Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Dirección Ejecutiva de Administración Judicial
Unidad de Recursos Humanos

INFORME DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN VIGENCIA 2018

DIVISIÓN DE BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

BOGOTA, ENERO 2019

CONTENIDO

1. NORMATIVIDAD LEGAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) 5
1.1. Decreto 1072 del 26 mayo de 2015. 5
1.2. Resolución 1111 del 27 marzo de 2017 5
2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SG-SST 6
2.1. Política del SG-SST 6
2.2. Objetivos, indicadores y metas del SG-SST 6
3. PRESUPUESTO PLAN DE TRABAJO 8
4. PLAN DE INVERSIÓN 8
5. Plan de Trabajo del SG-SST 9
5.1. Ejecución del Plan de Trabajo por seccional 9
5.2. Ejecución del Plan de Trabajo por programa 10
5.2.1. Encuentros de Municipios 11
5.2.2. Seguridad Industrial y Emergencias 12
5.2.3. Medicina laboral 13
6. GESTIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL 15
7. Estadísticas de enfermedad laboral/común, accidentes de trabajo y ausentismo 17
7.1. Enfermedades laborales calificadas 17
7.1.1. Investigaciones de enfermedades laborales 18
7.2. Accidentes de Trabajo 19
7.2.1. Reporte de accidentes de trabajo 19
7.2.2. Investigación de accidentes de trabajo 22
8. INDICADORES DEL SG-SST 25
9. EVALUACIÓN DEL SG-SST 27
10. AUDITORIAS AL SG-SST 28
10.1. Auditoría Interna 28
10.2. Auditoría Externa: 29
10.2.1. Sistema de Gestión de Calidad, ISO 9001:2015 29
10.2.2. Sistema de Gestión de Ambiental, ISO 14.001:2015 30
11. PLANES DE MEJORA para el sg-sst 31

Tabla 1. Objetivos y metas vigencia 2018 7

Tabla 2. Actividades proyectos de inversión 2018 8

Tabla 3. Ejecución del plan de trabajo por seccional 2018 9

Tabla 4. Ejecución del plan de trabajo por programa 2018 10

Tabla 5. Numero de encuentro de municipios y jurisdicciones; y cobertura por seccional 11

Tabla 6. Clasificación de los servidores judiciales según nivel de criticidad 13

Tabla 7. Diagnósticos principales a nivel osteomuscular y de esfera mental calificados como de origen laboral 17

Tabla 8. Distribución seccional de las enfermedades laborales investigadas 2018 18

Tabla 9. Causa raíz identificada en las investigaciones de enfermedad laboral osteomuscular realizadas 2018 19

Tabla 10. Causa raíz identificada en las investigaciones de enfermedad laboral de esfera mental realizadas 2018 19

Tabla 12 Resultados de indicadores y análisis 2018 25

Tabla 13. Resultados de evaluaciones del SGSST según estándares mínimos Resolución 1111 de 2017 por seccional realizadas en el 2018 27

Grafica. 1 Ciclo PHVA 5

Grafica. 2 Fases de implementación Resolución 1111 de 2017 6

Grafica. 3 Comparativo número de quejas presentadas por año 2015 - 2018 15

Grafica. 4 Distribución por sexo de quejas interpuestas y servidor implicado 2018 16

Grafica. 5 Distribución según cargo que interpuso queja ante el comité 2018 16

Grafica. 6 Distribución según cargo implicado en la queja 2018 17

Grafica. 7 Distribución por seccional de número de accidentes de trabajo reportados 2018 20

Grafica. 8 Distribución de los accidentes de trabajo por sexo 2018 20

Grafica. 9 Distribución de los accidentes de trabajo según tipo de lesión 21

Grafica. 10 Distribución por parte del cuerpo afectada 2018 21

Grafica. 11 Distribución de accidentes de trabajo por cargos 2018 22

Grafica. 12 Distribución según causas los accidentes de trabajo 2018 22

Grafica. 13 Distribución según clasificación de peligros y condiciones de seguridad de los accidentes de trabajo 2018 23

Grafica. 14 Diagnósticos más frecuentes de incapacidad por enfermedad común 2018.. 24

Grafica. 15 Distribución por diagnóstico de las incapacidades por enfermedad laboral 2018 25

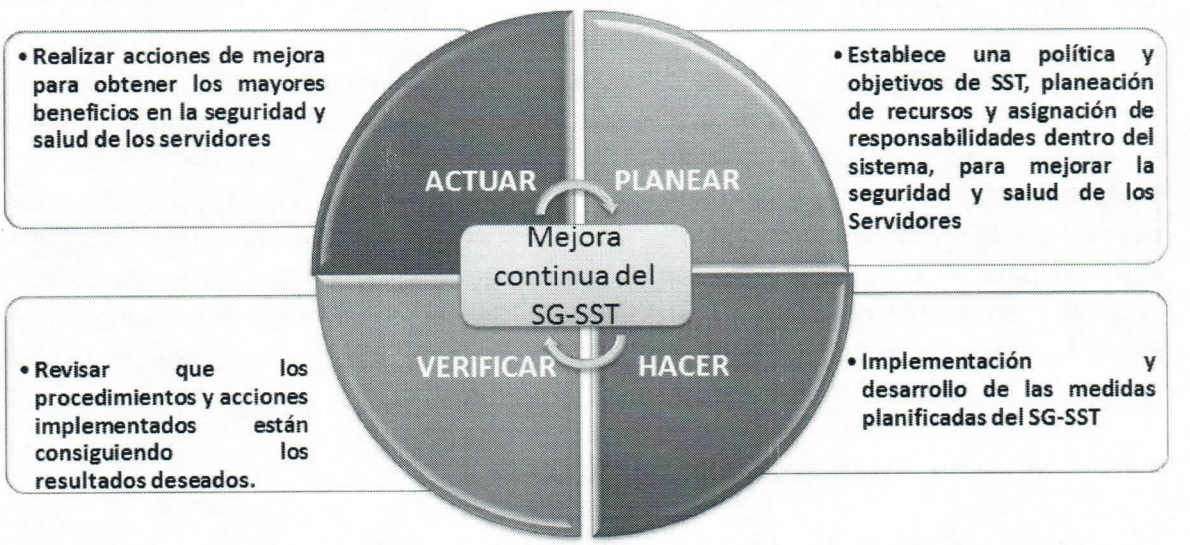
1. NORMATIVIDAD LEGAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

1.1. Decreto 1072 del 26 mayo de 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, **Capítulo 6:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

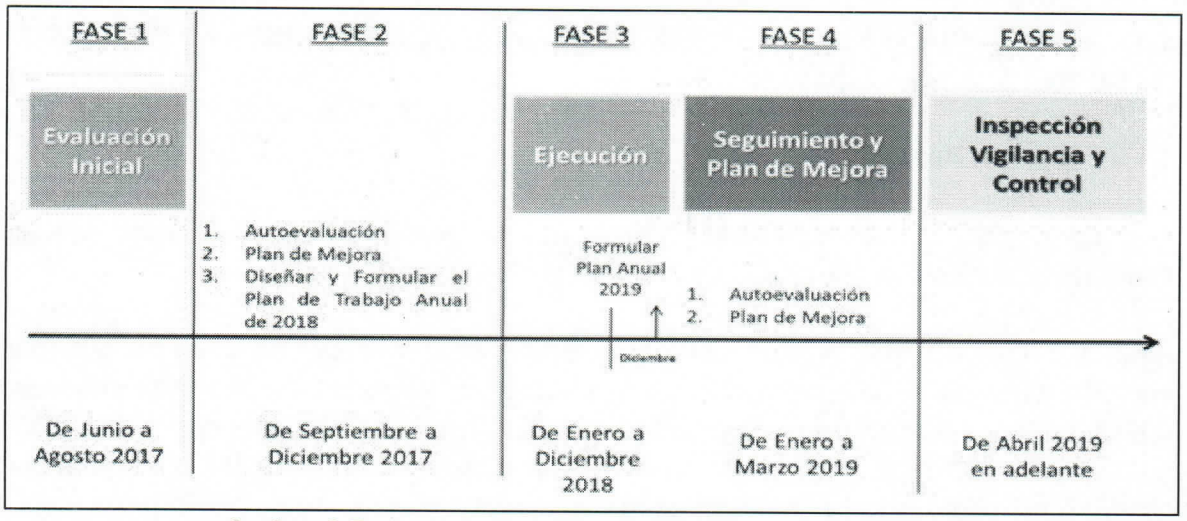
El SG-SST, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la entidad y estar integrado en ellos; ya que su desarrollo comprende un proceso lógico y por etapas, bajo el ciclo PHVA, asi:



Grafica. 1 Ciclo PHVA

1.2. Resolución 1111 del 27 marzo de 2017.

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. En su artículo 10. Menciona las fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, que comprende el periodo entre los meses de junio del 2017 a diciembre del 2019, distribuido así:



Grafica. 2 Fases de implementación Resolución 1111 de 2017

2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SG-SST

2.1. Política del SG-SST

El día 9 de febrero de 2018, se realizó videoconferencia nacional con los representantes de la alta dirección, directores de las 25 seccionales y coordinaciones administrativas; así como coordinadores seccionales del SG-SST, miembros de cada uno de los COPASST, representantes de Positiva ARL y Aon Risk. Uno de los puntos del día fue la revisión de la Política del SG-SST, Acuerdo No. 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", se considera que actualmente este Acuerdo, está acorde con las necesidades y objetivos de la Rama en cuanto al SG-SST, por lo cual no se modifica.

2.2. Objetivos, indicadores y metas del SG-SST

Tras el análisis de los resultados del año inmediatamente anterior, se plantearon los objetivos del SG-SST, con base en estos se definieron los indicadores y metas correspondientes, los cuales fueron presentados ante el Director Ejecutivo de Administración Judicial quien realiza revisión y firma, dando así cumplimiento al Estándar 2.2 del Anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017.

Se definieron y se firmaron los Objetivos, Indicadores y Metas del año 2018 de acuerdo a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017 de estándares mínimos del SG-SST, quedando así:

Tabla 1. Objetivos y metas vigencia 2018

OBJETIVOS	TIPO INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META 2018	UNIDAD DE MEDIDA
Alinear al 100% el SG-SST de acuerdo con el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 de 2017	Estructura	Cumplimiento de documentos obligatorios	Anual	100	%
		Ejecución de recursos	Anual	97	%
	Proceso	Ejecución del Plan de Trabajo	Trimestral	95	%
Reducir el Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo en un 1,4% y el Índice de Severidad en un 5% con respecto al año 2017	Resultado	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Semestral	3,39	# de AT presentados por cada 240,000 horas hombre trabajadas
	Resultado	Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Semestral	27,02	# de días de trabajo perdidos por cada 240.000 horas hombre trabajadas
	Resultado	Índice de Mortalidad de Accidentes de Trabajo	Semestral	0	# de AT mortales
Reducir la Incidencia de Enfermedad Laboral en un 5% y aumentar la Prevalencia en un 7,5% con respecto al año 2017	Resultado	Incidencia de Enfermedad Laboral	Semestral	0,093	# de casos nuevos EL presentadas por cada 100 trabajadores
	Resultado	Prevalencia de Enfermedad Laboral	Semestral	2,278	# casos nuevos y antiguos de EL presentadas por cada 100 trabajadores
Mantener la Tasa Global de Ausentismo del año 2017	Resultado	Tasa Global de Ausentismo	Semestral	4,9	%

3. PRESUPUESTO PLAN DE TRABAJO

El SG-SST se financia con recursos propios asignados por el Consejo Superior de la Judicatura para cada vigencia presupuestal así como a través de las actividades de reinversión tanto de la ARL y como del Corredor de Seguros.

4. PLAN DE INVERSIÓN

Los proyectos de inversión presupuestados y ejecutados se soportan en el Acuerdo PCSJA18-10888 del 9 febrero 2018: Por el cual se aprueba el Plan de Inversión y se autoriza la contratación para la vigencia 2018 de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y el Acuerdo PCSJA18-11095 del 24 de septiembre de 2018: "Por el cual se ajusta una actividad del Plan de Inversión de la Unidad de Recursos Humanos para la vigencia 2018".

Tabla 2. Actividades proyectos de inversión 2018

PROYECTOS	PRESUPUESTO	RESULTADO
Adquirir mobiliario para dotación de comedores destinados a los servidores de la Rama Judicial en las sedes judiciales y que cuenten con áreas debidamente adecuadas	$ 50.000.000	Se dotó de mobiliario básico para comedores las sedes judiciales de: Santa Marta (Edificio infancia y adolescencia, Palacio de Justicia y Edificio Benavides Macea), Bucaramanga (Palacio de Justicia del Socorro y Palacio de Justicia de Barrancabermeja).
Adquirir máquinas y elementos para la dotación de gimnasios, en las sedes judiciales que cuenten con áreas debidamente adecuadas	$ 100.000.000	Se dotó de maquinaria básica para gimnasios las sedes judiciales de: Pasto (Puerto Asís y Tuquerres), y Neiva.
Adquirir señales de seguridad y emergencias para edificaciones de la Rama Judicial a nivel Nacional, instalar las correspondientes a la ciudad de Bogotá y entregar las demás en la sede de la seccional respectiva	$ 2.600.000.000	Se dotó de señales de seguridad y emergencias en las sedes judiciales de: Barranquilla, Bogotá – Cundinamarca, Nivel Central, Bucaramanga, Cali, Medellín, Cartagena, Cúcuta, Florencia, Ibagué, Manizales, Neiva, Pasto, Popayán, Quibdó, San Andrés islas, Santa Marta, Tunja. Armenia, Montería, Pereira, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Valledupar y Villavicencio

Exámenes de prevención del riesgo cardiovascular a los servidores judiciales a nivel nacional y valoración médica para la lectura de los mismos	$ 650.000.000	Este proyecto se orientó a minimizar el riesgo cardiovascular derivado de la exposición a factores de riesgo psicosocial al cual están expuestos los servidores judiciales en el entorno laboral. Lo recursos se distribuyeron entre las seccionales de Armenia, Barranquilla, Bogotá - Cundinamarca, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio, Altas Cortes y Dirección Ejecutiva de Administración Judicial
Realizar actividades de bienestar para el mejoramiento del clima laboral	$ 1.000.000.000	Entregados a las Seccionales para actividades de Bienestar Laboral (Juegos Zonales de la Rama Judicial 2018, Otras actividades de bienestar)
TOTAL	$ 4.400.000.000	

5. PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST

5.1. Ejecución del Plan de Trabajo por seccional

En el desarrollo del Plan de Trabajo del SG-SST en 2018 por seccional, se destacan las seccionales de: Cartagena, Florencia, Manizales y Pasto con un cumplimiento del 100% de las actividades propuestas; de acuerdo a la cobertura, las seccionales de Cúcuta y Manizales alcanzaron el 98% de servidores respecto a la meta propuesta para el año 2018, seguidas por Cartagena, Ibagué y Pereira con una cobertura del 97%.

Tabla 3. Ejecución del plan de trabajo por seccional 2018

SECCIONAL	% CUMPLIMIENTO	% COBERTURA
Cartagena	100%	97%
Florencia	100%	96%
Manizales	100%	98%
Pasto	100%	95%
Barranquilla	99%	93%
Ibagué	99%	97%
Popayán	99%	93%
Riohacha	99%	90%

SECCIONAL	% CUMPLIMIENTO	% COBERTURA
Bucaramanga	98%	90%
Cúcuta	98%	98%
Pereira	97%	97%
Santa Marta	97%	94%
Monteria	96%	86%
Bogotá	95%	94%
San Andres	95%	93%
Villavicencio	94%	86%
Armenia	93%	88%
Tunja	93%	86%
Valledupar	92%	96%
Sucre	91%	88%
Nivel Central	90%	88%
Cali	88%	79%
Neiva	88%	93%
Medellín	86%	89%
Quibdó	76%	71%
Total	94%	89%

Durante el año 2018, se realizaron videoconferencias trimestrales para realizar seguimiento del avance del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada una de las seccionales y se socializaron los documentos aprobados para implementación del Sistema, con los Directores Seccionales, Coordinadores del SG-SST e integrantes del COPASST de todo el país.

5.2. Ejecución del Plan de Trabajo por programa

En el año 2018 se obtuvo, con apoyo de la ARL, un cumplimiento del 94% en el Plan de Trabajo del SG-SST a nivel nacional y una cobertura del 89%, así:

Tabla 4. Ejecución del plan de trabajo por programa 2018

PROGRAMA	ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN	RESULTADO	
		% Cumplimiento	% Cobertura
BIOMECÁNICO	Prevención Riesgo Biomecánico	100%	100%
	Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Biomecánico - DME	91%	94%
PSICOSOCIAL	Prevención Riesgo Psicosocial	99%	75%

	Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial	96%	98%
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Condiciones de Seguridad	93%	98%
	Accidentes de Trabajo	98%	98%
	Riesgo Público	No medido*	97%
	Seguridad Vial	82%	86%
PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	Planes de Emergencia	86%	No medido**
	Capacitación en Emergencias	96%	71%
	Simulacros de Evacuación	90%	95%
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	Matriz de Peligros	88%	No medido**
SALUD LABORAL	Semana de la SST	100%	84%
	Encuentros Municipios/Jurisdicciones	100%	97%
GESTIÓN COPASST	Formación en reuniones mensuales de COPASST	76%	79%
TOTAL		94%	89%

*Solo se evaluó cobertura de los servidores judiciales, sin limitar el número de actividades que se requirieran para cumplir la meta

** La medición de la cobertura para la elaboración de Planes de Emergencia y Matrices de Peligros, es por sede judicial; mientras que este indicador está evaluando cobertura de personas.

5.2.1. Encuentros de Municipios:

Para ampliar la cobertura de servidores judiciales hacia las zonas más dispersas y distantes de la geografía nacional, se tiene como meta realizar mínimo dos (2) encuentros de Municipios, Jurisdicciones y/o Brigadas de Intervención en un (1) día; en estos encuentros se realizan actividades de capacitación para la prevención del riesgo Biomecánico, Psicosocial, Seguridad Industrial y Emergencias, durante el año 2018 se ejecutaron 59 encuentros con una cobertura de 2.550 servidores judiciales, así:

Tabla 5. Numero de encuentro de municipios y jurisdicciones; y cobertura por seccional

SECCIONALES	CUMPLIMIENTO	COBERTURA
Armenia	2	56
Barranquilla	2	100
Bogotá	2	100
Bucaramanga	2	100
Cali	2	100

Cartagena	2	100
Cúcuta	2	100
Florencia	2	27
Ibague	2	100
Manizales	2	100
Medellin	9	277
Montería	2	87
Neiva	2	106
Pasto	8	600
Pereira	2	69
Popayán	2	87
Quibdo	2	39
Riohacha	2	33
Santa Marta	2	83
Sucre	2	45
Tunja	2	100
Valledupar	2	61
Villavicencio	2	80
Total	59 = 100%	2.550 =97%

5.2.2. Seguridad Industrial y Emergencias

Dado que en los resultados, del año 2017 se evidencio una baja cobertura de servidores judiciales en las actividades relacionadas a la prevención del riesgo público, tal y como se mencionó en el punto 5.2, no se contempló un número de actividades sino que se dejó libertad para que cada seccional realizara las necesaria para un adecuado cubrimiento, fue así como se alcanzó una cobertura del 97% (anterior 85%), lo cual se consideró satisfactorio.

Adicionalmente, se continuaron las actividades de realización de matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, planes de emergencia e inspecciones de señales de seguridad y emergencia en diferentes edificios a nivel nacional; así como capacitación a Comités Operativos de Emergencia y Brigadas de Emergencia.

5.2.3. Medicina laboral

5.2.3.1. Programas de vigilancia epidemiológica (PVE)

La Rama judicial para el año 2018 continuó con la intervención de sus dos riesgos prioritarios (ergonómico y psicosocial) a través de la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica para riesgo Biomecánico y Psicosocial.

5.2.3.1.1. Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Biomecánico

En el programa de vigilancia Epidemiológica para intervención de riesgo Biomecánico se realizó seguimiento a 3.755 servidores judiciales a nivel nacional, de acuerdo con el nivel de criticidad específica a cada uno, la población beneficiada tuvo la siguiente distribución:

Tabla 6. Clasificación de los servidores judiciales según nivel de criticidad

Nivel de Criticidad	No. de servidores judiciales 2018
Enfermedad laboral o en estudio	325
Alto (Sintomático severo)	646
Medio (Sintomático moderado)	1040
Bajo (Sintomático leve)	1744
Total servidores atendidos	3755

Durante la vigencia 2018, ingresaron a este PVE 618 servidores judiciales, mientras que 450 servidores salieron por mejoría de los síntomas, al implementar las técnicas de autocuidado y mejorar los puestos de trabajo; y 425 servidores salieron por retiro de la entidad, para un total de 875 servidores retirados de este programa.

5.2.3.1.2. Programa de Vigilancia Epidemiológico Riesgo Psicosocial:

Dentro de este PVE se encuentra el Programa Conscientemente, en el cual participaron 351 servidores judiciales distribuidos de acuerdo con la siguiente clasificación:

- **GRUPO A:**
  - Servidores con diagnóstico de "trastornos mentales o del comportamiento" de origen laboral o común definido, con adherencia al tratamiento establecido por su médico tratante
  - Servidores participantes: 173 servidores judiciales

- **GRUPO B:**
  - Servidores con Diagnóstico de "trastornos mentales o del comportamiento" de origen laboral o común definido, sin adherencia al tratamiento establecido por su médico tratante
  - Servidores participantes: 64 servidores judiciales

- **GRUPO C:**
  - Servidores Judiciales sin diagnóstico de "trastornos mentales o del comportamiento" con primer episodio en curso sin más datos clínicos, reportado por el jefe inmediato, compañeros o el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
  - Servidores participantes: 114 servidores judiciales

Cabe resaltar que la mayor proporción de servidores beneficiaros de este programa padecen de patología de origen común (89%), en el 11% restante el origen de la enfermedad es laboral; el objetivo para todos es fomentar la adherencia al tratamiento médico, así como brindar asesoría organizacional en los despachos en los que laboran. En términos generales este programa tiene muy buena acogida dentro de la población objeto ya que el 97% de los servidores convocados a participar aceptan la invitación.

5.2.3.2. Mesas de seguimiento Programas de Vigilancia Epidemiológica

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 gestion de los casos con ausentismo prolongado, recurrente o injustificado y enfermedades tanto de origen común como laboral que requiere una atención especial. Durante el año 2018, se gestionaron 185 casos así:

Mesas Seguimiento Administrativo: 5

Seccionales: 25

- **Febrero:**
  - ✓ Cali: Pasto, Popayan, Cali y Armenia.
- **Marzo:**
  - ✓ Bogota: Nivel central, Bogota Cundinamarca, Ibague, Tunja, Neiva, Florencia y Villavicencio.
- **Abril:**
  - ✓ Barranquilla: Montería, Sincelejo, Valledupar, Barranquilla, y Riohacha.
- **Mayo:**
  - ✓ Bucaramanga: Cartagena, Santa Marta, San Andrés, Bucaramanga y Cucuta.
- **Julio:**
  - ✓ Medellin: Manizales, Pereira, Medellin y Quibdo.

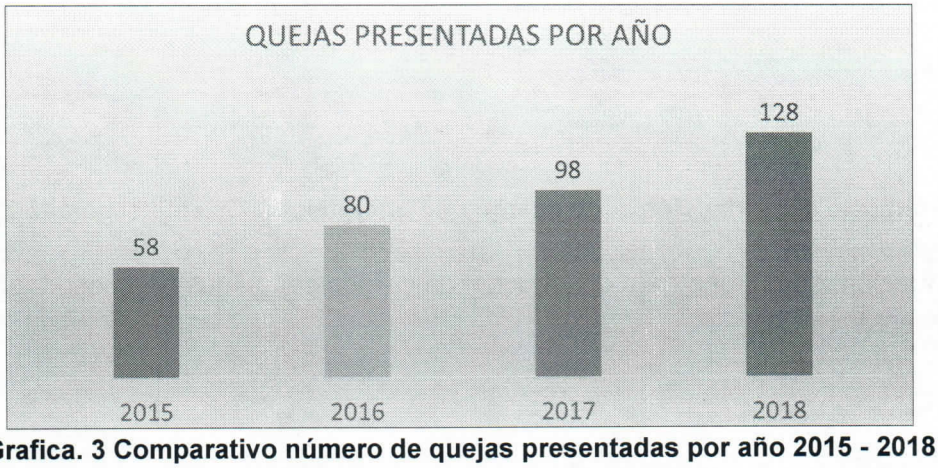
A nivel nacional, se llevaba cabo la gestion de casos críticos, que corresponden a servidores judiciales con patologías o ausentismo que a pesar de las múltiples gestiones de las entidades de seguridad social y la Rama judicial no se logra la reincorporación a sus funciones, de este tipo de casos se gestionaron 149 casos de los cuales 30 fueron cerrados, continuando 119 casos en seguimiento.

Gestión de casos médicos: 149

- Casos críticos: 42
  - 30 cerrados:
    - 13 por reintegro del servidor a su cargo
    - 3 se cierran como critico por ausentismo y continúan seguimiento por mesa de salud mental
    - 11 pensionados
    - 3 retirados
  - 12 casos en seguimiento como críticos
- 107 en seguimiento

6. GESTIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

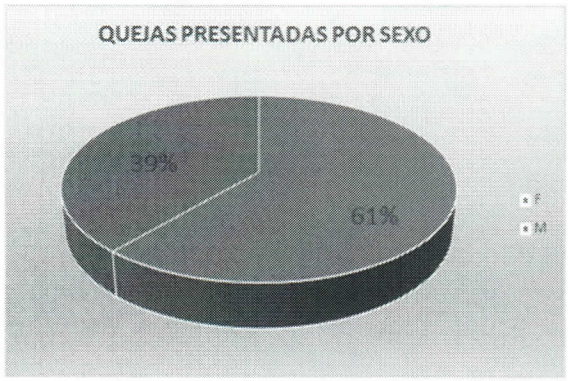
En el año 2018, se presentaron a nivel nacional un total de 128 quejas de presunto acoso laboral, los cuales fueron atendidos en debida forma por los comités de convivencia laboral, quienes actúan como grupos de apoyo al SG-SST en la prevención del riesgo psicosocial. En la siguiente gráfica se aprecia el comparativo de número de casos atendidos en los últimos cuatro años a nivel nacional:



Grafica. 3 Comparativo número de quejas presentadas por año 2015 - 2018

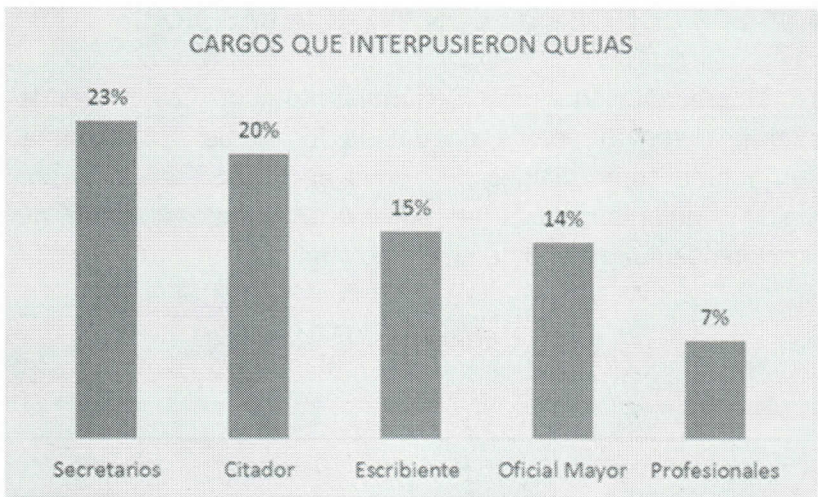
Del total de quejas interpuestas en el año 2018, la distribución por sexo fue la siguiente:

- Trámite de quejas ante comité: 60% mujeres y 40% hombres
- Presuntos acosadores: 61% mujeres y 39% hombres.



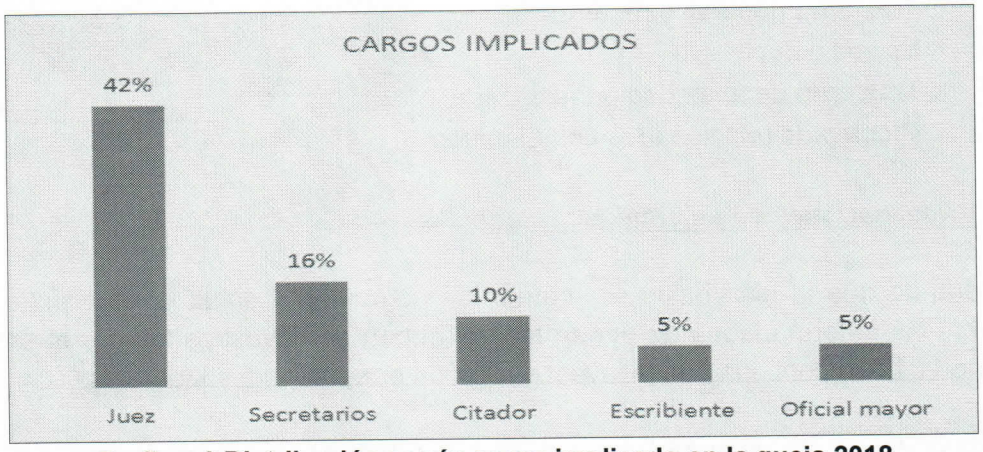
Grafica. 4 Distribución por sexo de quejas interpuestas y servidor implicado 2018

La siguiente gráfica muestra la distribución de cargos del presunto acosado durante 2018 en la Rama Judicial:



Grafica. 5 Distribución según cargo que interpuso queja ante el comité 2018

A continuación, se encuentra la distribución de cargos señalados de acoso laboral durante este mismo año



Grafica. 6 Distribución según cargo implicado en la queja 2018

Durante el año 2018 y gracias a la gestión de los comités de convivencia laboral se cerraron el 52% de las quejas presentadas, mientras que el 9% de los mismos se remitieron a la entidad disciplinaria por no lograr conciliarse. Las demás quejas seguirán el trámite en el año 2019.

7. ESTADÍSTICAS DE ENFERMEDAD LABORAL/COMÚN, ACCIDENTES DE TRABAJO Y AUSENTISMO

7.1. Enfermedades laborales calificadas

Al 31 de diciembre de 2018, hay 695 enfermedades calificadas de origen laboral, de estas, el 85.6% de los casos corresponden a patologías del sistema osteomuscular y el 14.4 % a patologías de esfera mental y del comportamiento.

A continuación se listan los cinco principales diagnósticos en cada uno de los grupos de patologías (de origen muscular y de esfera mental):

Tabla 7. Diagnósticos principales a nivel osteomuscular y de esfera mental calificados como de origen laboral

Patologías osteomusculares	Numero	Porcentaje
Síndrome del túnel carpiano bilateral	256	36.8
Síndrome del túnel carpiano unilateral	162	23.3
Epicondilitis lateral bilateral	60	8.6
Epicondilitis lateral unilateral	44	6.3
Epicondilitis medial	28	4
Patologías de esfera mental	**Numero**	**Porcentaje**
Trastorno mixto de ansiedad y depresión	35	5

Trastorno depresivo recurrente	23	3.3
Episodio depresivo	21	3
Trastorno de ansiedad generalizada	14	2
Problemas relacionados con el estrés	4	0.5

7.1.1. Investigaciones de enfermedades laborales

Considerando que la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo dispone que todas las enfermedades de origen laboral deben ser investigadas por el empleador, en el año 2019 se continúa con la investigación de enfermedades laborales.

A continuación se relacionan el número de las enfermedades investigadas y el sistema afectado por seccional

Tabla 8. Distribución seccional de las enfermedades laborales investigadas 2018

SECCIONAL		ENFERMEDADES INVESTIGADAS
Barranquilla		15
Bogota		103
Cartagena	Cartagena	7
	Riohacha	8
Montería		4
Neiva	Florencia	9
	Neiva	37
Nivel central		55
Santa marta		12
Sincelejo		2
Tunja		31
Valledupar		12
Villavicencio		20
TOTAL		**315**

Las principales causas raíz de las enfermedades laborales osteomusculares son las siguientes:

Tabla 9. Causa raíz identificada en las investigaciones de enfermedad laboral osteomuscular realizadas 2018

CAUSA RAÍZ	N° CASOS
El modelo de administración de justicia ha sido escritural en la mayor parte de los despachos, por lo cual requería hacer de esta forma y no había un desarrollo tecnológico alterno en el país para hacerlas de otra manera.	189
Las actividades propias de su cargo requerían hacerse de esta forma y no había un desarrollo tecnológico alterno en el país para hacerlas de otra forma.	143
El archivo de expedientes y procesos judiciales siempre se ha hecho de esta manera y no se había considerado otra forma de hacerlo.	59

Las principales causas raíz de las enfermedades laborales de esfera mental son las siguientes:

Tabla 10. Causa raíz identificada en las investigaciones de enfermedad laboral de esfera mental realizadas 2018

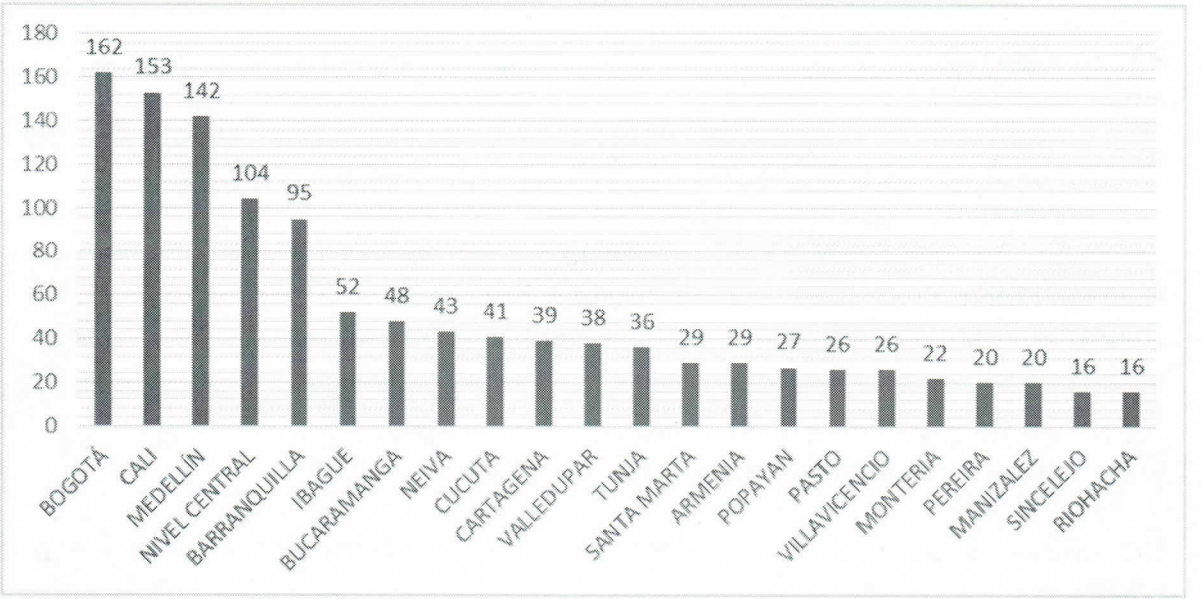
CAUSA RAÍZ	N° CASOS
Escases de personal para las labores que realiza la entidad	22
El riesgo es inherente a las funciones del cargo	22
Dificultad de adaptación y conciliación frente a situaciones desafiantes y devastadoras de parte de funcionario y de su equipo de trabajo.	18
El manual de funciones está desarrollado según la misión institucional y la normatividad.	15
Las condiciones del sitio de trabajo generan fatiga visual, disconfort térmico, acústico y hacinamiento.	15

7.2. Accidentes de Trabajo

7.2.1. Reporte de accidentes de trabajo

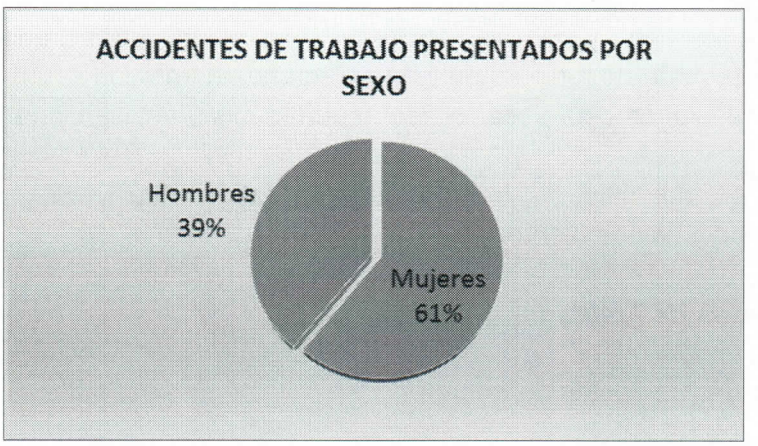
En el año 2018 se reportaron a la ARL 1.184 accidentes de trabajo, con un total de 989 (84%)) casos aceptados como evento laboral y 195 (16%) objetados por considerarse de origen común.

Las seccionales con mayor reporte de accidentes de trabajo fueron Bogota y Cali con 162 y 153 accidentes respectivamente, seguidas en tercer lugar por Medellín quien reporto 142 eventos.



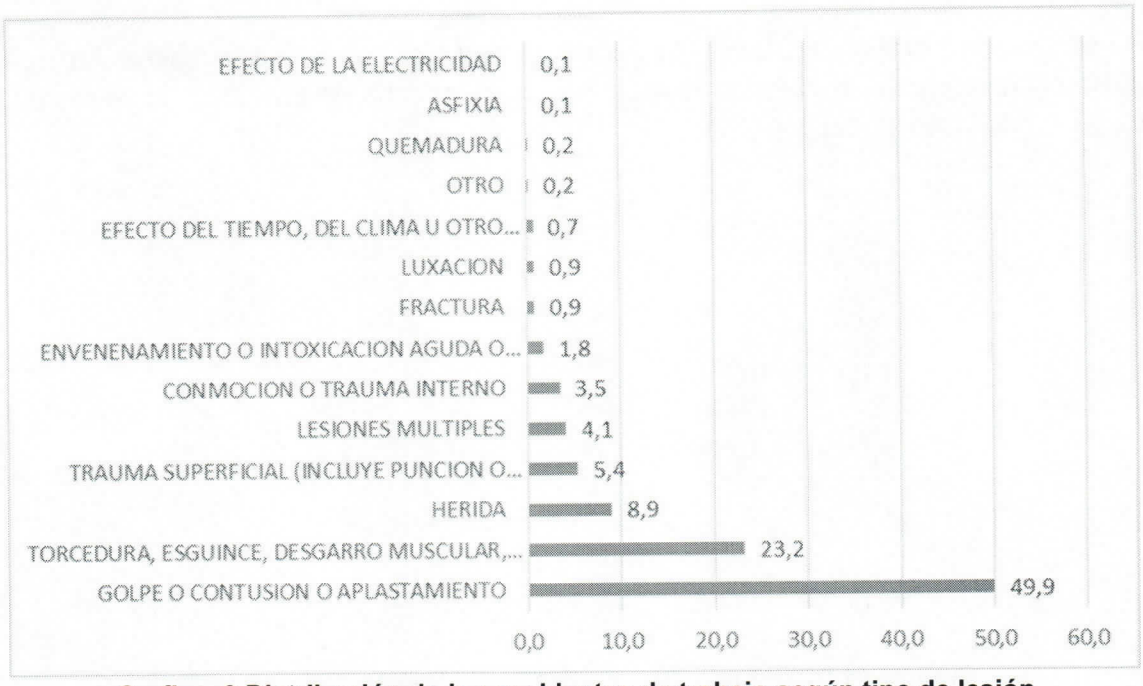
Grafica. 7 Distribución por seccional de número de accidentes de trabajo reportados 2018

La distribución de los accidentes de trabajo por sexo, fue: un 61% ocurrieron en mujeres y un 39% en hombres, representando un 2.2% frente al total de mujeres en la Rama Judicial y un 1.4% de los hombres.



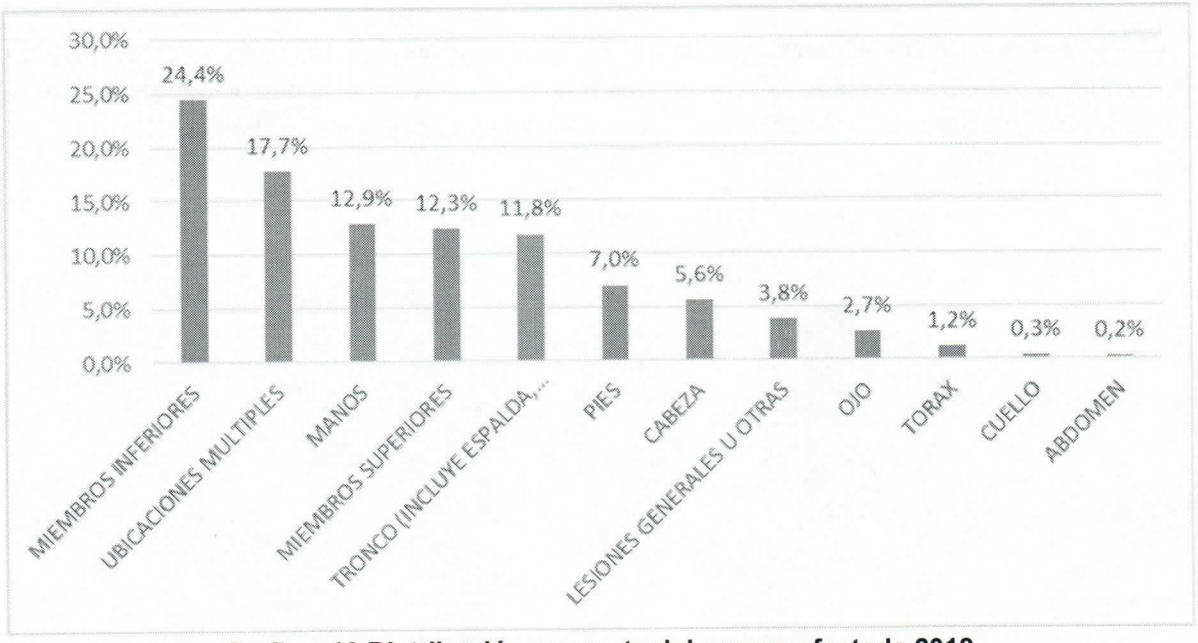
Grafica. 8 Distribución de los accidentes de trabajo por sexo 2018

El 49.9% de los accidentes laborales se produjeron por golpes, contusiones o aplastamiento principalmente en manos, a continuación se presentan los principales tipos de lesiones:



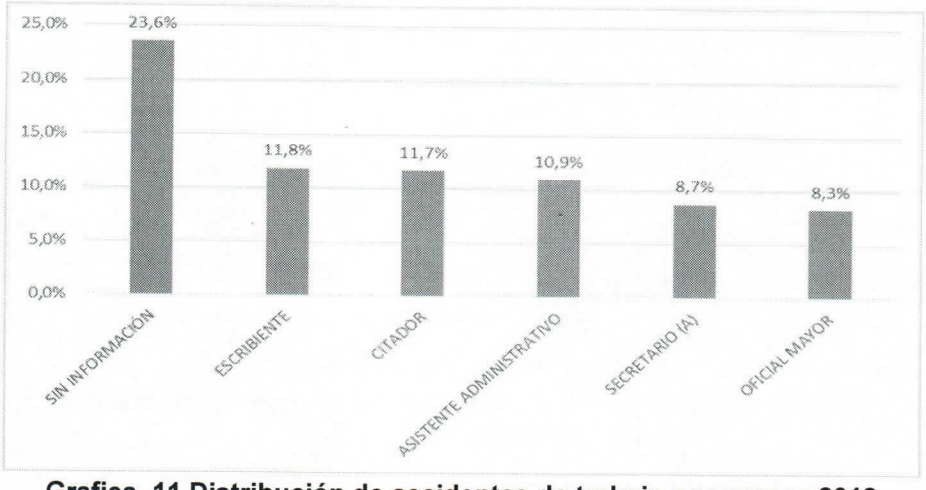
Grafica. 9 Distribución de los accidentes de trabajo según tipo de lesión

Según la parte del cuerpo afectada los miembros inferiores son los más afectados (24.4%), seguido por las manos (12.9%) y en tercer lugar otras partes de miembros superiores (12.3%). Es importante resaltar que en el 17.7% de los accidentes se presentó lesión en múltiples segmentos corporales



Grafica. 10 Distribución por parte del cuerpo afectada 2018

En la siguiente gráfica se detalla la accidentalidad por cargos de la Rama Judicial en 2018, sin embargo es importante resaltar que en la mayoría de los casos no se registró el cargo al momento del reporte:

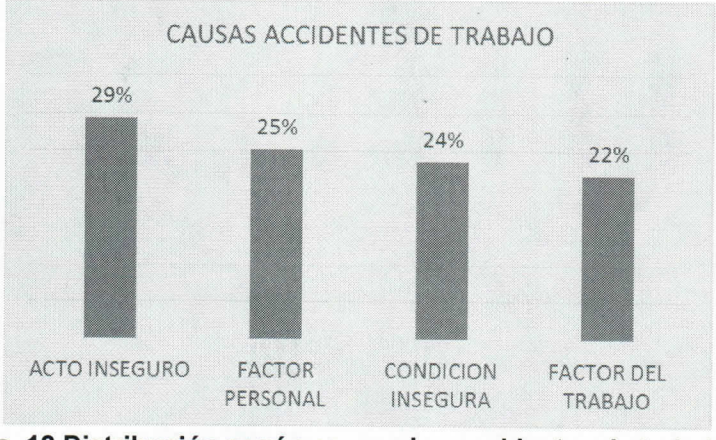


Grafica. 11 Distribución de accidentes de trabajo por cargos 2018

De los 989 accidentes aceptados por ARL como de origen laboral en el año 2018, 12 fueron calificados como graves, de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007, expedida por el Ministerio del Trabajo y sin ocurrencia de accidentes de trabajo mortales.

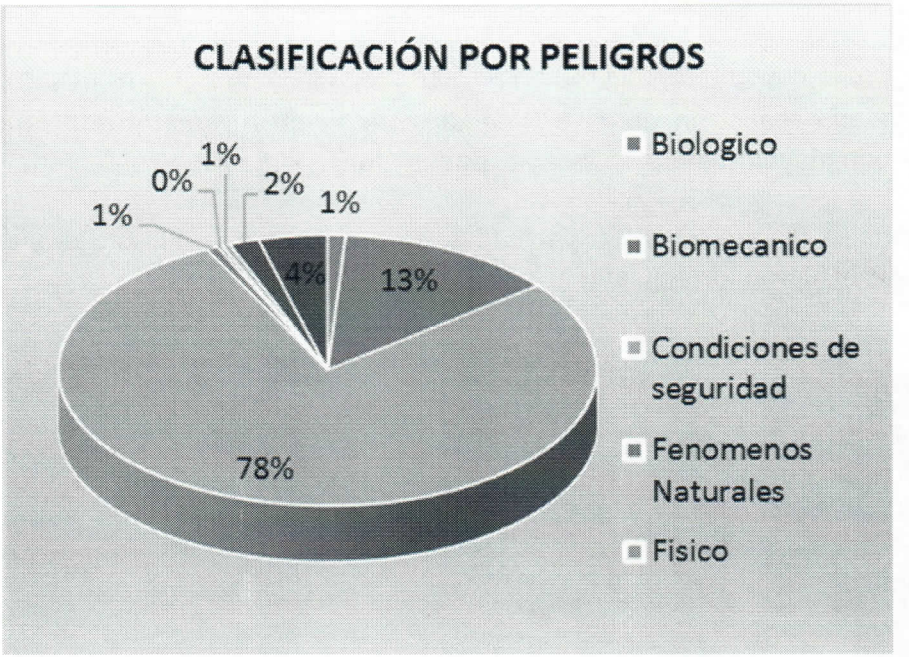
7.2.2. Investigación de accidentes de trabajo

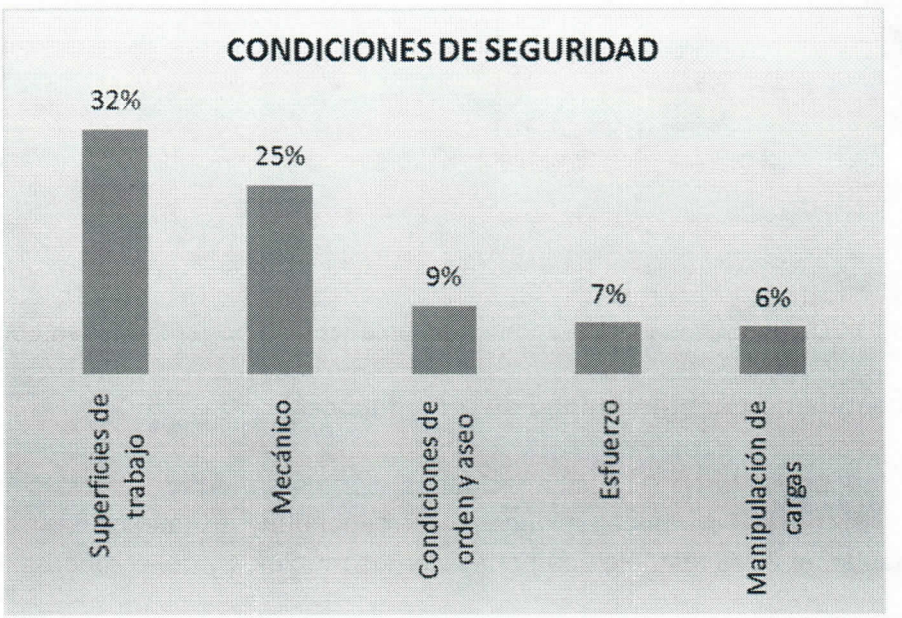
Una vez adelantadas las investigaciones de los accidentes de trabajo, se estableció que la principal causa de ocurrencia de los mismos son los actos inseguros cometidos por los servidores judiciales con un 29%, tal como lo muestra la siguiente gráfica:



Grafica. 12 Distribución según causas los accidentes de trabajo 2018

Del total de los accidentes presentados, el 78% se presentó por condiciones de seguridad, principalmente relacionados con el estado de superficies de trabajo.





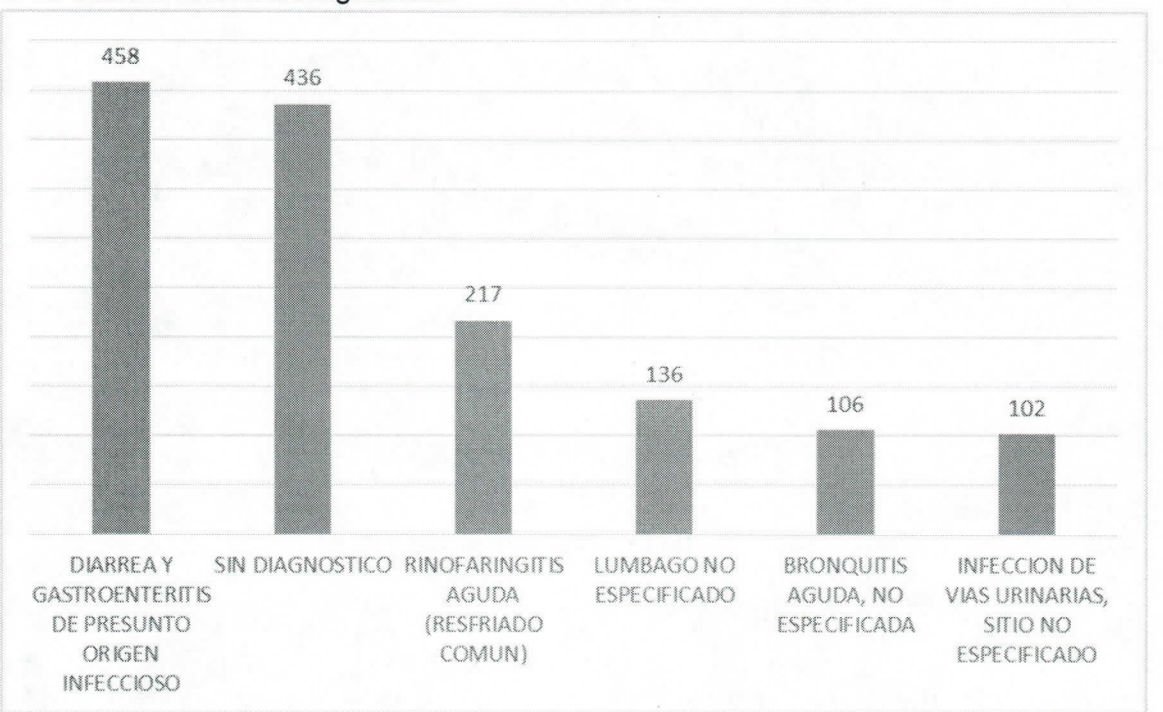
Grafica. 13 Distribución según clasificación de peligros y condiciones de seguridad de los accidentes de trabajo 2018

7.3. Ausentismo

7.3.1. Ausentismo por enfermedad de origen común:

En el año 2018 se presentaron 6360 casos de incapacidad de origen común, 3248 incapacidades menos que el año anterior; por esta causa se perdieron 88403 días, lo que representa una reducción de 12,6% de días perdidos. Al igual que el año anterior la seccional con mayor número de incapacidades fue Bogotá – Cundinamarca.

Los principales diagnósticos incapacitantes de origen común durante el año 2018 en la Rama Judicial fueron los siguientes:

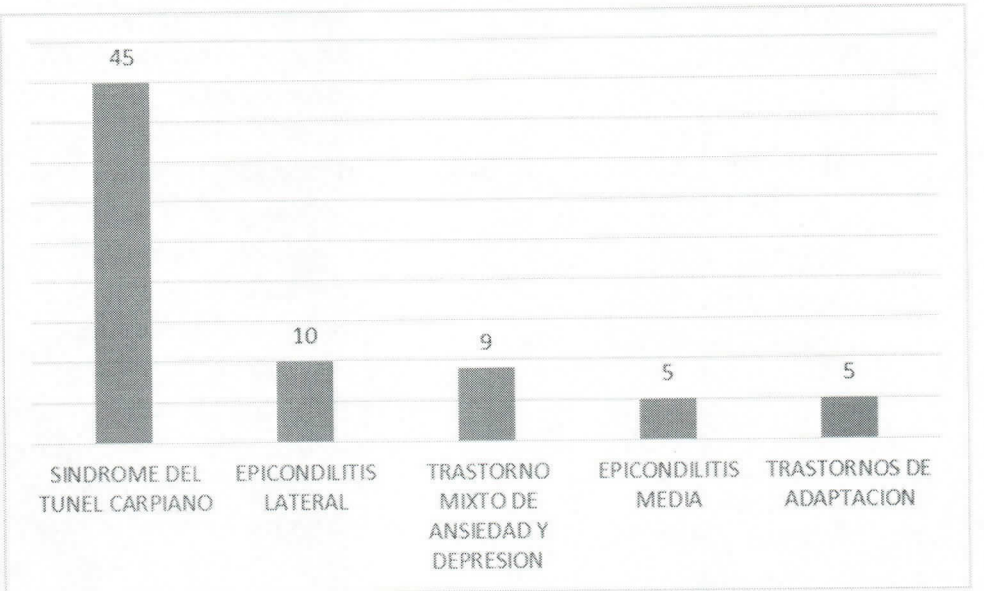


Grafica. 14 Diagnósticos más frecuentes de incapacidad por enfermedad común 2018

7.3.2. Ausentismo por enfermedad de origen laboral:

En 2018, se presentaron 133 incapacidades por enfermedad laboral con 2600 días perdidos. El 76% de incapacidades corresponden a afecciones del sistema osteomuscular, el 24 % restante son por trastornos mentales y del comportamiento.

Los principales diagnósticos de incapacidad por enfermedad laboral fueron:



Grafica. 15 Distribución por diagnóstico de las incapacidades por enfermedad laboral 2018

7.3.3. Ausentismo por accidentes de trabajo:

Con relación al ausentismo por accidentalidad laboral en 2017 se encuentran 274 incapacidades con 6.399 días perdidos, las principales causas fueron como se mencionó anteriormente en el numeral 5.2.1 (Grafica 9) los traumatismos (golpes) y lesiones osteomusculares.

8. INDICADORES DEL SG-SST

En la siguiente tabla se presenta el balance de los indicadores formulados para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la vigencia 2018, teniendo en cuenta la normatividad legal que regula la materia (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017):

Tabla 11 Resultados de indicadores y análisis 2018

NOMBRE INDICADOR	TIPO INDICADOR	META 2018	RESULTADO 2018	ANÁLISIS
%Cumplimiento de documentos obligatorios	Estructura	100%	82%	Si bien no se cumplió la meta fijada para el año, se avanzó en un 18% en el año, quedando pendiente otro 18% en la elaboración de documentos obligatorios, lo cual se continuara con el desarrollo para el año 2019.

NOMBRE INDICADOR	TIPO INDICADOR	META 2018	RESULTADO 2018	ANÁLISIS
% cumplimiento de ejecución de recursos	Estructura	97%	93%	Se ejecutó el 93% del presupuesto asignado. No se cumplió con la meta establecida del 97%, debido a que una proporción del presupuesto fue distribuido entre las Direcciones Seccionales y algunas no tuvieron el nivel de ejecución esperado. No obstante, esta ejecución representa un buen nivel de ejecución presupuestal.
% cumplimiento del Plan de Trabajo	Proceso	95%	94%	Se ejecutó el 94% de las actividades programadas del Plan de trabajo para el año. No se cumplió con la meta establecida del 95%. No obstante, en términos generales este representa un buen nivel de ejecución en actividades de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. Para el año 2019 se reforzará la ejecución de actividades en coordinación con la ARL.
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Resultado	3.39	4,07	Si bien no se cumplió la meta fijada para el año, hubo mejora en el reporte de accidentes de trabajo a la ARL, además disminuyeron los accidentes que generaron incapacidad, lo que podría decirse que aunque hubo más accidentes estos fueron leves; para el año 2019 se reforzarán las acciones prevención de los accidentes de trabajo en coordinación con la ARL.
Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Resultado	27, 2	26,3	La meta fue superada, gracias a la efectividad del SG-SST en cuanto a la disminución de los días perdidos por incapacidad.
Índice de Mortalidad de Accidentes de Trabajo	Resultado	0	0	En la vigencia no se presentaron accidentes de trabajo mortales y por lo tanto se cumplió la meta establecida.

NOMBRE INDICADOR	TIPO INDICADOR	META 2018	RESULTADO 2018	ANÁLISIS
Incidencia de Enfermedad Laboral	Resultado	0,09	0,09	En el 2018, los casos nuevos de enfermedad laboral no superaron el número de casos esperado, cumpliéndose así con la meta establecida.
Prevalencia de Enfermedad Laboral	Resultado	2,27	2,20	En 2018 se cumplió con la meta establecida, porque los casos nuevos que se presentaron estuvieron dentro del rango esperado no incrementando significativamente la prevalencia
Tasa Global de Ausentismo	Resultado	4,9	4,20	En la vigencia 2018, se cumplió la meta programada, esto debido a una reducción de los días perdidos por incapacidad de cualquier origen.

9. EVALUACIÓN DEL SG-SST

En cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017, se realizó una auto evaluación inicial del SG-SST a Nivel Central y en cuatro seccionales, obteniendo como resultado de cumplimiento un 66.2%, el cual corresponde al criterio de valoración moderadamente aceptable. Los resultados de cada seccional evaluadas fueron los siguientes:

Tabla 12. Resultados de evaluaciones del SGSST según estándares mínimos Resolución 1111 de 2017 por seccional realizadas en el 2018

	Nivel Central	Cali	Medellín	Barranquilla	Bucaramanga	Promedio
I. Planear	78,0%	36,0%	78,0%	64%	62,0%	63,6%
II. Hacer	71,7%	86,7%	80,0%	63%	40,0%	68,3%
III. Verificar	50,0%	0,0%	75,0%	25%	75,0%	45,0%
IV. Actuar	100,0%	25,0%	100,0%	75%	50,0%	70,0%
Total	**75,0%**	**63,5%**	**81,3%**	**63%**	**48,3%**	**66,2%**

INTERPRETACIÓN	
CRITERIO	**VALORACIÓN**
Menor a 60%	Critico
entre 61% y 85%	Moderadamente aceptable
Mayor Igual a 86%	Aceptable

10. AUDITORIAS AL SG-SST

10.1. Auditoría Interna

Se realizó el 14 agosto de 2018 por parte de un auditor interno del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente (SIGCMA), se establecieron los siguientes criterios y resultados señalados por el auditor:

ALCANCE
Verificación de los requisitos de las NTC ISO 9001:2015 y 14001:2015 (donde procede) a los procesos del SIGCMA del Consejo Superior de la Judicatura del Nivel Central, Dirección Ejecutiva de Administración Judicial DEAJ, Consejos Seccionales de la Judicatura, Direcciones Seccionales de Administración de Justicia, Despachos Judiciales, Oficinas de Apoyo, Centros de Servicio, Secretaria (a) General; los Sistema de Gestión de las Altas Cortes articulados al SIGCMA: SIGCMA-SGC certificados y las sedes próximas a certificarse en el SIGCMA-SGC.
CRITERIOS DE LA AUDITORIA:
Se realizará la auditoría con enfoque al Sistema Integrado de Gestión y Control de Calidad y Medio Ambiente SIGCMA, basado en el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 (donde proceda), NTC ISO 19011:2012, los documentos propios de cada SIG y los de la organización relacionados y articulados con el SIGCMA-SGC.
FORTALEZAS
• Amplio conocimiento del Sistema por parte del Líder, de la Coordinadora Nacional de SG SST y de los consultores que sirven de apoyo en el proceso del SIGCMA, la disposición y el compromiso del grupo operativo para atender la auditoria y el conocimiento básico de los temas propios del sistema de gestión de calidad garantizan que la implementación del sistema de gestión de calidad se mantenga bajo los criterios de la Norma. • Control de la información documentada mediante carpeta compartida en servidor de la Rama judicial y con accesos en las seccionales. • Como oportunidad, autoevaluación y mejora se ha venido trabajando en la creación de programas, procedimientos y formatos. • Realización de video - conferencias a nivel nacional de manera trimestral para efectuar el seguimiento del sistema de gestión

• El Plan de Trabajo, Objetivos, metas e indicadores del SG-SST se encuentran establecidos de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 y a la Resolución 1111 de 2017. • Se cuenta con acciones para abordar riesgos y oportunidades
OPORTUNIDADES DE MEJORA
El riesgo asociado a la carencia de recurso humano con los perfiles establecido por la normatividad vigente y la falta de delimitación de sus funciones para la implementación del SG-SST. La entidad debe garantizar los perfiles con base en los requerimientos actuales. En los concursos se deben definir muy bien los perfiles.
ACCIONES:
Se seguirá realizando gestión con el Consejo Superior de la Judicatura para la creación de cargo y funciones en seguridad y salud en el trabajo para los Coordinadores del SG-SST de las seccionales.

10.2. Auditoría Externa:

10.2.1. Sistema de Gestión de Calidad, ISO 9001:2015

Se realizó el 03 septiembre de 2018 por parte del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), se establecieron los siguientes criterios y resultados señalados por el auditor:

ALCANCE
El alcance de la auditoría, las unidades organizacionales o procesos auditados se relacionan en el plan de auditoría, que hace parte de este informe.
CRITERIOS DE LA AUDITORIA:
Los criterios de la auditoría incluyen la norma de requisitos de sistema de gestión, la información documentada del sistema de gestión establecida por la organización para cumplir los requisitos de la norma, otros requisitos aplicables que la organización suscriba y documentos de origen externo aplicables.
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
FORTALEZAS
• Se cuenta con una matriz de peligros y riesgos por sede judicial, a partir de la cual se toman acciones y son el insumo para el desarrollo de los planes de trabajo. • Seguimiento mensual del plan de trabajo, verificando el cumplimiento de las actividades desarrolladas a partir de los programas psicosocial, biomecánico, gestión de emergencias y seguridad industrial. • Sistema de información de correspondencia, por medio del cual los servidores judiciales pueden informar los posibles incidentes y permite dar atención oportuna a las necesidades. • El desempeño y el apoyo de los comités que controlan los aspectos relevantes los

programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité Operativo de Emergencias y el Comité de Seguridad Vial.
OPORTUNIDADES DE MEJORA
Fortalecer el análisis de los riesgos, haciendo una selección más amplia en la cual se visualice una mayor cantidad de situaciones que puedan afectar el proceso y luego concentrarse en la gestión de los que se determinen más relevantes.
ACCIONES:
Se realizará actualización de análisis de riesgos de acuerdo a la metodología del SIGCMA.

10.2.2. Sistema de Gestión de Ambiental, ISO 14.001:2015

Se realizó el 13 julio de 2018 por parte del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), se establecieron los siguientes criterios y resultados señalados por el auditor:

ALCANCE
El alcance de la auditoría, las unidades organizacionales o procesos auditados se relacionan en el plan de auditoría, que hace parte de este informe.
CRITERIOS DE LA AUDITORIA:
Los criterios de la auditoría incluyen la norma de requisitos de sistema de gestión, la información documentada del sistema de gestión establecida por la organización para cumplir los requisitos de la norma, otros requisitos aplicables que la organización suscriba y documentos de origen externo aplicables.
FORTALEZAS
El proyecto de adecuaciones eléctricas para mejora de confiabilidad y continuidad del servicio eléctrico en Palacio de Justicia Bogotá y Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (sede 72), porque fortalece además los procesos de prevención de situaciones de emergencia mediante la disminución de la vulnerabilidad de las edificaciones a posibles eventos por incendios. La participación de la Entidad en el plan de ayuda mutua de la zona, que se encuentra conformado por Colegios, facultad de derecho de la Universidad Libre, Hospital del Centro, ESE Salud Pereira, Fiscalía GN, Procuraduría, Aguas y Aguas de Pereira, lo que fortalece su capacidad de respuesta ante emergencias. • La instalación del sistema de detección y alarmas para evacuación frente a incendios en las torres del Palacio de Justicia de Pereira porque fortalece la preparación de la Entidad para la respuesta ante posibles situaciones de emergencia.
OPORTUNIDADES DE MEJORA
Revisar los lineamientos técnicos de la Resolución 2400 de 1979 para la disponibilidad de extintores por metro cuadrado en las edificaciones de la Entidad a fin de asegurar los

recursos para primera atención ante eventos potenciales de emergencia por incendios.
NO CONFORMIDAD MENOR:
No se evidencia que se hayan tomado acciones para prevenir o mitigar las consecuencias de posibles situaciones de emergencia por incendios al no realizarse mantenimientos y pruebas del sistema contra incendios en las sedes de Palacio de Justicia y Sede calle 72 en Bogotá.
ACCIONES:
Se está trabajando con el área del Sistema de Gestión Ambiental las acciones para subsanar el hallazgo de la no conformidad y la oportunidad de mejora relacionada.

11. PLANES DE MEJORA PARA EL SG-SST

Fortalecer las herramientas educativas para lograr cobertura de la mayor población judicial posible sin importar la localización geográfica, esto enfocado principalmente a las sedes judiciales más alejadas de las ciudades capitales de departamento.

En conjunto con la Unidad de Infraestructura se trabajara con el fin de unificar el inventario de sedes judiciales para lograr una mayor cobertura en la realización y actualización de las matrices de peligros, planes de emergencia e inspecciones de seguridad de las sedes judiciales.

A partir de los resultados obtenidos de la investigación de accidentes y enfermedades laborales, se implementaran estrategias para fomentar la cultura del autocuidado en los servidores judiciales.

Se continuaran fortaleciendo los grupos de apoyo al sistema tales como Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo Seccionales y Nacional, Comités de Convivencia Laboral, Comités de Seguridad Vial, Comité Operativo de Emergencia y Brigadistas, para lograr su funcionamiento en la totalidad de seccional o sedes según corresponda.

Establecer la metodología y estrategias subsanar los hallazgos de las evaluaciones de estándares mínimos de cada seccional, para el mejoramiento continuo del SG-SST y cumplir con los requisitos legales establecidos.

Fortalecer la metodología para la realización de inspecciones; y optimizar la gestion de los planes de trabajo en pro del cierre de hallazgos y conclusiones que estas generen.

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Dirección Ejecutiva de Administración Judicial
Unidad de Recursos Humanos

Aprobado por:

JOSÉ MAURICIO CUESTAS GÓMEZ
Representante Alta Dirección Director Ejecutivo
de Administración Judicial