base en resultados y hallazgos. Con estas acciones, el SG-SST se consolida como un pilar estratégico, asegurando la calidad y la sostenibilidad del cuidado integral de quienes hacen parte de la entidad.

## 2.1. Objetivo general del plan de trabajo

Procurar el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los servidores judiciales en el desempeño de sus funciones, estableciendo procedimientos para el monitoreo y control permanente de los riesgos identificados y manteniendo las certificaciones alcanzadas. Esto implica efectuar intervenciones oportunas y de impacto (en la fuente, el medio y/o la persona) y promover la adopción de prácticas seguras que mejoren y sostengan la calidad de vida de quienes forman parte de la Rama Judicial.

## 2.2. Objetivos específicos del Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Rama Judicial

- **Identificar, analizar y evaluar peligros y riesgos**  
Determinar de forma continua los peligros y amenazas que puedan causar accidentes, incidentes o enfermedades laborales en todas las dependencias y modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo), con el fin de implementar y mantener procesos de mitigación a partir de la jerarquía de controles y la perspectiva de género.
- **Prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales**  
Diseñar y ejecutar estrategias para evitar la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, garantizando la protección de los servidores judiciales, contratistas y demás servidores, así como de los usuarios que interactúan con la institución.
- **Fortalecer la estructura y gestión documental del SG-SST**  
Mantener actualizados y accesibles los procedimientos, protocolos y registros que conforman el sistema, asegurando la trazabilidad de las acciones y la mejora continua en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Implementar controles diferenciados y buenas prácticas**  
Aplicar la jerarquización de los controles (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y uso de EPP) a partir de la evaluación de riesgos, promoviendo prácticas seguras que preserven la integridad física y mental de los servidores judiciales en entornos presenciales y de teletrabajo.
- **Proteger la salud física y mental**  
Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales (especialmente osteomusculares) y de promoción de la salud, fomentando estilos de vida saludables y el autocuidado. Del mismo modo, ejecutar planes de intervención psicosocial para mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral.

- **Cumplir la legislación y lineamientos nacionales**

Asegurar la observancia de la normatividad colombiana en materia de riesgos laborales y adoptar las directrices emitidas por el Gobierno Nacional y otras autoridades competentes, incluyendo acciones de salud pública y control de riesgos específicos para la Rama Judicial.

- **Planear, asignar y mantener los recursos necesarios**

Disponer de los recursos humanos, financieros y físicos adecuados para la correcta operación del SG-SST, garantizando el cumplimiento de los objetivos y metas trazados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Promover la participación de todos los involucrados**

Involucrar a servidores judiciales, contratistas y pasantes en la identificación de riesgos, la propuesta de controles y el seguimiento del SG-SST, fortaleciendo la cultura de autocuidado y reporte oportuno de incidentes, actos y condiciones inseguras.

- **Socializar, divulgar y capacitar**

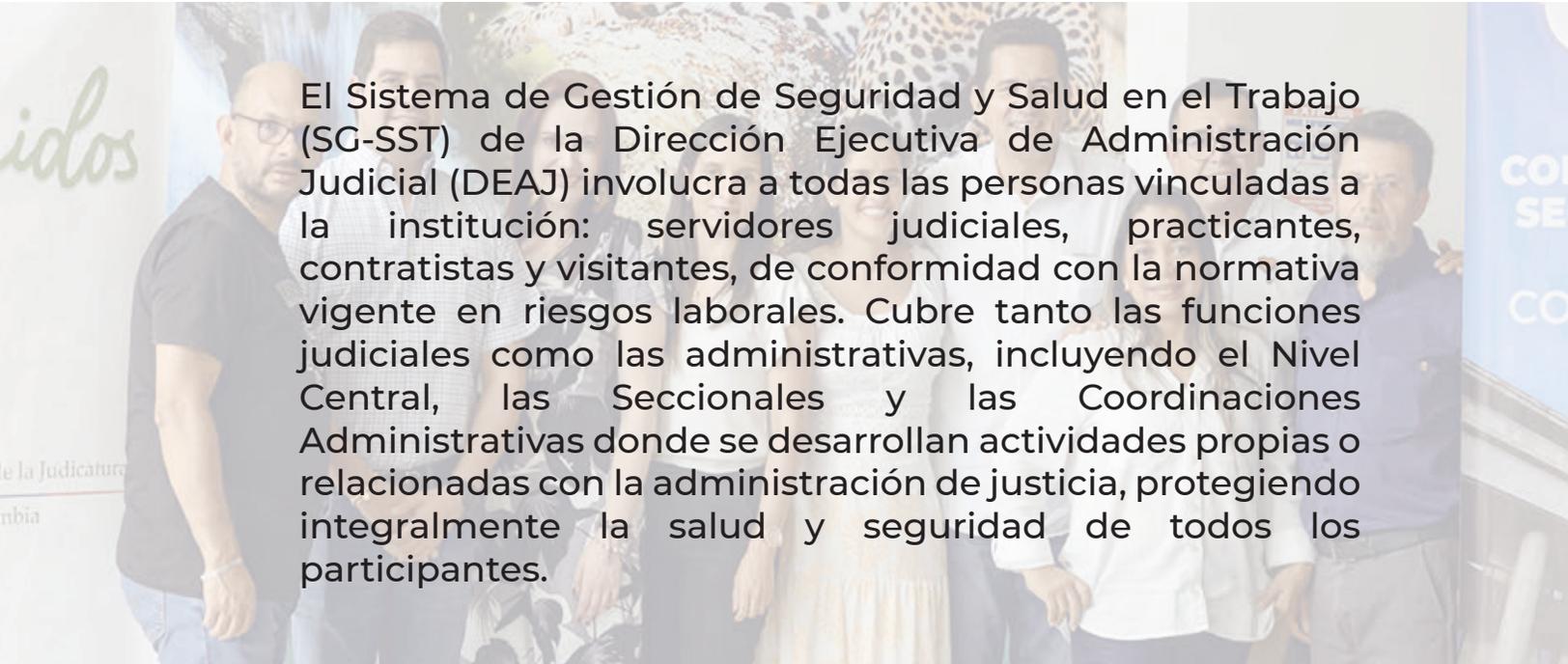
Comunicar de manera efectiva la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y las responsabilidades asociadas a cada rol, mediante programas de formación, talleres, charlas y campañas de concientización, dirigidas a todo el personal de la Rama Judicial.

- **Monitorear y mejorar el desempeño del SG-SST**

Establecer indicadores y mecanismos de evaluación para supervisar el desempeño de proveedores y contratistas, así como para detectar oportunidades de mejora, implementando acciones preventivas, correctivas y de innovación que consoliden un entorno laboral seguro y saludable.



## 3. ALCANCE



El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ) involucra a todas las personas vinculadas a la institución: servidores judiciales, practicantes, contratistas y visitantes, de conformidad con la normativa vigente en riesgos laborales. Cubre tanto las funciones judiciales como las administrativas, incluyendo el Nivel Central, las Seccionales y las Coordinaciones Administrativas donde se desarrollan actividades propias o relacionadas con la administración de justicia, protegiendo integralmente la salud y seguridad de todos los participantes.

Fotografía: Encuentro de Coordinadores Rama Judicial

## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Consejo superior de la Judicatura, Alta Dirección de la Rama judicial del SG-SST estableció la Política del SG-SST mediante el Acuerdo PSAA16-10560 de 2016 "Por el cual se adoptan las Políticas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial, y se deroga el Acuerdo No. 2333 de 2004", el cual establece el compromiso para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente con el SG-SST, para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo. Ver Acuerdo de política del SG-SST.



Fotografía: Shutterstock 2355635305

### 4.2. Declaración oficial de la alta dirección sobre el compromiso con la SST.

La Alta Dirección de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura reafirma su compromiso con la implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este compromiso es una extensión de su misión, reconociendo la importancia estratégica del liderazgo en la promoción de condiciones laborales seguras y saludables en el ámbito de la Rama Judicial.

En concordancia con los lineamientos legales y normativos vigentes, la Alta Dirección se compromete a gestionar y asignar los recursos necesarios, tanto humanos como financieros y técnicos, para garantizar el cumplimiento efectivo de los objetivos del SG-SST. Dicho compromiso se materializa en una serie de acciones específicas que fortalecen su

### 1. Liderazgo y Fortalecimiento del SG-SST

- Garantizar la definición, comunicación y alineación de la política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover un enfoque de mejora continua, identificando oportunidades para optimizar procesos y resultados relacionados con la seguridad y salud de los servidores judiciales.

### 2. Fomento de una Cultura de Seguridad y Autocuidado

- Impulsar la sensibilización y la participación de los servidores judiciales mediante iniciativas de consulta, formación y capacitación.
- Fomentar el autocuidado y la responsabilidad individual en la identificación y prevención de riesgos, así como en el reporte de incidentes y accidentes.

### 3. Seguimiento y Control de Riesgos

- Supervisar periódicamente la implementación de controles sobre los riesgos identificados, asegurando su efectividad.
- Desarrollar estrategias de comunicación y sensibilización para aumentar la conciencia sobre los peligros inherentes a las funciones específicas de cada carga.
- Reduzca la incidencia de accidentes laborales mediante medidas preventivas y correctivas oportunas.

### 4. Fortalecimiento de la Estructura Organizativa de Seguridad y Salud

- Liderar y apoyar el establecimiento y funcionamiento efectivo de los comités relacionados con el SG-SST, entre ellos:

COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)  
COE (Comité Operativo de Emergencias)  
Comité de Convivencia Laboral  
Comité de Seguridad Vial  
Brigadas de Emergencias

Estas acciones reflejan el firme compromiso de la Alta Dirección con la protección y el bienestar de los servidores judiciales, contribuyendo no solo a la prevención de riesgos laborales, sino también al fortalecimiento de un entorno de trabajo que respalde el desarrollo humano y profesional, así como la excelencia en el servicio judicial.

### 4.3. Objetivos del Sistema de Gestión en SST

La Rama Judicial en articulación con el Plan Sectorial 2023-2026 de la Rama Judicial, reafirma su compromiso de consolidar un sistema judicial eficiente, capacitado y desarrollado en ambientes laborales seguros y saludables. Este propósito se fundamenta en el fortalecimiento del talento humano, mediante iniciativas estratégicas que buscan:



Fotografía: Shutterstock 2521386683

- **Ampliar la cobertura de la carrera judicial** para garantizar la igualdad de oportunidades y optimizar la distribución de los recursos humanos en el sistema.
- **Mejorar la oferta de formación profesional** con programas accesibles a todos los servidores judiciales, diseñados para responder a las demandas reales del ejercicio de la función judicial y mejorar la calidad del servicio de justicia.

Dentro de este marco, se establece como prioridad la generación de espacios de trabajo seguros y saludables, enfocados en:

- **Minimizar incidentes, accidentes y enfermedades laborales** derivados de condiciones y actos inseguros.
- **Promover el autocuidado, estilos de vida saludables** y entornos laborales sostenibles para servidores judiciales, contratistas, judiciales y demás partes interesadas.

En concordancia con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad y con los requisitos legales vigentes, los objetivos del SG-SST se revisan anualmente y se evalúan según la periodicidad definida. Estos objetivos, alineados con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo y la norma internacional NTC ISO 45001:2018, incluyen:

#### **1. Alineación normativa y de calidad:**

Actualizar y alinear el SG-SST de acuerdo a las normativas legales vigentes y estándares internacionales aplicables emitidos antes del 31 de diciembre de 2025, asegurando el cumplimiento del 100% de dichas actualizaciones.

#### **2. Reducción de la accidentalidad laboral:**

Disminuir en un 7% la frecuencia de accidentes laborales y en un 25% la severidad de accidentes laborales para el 2025 en comparación al resultado del año inmediatamente anterior.

#### **3. Prevención de eventos mortales:**

Mantener en un 0% la proporción de accidentes laborales mortales durante la vigencia 2025.

#### **4. Reducción de enfermedades laborales:**

Garantizar el no incremento de más del 61.3% en la incidencia y prevalencia de las enfermedades laborales para la vigencia 2025 con respecto al resultado del año anterior.

#### **5. Disminución del ausentismo laboral:**

Reducir la tendencia de la tasa de ausentismo por incapacidades médicas en un 5% para el 2025 en comparación del resultado del año anterior.

El cumplimiento de estos objetivos no solo asegura el bienestar y la seguridad de los servidores judiciales, sino que también contribuye al fortalecimiento de la justicia en Colombia, al garantizar que quienes la administran puedan desarrollar sus funciones en condiciones óptimas. Este esfuerzo, sostenido en el tiempo, posiciona a la Rama Judicial como un modelo de excelencia en la implementación de buenas prácticas en seguridad y salud laboral.

Por ello, se invita a todos los servidores judiciales y actores del sistema a participar activamente en la construcción de una cultura organizacional basada en el cuidado, el respeto y el compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, pilares esenciales para dignificar y potenciar el talento humano que trabaja por el país.

## 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA SST

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Rama Judicial se sustenta en una estructura compuesta por diversos agentes que desempeñan roles clave para garantizar su implementación, desarrollo y mejora continua. Cada uno de estos actores contribuye, desde su ámbito de acción, a la promoción de un entorno laboral seguro y saludable.

### **Agentes Clave del SG-SST**

#### **Consejo Superior de la Judicatura:**

Órgano rector encargado de fijar las políticas, directrices y orientación estratégica del sistema.

#### **Dirección Ejecutiva de Administración Judicial:**

Responsable del diseño y ejecución del SG-SST y de la gestión administrativa de los recursos.

#### **Director de la Unidad de Talento Humano:**

Promotor de políticas relacionadas con el bienestar y la seguridad de los servidores judiciales.

#### **Director de la División de Bienestar y Seguridad Social:**

Focalizado en el desarrollo e implementación de iniciativas para el bienestar integral.

#### **Profesional Universitario responsable del seguimiento al diseño e implementación del SG-SST:**

Delegado de realizar seguimiento a las actividades y las estrategias del sistema a nivel nacional.

#### **Profesional Universitario responsable de la implementación del SG-SST**

en las seccionales y coordinaciones administrativas: Apoya la ejecución de las estrategias en los niveles regional y local.



**Profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL):**

Asesoran en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos laborales.

**Profesionales del Corredor de Seguros:**

Gestionan aspectos relacionados con la protección de los servidores ante eventos laborales.

**Comités y Brigadas de Apoyo:**

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Nacional y seccional, para coordinar acciones preventivas y correctivas.

- Comité de Convivencia Laboral: Fomenta un ambiente laboral armónico.
- Comité Operativo de Emergencias (COE): Gestión de situaciones críticas y planes de emergencia.
- Brigada de Emergencia y Coordinadores de Evacuación: Garantizan la respuesta rápida en caso de eventualidades.
- Comité de Seguridad Vial: Diseña estrategias para prevenir accidentes de tránsito relacionados con las actividades laborales.

Fotografía: Encuentro Nacional de Comités de Convivencia Bogotá 2024



## 6. PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN EN SST

La entidad gestiona los riesgos y oportunidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) considerando el análisis inicial de las partes interesadas internas y externas, así como el contexto organizacional. Estos factores son evaluados por su impacto positivo o negativo sobre el sistema, con base en la Matriz de Riesgos del SG-SST, lo que permite adoptar medidas oportunas y efectivas.

### Identificación y Clasificación de Peligros

La entidad lleva a cabo un proceso integral de identificación, clasificación y descripción de peligros asociados a:

- Actividades rutinarias y no rutinarias en los diferentes sitios de trabajo.
- Situaciones potenciales de emergencia, que podrían representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 

Este proceso se realiza con la participación de los trabajadores, siguiendo el Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos. Dicho procedimiento asegura que todos los riesgos relevantes sean identificados y analizados de manera sistemática.

### Evaluación y Valoración de Riesgos

La evaluación y valoración de los riesgos incluye:

1. Determinación del nivel de exposición de los trabajadores al peligro identificado.
2. Análisis de las consecuencias y la probabilidad asociadas al riesgo.
3. Priorización de los riesgos en función de su aceptabilidad y el desarrollo de medidas de control específicas.

La intervención y gestión de los riesgos se efectúan conforme al Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, lo que garantiza un enfoque basado en prioridades y niveles de criticidad.



Fotografía: Shutterstock 2430380785

## Planificación para Riesgos y Oportunidades

Las oportunidades identificadas a través de la planificación estratégica para abordar riesgos y oportunidades se documentan y evalúan en la Matriz de Riesgos del SG-SST. Esto permite identificar áreas de mejora continua y adoptar estrategias que fortalezcan el sistema.

## Cumplimiento de Requisitos Legales y Normativos

En cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, la entidad:

- Realiza evaluaciones iniciales y periódicas de los estándares mínimos del SG-SST a nivel nacional y en las seccionales.
- Identifica y evalúa el cumplimiento de los requisitos legales y otros compromisos aplicables al SG-SST, incluyendo legislación, normas técnicas y acuerdos adoptados por la entidad, de acuerdo con el Procedimiento de Identificación y Evaluación de Requisitos Legales.

## Acciones de Intervención en el SG-SST

El sistema establece acciones concretas para garantizar la efectividad y mejora continua del SG-SST, tales como:

- Intervención de peligros identificados a través de controles efectivos.
- Inspecciones de seguridad integral para garantizar condiciones laborales seguras.

## 7. ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES INTERNOS Y EXTERNOS.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura desempeña un papel estratégico al garantizar que las responsabilidades y funciones dentro del sistema estén claramente definidas, asignadas y comunicadas en todos los niveles jerárquicos de la entidad. Este enfoque integral asegura el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas establecidos, promoviendo una cultura organizacional basada en la seguridad, la salud y el bienestar laboral. Para ello, la Alta Dirección:

- Define roles específicos para cada área y nivel jerárquico, asegurando que cada servidor judicial, contratista y practicante comprenda su contribución al éxito del SG-SST.
- Asigna responsabilidades claras en la implementación, seguimiento y mejora continua de las acciones orientadas al fortalecimiento del sistema.
- Comunica de manera efectiva estas funciones mediante canales formales, como capacitaciones, circulares internas, reuniones informativas y plataformas digitales, promoviendo la transparencia y la participación de toda la población judicial.
- 

### **Objetivos de la gestión de Roles y Responsabilidades:**

#### **1. Garantizar la coordinación entre áreas:**

Fomentar la colaboración entre dependencias y equipos, asegurando que las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo estén alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad.

#### **2. Facilitar la rendición de cuentas:**

Promover un enfoque de responsabilidad compartida, en el que cada nivel jerárquico asuma un rol activo en la identificación y gestión de riesgos laborales.

#### **3. Fortalecer la toma de decisiones informadas:**

Proveer a cada miembro de la entidad las herramientas y recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva.

#### **4. Impulsar la mejora continua:**

Establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación que permitan ajustar roles y procesos, optimizando el desempeño del SG-SST en función de las necesidades cambiantes de la entidad.

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura se compromete a liderar con el ejemplo, fomentando una cultura organizacional en la que la seguridad y la salud laboral sean prioridades fundamentales. Este liderazgo se refleja en la designación de personal capacitado, en la provisión de recursos adecuados y en la implementación de estrategias de comunicación que aseguran la comprensión y el compromiso de todos los actores involucrados.

De esta manera, el SG-SST no solo se consolida como un sistema funcional, sino como un motor de cambio que fortalece los valores institucionales, mejora el ambiente laboral y contribuye al bienestar integral de quienes forman parte de la Rama Judicial.

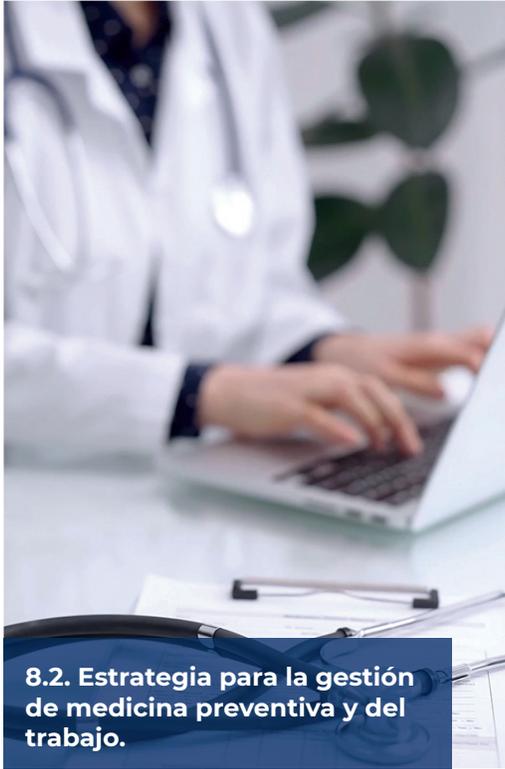
Fotografía: Shutterstock 2360985371



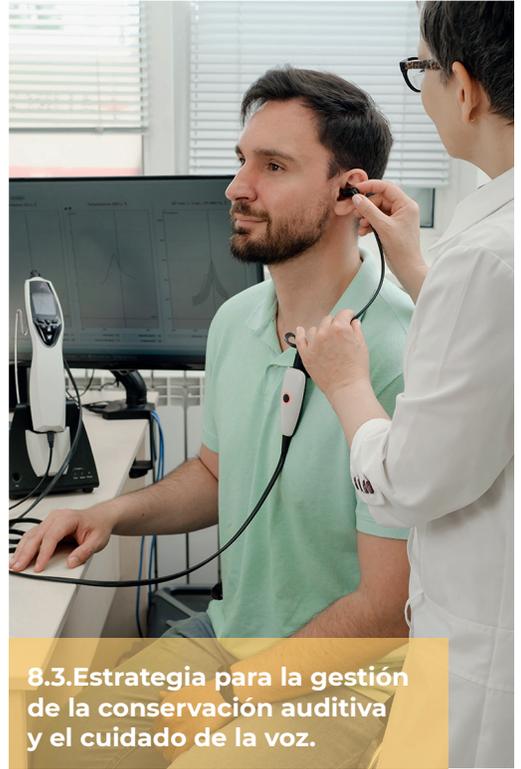
# 8. ESTRATEGIAS



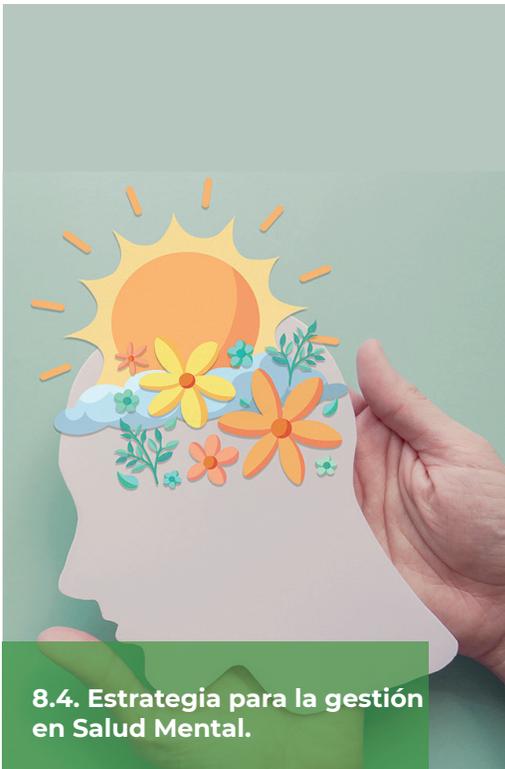
8.1. Estrategia para la gestión en Salud Musculoesquelética.



8.2. Estrategia para la gestión de medicina preventiva y del trabajo.



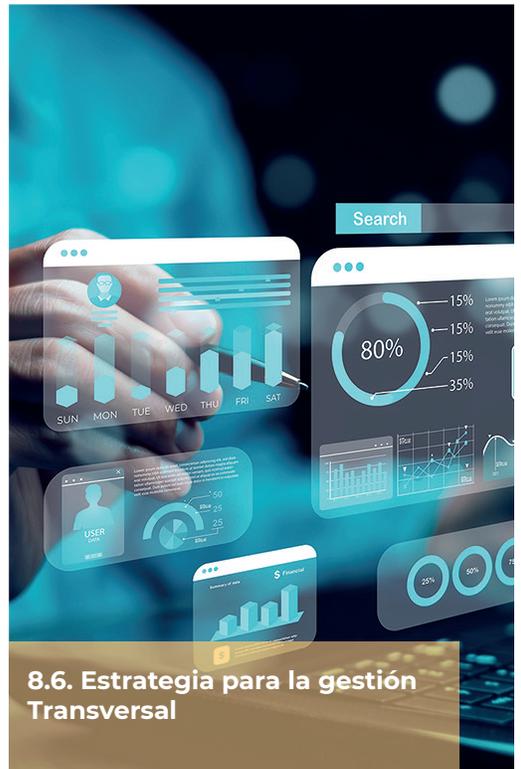
8.3. Estrategia para la gestión de la conservación auditiva y el cuidado de la voz.



8.4. Estrategia para la gestión en Salud Mental.



8.5. Estrategia para la gestión del riesgo prioritario y administración de la emergencia, seguridad e higiene industrial.



8.6. Estrategia para la gestión Transversal

## 8.1. Estrategia para la Gestión en Salud Musculo- esquelética

### Descripción

Los desórdenes musculo esqueléticos generados por la exposición a factores de riesgo como son movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de pesos, y en general, se han convertido en un pilar de intervención para la prevención de las enfermedades laborales en los servidores judiciales, ya que estos impiden desempeñar el trabajo adecuadamente.

Las condiciones ergonómicas desfavorables presentes en el medio laboral facilitan la aparición de las afecciones del sistema músculo esquelético, las cuales deben ser estudiadas como un síndrome complejo y multicausal que requiere de una vigilancia epidemiológica de su efecto temprano sobre un trabajador sano.

Los estudios epidemiológicos realizados en diversos países muestran que la morbilidad musculoesquelética ligada al trabajo es muy importante y va en aumento cada día. Se habla de la **patología músculo - esquelética** como la epidemia de los años 90.

El ausentismo laboral y el impacto económico que estas lesiones músculo esqueléticas ocasionan a las entidades en costos directos e indirectos, hacen que un Programa de Vigilancia Epidemiológica para la **Prevención de Desordenes Músculo Esqueléticos** sea una prioridad.

Las patologías más frecuentes diagnosticadas en los servidores judiciales son del miembro superior, dentro de las cuales se encuentran el síndrome de túnel carpiano, la epicondilitis y las tenosinovitis.

El programa de vigilancia epidemiológica para la **prevención de desórdenes musculoesqueléticos** contemplará los factores de riesgo que pueden ocasionar lesión a nivel del miembros superiores, miembros inferiores y columna vertebral.



Fotografía:  
shutterstock 1054156637

### Alcance

La estrategia cubrirá a todos los servidores judiciales de la Rama Judicial, incluyendo magistrados, jueces, personal administrativo y operativo, sin importar su modalidad de contratación o nivel jerárquico. Esta estrategia abarcará actividades de diagnóstico, prevención, intervención y seguimiento, garantizando la adaptación ergonómica en las áreas de trabajo, puestos de trabajo y promoviendo prácticas saludables.

### Objetivos

Implementar un programa integral de **“Gestión en Salud Músculo Esquelética”** dentro del modelo de intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo, Rama Sana y Segura, diseñado para la Rama Judicial, con el fin de prevenir, mitigar y controlar los trastornos musculoesqueléticos derivados de las condiciones laborales, mejorando así la calidad de vida, productividad y bienestar de los trabajadores judiciales en cumplimiento de la normativa vigente en SST.

## Principales aspectos de la estrategia

### Diagnóstico Inicial y Evaluación de Riesgos Músculo Esqueléticos:

- Realización de un diagnóstico integral de los factores de riesgo ergonómicos y posturales en las diferentes sedes de la Rama Judicial.
- Aplicación de herramientas metodológicas para la evaluación de riesgos laborales.

### Diseño de Intervenciones Ergonómicas:

- Implementación de ajustes en los puestos de trabajo basados en principios ergonómicos que favorezcan la postura y el movimiento adecuado.
- Dotación de mobiliario ergonómico donde sea necesario.

### Capacitación y Sensibilización:

- Desarrollo de talleres y campañas educativas sobre pausas activas, técnicas de levantamiento de cargas y ejercicios de estiramiento.
- Formación de líderes en salud músculo esquelética en cada seccional.

### Promoción de Pausas Activas y Actividades de Movilidad:

- Incorporación de pausas activas dentro de las jornadas laborales.
- Programas de actividad física dirigidos, diseñados para prevenir y aliviar molestias musculoesqueléticas.

### Monitoreo y Vigilancia Epidemiológica:

- Seguimiento de los casos reportados de enfermedades laborales relacionadas con trastornos musculoesqueléticos.
- Evaluación periódica de la efectividad de las medidas implementadas mediante indicadores como la tasa de ausentismo, accidentalidad y prevalencia de patologías musculoesqueléticas.



Fotografías: Estrategia Salud Musculo-esquelética Rama Judicial

- Actividades detalladas de la estrategia

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
2. Gestión del riesgo	Programa de Vigilancia Epidemiológico para la Prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos	<p><b><u>Seguimiento de la condición de trabajo:</u></b> (mobiliario utilizado y gesto operatorio del servidor), casos del PVE de DME clasificados en Leve, Moderado y Severo, mediante inspección del puesto de trabajo aplicando el formato de Sistema de Observación Postural y Condición de Salud.</p>	Asesor Especializado SME
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST		<p><b><u>Intervención integral Sala mente – cuerpo:</u></b> sesión individual de los servidores del PVE de DME clasificados en Leve, Moderado y Severo, para manejo del dolor, mediante técnicas manuales.</p>	
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST		<p><b><u>Intervención Grupal Sala mente cuerpo:</u></b> sesión grupal para los servidores del PVE de DME, dirigido mediante técnicas especializadas en relajación, respiración, fortalecimiento y estiramiento muscular. La metodología de intervención se especializará en segmentos corporales afectados.</p>	
2. Gestión del riesgo	Programa de Vigilancia Epidemiológico para la Prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos	<p><b><u>Caminatas de Ergonomía:</u></b> visitas a las áreas y/o Despachos con mayor cantidad de servidores sintomáticos identificados en el universo del PVE de DME.</p>	
2. Gestión del riesgo		<p><b><u>Rendición de Cuentas COPASST Siniestralidad y Casos PVE para DME:</u></b> Tres reuniones con el COPASST y Equipo de Mejora continua, con el fin de socializar la siniestralidad de la Seccional, PVE para DME, Matriz de Mejoras (intervenciones y casos pendientes por intervenir)</p>	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
2. Gestión del riesgo		<p><b><u>Seguimiento de la condición de trabajo:</u></b> (mobiliario utilizado y gesto operatorio del servidor), casos de Salud ME o EL, mediante inspección del puesto de trabajo aplicando el formato de Sistema de Observación Postural y Condición de Salud.</p>	Asesor Especializado DME
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST		<p><b><u>Intervención integral</u></b>  <b><u>Intervención integral Sala mente – cuerpo:</u></b> sesión individual de los Casos Salud ME o EL, para manejo del dolor, mediante técnicas manuales.</p>	
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST		<p><b><u>Intervención Grupal Sala mente - cuerpo:</u></b> sesión grupal para los Casos de Salud ME o EL, dirigido mediante técnicas especializadas en relajación, respiración, fortalecimiento y estiramiento muscular. Los metodología de intervención se especializará en segmentos corporales afectados.</p>	
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST	Promoción Y Prevención De La Salud Músculo Esquelética	<p><b><u>Intervención integral Sala mente – cuerpo:</u></b> sesión individual para los servidores que refieran sintomatología Leve, Moderada y Severa osteomuscular, para manejo del dolor, mediante técnicas manuales especializadas en relajación, respiración, fortalecimiento y estiramiento muscular.</p>	Fisioterapeuta Nivel Central (DEAJ Y Palacio De Justicia)
2. Gestión del riesgo 6. Análisis Crítico y mejora continua	Gestión De Casos Críticos	Seguimiento telefónico a casos de ausentismo Mayor a 500 días - Altos ausentistas - casos Críticos - Reincidentes y casos especiales, brindado apoyo en el desarrollo de estrategias enfocadas en salud física y mental, así como procesos administrativos	Trabajo Social

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
2. Gestión del riesgo 6. Análisis Crítico y mejora continua		Relacionamiento de alto nivel mediante el desarrollo de mesas laborales con las entidades de seguridad social	Equipo Médico Asesor
2. Gestión del riesgo 6. Análisis Crítico y mejora continua		gestión de procesos administrativos para apalancamiento de calificaciones de pérdida de capacidad laboral o rehabilitación integral	Equipo Médico Asesor
1. Gestión del riesgo 2. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST	Proyecto De Inversión Rama Judicial	Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluido dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculo esqueléticos (DME)	Contratista Rama Judicial
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST 4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error		<b>SPAr TI:</b> Sesión de minutos de relajación durante la jornada laboral, mediante ejercicios de respiración, movimientos articulares suaves dirigidos que brinden calma mental y recuperación muscular Yoga en Oficinas.*Ver ficha técnica	
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST 4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error	"Ramaste" Promoción Y Prevención De La Salud Músculo Esquelética "Ramaste"	<b>Postura en Armonía:</b> Campaña dirigida a mejorar el gesto operatorio a través de la sensibilización de los vicios posturales que se adopta a través de la vida y el efecto de las emociones en la postura.	Asesor Especializado SME
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST 4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error		<b>Vital Vida:</b> Campaña para mejorar los hábitos de sueño, desde la práctica de actividad física, alimentación saludable y la exposición de dispositivos electrónicos (VDT y Celulares).	
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST 4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error		<b>Arcoíris de Nutrientes:</b> Campaña dirigida desde la beancología, el uso de Los alimentos buscando el equilibrio, la armonía y la salud del ser humano.	

- **Indicadores**

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Cumplimiento SVE-DME	Es un indicador de proceso que evalúa el cumplimiento de las actividades programadas.	Número de actividades realizadas (mes) / Número de actividades propuestas (mes) * 100	Mensual
Cobertura SVE-DME	Es un indicador de proceso que evalúa la cobertura de la estrategia para el SVE -DME	Número de servidores asistentes al SVE- DME / Número total de servidores programados al SVE- DME* 100	Mensual
Incidencia SVE-DME	Es un indicador de resultado de los eventos en salud relacionados con DME	Número de casos nuevos relacionados con DME en el periodo evaluado/ Número total de servidores judiciales expuestos durante el mismo periodo * 100.000	Semestral
Impacto SVE-DME	Es un indicador de resultado que permite evidenciar el impacto del SVE de los servidores que pasan asintomáticos	Número de servidores sintomáticos / Número de servidores asintomáticos x 100	Semestral

## 8.2. Estrategia para la Gestión de Medicina Preventiva y del Trabajo

### Descripción

Aunque la práctica médica tradicional se centra en mejorar la salud mediante la detección y tratamiento de las enfermedades que provocan síntomas o complicaciones, la medicina preventiva se centra en evitar los problemas de salud antes que se produzcan, centrándose en el diagnóstico de problemas de salud antes de que se manifiesten los síntomas o surjan complicaciones, cuando las probabilidades de recuperación son más altas..

La prevención mejora la salud y reduce el gasto, sin embargo, una vez aparezcan las enfermedades se debe realizar un adecuado acompañamiento individual. Son varios los soportes legales que respaldan la dinámica de la protección de la salud del trabajador entre ellas la resolución 1562 del 2012 en donde se fundamenta que se deben mantener normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades o accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollen.

#### Alcance

Esta estrategia aplica para todos los servidores de la Rama Judicial, iniciando con la definición de estrategias de implementación y finalizando con la evaluación y seguimiento al programa.

#### Objetivos

Establecer actividades de prevención, promoción y conservación de la salud para reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales o el deterioro en las condiciones de salud por enfermedades de origen común, así como la protección de la población judicial de los factores de riesgo ocupacionales, evitando los peligros significativos en el desarrollo de las actividades propias de su cargo, manteniendo su bienestar y productividad.

### Principales aspectos de la estrategia

#### Programa de Reintegro Laboral (Resolución 3050 de 2022)

Está orientado al desarrollo de actividades que promuevan una reincorporación laboral efectiva a partir de la evaluación y análisis desde el diagnóstico médico y sintomatología hasta las necesidades individuales que reporta el servidor judicial. Se brinda orientación y adaptación según las necesidades identificadas durante todo el proceso de rehabilitación integral y evolución de la condición de salud actual.

Cuando el servidor judicial presenta una alteración de salud a causa de un accidente o enfermedad de origen laboral o común y ha recibido tratamiento médico e incluso ha generado alguna incapacidad, es fundamental tener en cuenta el estado de salud con el cual se reintegra el servidor a sus labores cotidianas, ya que en el proceso de reintegro se pueden presentar recomendaciones médico-laborales las cuales deben ser aplicadas para el desarrollo de sus tareas, garantizando así, el reintegro efectivo, evitando nuevas incapacidades o el deterioro de condición de salud actual.

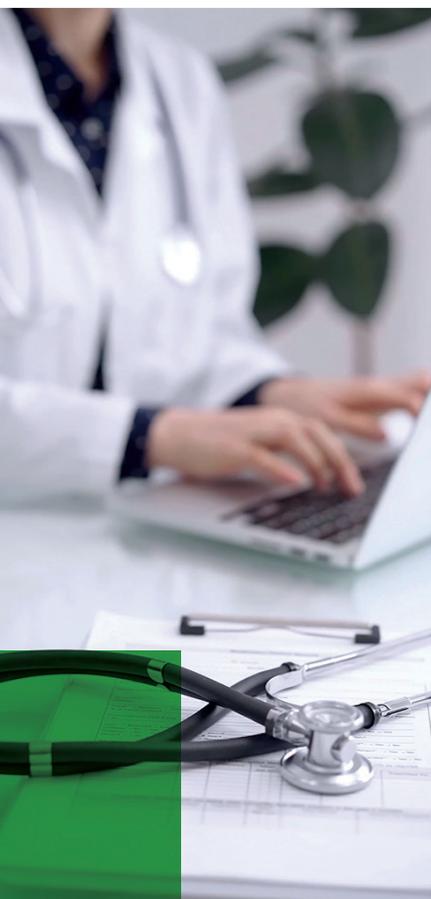
El objetivo es lograr la Rehabilitación Integral, reincorporación laboral y ocupacional de los casos de accidente o enfermedad de origen laboral o común, presentes en los servidores de la entidad Rama Judicial, mediante el manejo interdisciplinario en las áreas social, física y ocupacional, en aras de garantizar el derecho de los servidores a tener una actividad laboral que permita su desarrollo integral sin importar las condiciones de salud.

Este programa va dirigido a los todos servidores de la Rama Judicial a nivel nacional, que presenten un accidente o enfermedad de origen laboral o común, a quien se le otorgue una incapacidad temporal mayor a 30 días y presente una alteración leve moderada o severa en la capacidad de ejecución de las actividades en forma temporal o permanente, e interfieran con su desempeño laboral.

### **Mesas Laborales de seguimiento con Entidades de Seguridad Social**

Las mesas de seguimiento administrativo se realizan con el fin de integrar las entidades de seguridad social y las seccional para conocer mecanismos para facilitar la gestión de los casos con ausentismo prolongado, recurrente o injustificado y enfermedades tanto de origen común como laboral que requiere una atención especial.

Los casos críticos identificados mediante el seguimiento del ausentismo, según el criterio del Médico Asesor del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (bien sea por severidad de la sintomatología, ausentismo prolongado o recurrente, inadaptación al entorno laboral que cause bajo desempeño laboral) serán evaluados en mesas trimestrales de seguimiento técnico, donde participará un equipo interdisciplinario conformado por Médico Asesor de la ARL, Médico Asesor del Corredor de Seguros y representantes de la Administración Judicial (directivos y del SG-SST) en conjunto con las Entidades Promotoras de Salud y Fondo de Pensiones con el fin de realizar revisión periódica de la incapacidad y concepto de rehabilitación.



Fotografía:  
Shutterstock 2496039809

Esta revisión periódica, se debe realizar con el fin de detectar los casos en los que los tiempos de rehabilitación y recuperación del paciente se desvíen de los previstos para una condición de salud específica, identificando el grupo de pacientes que está en riesgo de presentar incapacidad prolongada y así mismo, realizar a los pacientes mencionados un plan integral de tratamiento, monitoreo y evaluación del proceso de rehabilitación que permita valorar cada sesenta (60) días calendario el avance de la recuperación de su capacidad laboral, constatando el curso normal de la evolución del tratamiento regular y efectivo y el estado de la recuperación.

En cuanto al concepto de rehabilitación, este debe ser expedido por las Entidades Promotoras de Salud o las entidades adaptadas antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de la incapacidad de origen común, conforme a lo determinado en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012 o cuando la Entidad Promotora de Salud o entidad adaptada emita concepto desfavorable de rehabilitación, se dará inicio al trámite de calificación de Invalidez por el Fondo de Pensiones correspondiente

Por otro lado, con estas mesas laborales se realiza monitoreo de las siguientes situaciones de abuso al derecho:

- Cuando se establezca por parte de la Entidad Promotora de Salud o entidad adaptada que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles, o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación.
- Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar el origen y la pérdida de capacidad laboral.
- Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
- Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la entidad promotora de salud o la entidad adaptada como en la administradora de riesgos laborales por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social Integral.
- Cuando se detecte, durante el tiempo de incapacidad, que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación.



Fotografía: Shutterstock 2498518167

## Evaluaciones Médico Ocupacionales

El objetivo de las evaluaciones médico ocupacionales es garantizar para toda la población judicial la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los riesgos que puedan presentar los servidores en el ejercicio de sus funciones en la entidad, así como la determinación de la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; y además, poder establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud (de todo tipo) que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo de su labor.

Estas evaluaciones médicas se harán a través del proveedor de servicios de salud (IPS Salud Ocupacional) contratado por cada una de las seccionales, quien validará el contexto del caso, con los soportes médicos del servidor judicial (EPS) y bajo los parámetros establecidos en el Procedimiento de Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales y el Manejo de las Historias Clínicas ocupacionales P-SST-06 y la Matriz de Profesiograma F-SST-21 de la Rama Judicial.

Posterior a tener el concepto de la valoración médico laboral, se procederá a realizar la socialización de las recomendaciones médico laborales generadas por el médico ocupacional, en conjunto con el coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, el servidor y el nominador. Para esto se utilizará el formato F-SST-17 Socialización de Recomendaciones Médico Laborales.

Luego, se debe hacer seguimiento a dichas recomendaciones mediante el formato F-SST-19 Socialización de Recomendaciones Médico Laborales, con el fin de garantizar el cumplimiento de estas.

## Seguimiento a la Siniestralidad – Accidente de Trabajo

Los tiempos máximos en para la rehabilitación de los casos de accidente de trabajo según la gravedad:



Los casos de accidente de trabajo ingresan a Rehabilitación, alcanzando la Mejoría Medica Máxima. Se envía al empleador Carta de Notificación al Reintegro Laboral sin Recomendaciones. En los casos que generan incapacidades prolongadas de 30 – 60 – 90 días, se adelantará después de la junta de rehabilitación el proceso ocupacional con Análisis de Exigencias para emisión de carta de recomendaciones primarias, una vez se logre el reintegro efectivo se hará seguimiento por tres meses con prueba de trabajo.

Posterior al proceso se realizará cierre de caso y envío a calificación formal de pérdida de capacidad laboral.

Para los casos desertores, sin contacto efectivo, o no adherentes al tratamiento, se cierran no exitoso con los soportes de citación formal y se notifica al empleador de la novedad, para estos no se envía carta de notificación al reintegro sin recomendaciones.

Se realizarán mesas laborales cada mes junto con el medico laboral asesor del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para verificar avances y gestionar los casos.

Fotografía: Shutterstock 2472681943



## Seguimiento a la Siniestralidad – Enfermedad Laboral

Tiempo máximo en certificar rehabilitación - acorde a clasificación:

### Muy leve

Cuadro inicio agudo, ceden con tratamiento médico, **incapacidad laboral 1 a 15 días, no deja secuelas**

### Leve

Cuadro de inicio lento o agudo, ceden a tratamiento médico y fisioterapia, puede requerir ortesis, **incapacidad laboral de 1 a 30 días, tiempo máximo para certificar la rehabilitación: 60 días.**

### Moderado

Cuadro de inicio generalmente lento, ceden al tratamiento médico de hasta 6 semanas, algunos requieren cirugías, **incapacidad laboral de hasta 60 o 70 días, tiempo máximo en certificar la rehabilitación: 90 días.**

### Severo

Cuadro de inicio generalmente lento, ceden a tratamiento médico de más de 6 semanas en general están resueltas antes de 6 meses, pueden presentar periodos de recaídas, pero terminan estabilizando una secuela tolerable adaptable, no son requerimientos vitalicios, puede requerir ortesis, pueden requerir tratamiento quirúrgico, **incapacidad laboral hasta 180 días. Tiempo máximo en certificar la rehabilitación: 180 días.**

### Grave

Cuadro de inicio generalmente lento, ceden a tratamiento médico de más de 12 semanas con tendencia a manejo vitalicio, puede requerir prótesis u ortesis, requiere tratamiento quirúrgico curativo o reconstructivo, requiere manejo paliativo o de dolor, **Tiempo máximo en certificar la rehabilitación: 180 días.**

En todas las clasificaciones se requiere intervención para apoyar a los servidores en el proceso de reincorporación laboral por medio de las siguientes herramientas:

- Valoración Ocupacional.
- Análisis de Exigencias.
- Pruebas de Trabajo acompañamiento al retorno laboral.
- Informe de reincorporación laboral /cartas de recomendaciones reintegro laboral.
- Prueba de Trabajo de Seguimiento.
- Matriz de seguimiento a la reincorporación laboral.
- Valoración ocupacional para seguimiento de casos crónicos.
- Informe de reincorporación laboral/carta de recomendaciones para seguimiento de casos crónicos.

- Actividades detalladas de la estrategia

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
2. Gestión del riesgo	Programa De Vigilancia Epidemiológico Para La Prevención De Desórdenes Músculo Esqueléticos	<b><u>Seguimiento de los casos del PVE DME:</u></b> Seguimiento de los casos con sintomatología osteomuscular pertenecientes al PVE DME (leve, moderado y severo)	Asesor Especializado Medico
2. Gestión del riesgo	Programa De Vigilancia Epidemiológico Para La Prevención De Riesgo Psicosocial	<b><u>Seguimiento de los casos del PVE psicosocial:</u></b> Seguimiento de los casos con sintomatología osteomuscular pertenecientes al PVE psicosocial (leve, moderado y severo)	
2. Gestión del riesgo	Programa De Promoción Y Prevención De La Conservación Auditiva Y Cuidado De La Voz	<b><u>Seguimiento de los casos del Programa de Conservación Auditiva y Cuidado de la Voz:</u></b> Seguimiento de los casos con sintomatología auditiva, voz y mixto.	
3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST	Promoción Y Prevención De La Salud	<b><u>Taller en Prevención de Riesgo Cardiovascular:</u></b> Actividad lúdica enmarcada en hábitos saludables para la prevención del riesgo cardiovascular.	
4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error			
2. Gestión del riesgo		<b><u>Taller en Cuidado Visual:</u></b> Actividad lúdica enmarcada en hábitos saludables para la conservación de la salud visual	
2. Gestión del riesgo		<b><u>Taller en EL Auto Cuidado para la Prevención en Trastornos del Sueño:</u></b> Actividad lúdica enmarcada en hábitos saludables para la prevención de trastornos del sueño.	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
1. Gestión del riesgo  2. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST	Prevención Integral en Salud	Realizar exámenes periódicos cada dos años o cuando aplique según el cargo	Encargados SST Nivel Central, Seccional Y Coordinaciones Administrativas

### - Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Mantenimiento de la estructura documental del SG-SST	Documentos revisados y/o actualizados que soportan el SG-SST	$(\text{N}^\circ \text{ documentos revisados y/o actualizados} / \text{N}^\circ \text{ documentos del SG-SST}) \times 100$	Anual
Cumplimiento del Plan de Trabajo	Actividades de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales realizadas	$(\text{N}^\circ \text{ actividades realizadas} / \text{N}^\circ \text{ actividades programadas}) \times 100$	Anual
Cobertura del Plan de Trabajo	Servidores judiciales capacitados en actividades de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales	$(\text{N}^\circ \text{ de servidores judiciales capacitados} / \text{N}^\circ \text{ de servidores judiciales programados}) \times 100$	Anual
Frecuencia de accidentalidad laboral	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) \times 100$	Mensual
Severidad de accidentalidad laboral	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) \times 100$	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) \times 100$	Anual

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Incidencia de enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) \times 100.000$	Anual
Prevalencia de enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) \times 100.000$	Anual
Ausentismo por incapacidades médicas	Inasistencia de los servidores judiciales a trabajar debido a incapacidades médicas	$(\text{No. de días de ausencia por incapacidad de origen laboral o común en el mes} / \text{No. de días de trabajo programados en el mes} \times \text{Número de trabajadores}) \times 100$	Mensual

Fotografía: Shutterstock 2470795229



### 8.3. Estrategia para la gestión de la conservación auditiva y el cuidado de la voz

#### Descripción

La Estrategia para la Conservación Auditiva y el Cuidado de la Voz está orientada a proteger la salud auditiva y vocal de los servidores judiciales, especialmente aquellos expuestos a altos niveles de ruido o que utilizan su voz como herramienta principal de trabajo. Incluye seguimiento de la población sintomática auditiva, mediante la aplicación de metodologías de verificación y acciones de promoción y prevención para el manejo y cuidado de la voz antes de una audiencia y/o un discurso, técnicas y conservación de voz hablada y cuidado de la audición, esta estrategia se alinea con la Resolución 8321 de 1983 y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).



Fotografía:  
Shutterstock 2324073935

#### Alcance

Prioriza las áreas y cargos expuestos a factores de riesgo derivados del ruido ambiental y el esfuerzo vocal excesivo, integrando medidas preventivas y correctivas que puedan surgir dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Abarca desde la identificación de condiciones de riesgo, capacitación técnica, provisión de equipos de protección personal, hasta la implementación de estrategias sostenibles que impacten positivamente la calidad de vida laboral de los servidores judiciales.

#### Objetivos

Este programa busca minimizar la incidencia de patologías auditivas y vocales de origen ocupacional mediante acciones integrales de diagnóstico, intervención, control y sensibilización, asegurando el cumplimiento normativo, la mejora del desempeño laboral y el bienestar integral de los colaboradores.

## Principales aspectos de la estrategia

### Evaluación de Condiciones de Exposición

- Realización de mediciones ambientales para identificar niveles de ruido ocupacional.
- Diagnóstico médico ocupacional, incluyendo audiometrías y evaluaciones especializadas para detectar alteraciones tempranas de salud auditiva y vocal.

### Estrategias Preventivas y Correctivas

- Diseño de medidas de control de ruido en oficinas y salas de audiencia.
- Capacitación en el uso y mantenimiento de protectores auditivos y técnicas de cuidado de la voz para prevenir disfonías y otras afecciones vocales.
- Promoción de pausas activas específicas enfocadas en la relajación vocal y auditiva.

### Capacitación y Sensibilización

- Jornadas pedagógicas sobre factores de riesgo asociados al ruido y al esfuerzo vocal, dirigidas a líderes de área, responsables del SG-SST y servidores en general.
- Distribución de guías técnicas y materiales educativos con recomendaciones prácticas de conservación auditiva y cuidado vocal.

### Fortalecimiento del SG-SST

- Incorporación de la conservación auditiva y el cuidado de la voz como ejes fundamentales del programa ""Rama Judicial Sana y Segura"".
- Garantía de cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales en salud ocupacional.

### Monitoreo y Seguimiento

- Implementación de indicadores de gestión que permitan evaluar la eficacia del programa, tales como reducción de casos de hipoacusia ocupacional y disfonías relacionadas con el trabajo.
- Evaluaciones periódicas para garantizar la sostenibilidad del programa y su adaptación a las necesidades específicas de la Rama Judicial.

- Actividades detalladas de la estrategia

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
2. Gestión del riesgo	Conservación Auditiva Y Cuidado De La Voz	<b><u>Inspección de puesto de trabajo:</u></b> Seguimiento de la población sintomática auditiva, mediante el formato de IPT.	Asesor Especializado Fonoaudiología
2. Gestión del riesgo		<b><u>Inspección de puesto de trabajo:</u></b> Seguimiento de la población sintomática de voz, mediante el formato de IPT.	Asesor Especializado Fonoaudiología
2. Gestión del riesgo		<b><u>Inspección de puesto de trabajo:</u></b> Seguimiento de la población sintomática mixta (audición y voz) mediante el formato de IPT	Asesor Especializado Fonoaudiología
2. Gestión del riesgo  3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST  4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error		<b><u>Pausas con Sentido:</u></b> pausas saludables enfocadas en movimientos de cuello y cara, preparación de la voz y descanso de la audición.	Asesor Especializado Fonoaudiología
2. Gestión del riesgo  3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST  4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error		<b><u>Escucha con Conciencia:</u></b> actividades de promoción y prevención en cuidado de la audición, tips preventivo del cuidado de la audición.	Asesor Especializado Fonoaudiología

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
2. Gestión del riesgo 3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST 4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error	Conservación Auditiva Y Cuidado De La Voz	<b>El Arte de Hablar:</b> actividades de promoción y prevención en el manejo y cuidado de la voz antes de una audiencia y/o un discurso, técnicas y conservación de voz hablada	Asesor Especializado Fonoaudiología

#### - Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Cobertura actividades PVE Auditivo	Porcentaje de colaboradores incluidos en las actividades del PVE Auditivo	$(\text{N}^\circ \text{ de servidores que participaron de las actividades} / \text{N}^\circ \text{ de servidores programados}) * 100.$	Mensual
Cumplimiento actividades PVE Auditivo	Cumplimiento de las actividades programadas en el PVE Auditivo	$(\text{N}^\circ \text{ actividades ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ actividades programadas}) * 100$	Mensual
Impacto de las actividades programadas en el PVE Auditivo	Medir la cantidad de servidores que evidencian mejoría tras los seguimientos y capacitaciones	$(\text{N}^\circ \text{ de seguimientos cerrados} / \text{N}^\circ \text{ de seguimientos realizados}) * 100.$	Semestral

Fotografía: Shutterstock 2225473625



## 8.4. Estrategia para la gestión en Salud Mental

### Descripción

La Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, desarrolla de manera continua diversas estrategias para mejorar el bienestar de los servidores judiciales. Dentro de este esfuerzo, la valoración de los riesgos psicosociales se considera esencial en el SG-SST, de modo que se establezcan programas, procedimientos y capacitaciones orientados a controlar y reducir dichos factores de riesgo, fortaleciendo la salud mental y la calidad de vida laboral.

El abordaje de dichos de los factores psicosociales supone el estudio de las condiciones de trabajo y las condiciones individuales de los trabajadores con la finalidad de fomentar el bienestar y la calidad de vida de una población particular y prevenir el desarrollo de enfermedades y de efectos organizacionales adversos.

La exposición a factores de riesgo psicosocial tanto crónicos como de alto riesgo puede causar alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y del comportamiento, tales como trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, musculares, dermatológicos, inmunológicos, alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, trastornos alimenticios y farmacodependencia.

La estrategia de intervención de los factores psicosociales supone no solo prevenir efectos indeseables en la salud de las personas, sino incidir favorablemente en el desarrollo individual, en la calidad de vida y en la satisfacción y reducir las situaciones de riesgo mediante acciones concretas que involucran a los individuos, los grupos y las comunidades.

Es por esto por lo que, dentro del modelo de intervención "Rama Judicial Sana y Segura", se busca optimizar el bienestar psicosocial, prevenir afectaciones relacionadas con el estrés laboral y las enfermedades asociadas, y garantizar un entorno laboral saludable y sostenible para los servidores judiciales.



Fotografía:  
Shutterstock 2223916745

### Alcance

La estrategia de intervención abarca a todos los niveles organizacionales de la Rama Judicial de Colombia, incluyendo a jueces, magistrados, administrativos y demás servidores. Este modelo de atención será desarrollado en las más de 1.408 sedes judiciales a nivel nacional, permitiendo la identificación, evaluación y gestión del riesgo psicosocial mediante herramientas técnicas validadas, en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

### Objetivos

Implementar un enfoque estratégico de prevención y promoción del riesgo psicosocial en la Rama Judicial, a través de la consultoría especializada, actividades organizacionales y atención individual, que fortalezcan la gestión integral del riesgo psicosocial, conforme a la normativa vigente (Resolución 2646 de 2008 y Ley 1562 de 2012).

La estrategia para la gestión del riesgo psicosocial, como parte integral del modelo "Rama Judicial Sana y Segura", será un factor clave para transformar los entornos laborales de la Rama Judicial, posicionándola como un referente en el cumplimiento normativo, el bienestar laboral de sus servidores y la sostenibilidad de su gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Principales aspectos de la estrategia

### Co - Creación de espacios físicos multisensoriales

Promoción de creación de espacios físicos multisensoriales destinados al descanso y la relajación, equipados con muebles cómodos, iluminación suave, herramientas novedosas de medición emocional y materiales para la relajación, para que los psicólogos puedan realizar orientaciones individuales, contribuyendo al bienestar integral de los servidores y favoreciendo un ambiente laboral saludable.

### Orientaciones Psicológicas

Con el objetivo de generar apoyo en todas las actividades contempladas en el plan de trabajo del SG-SST para la prevención del Riesgo Psicosocial, se continuará con la intervención de los servidores judiciales identificados con riesgo psicosocial, a través de las psico orientaciones individuales continuas y accesibles que proporcionen herramientas que faciliten control en las crisis y acciones de conexión, comunicación efectiva, adaptación a los cambios y resolución de conflictos. Dichas orientaciones continuaran siendo desarrolladas por parte de psicólogos clínicos directamente vinculados con la Rama Judicial.

## **Programa de Vigilancia Epidemiológica para el control del Riesgo Psicosocial CONSCIENTE - MENTE:**

Este programa tiene como objetivo promover el bienestar integral de los servidores judiciales, reduciendo el posible impacto del riesgo psicosocial y/o de las enfermedades mentales en el entorno laboral y familiar. El alcance del mencionado programa abarca a aquellos servidores Judiciales diagnosticados y/o incapacitados por diagnósticos contenidos en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) capítulo V “Trastornos mentales y del comportamiento”, códigos del F00 al F99, ya sea de origen laboral o común.

Permite la identificación, evaluación, prevención y control de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, con el fin de proteger la salud mental, emocional y física de los trabajadores, y mejorar su bienestar y productividad.

### **Consultorías Individuales:**

- Atención personalizada para servidores judiciales que presenten indicadores críticos de riesgo psicosocial, con énfasis en manejo de estrés, conflictos laborales y promoción de la resiliencia.
- Uso de metodologías basadas en evidencia, como entrevistas clínicas estructuradas y enfoques cognitivo-conductuales.

### **Intervenciones Organizacionales:**

- Diseño de programas de salud laboral enfocados en la mejora del clima organizacional y las relaciones laborales.
- Desarrollo de talleres para la gestión del estrés, comunicación efectiva y prevención del síndrome de burnout.

### **Positivamente en línea:**

Asegura la comunicación directa e inmediata para orientación en crisis y apoyo psicosocial, la cual está disponible para todos los servidores judiciales y cuyo objetivo primordial es contener en primera instancia la afectación emocional que pueda estar presente y permitir una adecuada derivación a los especialistas de la Entidad promotora de Salud (EPS) o urgencias, según sea el caso.



Fotografía: Shutterstock 2341087961

### Seguimiento al ausentismo por patologías de esfera mental

Seguimiento efectuado por trabajadores sociales por medio del cual se realiza monitoreo y control del ausentismo laboral en los servidores judiciales, recopilando información para supervisar el progreso de la patología, identificando las necesidades propias, haciendo seguimiento al caso, referenciando y brindando acompañamiento y orientación tanto al servidor como a la red de apoyo cuando estos no cuenta con la capacidad ocupacional necesaria para satisfacer las demandas de su proceso de recuperación médica.

Así mismo, se brinda asesoría, para la gestión y solución de situaciones relacionadas con la salud, así mismo se brindan pautas que contribuyan a la recuperación y el bienestar de los servidores judiciales y en los casos de crisis, se brindan primeros auxilios psicológicos, ante situaciones de crisis, por diversas situaciones, indicando la importancia de buscar atención médica de urgencia o atención prioritaria en caso de ser necesario. Igualmente, e induce a la práctica de herramientas y recursos brindados por el psicólogo o psiquiatra que acompañan sus procesos de recuperación médica.

Además, desde un enfoque holístico se realiza seguimiento y asesoría durante y después de su rehabilitación médica para que esta manera el servidor tenga un acompañamiento eficaz que garantice el reintegro laboral o la pensión por invalidez.

En esta comunicación con los servidores judiciales o con terceros que brindan apoyo en el proceso de recuperación, es fundamental establecer un diálogo asertivo que permita conocer su condición de salud actual, los acompañamientos vigentes por especialistas y los trámites administrativos relacionados con

medicina ocupacional que puedan estar en curso. De esta manera, se puede llevar a cabo una intervención desde el área psicosocial, enfocada en la prevención y atención de situaciones de riesgo que puedan afectar la salud mental y física, brindando seguimiento continuo a las condiciones emocionales o de comportamiento que requieran atención especializada.

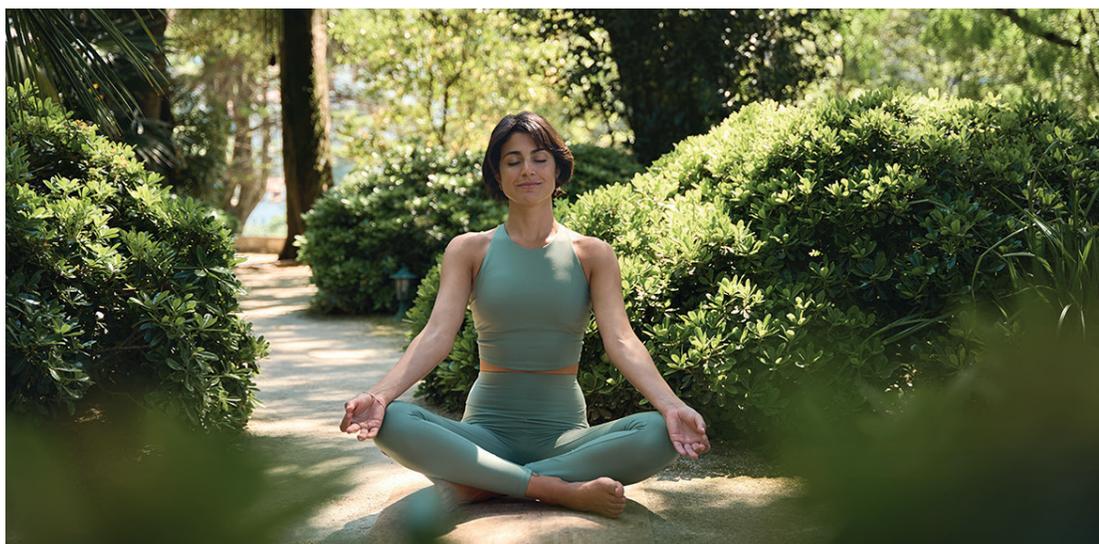
Por último, se realiza socialización interna entre profesionales en Trabajo Social respecto a casos específicos que requieran intervención administrativa, con el fin de optimizar la información remitida a las mesas laborales con el equipo médico, Entidades Prestadoras de Salud, ARL y Fondo de Pensiones, generando compromisos para optimizar resultados de los casos médicos vigentes.

#### **Evaluación Técnica del Riesgo Psicosocial:**

- Aplicación de instrumentos de riesgo psicosocial, con análisis cualitativo y cuantitativo a nivel nacional.
- Elaboración de planes de acción específicos basados en los resultados obtenidos.

#### **Capacitación y Formación:**

- Talleres y conferencias dirigidos a los líderes y gestores de SST, con enfoque en liderazgo transformacional y sostenibilidad en la gestión del riesgo psicosocial.
- Inclusión de estrategias para el fortalecimiento de habilidades emocionales y sociales entre los servidores judiciales.



- Actividades detalladas de la estrategia

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Cultura organizacional basada en la confianza, la honestidad, la justicia y el reconocimiento	<p><b>El servidor judicial...un servidor social:</b> Desarrollo de un plan de apoyo social en cada seccional orientado a fomentar actos de bondad hacia algún sector de la sociedad, involucrando un acompañamiento psicosocial para significar el beneficio de la actividad.</p> <p><b>Bondad y servicio social:</b> Desarrollo de la estrategia, motivación, acompañamiento para su puesta en práctica y posterior interpretación de sus beneficios en el bienestar personal, mediante campañas de donación con motivo de fin de año a poblaciones vulnerables</p>	Psicólogos Rama Judicial
		<p><b>Proyecto de transformación cultural:</b> Establecer una política firme y sostenible que incentive comportamientos seguros, promueva el bienestar integral de los servidores judiciales, promueva una identidad colectiva positiva para el sector justicia, así como prácticas de reconocimiento de los servidores judiciales mediante la integración de metodologías de transformación de conductas individuales y colectivas.</p> <p><b>Cultura:</b> Desarrollo del plan de intervención de cultura "Fortaleciendo la gestión cultural mediante metodologías de transformación cultural y ciencias del comportamiento"</p>	Positiva Arl (Henry Murrain)
Promoción y prevención en la salud individual	Servicios de consultoría individual para desarrollo de capacidades de autogestión en salud en las personas	<p><b>Asesoramiento y orientación preventiva</b></p> <p>Sesiones de asesoramiento y orientación preventiva individual</p> <p>Sesiones grupales para evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral</p> <p>*Positivamente a tu lado.</p> <p>Seguimiento I</p>	Psicólogos ARL
		<p><b>Asesoramiento y orientación preventiva</b></p> <p>Sesiones de asesoramiento y orientación preventiva individual</p> <p>Sesiones grupales para evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral</p> <p>*Positivamente a tu lado.</p> <p>Seguimiento II</p>	
Promoción y prevención en la salud individual	Servicios de consultoría individual para desarrollo de capacidades de	<p><b>Asesoramiento y orientación preventiva</b></p> <p>Sesiones de asesoramiento y orientación preventiva individual</p>	Psicólogos ARL

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
	autogestión en salud en las personas	<p>Sesiones grupales para evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral *Positivamente a tu lado.</p> <p>Seguimiento III</p> <p><b>Asesoramiento y orientación preventiva</b> Sesiones de asesoramiento y orientación preventiva individual Sesiones grupales para evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaboral *Positivamente a tu lado.</p> <p>Seguimiento IV</p>	
Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo	Desarrollo de habilidades para el manejo de emociones y el fortalecimiento de la resiliencia	<p><b>Menos Agotamiento, más Serenidad</b> Acciones de intervención orientadas a la formación para la prevención de efectos indeseados en salud, en particular para prevenir casos con síntomas de burnout Acciones de prevención del burnout a partir de las recomendaciones que aporta el protocolo de prevención del Ministerio de Trabajo</p>	Psicólogos Rama Judicial
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Líderes gestores de apoyo para los servidores judiciales	<p><b>Desarrollo de capacidades en los líderes para afianzar su capacidad de actuación coherente</b>, responsable con la misión a su cargo y consciente de su rol en el proceso de construcción de equipos de trabajo colaborativos y resilientes.</p> <p><b>Ruta de desarrollo para líderes, 1 - Autoconocimiento y Liderazgo Personal:</b> Taller presencial con metodología experiencial orientado a la identificación de factores personales para promover la salud mental.</p> <p><b>Desarrollo de capacidades en los líderes coherentes</b>, responsables con la misión a su cargo y conscientes de su rol en el proceso de construcción de equipos de trabajo colaborativos y resilientes.</p> <p><b>Ruta de desarrollo para líderes, - Equilibrio Mental:</b> Taller presencial con metodología experiencial orientado a fomentar en los Líderes judiciales estrategias de afrontamiento y resiliencia para la autorregulación emocional y el control del estrés, con el propósito de promover su salud mental</p>	Proveedor Especializado ARL

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Líderes gestores de apoyo para los servidores judiciales	<p><b>Desarrollo de capacidades en los líderes coherentes</b>, responsables con la misión a su cargo y conscientes de su rol en el proceso de construcción de equipos de trabajo colaborativos y resilientes.</p> <p><b>Ruta de desarrollo para líderes</b>, Solucionando dificultades: Taller presencial con metodología experiencial orientado al desarrollo de habilidades de negociación, comunicación y resolución de problemas y conflictos que favorezcan la construcción de relaciones positivas y la resiliencia en los equipos de trabajo.</p>	Proveedor Especializado ARL
	Balance vida laboral, familiar y personal	<p><b>Proyecto de inversión</b> dirigido a la intervención en los individuos a través del desarrollo de formas de enfrentamiento que contribuyen a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales.</p> <p><b>Talleres para fomentar el cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones:</b> mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral.</p>	SST (con proyecto de inversión)
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Respeto en las relaciones	<p><b>Promoción de entornos de trabajo saludables:</b> Actividades orientadas a promover el bienestar laboral y la salud emocional de los servidores judiciales</p> <p><b>EL Arte de Comunicarnos bien</b> Taller Presencial para servidores judiciales orientado en brindar herramientas de Comunicación efectiva para fortalecer las relaciones en el trabajo y fomentar la salud mental.</p> <p><b>Convivencia saludable:</b> Actividades orientadas a fomentar prácticas de convivencia en la entidad.</p> <p><b>Asesoría Técnica a Comités de Convivencia Laboral</b> para el desarrollo de iniciativas e implementación de acciones orientadas al fomento de la convivencia laboral.</p>	Psicólogos ARL
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Respeto en las relaciones	<p><b>Redes de convivencia saludable</b> que impulsan actividades orientadas a fomentar la sana convivencia en la institución.</p> <p><b>Redes de Convivencia:</b> Curso de formación, desde el marco legal, dirigido al CCL y a la Comisión de Disciplina para la implementación del procedimiento de trámite de quejas por presunto acoso laboral y el fomento de la sana convivencia laboral</p>	Psicólogos ARL

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
		<p><b>Promoción y prevención, convivencia saludable:</b> Actividades orientadas a formar gestores de convivencia en la entidad.</p> <p><b>Convivencia con armonía:</b> Encuentros Zonales de Comités de Convivencia Laboral, orientados a la profundización sobre las estrategias y experiencias exitosas en la labor de promoción de la convivencia y la prevención del acoso laboral.</p>	
Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo	Desarrollo de habilidades para el manejo de emociones y el fortalecimiento de la resiliencia	<p><b>Promoción y prevención, entorno de trabajo saludable:</b> Actividades orientadas a promover el bienestar laboral y la salud emocional de los servidores judiciales</p> <p><b>Arte y Expresión emocional:</b> Acciones psicoeducativas PRESENCIALES orientadas a la conexión y autorregulación emocional para la reducción del estrés y la ansiedad mediante el desarrollo de técnicas tales como: Danza Dibujo Mándalas Pintura Arcilla otras</p>	Proveedor Especializado ARL
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo	<p><b>Promoción y prevención al instante:</b> Actividades masivas orientadas al desarrollo de habilidades para la gestión del trabajo</p> <p><b>Menos tensiones menos Estrés:</b> Taller presencial para servidores judiciales, orientado en brindar herramientas para la autorregulación emocional y el control del estrés.</p>	Psicólogos ARL
	Apoyo y protección psicológica	<p><b>Promoción y prevención para un entorno de trabajo saludable:</b> Actividades orientadas a promover el bienestar laboral y la salud emocional de los servidores judiciales</p> <p><b>Atención en Crisis Emocional:</b> Curso de formación en Primeros Auxilios Psicológicos dirigido a grupos de interés: CCL, COPASST, Brigada, Coordinadores del SST con el fin de dar una primera respuesta ante una situación de crisis de un servidor en el contexto laboral.</p>	Proveedor Especializado ARL
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Apoyo y protección psicológica	<p><b>Promoción y prevención para un entorno de trabajo saludable:</b> Actividades orientadas a promover el bienestar laboral y la salud emocional de los servidores judiciales</p> <p><b>Equipos de cuidado Emocional:</b> Acciones psicoeducativas dirigidas a CCL y Coordinadores SST como primera red de apoyo en la adopción y abordaje en situaciones de duelo, estrés postraumático, burnout, depresión, suicidio (protocolos del Ministerio de Trabajo adaptados a la Rama Judicial).</p>	Proveedor Especializado ARL

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
<p>Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo</p>	<p>Participación del servidor en la gestión de los cambios que ocurren en su trabajo</p>	<p><b>Caja de propuestas:</b> Formación experiencial en técnicas de participación y gestión de iniciativas dirigida a los grupos de apoyo. Formación a integrantes de los grupos de apoyo sobre solución de problemas y pensamiento creativo para la generación de iniciativas de mejora</p>	<p>Psicólogos Rama Judicial</p>
	<p>Líderes Gestores De Apoyo Para Los Servidores Judiciales</p>	<p><b>Desarrollo de capacidades en los líderes coherentes,</b> responsables con la misión a su cargo y conscientes de su rol en el proceso de construcción de equipos de trabajo colaborativos y resilientes. Diplomado en gestión del talento humano para servidores de la Rama Judicial</p>	<p>Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla</p>
<p>Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales</p>	<p>Respeto en las relaciones</p>	<p><b>Promoción y prevención,</b> convivencia saludable a través de la implementación del protocolo de prevención del acoso laboral en la Rama Judicial (protocolo Ministerio de Trabajo - Resolución 2764 de 2022) <b>Sana convivencia:</b> Acompañamiento y asesoría para la aplicación de primeros auxilios a grupos de apoyo del SG-SST (Psicólogos y apoyo a red de orientadores) en el marco de la aplicación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral</p>	<p>Psicólogos Rama Judicial con el soporte técnico de AON</p>
<p>Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales</p>	<p>Gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo</p>	<p><b>Identificando necesidades:</b> Estrategia utilizada para dar cumplimiento normativo según lo dispuesto en la Resolución 2764 de 2022 <b>Evaluación psicosocial:</b> Apoyo en la aplicación de instrumentos para la medición del riesgo psicosocial. Análisis estadístico de los resultados y diseño de planes de acción con base en los resultados de la medición psicosocial</p>	<p>AON</p>
<p>Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo</p>	<p>Desarrollo de habilidades para el manejo de emociones y el fortalecimiento de la resiliencia</p>	<p><b>Botiquín emocional y viajero</b> Herramientas para brindar los primeros auxilios psicológicos como herramienta de atención individual al servidor judicial  Formación a personas en el uso del botiquín emocional y proveer los botiquines</p>	<p>Psicólogos Rama Judicial</p>

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
<p>Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo</p>	<p>Compromiso que se representa en la capacidad de conectarse y dedicar esfuerzo para hacer el trabajo con calidad y oportunidad</p>	<p><b>Infografías y videos:</b> Conocimiento de datos referentes al impacto social de la Rama Judicial en distintas poblaciones a través de medios institucionales</p> <p><b>Conociendo los frutos de la Rama:</b> Actividades divulgativas de los logros en materia social de la institución, con apoyo del área de prensa de la Rama Judicial</p>	<p>Equipo de comunicaciones (prensa)</p>
		<p><b>Historias con sentido:</b> Testimonios sobre el sentido trascendente y social del trabajo en la Rama</p> <p><b>Conociendo los frutos de la Rama:</b> Actividades divulgativas de los logros en materia social de la institución, con apoyo del área de prensa de la Rama Judicial</p>	<p>Psicólogos Rama Judicial</p>
<p>Promoción e intervención de factores psicosociales individuales para el trabajo</p>	<p>Ajuste al trabajo y desarrollo de esfuerzos individuales que fortalezcan el desempeño laboral</p>	<p><b>Delineando la ruta hacia lo que vale la pena:</b> Acompañamiento personalizado (coaching) para asegurar que se tienen objetivos claros, constancia, adaptabilidad, fortaleza, empatía, innovación, ánimo positivo, e interés por aprender en el trabajo. El acompañamiento individual puede hacerse en sesiones grupales usando técnicas como "tarjetas para conversar", técnicas de creatividad (6 sombreros para pensar, La provocación, el análisis PNI, entre otras)</p> <p><b>La ruta que vale la pena:</b> Intervención a través de un conjunto de sesiones individuales o grupales de acompañamiento al desarrollo de habilidades de autoeficacia y autogestión para reconocer el trabajo como un escenario saludable, usando técnicas de reflexión, creatividad, solución de problemas y cambio de paradigmas.</p>	<p>Proveedor especializado AON</p>
<p>Promoción y prevención en la salud individual</p>	<p>Fomento de factores y hábitos individuales protectores de la salud</p>	<p><b>Escuela de Biobienestar "Vida en equilibrio":</b> diseñada para fortalecer el bienestar psicosocial de los servidores judiciales a través de experiencias prácticas y estrategias integradas en su jornada laboral, con el propósito de adoptar hábitos saludables y acciones concretas que favorezcan el equilibrio emocional, la desconexión digital y el descanso de calidad.</p> <p><b>Campaña de endomarketing "comunicar para sensibilizar" con base en la promoción de hábitos de vida saludable</b></p> <p>*Recordatorios sutiles (stickers, notificaciones, capsulas informativas, fondos de pantalla, carteles) con mensajes de autocuidado para el entorno laboral y familiar)</p> <p>*Campaña de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, tabaco y alcohol</p> <p>*Campaña de hábitos para el descanso de calidad</p>	<p>Equipo de comunicaciones (prensa) Equipo SST Equipo Bienestar</p>

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Promoción y prevención en la salud individual	Fomento de factores y hábitos individuales protectores de la salud	<p><b>Estrategia de "Caja de herramientas en salud mental"</b> para reforzar la resiliencia y el manejo del estrés fomentando un espacio interno de calma dentro de la cotidianidad, a través del uso de objetos físicos o digitales que sirvan como "anclas emocionales positivas".</p> <p><b>La estrategia incluye las siguientes acciones Código QR del micrositio de salud mental de la Rama Judicial y de Positiva</b> con enlaces a materiales diversos (una canción relajante, podcast, meditación guiada, etc.)</p> <p>Otras estrategias como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Diseño y creación de un objeto personal que recuerde un propósito positivo.</li> <li>* Fondo de pantalla con una frase motivadora personalizada.</li> <li>* Facilitar a través de la red social interna Yammer, un espacio virtual donde los servidores judiciales puedan compartir logros, mejores prácticas, y colaboraciones exitosas para promover anclas emocionales positivas.</li> <li>* Otras</li> </ul>	Equipo SST Rama Judicial
	Educación para el manejo de síntomas de afectación emocional	<p>Programa de regulación emocional que promueva el desarrollo de habilidades para reconocer, regular y comprender las tensiones y sentimientos propios y los demás</p> <p><b>Cine foro</b> Desarrollar en los participantes la capacidad de identificar y comprender sus propias emociones y las de los demás, aplicando estrategias de regulación emocional en situaciones cotidianas</p>	Psicólogos Rama
Soporte de la estrategia de intervención psicosocial	Desarrollo de guías y protocolos para apoyo a los servidores judiciales y documentación del proceso	<p>Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención</p> <p>Diseño y desarrollo del ABC de Psico orientación en crisis</p>	AON y Psicólogos Rama Judicial
		<p>Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención</p> <p>Protocolo de intervención para Gestión de stress (post traumático y agudo)</p>	AON

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Soporte de la estrategia de intervención psicosocial	Desarrollo de guías y protocolos para apoyo a los servidores judiciales y documentación del proceso	Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención Protocolo de intervención para solución de conflictos	AON
		Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención Protocolo de prevención y actuación acoso laboral	
		Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención	
Soporte de la estrategia de intervención psicosocial	Desarrollo de guías y protocolos para apoyo a los servidores judiciales y documentación del proceso	Protocolo de prevención y actuación en casos de depresión en el entorno laboral	AON
		Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención Protocolo de actuación en el entorno laboral para situaciones de duelo	
		Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - "Burnout".  Caja de herramientas con las guías y protocolos de intervención psicosocial para cada línea de intervención Diseño de material de apoyo para la intervención	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Promoción y prevención en la salud individual	Fomento de redes de apoyo social	<p>Conformar una comunidad de embajadores de bienestar y apoyo emocionales a través del contacto con un experto y con otros servidores de la institución</p> <p>Serie de webinars "comparte con un experto" para conocer técnicas de intervención en salud mental y manejo de situaciones de crisis</p>	Psicólogos Rama Judicial
	Servicios de consultoría individual para desarrollo de capacidades de autogestión en salud en las personas	<p>Asesoramiento y orientación preventiva</p> <p>*Sesiones de asesoramiento y orientación preventiva individual</p> <p>*Sesiones grupales para evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial extra laboral</p> <p><b>Consultoría Individual</b></p> <hr/> <p>Asesoramiento y orientación preventiva</p> <p>*Sesiones de asesoramiento y orientación preventiva individual</p> <p>*Sesiones grupales para evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial extra laboral</p> <p><b>Consultoría Organizacional</b></p>	Psicólogos de rama Psicólogos de la ARL
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo	<p><b>Promoción y prevención al instante:</b> Actividades masivas orientadas al desarrollo de habilidades para la gestión del trabajo</p> <p><b>Tiempo al Máximo:</b> Adquirir herramientas y técnicas para gestionar de manera más eficiente el tiempo, mejorar la productividad y reducir el estrés relacionado con las tareas en el trabajo, a través de una actividad psicoeducativa corta de carácter presencial.</p>	Asesor Especializado Psicólogo
	Balance Vida Laboral, Familiar Y Personal	<p><b>Promoción y prevención al instante:</b> Actividades masivas orientadas al desarrollo de habilidades que fortalezcan la resiliencia en los entornos personales y laborales</p> <p><b>Cuida de ti, cero adicciones:</b> Actividad psicoeducativa presencial orientada a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas - SPA y alcohol</p>	
	Gestión de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo	<p><b>Promoción y prevención al instante:</b> Actividades masivas orientadas al desarrollo de habilidades para la gestión del trabajo</p> <p><b>Pausa para tu mente:</b> Reducir la fatiga mental causada por el exceso de información a través de una actividad psicoeducativa corta, de carácter presencial, con ejercicios de pausas mentales orientadas al descanso de las pantallas electrónicas (computadora, teléfono).</p>	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
	Apoyo y protección psicológica	<p><b>Promoción y prevención para un entorno de trabajo saludable:</b> Actividades orientadas a promover el bienestar laboral y la salud emocional de los servidores judiciales</p> <p><b>El Arte del auto encuentro personal:</b> favorecer la conexión y autorregulación emocional para la reducción del estrés y el control de la ansiedad, a través de actividades psicoeducativas presenciales (atención plena y otras)</p>	
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Líderes gestores de apoyo para los servidores judiciales	<p><b>Programa de liderazgo transformacional:</b> desarrollo de estrategias que minimizan cambios repentinos transformados en oportunidades de crecimiento.</p> <p><b>Ruta líderes</b> Fase 1 neuro liderazgo y desarrollo integral de competencias Fase 2: habilidades blandas para líderes transformativos fase 3 liderazgo y cerebro social en la organización</p> <hr/> <p><b>Programa de liderazgo transformacional:</b> desarrollo de estrategias que minimizan cambios repentinos transformados en oportunidades de crecimiento.</p> <p><b>Ruta equipos</b> Fase 1. Personalidad y gestión emocional Fase 2 comunicación asertiva para equipos productivos Fase 3. empatía y bienestar organizacional</p>	Bienestar
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Cultura organizacional basada en la confianza, la honestidad, la justicia y el reconocimiento	<p><b>Viviendo los valores:</b> Divulgación y apropiación de los valores institucionales de acuerdo con la declaración del sistema SIGCMA</p> <p>Comunicación de los valores: Desarrollar estrategias comunicativas que fomenten las conductas que visibilicen la apropiación de los valores institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diligencia y compromiso</li> <li>- transparencia e integridad</li> <li>- Cultura de servicio</li> <li>- Colaboración y trabajo en equipo</li> <li>- Mejora continua</li> <li>- Independencia judicial</li> <li>- Imparcialidad</li> <li>- Prudencia</li> <li>- Conocimiento</li> </ul>	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
		<p><b>Viviendo los valores:</b> Divulgación y apropiación de los valores institucionales de acuerdo con la declaración del sistema SIGCMA</p> <p>Desarrollo de algunas actividades que fomenten un ambiente positivo, de colaboración, satisfacción laboral y sentido de pertenencia para motivar y valorar el esfuerzo de los servidores, destacando sus contribuciones y compromiso con la entidad.</p> <p><b>Plan de reconocimientos:</b></p> <p>Diseño de un plan de reconocimientos que premie (simbólicamente) la apropiación colectiva de prácticas que demuestren los valores institucionales, destacando aspectos como el compromiso, desempeño y excelencia en el trabajo.</p> <p>condecoración por quinquenios</p>	
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Respeto en las relaciones	<p><b>Me subo al tranvía por el buen trato,</b> estrategia para promover la cultura de paz y el respeto en la Rama Judicial</p> <p><b>El buen trato:</b> Campañas comunicacionales que promuevan la cultura de paz y respeto en la comunidad judicial, para eliminar actitudes discriminatorias y crear un ambiente laboral saludable que fortalezca el trato digno.</p>	Bienestar
	Balance vida laboral, familiar y personal	<p>Actividades para el descanso de calidad dirigidas al servidor y su familia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área deportiva</li> <li>- Área recreativa</li> <li>- Área cultural</li> <li>- Área social</li> <li>- Área bienestar integral</li> </ul> <p><b>Programas de bienestar social:</b></p> <p>Desarrollar un plan de bienestar involucrando un proceso de acompañamiento para resignificar estas actividades como un medio para mejorar la salud física, social y mental</p>	
Promoción e intervención de factores psicosociales intralaborales	Apoyo y protección psicológica	<p><b>Promoción y prevención para un entorno de trabajo saludable:</b></p> <p>Actividades orientadas a promover el bienestar laboral y la salud emocional de los servidores judiciales</p> <p>Desarrollar "conexiones escritas" mediante cartas dirigidas a otras personas en las que las personas exalten las virtudes o los motivos de gratitud hacia los compañeros</p>	

- Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Cumplimiento PVE Psicosocial	Evaluar la ejecución de las actividades del PVE con base en lo planeado.	$\left( \frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \right) * 100$	Mensual
Cobertura PVE Psicosocial	Establecer la proporción de trabajadores objeto del PVE que fue atendida por este.	$\left( \frac{\text{Número de servidores que participaron en la actividad en el periodo}}{\text{Número total de servidores objeto de la actividad}} \right) * 100$	Mensual
Incidencia PVE Psicosocial	Medir la ocurrencia de nuevos casos confirmados de enfermedad de origen laboral psicosocial en la población trabajadora en un período de tiempo.	$\left( \frac{\text{Número de casos nuevos confirmados en el periodo evaluado}}{\text{Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo}} \right) * 100$	Anual
Prevalencia PVE Psicosocial	Medir la frecuencia de casos confirmados de enfermedad de origen laboral psicosocial en la población trabajadora.	$\left( \frac{\text{Número de casos confirmados existentes con alteración de la salud}}{\text{Número total de trabajadores expuestos}} \right) * 100$	Anual

## 8.5. Estrategia para la gestión del riesgo prioritario y administración de la emergencia (seguridad e higiene industrial)

### Descripción

La Estrategia de Gestión del Riesgo Prioritario y Administración de la Emergencia está diseñada para identificar, evaluar y controlar los riesgos más significativos que puedan comprometer la seguridad y salud de los servidores judiciales, así como para garantizar una respuesta oportuna, coordinada y efectiva ante situaciones de emergencia en los lugares de trabajo.

Esta estrategia se fundamenta en un enfoque preventivo, orientada a minimizar la probabilidad de ocurrencia de incidentes y accidentes graves, y en la capacidad de la organización para actuar de manera eficiente cuando ocurran eventos que requieran atención inmediata.

#### Alcance

La estrategia operativa de la DEAJ se extiende a todas las sedes de la entidad a nivel nacional, abarcando oficinas administrativas, despachos judiciales, salas de audiencia y otros espacios relacionados. Está dirigida a jueces, magistrados, personal administrativo, contratistas y demás servidores judiciales, bajo una perspectiva integral de gestión de riesgos laborales y administración de emergencias. Sus programas abarcan la identificación de peligros, evaluación de factores de riesgo, reportes de incidentes, inspecciones, seguridad vial, tareas de alto riesgo y la adopción de prácticas de seguridad basadas en el comportamiento..

#### Objetivos

Implementar una estrategia para la gestión del riesgo prioritario y la administración de la emergencia en la Rama Judicial, que fortalezca la identificación y control de riesgos, garantice la protección de los servidores judiciales y fomente una cultura de prevención y respuesta efectiva ante situaciones de emergencia. Esta estrategia, como parte del modelo Rama Sana y Segura, se alinea con la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo, promoviendo el bienestar laboral de los servidores judiciales.

### Principales aspectos de la estrategia

#### 1. Identificación y Priorización de Riesgos:

- Evaluación de los riesgos críticos que presentan mayor probabilidad o severidad de impacto en las actividades laborales.
- Desarrollo de un mapa de riesgos actualizado que permita identificar áreas y procesos vulnerables.



Fotografía: Encuentro Zonal de Brigadas Cali 2024

## 2. Medidas de Control:

- Implementación de controles técnicos, administrativos y operativos para mitigar los riesgos prioritarios.
- Seguimiento y evaluación de la eficacia de estas medidas mediante auditorías y revisiones periódicas.

## 3. Preparación para Emergencias:

- Elaboración de un plan de emergencias que contemple protocolos claros para la atención de situaciones como incendios, derrames de sustancias peligrosas, fallas estructurales, desastres naturales, entre otros.
- Definición de roles y responsabilidades para cada miembro del equipo en situaciones de emergencia.

## 4. Capacitación y Simulacros:

- Formación continua del personal en la identificación de riesgos, uso de equipos de protección y procedimientos de evacuación.
- Realización de simulacros periódicos para evaluar la eficacia del plan de emergencias y reforzar la capacidad de respuesta.

## 5. Coordinación Interinstitucional:

- Establecimiento de alianzas con organismos externos como bomberos, defensa civil, entidades de salud y autoridades locales, para garantizar apoyo técnico y logístico en caso de emergencias.

## 6. Monitoreo y Mejora Continua:

- Revisión constante de los riesgos y ajustes al plan de emergencias con base en aprendizajes derivados de incidentes, simulacros y auditorías.
- Uso de indicadores de desempeño para medir el impacto de las acciones implementadas y fomentar una cultura organizacional orientada a la prevención.

## **Intervención y desarrollo**

### **Fortalecimiento del sistema de reportes e inspecciones:**

- Establecimiento de un sistema digital para el reporte de peligros y condiciones inseguras.
- Ejecución de inspecciones programadas y auditorías específicas en zonas de alto riesgo.
- Generación de planes de acción correctiva basados en los hallazgos de las inspecciones.

### **Administración y gestión de emergencias:**

- Diseño y actualización de planes de emergencia en cada sede judicial, ajustados a las características locales y los riesgos identificados.
- Conformación y capacitación de brigadas de emergencia en cada seccional, con especial atención en primeros auxilios, evacuación y control de incendios.
- Realización de simulacros anuales para evaluar la efectividad de los planes de emergencia y generar mejoras continuas.

### **Prevención de accidentes laborales:**

- Implementación de campañas de sensibilización sobre prevención de accidentes y promoción de conductas seguras.
- Control estricto de tareas de alto riesgo, con verificaciones previas, permisos de trabajo y supervisión activa para actividades como trabajo en alturas, espacios confinados y trabajos eléctricos.

### **Seguridad vial y riesgo público:**

- Ejecución de talleres prácticos sobre seguridad vial para conductores con vehículos asignados y actores en la vía, enfocados en la prevención de accidentes en desplazamientos en misión.
- Identificación y control de riesgos asociados al riesgo público en las sedes judiciales, garantizando la seguridad de los servidores judiciales y usuarios de los servicios de la justicia

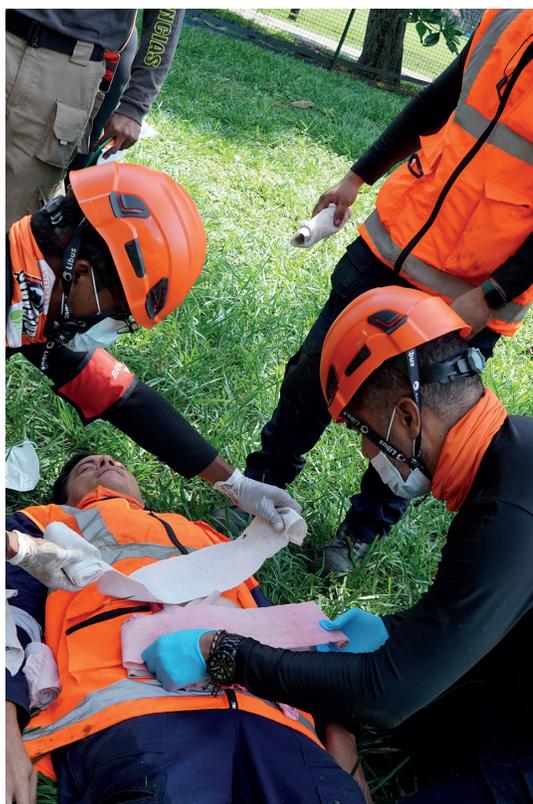
### Fortalecimiento del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo):

- Capacitación especializada para los miembros del COPASST en normativa SST, Identificación de riesgos, investigación de accidentes y promoción de la cultura de seguridad.
- Articulación del COPASST con los programas de seguridad basada en el comportamiento, generando un trabajo colaborativo para la prevención efectiva.

### Seguridad basada en el comportamiento:

- Introducción de un programa piloto de cultura de prevención para analizar patrones de comportamiento en el trabajo y el fomento de prácticas seguras.
- Generación de indicadores de cambio cultural en seguridad, con medición de comportamientos seguros observados.

Fotografía: Shutterstock 2460275155



Fotografía: Encuentro Zonal de Brigadas Medellín 2024



Fotografía: Encuentro Zonal de Brigadas Tabio 2024

- Actividades detalladas de la estrategia

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Gestión del Riesgo	Reportes De Peligros e Inspecciones	Validación del estado y actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las sedes	Asesor Seccional Si
		Validación del estado y actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las sedes	
		Validación del estado y actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las sedes	
Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error	Reportes De Peligros e Inspecciones	Asesoría para la elaboración de la Inspección integral "Presencial" para las sedes judiciales Tipo I. Diligenciamiento en línea de las diferentes sedes	Asesor Seccional Si Y/O Proveedor Especializado
Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error		Asesoría para la elaboración de la Inspección integral "Presencial" para las sedes judiciales Tipo II. Diligenciamiento en línea de las diferentes sedes	
Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error		Asesoría para la elaboración de la Inspección integral "Presencial" para las sedes judiciales Tipo III. Diligenciamiento en línea de las diferentes sedes	Asesor Seccional Si Y/O Proveedor Especializado
Análisis Crítico y Mejora Continua	Reportes De Peligros E Inspecciones	Informe Semestral de gestión y resultados de las inspecciones integrales de seguridad e informe ACPM de la Identificación de peligros, dirigido a la Coordinación SST y COPASST (semestral)	Asesor Seccional Si
Gestión del Riesgo		Presentar ante el COPASST las acciones correctivas identificadas en las matrices de peligros y gestionar el cierre de estas (semestral)	Encargados SST Nivel Central, Seccional Y Coordinaciones Administrativas
Gestión del Riesgo		Presentar ante el COPASST Seccional las acciones correctivas identificadas en las inspecciones de seguridad (semestral)	
Análisis Crítico y Mejora Continua		Seguimiento a la ejecución y actualización de matrices de peligros	Equipo Asesor SG-SST Nivel Central

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error	Administración Y Gestión De La Emergencia	Inspección Emergencias "Presencial". Diligenciamiento en línea del estado de los equipos de emergencia: gabinetes contra incendio, extintores, camilla, botiquines, alarma, etc. de las sedes	Asesor Seccional Si
		Asesoría técnica en la actualización del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres - PGRD de las diferentes sedes	
		Asesoría técnica en la actualización del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres - PGRD de las diferentes sedes	Asesor Seccional Si Y/O Proveedor Especializado
		Asesoría técnica en la actualización del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres - PGRD de las diferentes sedes	
Gestión Técnico Operativa		Formación brigada de la seccional en primeros auxilios I (básicos) (anual)	Proveedor Especializado
		Formación brigada de la seccional en primeros auxilios II (intermedio) (anual)	
		Formación brigada de la seccional en control del fuego (anual)	
		Formación brigada de la seccional en evacuación, rescate y control situacional (anual)	
Gestión Técnico Operativa		Formación brigada de la seccional en primera respuesta con materiales peligrosos (MAPEL) (anual)	
		Formación coordinadores y líderes en procesos de evacuación y comunicación de la seccional (anual) Sesión 1	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Gestión Técnico Operativa	Administración Y Gestión De La Emergencia	Formación coordinadores y líderes en procesos de evacuación y comunicación de la seccional (anual) Sesión 2	Proveedor Especializado
		Desarrollo de en pista de entrenamiento de la brigada de la seccional (anual)	
		Participación en el encuentro nacional de las seis (6) brigadas ganadoras 2024	
		Formación COE en administración de emergencias (SCI) de la seccional (anual) * Organigrama COE * Porque y cuando se activa el COE * Sistema de Comando de Incidentes (SCI)	
		Formación COE en gestión de la emergencia: * Responsabilidades * Cadena de comunicación * Respuesta efectiva * Psicología aplicada a la atención de la emergencia * Simulacro de escritorio (anual)	
		Realización de las simulaciones COE (simulacro de escritorio) de la seccional (anual)	
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST		Proceso de Organización, Ejecución e Informe de simulacros del 100% de las sedes Tipo I (anual)	Asesor Seccional SI
		Proceso de Organización, Ejecución e Informe de simulacros del 33% de las sedes Tipo II (anual)	
Gestión del Riesgo		Socializar el plan de evacuación a la población judicial de cada sede	Encargados Sst Nivel Central, Seccional Y Coordinaciones Administrativas
		Presentar ante el COPASST Seccional las acciones correctivas identificadas en los análisis de vulnerabilidad y simulacros de emergencia	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Análisis Crítico y Mejora Continua		Seguimiento a la ejecución y actualización de Planes de emergencia	Equipo Asesor Sg-Sst Nivel Central
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST		Realizar convocatoria y conformación de brigadas de emergencia.	Asesor Seccional SI
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST		Promoción de los PONs y procedimientos de emergencias: *Incendios *Primeros auxilios *Evacuación *Atentados *Eventos naturales	
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST	Prevención Accidentes	Divulgación de pictogramas, etiquetas y FDS - Fichas Datos de Seguridad (insumos de aseo y desinfección), de acuerdo con el SGA - Sistema Globalmente Armonizado (anual)	Asesor Seccional SI
Análisis Crítico y Mejora Continua		Asesoría técnica en el cumplimiento de estándares mínimos (resolución 312 de 2019) y otros requerimientos técnicos y legales para la conformidad de auditorías internas y externas (anual)	
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST		Promoción de las normas de autocuidado y comportamientos seguros en caídas a nivel (anual)	
Gestión Técnico Operativa		Promoción de las normas en orden y aseo, y manejo de archivo (anual)	
		Promoción de las normas del sistema globalmente armonizado (SGA) (anual)	
1. Gestión del riesgo 2. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST	Proyecto De Inversión	Fortalecer la capacidad técnico administrativa del SG-SST para avanzar en el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de ley	Contratista Rama Judicial
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST	Contratistas	Capacitación acerca del manual del SG-SST para contratistas a los supervisores de contrato	Asesor Seccional SI
	EPP	Capacitación acerca del uso y cuidado de los EPP	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
Gestión Técnico Operativa	Movilidad Segura	Capacitación en inteligencia y seguridad vial (semestral)	Proveedor Especializado
		Realizar las Pruebas teórica y práctica de conducción a los conductores	
		Capacitación de primeros auxilios en accidentes de tránsito a conductores y brigadistas	
		Capacitación en Manejo defensivo Conducción preventiva Manejo reactivo Gestión de la velocidad Puntos ciegos de un vehículo en la conducción Como evitar un choque de frente, de acuerdo con la técnica de las 4 R	
Gestión Técnico Operativa	Movilidad Segura	Capacitación en Respuesta Integral a las víctimas de un siniestro vial Protocolo Proteger, Avisar, Socorrer (PAS) Protocolo Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) Ejercicio lúdico con los conductores de emergencia vial, de preparación al simulacro anual de emergencias viales	Proveedor Especializado
		Skecth con el tema distracción en la conducción	
		Simulacro ante una emergencia vial	
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST	Movilidad Segura	Promoción de las Reglas que Salvan Vidas en eventos viales (semestral)	Asesor Seccional Si
Gestión Técnico Operativa	Comité De Seguridad Vial	Capacitación de liderazgo y planeación en seguridad vial.	Proveedor Especializado
	Riesgo Público	Capacitación de seguridad De Riesgo Público en caso de: Robos y/o atracos, Extorsión y/o Atentados terroristas, asonadas, huelgas, secuestros (3 al año) **Dirigido a Magistrados, jueces y citadores. Virtual - Presencial	
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST		Riesgo Público	Promoción de las Reglas que Salvan Vidas en escenarios de riesgo público Divulgación de los estándares de seguridad: *Robos y/o atracos *Extorsión *Atentados terroristas

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
	COPASST	Capacitación - Taller de promoción de estándares y normas de seguridad y autocuidado (anual)	
Gestión Técnico Operativa		Acompañamiento reuniones mensuales del COPASST (10 meses, Febrero a Noviembre)	
		Capacitación en SG-SST y requisitos legales (anual)	
		Capacitación en investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo (anual)	
Análisis Crítico y Mejora Continua		Campaña del COPASST (anual)	
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST	Socializar el cronograma y plan de auditoría a los integrantes del comité (anual)		
Gestión Técnico Operativa	Seguimiento y verificación de la ejecución de las reuniones realizadas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la entrega de los informes de seguimiento de actividades (Mensual y anual)		
	Participación en inspecciones de seguridad	Integrantes Comité	
	Participar en auditoría al SG-SST		
Promoción del Desarrollo Humano y la cultura en SST	TAR - Trabajos Alto Riesgo	Divulgación de las Reglas que Salvan Vidas, dirigidos a supervisores de contratos administrativos, contratista y proveedores que realizan trabajos de alto riesgo. *Trabajo en alturas *Espacios confinados *Trabajos eléctricos	Asesor Seccional Si
Gestión Técnico Operativa	TAR - Trabajos Alto Riesgo	Asesoría en el diligenciamiento de permisos de trabajo en las actividades de mantenimiento ascensores (anual)	Asesor Seccional SI
Gestión Técnico Operativa	TAR - Trabajos Alto Riesgo	Asesoría en el diligenciamiento de permisos de trabajo en las actividades de mantenimiento equipos eléctricos (anual)	
Gestión Técnico Operativa		Asesoría en el diligenciamiento de permisos de trabajo en las actividades de mantenimiento desinfección de tanques de aguas (anual)	

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>	<p>Prevención Integral</p>	<p><b>SEMANA DE LA SALUD Postura en Armonía:</b> Campaña dirigida a mejorar el gesto operatorio a través de la sensibilización de los vicios posturales que se adopta a través de la vida y el efecto de las emociones en la postura</p>	<p>Asesor Especializado SME</p>
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>		<p>SEMANA DE LA SALUD <u>Sentidos Consentidos:</u> Actividad lúdica para manejo y preparación de la voz, tips de auto cuidado en conservación auditiva.</p>	<p>Asesor Especializado Fonoaudiólogo</p>
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>		<p><b>SEMANA DE LA SALUD Autocuidado y Mi Seguridad</b> <u>Primero:</u> Acciones lúdicas para promover la prevención de accidentes, caídas a nivel, seguridad vial, SGA - Sistema Globalmente Armonizado, atención de emergencias, orden y aseo</p>	<p>Asesor HSI</p>
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>		<p><b>ENCUENTRO DE MUNICIPIOS Vital Vida:</b> Campaña para mejorar los hábitos de sueño, desde la práctica de actividad física, alimentación saludable y la exposición de dispositivos electrónicos (VDT y Celulares)</p>	<p>Asesor Especializado SME</p>
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>		<p>ENCUENTRO DE MUNICIPIOS <u>Pausas con Sentido:</u> pausas saludables enfocadas en movimientos de cuello y cara, preparación de la voz y descanso de la audición.</p>	<p>Asesor Especializado Fonoaudiólogo</p>

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en S.S.T</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>	<p>Prevención Integral</p>	<p>Implementar estrategias integrales de promoción y prevención enfocadas en la salud musculoesquelética, dirigidas a toda la población de la Rama Judicial, buscarán fortalecer el bienestar físico y funcional mediante la educación, la capacitación en buenas prácticas posturales y laborales, la detección temprana de factores de riesgo y la intervención adecuada, con el fin de reducir la incidencia de desórdenes músculoesqueléticos y mejorar los hábitos de vida de los servidores.</p> <p><b>SEMANA DE LA SALUD</b>  <b>Actívate Rama</b>            Campaña de actividad física, dirigida a mejorar las cualidades físicas a través de la práctica de sesiones dirigidas de entrenamiento físico.</p>	<p>Asesor Especializado SME</p>
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en S.S.T</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>	<p>Prevención Integral</p>	<p>Campaña con de implementación de tecnologías avanzadas en educación inmersiva con realidad virtual e integraciones hápticas (táctil) simuladores en temas:            *Ergonomía y riesgo biomecánico            *Seguridad Industrial            *Psicosocial - RECONNECTATE</p> <p><b>SEMANA DE LA SALUD</b>  <b>Educación Inmersiva</b></p>	<p>Proveedor Especializado Educación Inmersiva</p>
<p>Promoción y prevención en la salud individual</p>	<p>Fomento de factores y hábitos individuales protectores de la salud</p>	<p>Jornadas de experiencias de Autocuidado en el Entorno de laboral</p> <p><b>SEMANA DE LA SALUD</b>            Cuidado emocional con actividades psicoeducativas de formación para el aprendizaje de conocimientos, desarrollo de habilidades relacionales y fortalecimiento de la capacidad de autogestión en salud, dirigidos a los despachos judiciales mas remotos"</p>	<p>Asesor Especializado Psicosocial Equipo SST</p>

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>	<p>Prevención Integral</p>	<p><b>ENCUENTRO DE MUNICIPIOS Autocuidado y Mi Seguridad</b>  <b>Primero:</b> Carrera de observación para evaluar conocimientos sobre prevención de accidentes, caídas a nivel, seguridad vial, SGA - Sistema Globalmente Armonizado, atención de emergencias, orden y aseo</p>	<p>Asesor HSI</p>
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en S.S.T</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>	<p>Prevención Integral</p>	<p>Implementar estrategias integrales de promoción y prevención enfocadas en la salud musculoesquelética, dirigidas a toda la población de la Rama Judicial, buscarán fortalecer el bienestar físico y funcional mediante la educación, la capacitación en buenas prácticas posturales y laborales, la detección temprana de factores de riesgo y la intervención adecuada, con el fin de reducir la incidencia de desórdenes músculo esqueléticos y mejorar los hábitos de vida de los servidores.</p> <p><b>ENCUENTRO DE MUNICIPIOS Actívate Rama</b>            Campaña de actividad física, dirigida a mejorar las cualidades físicas a través de la practica de sesiones dirigidas de entrenamiento físico.</p>	<p>Asesor Especializado SME</p>
<p>Promoción y prevención en la salud individual</p>	<p>Fomento de factores y hábitos individuales protectores de la salud</p>	<p>Jornadas de experiencias de Autocuidado en el Entorno de laboral            Encuentros jurisdiccionales y/o Municipios de cuidado emocional con actividades psicoeducativas de formación para el reconocimiento de practicas de autocuidado de la salud mental.</p>	<p>Asesor Especializado Psicosocial Equipo SST</p>

EJE	LÍNEA ESTRATÉGICA	INICIATIVA Y ACTIVIDADES PRINCIPALES	EJECUTANTE
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>	<p>Prevención Integral</p>	<p><b>ENCUENTRO COMITÉS COPASST, CCL</b></p> <p><b>- CMC</b></p> <p><b>Encuentro comités</b>, orientados a la formación en temas integrativos de profundización mediante el diálogo constructivo y experiencial desde sus roles, con abordaje desde:</p> <p>El Ser (taller experiencial en autoconocimiento y empoderamiento, liderazgo, resolución de conflictos, valores, ética, comunicación asertiva).</p> <p>El Hacer (taller experiencial sobre la seguridad y la convivencia laboral, relación de roles, identidad, valores y principios de cada comité, marco legal, alcance desde sus roles, aportes conjuntos para la promoción y prevención de entornos seguros y saludables, cultura organizacional, como ser un comité efectivo).</p> <p>Se tendrá un espacio de interacción y participación mediante experiencias exitosas desde su labor.</p>	<p>Proveedor Especializado</p>
<p>3. Promoción del desarrollo humano y la cultura en SST</p> <p>4. Organización en aprendizaje permanente y consciente del riesgo y del error</p>		<p>Realizar reinducción con su respectiva evaluación a los servidores judiciales que cumplan dos años en la entidad</p>	<p>Encargados Sst Nivel Central, Seccional Y Coordinaciones Administrativas</p>

- Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Cumplimiento HSI	Evaluar la ejecución de las actividades relacionadas con la gestión del riesgo y de emergencias con base en lo planeado.	$\left( \frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \right) * 100$	Mensual
Cobertura HSI	Establecer la proporción de trabajadores objeto de las actividades de prevención del riesgo y emergencias	$\left( \frac{\text{Número de servidores que participaron en la actividad en el periodo}}{\text{Número total de servidores objeto de la actividad}} \right) * 100$	Mensual

## 8.6. Estrategias para la gestión transversal

### 8.6.1. Transformación digital para la SST

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ) proyecta implementar una plataforma digital integral y escalable que innove en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), incorporando inteligencia empresarial (BI) y un software especializado para la administración del SG-SST. Este sistema posibilitará la toma de decisiones basadas en datos en tiempo real, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente (Decreto 1072 de 2015 y Ley 1562 de 2012) y promoviendo un enfoque preventivo en la identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

Esta transformación abarcará todas las sedes judiciales del país, asegurando que cada seccional cuente con herramientas tecnológicas que simplifiquen la gestión y permitan monitorear el desempeño del SG-SST de manera uniforme. Los principales componentes incluyen:

**Análisis avanzado con Power BI:** Tableros de control dinámicos para visualizar en tiempo real indicadores clave de gestión (KPI), como tasas de accidentalidad, ausentismo y cumplimiento de actividades de promoción y prevención.

**Gestión digitalizada del SG-SST:** Automatización de procesos operativos, como el reporte de incidentes, auditorías internas, planes de mejora y capacitaciones.

**Acceso equitativo:** Una plataforma flexible que permita la integración de nuevos módulos y funcionalidades adaptadas a las necesidades de la Rama Judicial.

**Seguridad de la información:** Cumplimiento con los estándares de protección de datos personales y confidencialidad, garantizando la integridad de la información.

#### Principales aspectos

##### Diagnóstico y Diseño Inicial:

- Identificación de necesidades tecnológicas y funcionales en todas las sedes judiciales.
- Diseño de la arquitectura



Fotografía:  
Shutterstock 2534159869

**Desarrollo e Implementación Tecnológica:**

- Configuración de Power BI con indicadores específicos de SST.
- Desarrollo e instalación del software SG-SST bajo un entorno digital seguro y accesible para todas las partes interesadas.

**Capacitación y Sensibilización:**

- Formación práctica a los responsables de SST y líderes de cada seccional sobre el uso de la plataforma y análisis de datos en Power BI.
- Campañas internas para promover la adopción de la transformación digital como parte de la cultura organizacional.

**Pruebas Piloto y Validación:**

- Ejecución en sedes para el desarrollo de piloto, con monitoreo y retroalimentación de servidores judiciales clave.
- Ajustes técnicos y funcionales basados en los resultados de la prueba piloto.

**Despliegue Nacional:**

- Implementación a nivel nacional, con soporte técnico continuo y actualizaciones periódicas.
- Evaluación trimestral de los indicadores de desempeño de la plataforma.

**Logros Esperados****Eficiencia Operativa:**

- Reducción en tiempos de gestión administrativa relacionados con el SG-SST, gracias a la automatización y centralización de procesos de SST.

**Toma de Decisiones Informada:**

- Incremento en la capacidad de análisis predictivo para identificar riesgos y prevenir incidentes laborales, utilizando tableros dinámicos en Power BI.

#### Cumplimiento Normativo:

- Asegurar que todas las sedes de la Rama Judicial cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas técnicas que apliquen, mejorando los índices de auditoría interna y externa.

#### Cobertura y Acceso Equitativo:

- Garantizar que las sedes judiciales, incluidas las ubicadas en áreas remotas, tengan acceso a las herramientas tecnológicas, promoviendo una gestión nacional, uniforme y efectiva.

#### Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:

- Promover la adopción de la transformación digital como un pilar estratégico de la cultura de prevención y mejora continua en SST, consolidando a la Rama Judicial como un referente nacional en innovación y sostenibilidad laboral.

### 8.6.2. Educación inmersiva

#### Alcance

Esta estrategia transversal busca la creación de módulos de realidad virtual que simulen situaciones específicas del entorno laboral judicial, permitiendo a los servidores interactuar con escenarios realistas relacionados con SST y riesgos psicosociales. La implementación se realizará en todas las seccionales de la Rama Judicial a nivel nacional, garantizando el acceso a estas herramientas innovadoras. Este proyecto se alinea con la normativa colombiana vigente en SST, incluyendo el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

#### Objetivo

Desarrollar simulaciones virtuales personalizadas para la Rama Judicial, enfocadas en los procesos de inducción y reintroducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así como en la prevención de riesgos psicosociales. Estas herramientas educativas inmersivas buscan mejorar la comprensión y retención de conocimientos, promoviendo entornos laborales más seguros y saludables.



Fotografía: Shutterstock 2534159869

## Principales Aspectos

### Análisis de Necesidades y Diseño de Contenidos:

- Identificación de los temas críticos en SST y riesgos psicosociales específicos del sector judicial.
- Diseño de guiones y escenarios virtuales que reflejen situaciones laborales reales.

### Desarrollo de Simulaciones Virtuales:

- Creación de entornos virtuales inmersivos utilizando tecnología de punta en realidad virtual.
- Integración de elementos interactivos que permitan a los usuarios tomar decisiones y observar las consecuencias en un entorno seguro.

### Pruebas Piloto y Retroalimentación:

- Implementación de las simulaciones en un grupo selecto de funcionarios para evaluar la efectividad y usabilidad.
- Recolección de comentarios y sugerencias para realizar mejoras pertinentes.

### Capacitación y Despliegue:

- Implementación de las simulaciones en todas las seccionales de la Rama Judicial.

### Evaluación y Mejora Continua:

- Monitoreo del impacto de las simulaciones en la reducción de incidentes laborales y mejora del bienestar laboral en aspectos de seguridad industrial y riesgo psicosocial.
- Actualización periódica de los contenidos para adaptarse a nuevas normativas o situaciones emergentes.

### Logros Esperados

- Mejora en la Capacitación: Aumento en la retención de conocimientos relacionados con SST y prevención de riesgos psicosociales, gracias a la naturaleza interactiva y envolvente de la realidad virtual.
- Reducción de Incidentes Laborales: Disminución en la tasa de accidentes y enfermedades laborales debido a una mayor conciencia y preparación de los empleados.

**Cumplimiento Normativo:** Aseguramiento del cumplimiento de las normativas vigentes en SST, evitando sanciones y promoviendo una cultura de seguridad.

**Innovación en Procesos de Formación:** Posicionamiento de la Rama Judicial como una entidad pionera en la adopción de tecnologías avanzadas para la formación y bienestar de sus servidores judiciales



### 8.6.3. Proyecto “Bondad”

#### Objetivo

Implementar una plataforma digital que promueva la práctica intencionada de la bondad entre los servidores judiciales, actuando como catalizador para una cultura organizacional justa y brindando acompañamiento continuo. Este proyecto busca mejorar el bienestar laboral, fortalecer las relaciones interpersonales y aumentar la motivación y productividad dentro de la Rama Judicial.

#### Alcance

La plataforma estará disponible para la Rama Judicial a nivel nacional, facilitando ejercicios y actividades diseñadas para fomentar actos de bondad en el entorno laboral. Inspirada en las soluciones ofrecidas por KindWorks.AI, la herramienta integrará inteligencia artificial para proporcionar recomendaciones personalizadas que promuevan comportamientos positivos y constructivos.

### Principales Aspectos

#### Desarrollo e Integración de la Plataforma:

- Adaptación de la tecnología de KindWorks.AI para satisfacer las necesidades específicas de la Rama Judicial.
- Integración con los sistemas internos existentes para asegurar una implementación fluida y eficiente.

#### Capacitación y Sensibilización:

- Realización de talleres y sesiones informativas para instruir a los servidores sobre el uso de la plataforma y los beneficios de la práctica de la bondad en el entorno laboral.
- Formación de líderes internos que actúen como embajadores de la cultura de bondad.

#### Lanzamiento y Monitoreo:

- Despliegue oficial de la plataforma para todos los servidores judiciales.
- Monitoreo continuo de la participación y recopilación de retroalimentación para identificar áreas de mejora.

### Evaluación de Impacto y Mejora Continua:

- Análisis de métricas clave como niveles de compromiso, satisfacción laboral y productividad para evaluar el impacto de la plataforma.
- Implementación de actualizaciones y mejoras basadas en los comentarios de los usuarios y los datos recopilados.

### Logros Esperados

- **Mejora del Clima Laboral:** Fomento de un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, donde los servidores judiciales se sientan valorados y conectados.
- **Reducción de la Rotación de Personal:** Incremento en la retención de talento gracias a una mayor satisfacción y compromiso de los servidores judiciales.
- **Aumento de la Productividad:** Servidores judiciales más motivados y comprometidos que contribuyen de manera más efectiva a los objetivos institucionales.
- **Cumplimiento Normativo:** Alineación con las exigencias legales en materia de SST, promoviendo prácticas que salvaguarden la salud mental y emocional de los servidores.

### 8.6.4. Certificación Nacional Equipares Sello a la Equidad Laboral - PNUD 2025

#### Objetivo

Promover la equidad laboral en la Rama Judicial mediante la obtención del Sello Equipares, certificación otorgada por el Ministerio de Trabajo y el PNUD, que valida el compromiso con la igualdad de género y la gestión de diversidad e inclusión. Este esfuerzo busca consolidar una cultura laboral justa y equitativa, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

### Alcance

La certificación impactará todos los niveles organizacionales de la Rama Judicial. Incluirá la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género que abarque desde diagnósticos de brechas hasta la ejecución de acciones correctivas en procesos de selección, compensación salarial y oportunidades de liderazgo para mujeres y poblaciones subrepresentadas.

### Aspectos principales

- **Diagnóstico inicial:** Realización de un análisis situacional para identificar brechas de género en la Rama Judicial.
- **Capacitación y sensibilización:** Formación del personal y de los equipos de liderazgo en temas de equidad e igualdad de género.
- **Implementación de acciones correctivas:** Ejecución de estrategias específicas, como ajustes salariales y promoción de liderazgos femeninos, para cumplir con los estándares del Sello Equipares.
- **Auditoría de certificación:** Validación externa por ICONTEC, asegurando que se cumplen los criterios establecidos.
- **Obtención de la certificación:** Reconocimiento oficial por el Ministerio de Trabajo y el PNUD para el año 2025.
- **Sostenibilidad y monitoreo:** Mantenimiento del sistema de gestión implementado, con revisiones periódicas para garantizar la continuidad de la equidad laboral.



## **8.6.5. Proyecto Política Cultural y Comportamental**

### **Objetivo**

La DEAJ busca instaurar una política cultural firme y sostenible que incentive comportamientos seguros, promueva el bienestar integral de los servidores judiciales y mejore las condiciones laborales, mediante la integración de metodologías sistemáticas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Con ello, se busca una transformación profunda que permee la cultura organizacional y eleve los estándares de SST en toda la entidad.

### **Alcance**

La puesta en marcha de la política cultural de la DEAJ se extenderá a todas sus seccionales, incluyendo oficinas administrativas, salas de audiencia y juzgados a nivel nacional. Esta iniciativa involucrará a servidores públicos, contratistas y usuarios de los servicios judiciales, abarcando un enfoque interdisciplinario y transversal que incida positivamente en las actitudes, valores y comportamientos asociados a la seguridad, salud y bienestar laboral.

### **Principales aspectos**

#### **Definición y Adopción de la Política Cultural:**

- Desarrollo de una política institucional que articule los objetivos de SST con los valores organizacionales de la Rama Judicial.
- Aprobación de la política por las instancias directivas y su difusión a través de canales internos y externos.

#### **Formación y Sensibilización del Personal:**

- Implementación de talleres, capacitaciones y campañas educativas para fomentar una comprensión integral de la cultura de SST.
- Promoción de la participación de los servidores en la identificación y control de riesgos laborales.

**Diagnóstico y Evaluación Cultural:**

- Realización de encuestas y análisis de percepción para identificar barreras y fortalezas culturales que impactan la SST.
- Generación de un informe base que oriente las estrategias de intervención cultural.

**Enfoque de Seguridad Basada en el Comportamiento:**

- Introducción de programas de observación y retroalimentación sobre prácticas laborales seguras.
- Reconocimiento a los servidores judiciales que demuestren comportamientos ejemplares en SST.

**Promoción del Bienestar Integral:**

- Desarrollo de actividades de autocuidado y manejo del estrés laboral como parte del enfoque cultural.
- Inclusión de estrategias para fortalecer las habilidades socioemocionales de los servidores judiciales.

**Monitoreo y Mejora Continua:**

- Creación de un sistema de indicadores que permita medir el impacto de la política en la reducción de incidentes laborales.
- Ajustes periódicos a la política cultural con base en los resultados de las evaluaciones internas en la entidad.

**Logros Esperados:**

- Consolidación de una cultura organizacional que priorice la seguridad, salud y bienestar de los servidores públicos y usuarios.
- Reducción en incidentes laborales y condiciones inseguras en las instalaciones de la Rama Judicial.
- Incremento en la percepción de bienestar y satisfacción laboral de los servidores judiciales.
- Cumplimiento de los lineamientos establecidos en la normativa vigente, especialmente el Decreto 1072 de 2015 y las disposiciones relacionadas con la gestión de riesgos psicosociales y físicos.



Fotografía: Encuentro Nacional COPASST Sta. Marta 2024

### 8.6.6. Proyectos de Inversión

#### Descripción

Estos proyectos se encuentran en armonía con el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial en su Pilar Estratégico de Carrera Judicial, Desarrollo Del Talento Humano y Gestión del Conocimiento, cuyo propósito es fortalecer la institucionalidad y función pública de la Rama Judicial, mediante la gestión efectiva y oportuna del conocimiento y el talento humano del nivel central y territorial, impactando en el rendimiento y resultados de los procesos misionales, estratégicos y administrativos.

Por lo anterior, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, en su propósito de una gestión efectiva y oportuna del talento humano a nivel nacional, minimiza el impacto negativo en los servidores judiciales de los riesgo laborales, a través del diseño e implementación de acciones que prevengan los riesgos asociados al cumplimiento de su gestión, el mejoramiento de las competencias de funcionarios y empleados y la adecuación de ambientes laborales propicios que favorezcan las condiciones de salud, controlando los factores de riesgo del entorno laboral que afectan la salud de los servidores judiciales e impactan la labor judicial, mediante la implementación de acciones de conformidad con la normativa vigente en esta materia y lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad y además, por medio estrategias adicionales como son los Proyectos de Inversión los cuales están orientados a desarrollar e implementar actividades orientadas a la prevención y promoción de la seguridad y la salud y el bienestar de los servidores judiciales, que se traduce en el mejoramiento de las competencias

### 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).

### Objetivos

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. Así como, mejorar el clima organizacional a través del apoyo de las estrategias del Plan Nacional de Bienestar Social para la Rama Judicial 2023-2026, que permitan promover el bienestar de los servidores judiciales.

## Principales Aspectos

### Programa de diagnóstico e intervención mediante la evaluación nutricional, condición física, metabólica y cardiovascular dentro de la cultura del cuidado:

Este proyecto incorpora específicamente intervenciones que garanticen la complementariedad en la atención, interviniendo los principales factores de riesgo modificables identificados en el Diagnóstico de Salud Cardiovascular de los servidores y funcionarios de cualquier edad que, con base en la Encuesta de comorbilidades y los EMO tanto de preingreso como periódicos, se encuentran identificados con riesgo Medio, Alto y Muy Alto así como los servidores y funcionarios mayores de 40 años. Así mismo para que por medio de la adopción de acciones en atención Primaria se incremente la capacidad de respuesta del programa, promueva el autocuidado fomentando en el servidor herramientas que permitan el manejo adecuado de sus factores de riesgo y la adquisición de hábitos y estilos de vida saludables.

De otra parte, para la Rama Judicial, en la lucha contra el cáncer, es esencial adoptar estrategias adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, (independientemente del origen) ya que, por un lado, se garantizan condiciones de trabajo seguras y saludables y, por otro se pretende adoptar un papel activo desde la prevención de los factores de riesgo y de, esta manera, impactar desde diferentes frentes considerando que una de las principales características del cáncer es la multicausalidad ya que se ha determinado que su aparición está dada por la interacción entre diferentes factores que abarcan desde los aspectos individuales (genéticos) hasta factores externos (la exposición a agentes carcinógenos). Dicha multicausalidad, sumada al tiempo que puede tardar en manifestarse alguna sintomatología sugestiva o relacionada con el cáncer, ha conllevado a un subregistro de estos eventos, lo que representa un gran problema porque da lugar a intervenciones tardías, ausentismos prolongados e impactos negativos en la calidad de vida de los servidores judiciales

Para la vigencia 2025, se busca llevar a abordar tanto el riesgo Cardio vascular y metabólico, al igual que el riesgo oncológico, buscando integralidad en la atención, con el fin de lograr el mayor impacto en los resultados de salud esperados; es así que se determina que para el caso de riesgo cardio vascular y metabólico; los servidores judiciales identificados con riesgo Medio, Alto y Muy Alto, que tienen un mayor riesgo; en una fase que denominaremos complementaria o Fase II, serán objeto de Intervenciones individualizadas a los que luego de los análisis de los datos obtenidos de sus paraclínicos, se les proveerá un Plan de Intervención personalizado y el Diagnóstico de Riesgo Cardiovascular - Valoración nutricional y remisión si amerita a EPS según riesgo. Lo propio ocurre en el caso de riesgo de desarrollar patología oncológica, que busca informar sobre los agentes cancerígenos o mutágenos más frecuentes y los riesgos para la salud que representan, promoviendo su identificación como paso previo a su sustitución, reducción o control.

**Programa para fomentar el reconocimiento y cuidado de los servidores judiciales en las dimensiones: mental, espiritual, física y psicológica desde una visión integral.**

Para la presente vigencia, se precisa intervenir los servidores judiciales que fueron identificados con riesgo psicosocial, altos niveles de carga emocional y estrés asociado a todas las situaciones que deben manejar y acompañar dentro de su rol.

Esta necesidad se surte a través de acciones para el desarrollo del ser desde el reconocimiento y cuidado de las diferentes dimensiones: mental, espiritual, físico y psicológico a través de la utilización de herramientas como la programación neurolingüística (PNL), la inteligencia emocional y el liderazgo transpersonal, recordando la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones mental, espiritual, física y psicológica desde una visión holística, lo cual permitirá el logro del bienestar que ha venido siendo alterado, por las diferentes circunstancias, a las que se ve enfrentado el servidor de la Entidad. Las dimensiones por abordar son las siguientes:

- Mental: cambio de paradigmas
- Espiritual: Reconciliación – paz
- Físico: Autocuidado – cuidado de la salud
- Psicológico – Emocional: Salud mental



Programa de acompañamiento a los servidores judiciales incluido dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes músculo esqueléticos (DME), mediante la ejecución de estrategias que permitan identificar soluciones para el manejo de su condición de salud.

Talleres basados en la auto monitorización y el auto refuerzo del individuo, mediante terapia cognitiva, que busca incidir sobre sus estrategias de afrontamiento y permite identificar soluciones para recuperar el control frente a la experiencia del dolor, lo cual puede producir un cambio de comportamiento o mejorar el funcionamiento diario. Para comprender y atenuar el dolor, resulta necesario determinar las causas, bases y procesos implicados en la Fisiopatología y Neurofisiología de la experiencia dolorosa. De este modo hay que tener en cuenta que toda experiencia dolorosa consta de 3 dimensiones o componentes:

a. Dimensión Sensitivo-Discriminativa: reconoce las cualidades estrictamente sensoriales del dolor, como localización, intensidad, cualidad, características espaciales y temporales. b. Dimensión Cognitiva-Evaluadora, no sólo de la percepción como tal y como se está sintiendo, sino también relacionada con el significado de lo que ocurre y de las expectativas.

c.- Dimensión Afectivo-Emocional: apartado afectivo emocional que despierta el dolor, y donde confluyen deseos, esperanzas, temores, angustia.

### **Logros 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 ps 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.

# 9. COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

La comunicación, tanto interna como externa, es un pilar fundamental para la correcta implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Rama Judicial. Este proceso se lleva a cabo siguiendo los lineamientos establecidos en el Plan de Comunicaciones SIGCMA.

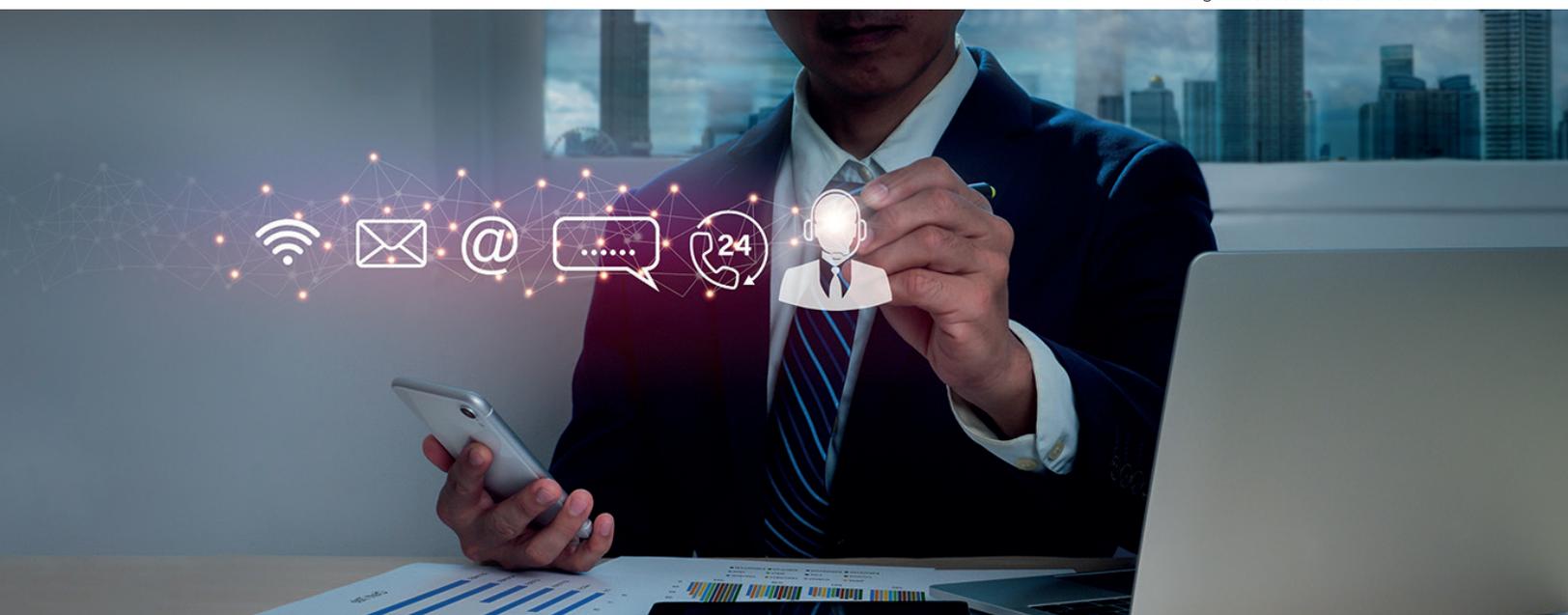
## Canales de Comunicación Internos y Externos

El Proceso de Comunicación Institucional gestiona y administra los distintos canales de comunicación, con el propósito de garantizar la difusión adecuada de la información relacionada con la seguridad y salud en el trabajo. Entre los principales medios utilizados se encuentran:

- **Página web institucional:** Permite el acceso público a información relevante y actualizaciones del SG-SST.
- **Correo interno:** Facilita la comunicación directa y personalizada entre funcionarios.
- **Sigobius:** Sistema de gestión documental que centraliza y organiza información importante.
- **Intranet:** Plataforma interna para la consulta de políticas, procedimientos y noticias relacionadas con el sistema.

Estos canales aseguran que la información fluya de manera bidireccional, promoviendo la participación de los servidores judiciales y el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Fotografía: Shutterstock 2176730595



### 9.1. Estrategias para la Toma de Conciencia

La toma de conciencia en materia de seguridad y salud en el trabajo se alcanza mediante la implementación de diversas estrategias que combinan experiencia, formación y sensibilización. Estas incluyen:

**Inducción y reinducción:** Dirigidas a nuevos servidores judiciales y a los ya vinculados, para reforzar el conocimiento sobre los principios, políticas y objetivos del SG-SST.

**Capacitaciones y cursos especializados:** Enfocados en la gestión de riesgos laborales, el autocuidado y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

**Actividades de sensibilización:** Charlas y talleres para fomentar el compromiso y la participación de los servidores judiciales.

**Boletines informativos y carteleras:** Difusión periódica de mensajes clave recomendaciones, y novedades del SG-SST.

**Plan de trabajo anual de promoción y prevención:** Con actividades planificadas para abordar los riesgos prioritarios y promover la cultura del autocuidado.

### 9.2. Impacto de la comunicación y la sensibilización

Estas acciones garantizan no solo el acceso a la información, sino también su comprensión y aplicación práctica, logrando que los servidores judiciales se conviertan en agentes activos en la prevención de riesgos y el fortalecimiento de un entorno laboral seguro y saludable. La correcta gestión de la comunicación en el SG-SST es, por tanto, un elemento clave para la sostenibilidad y el éxito del sistema.

# 10. MEJORA CONTINUA

## 10.1. Auditorías y Evaluaciones

El Sistema Integral de Calidad y Medio Ambiente (SIGCMA) realiza auditorías internas anualmente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo establecido en el procedimiento de auditorías internas de calidad. Este procedimiento define previamente el programa de auditorías, el plan de auditorías, la elaboración de informes, y las evaluaciones de los auditores internos, garantizando así un seguimiento estructurado y sistemático.

Además, el ente certificador ICONTEC lleva a cabo auditorías anuales con el propósito de verificar y validar el cumplimiento y la correcta implementación de los requisitos definidos en la norma NTC ISO 45001:2018. Estas auditorías externas refuerzan el compromiso con los más altos estándares internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, desde la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ) se desarrollan autoevaluaciones de estándares mínimos, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Estas autoevaluaciones tienen como objetivo verificar la implementación y efectividad del SG-SST en cada Seccional y en las Coordinaciones Administrativas, promoviendo una gestión homogénea y eficiente en todo el ámbito institucional.

El compromiso de la Alta Dirección queda plasmado en el Informe de Revisión por la Alta Dirección del SG-SST, documento que es firmado por la directora ejecutiva de Administración Judicial. Este informe no solo refleja las actividades realizadas, sino que también establece actividades concretas orientadas hacia la mejora continua del sistema, alineándose con los objetivos estratégicos de la entidad.

Además, se realizan reuniones trimestrales con el Comité Paritario Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Nacional, en las cuales se revisan los avances, desafíos y estrategias del SG-SST. También se organiza un encuentro anual con los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada seccional, donde se presentan los resultados de la gestión realizada durante el año y se fomenta la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre las diferentes unidades.

Con este enfoque integral, el SIGCMA asegura la implementación efectiva de sistemas de gestión que contribuyen a garantizar ambientes laborales seguros, saludables y en mejora permanente.

## 10.2. Planes de acción correctiva y preventiva.

Se definirán e implementarán acciones correctivas, preventivas y de mejora con base en los resultados obtenidos y en la medición de la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este proceso tiene como objetivo principal la eliminación de las causas de no conformidades reales y potenciales, así como la gestión proactiva de oportunidades de mejora, fortaleciendo así un entorno laboral seguro y saludable.

Las acciones se establecen a partir del análisis de los resultados provenientes de diversas fuentes, tales como:

- **Cambios en los requisitos legales aplicables a la entidad:** Se identifican y se implementan las modificaciones necesarias para cumplir con la normativa vigente y asegurar el cumplimiento legal.
- **Inspecciones de seguridad:** Se detectan y corrigen condiciones inseguras, reforzando la protección de los colaboradores.
- **Identificación de peligros y evaluación de riesgos:** Se gestionan los riesgos laborales para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- **Informes de condiciones de seguridad:** Se promueve la participación de los trabajadores en la identificación y notificación de condiciones inseguras.
- **Indicadores de gestión:** Se analizan métricas clave para evaluar el desempeño del SG-SST y orientar la toma de decisiones.
- **Resultados de la evaluación del sistema y de investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales:** Se aplican aprendizajes derivados de estos eventos para evitar su repetición.
- **Análisis de vulnerabilidad:** Se identifican puntos críticos en los procesos para priorizar acciones de mejora.
- **Simulacros de emergencia:** Se evalúa la eficacia de los planos de respuesta y se ajustan para optimizar la preparación ante emergencias.
- **Auditorías internas y externas:** Se corrigen hallazgos y se implementan mejoras basadas en las recomendaciones de los auditores.
- **Informe de revisión por la Alta Dirección:** Se definen estrategias de mejora continua alineadas con las prioridades de la organización.

La gestión de estas acciones se desarrolla conforme a los lineamientos establecidos en el Procedimiento de Acciones Correctivas y Preventivas del SIGCMA, asegurando un proceso estructurado y documentado. Este procedimiento contempla etapas como la identificación de la causa raíz, la definición de acciones específicas, la asignación de responsables, los plazos para su implementación y el seguimiento para verificar su eficacia.

Con este enfoque integral, se busca no solo cumplir con los estándares normativos, sino también fomentar una cultura de seguridad y mejora continua en todos los niveles de la organización, alineándose con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social.

# 11. BIBLIOGRAFÍA

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (2018). NTC ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso. Bogotá, Colombia: ICONTEC.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). GATISO: Guía de atención integral en seguridad y salud en el trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT). (s.f.). Norma guía: Prevención de riesgos laborales.

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Diario Oficial No. 50.911, Bogotá, Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523, Bogotá, Colombia.

Fotografía: shutterstock\_1687550977





“ Porque una  
**Rama Judicial**  
**Sana y Segura**  
es garantía de  
**Justicia para todos”**



---

**Naslly Raquel Ramos Camacho**

Directora Ejecutiva de Administración Judicial



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

---