DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD

RAMA JUDICIAL DIRECCION SECCIONAL DE ADMINISTRACION JUDICIAL
NORTE DE SANTANDER - CUCUTA

CUCUTA
JULIO
2025

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud no solamente como la ausencia de enfermedades, sino más bien como un estado de completo bienestar físico, mental y social. Por tanto, al hablar de salud laboral no nos referimos exclusivamente a las afecciones o a las posibles enfermedades laborales que puedan padecer nuestros empleados, sino que el concepto es mucho más amplio y se relaciona con el bienestar, es decir, con la satisfacción en el puesto de trabajo.

En este sentido, el ministerio de salud a través del decreto 1443 de 2014 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tipificándolo como el conjunto de actividades orientadas a promover la salud y el bienestar de los funcionarios, prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, mediante la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo ocupacionales, estrategias de promoción y prevención, atención y rehabilitación de los funcionarios. Hoy en día se considera que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un conjunto de políticas, estrategias y acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida del trabajador y el desarrollo de la organización. La promoción de la salud y la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales, son las actividades prioritarias en salud ocupacional y por lo tanto a ellas se deben orientan principalmente los esfuerzos del programa.

Al respecto la seguridad y salud laboral tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo el cual, se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo adecuadas donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

El presente documento hace parte del subprograma de medicina preventiva y del trabajo que integra el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, que tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo laborales; ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus aptitudes, promoviendo su salud y previniendo la aparición de enfermedades.

EMPRESA	RAMA JUDICIAL DIRECCION SECCIONAL DE ADMINISTRACION JUDICIAL NORTE DE SANTANDER -CUCUTA
VALORACIONES REALIZADAS	197 valoraciones Médicas Ocupacionales con sus respectivos exámenes complementarios
LUGAR DE EVALUACIÓN	Cúcuta – Arauca – Ocaña - Pamplona
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	Historia Clínica Ocupacional y exámenes complementarios
PERIODO DE EVALUACIÓN	01 al 31 de Julio del 2025
MEDICO EVALUADOR	MARIA CECILIA RIVERA PINEDA Médico Especialista en Salud Ocupacional Registro Médico. 24082 Licencia S.O. 004354

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Informar a **Rama Judicial dirección seccional de administración judicial Norte de Santander - Cúcuta,** las características de las condiciones de salud de sus funcionarios y realizar las respectivas recomendaciones en promoción y prevención, encasilladas en el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, para intervenir o disminuir la probabilidad de enfermedades de origen común, enfermedades de origen y accidentes laborales.

2.2. Objetivos específicos

- Realizar el diagnóstico clínico individual del estado de salud de los trabajadores examinados.
- Obtener elementos de juicio para recomendar actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Identificar tempranamente la tendencia de patologías de origen común y laboral de la población trabajadora
- Identificar enfermedades laborales que se presentan con mayor frecuencia para así generar medidas de intervención.
- Evitar aparición de nuevos casos de accidentes laborales y enfermedades de origen laboral.

3. MATERIALES Y MÉTODOS FUENTES DE INFORMACIÓN

Evaluaciones clínicas ocupacionales del personal, aplicando los formatos de la Historia Clínica utilizados en los distintos Centros médicos Ocupacionales.

El presente es un estudio de tipo descriptivo transversal realizado mediante 197 valoraciones médicas ocupacionales y exámenes de laboratorio clínico durante el mes de Julio de 2025, a los que se les realizó dependiendo de los cargos y condiciones de la valoración solicitada:

- Valoraciones médicas ocupacionales
- Valoración por optometría
- Audiometrías.

Recurso humano:

- Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Optómetra Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fonoaudióloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. TIPO DE VALORACIÓN OCUPACIONAL

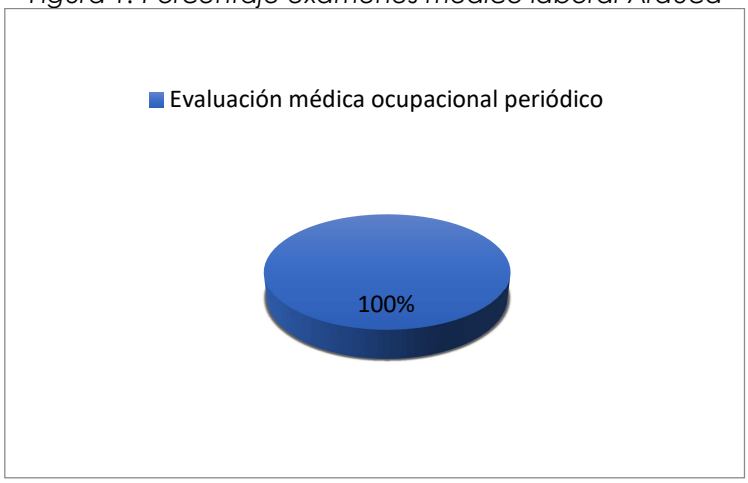
En la Tabla 1, se identifica que, durante el periodo mencionado anteriormente, en la ciudad de **Arauca** se han realizado 103 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1; Exámenes médicos laborales- Arauca.

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional periódico	**103**	**100 %**
Evaluación médica ocupacional de ingreso	**0**	**0 %**
Evaluación médica ocupacional de egreso	**0**	**0 %**
Evaluación médica post - incapacidad	**0**	**0 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

En la figura 1, se puede observar el porcentaje de distribución de los exámenes médicos laborales realizado al personal durante lo corrido del mes de Julio. Dando que el 100% de los exámenes realizados fueron correspondiente a la evaluación médica ocupacional periódica, como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 1. Porcentaje exámenes medico laboral-Arauca



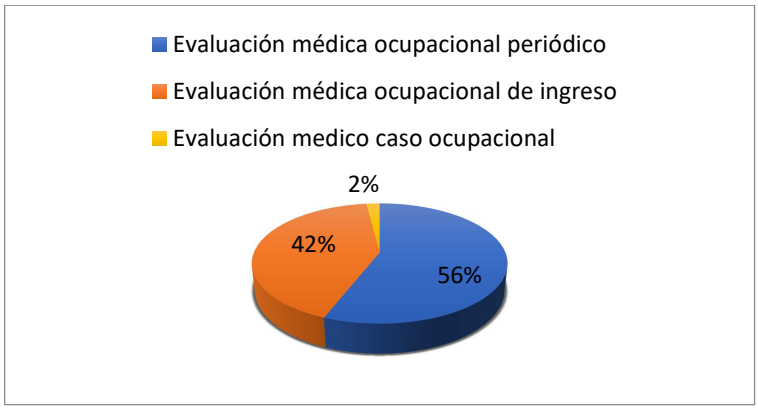
En la Tabla 2, se identifica que, durante el periodo mencionado anteriormente, en la ciudad de **Cúcuta** se han realizado 48 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2; Exámenes médicos laborales- Cúcuta.

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional periódico	**27**	**56 %**
Evaluación médica ocupacional de ingreso	**20**	**42 %**
Evaluación medico post - incapacidad	**1**	**2%**
TOTALES	**48**	**100 %**

En la figura 2, se puede observar el porcentaje de distribución de los exámenes médicos laborales realizado al personal de Cúcuta durante lo corrido del mes de Julio. Dando que el 56% de los exámenes realizados fueron correspondientes a la evaluación médica ocupacional periódica, y el 42% de los exámenes realizados a la evaluación médica de ingreso y el 2% a evaluación médico caso ocupacional, como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 2. Porcentaje exámenes medico laboral-Cúcuta



En la Tabla 3, se identifica que, durante el periodo de Julio 2025, en la ciudad de **Ocaña** se han realizado 10 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3; Exámenes médicos laborales- Ocaña.

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional periódico	**10**	**100 %**
TOTALES	**10**	**100 %**

En la figura 3, se puede observar el porcentaje de distribución de los exámenes médicos laborales realizado al personal de Ocaña durante lo corrido del mes de Julio. Dando que el 100% de los exámenes realizados fueron correspondientes a la evaluación médica ocupacional periódica, como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 3. Porcentaje exámenes medico laboral-Ocaña.



En la Tabla 4, se identifica que, durante el periodo de Julio 2025, en la ciudad de **Pamplona** se han realizado 36 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4; Exámenes médicos laborales- Pamplona.

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional periódico	**35**	**97 %**
Evaluación médica ocupacional de ingreso	**0**	**0 %**
Evaluación medico caso ocupacional	**1**	**3 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

En la figura 4, se puede observar el porcentaje de distribución de los exámenes médicos laborales realizado al personal de Pamplona durante lo corrido del mes de Julio. Dando que el 97% de los exámenes realizados fueron correspondientes a la evaluación médica ocupacional periódica, mientras que un 3% evaluación médica caso ocupacional como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 4. Porcentaje exámenes medico laboral-Pamplona.



5. CARGOS ASPIRADOS

Los perfiles de cargo establecidos por la Dirección Seccional de Administración Judicial de Norte de Santander – Cúcuta definen el propósito, funciones, responsabilidades, requisitos, habilidades y competencias exigidas para cada puesto.
Su importancia radica en orientar el comportamiento y desempeño esperado del personal, además de precisar las relaciones jerárquicas y funcionales, el área de pertenencia y la naturaleza del cargo.

Arauca:

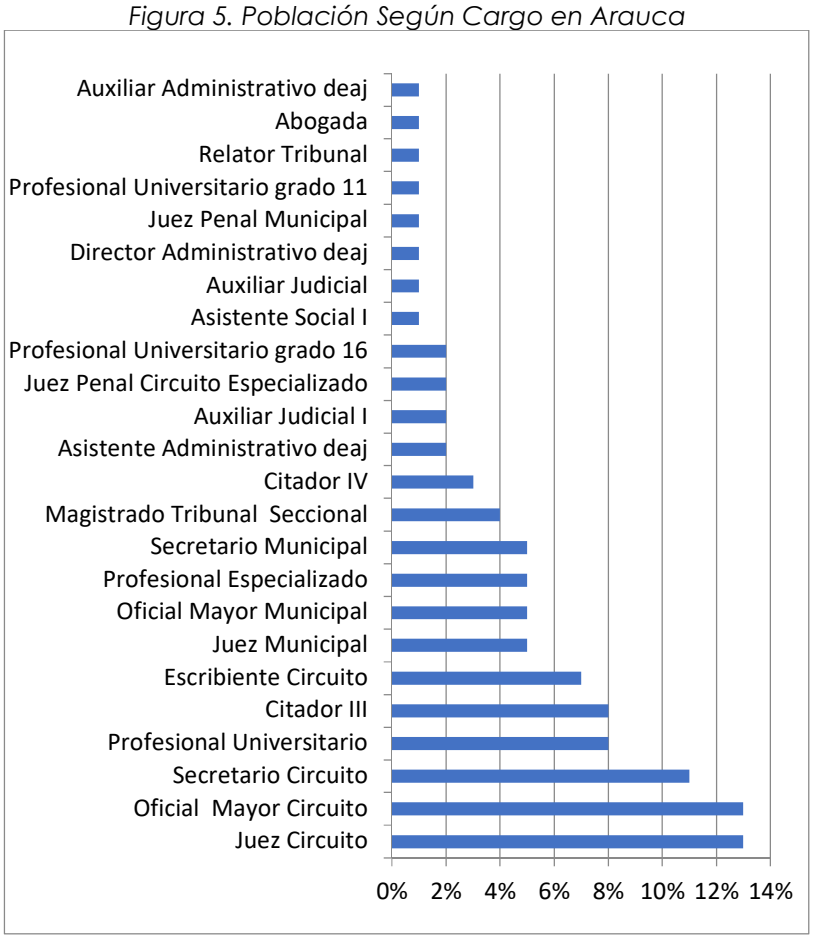
Tabla 5; Población según cargo en Arauca

Población Según Cargo	CANT	%
Juez Circuito	**13**	**13 %**
Oficial Mayor Circuito	**13**	**13 %**
Secretario Circuito	**11**	**11 %**
Profesional Universitario	**8**	**8 %**
Citador III	**8**	**8 %**
Escribiente Circuito	**7**	**7 %**
Juez Municipal	**5**	**5 %**
Oficial Mayor Municipal	**5**	**5 %**
Profesional Especializado	**5**	**5%**
Secretario Municipal	**5**	**5 %**
Magistrado Tribunal Seccional	**4**	**4 %**
Citador IV	**3**	**3 %**
Asistente Administrativo deaj	**2**	**2 %**
Auxiliar Judicial I	**2**	**2 %**
Juez Penal Circuito Especializado	**2**	**2 %**
Profesional Universitario grado 16	**2**	**2 %**
Asistente Social I	**1**	**1 %**
Auxiliar Judicial	**1**	**1 %**
Director Administrativo deaj	**1**	**1 %**
Juez Penal Municipal	**1**	**1 %**
Profesional Universitario grado 11	**1**	**1 %**
Relator Tribunal	**1**	**1 %**
Abogada	**1**	**1 %**
Auxiliar Administrativo deaj	**1**	**1 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

La distribución de la población de Dirección Seccional de Administración Judicial de Norte de Santander en Arauca cuenta con una estructura de cargos en la que el 13 % del personal corresponde al cargo de Juez de circuito y Oficial mayor circuito, 11 % al de Secretario circuito, el 8 % se desempeña como Profesional universitario y Citador III, un 7 % ocupa cargo de Escribiente circuito, el 5 % siguientes labora cargos: Juez municipal, Oficial mayor municipal, Profesional especializado, Secretario municipal, el 4 % Magistrado tribunal, el 3 % es Citador IV, EL 2 % ocupan como Asistente administrativo deaj, Auxiliar judicial, Juez penal circuito especializado, Profesional universitario grado 16 y un 1 % corresponden a Asistente social, Auxiliar judicial, Director administrativo deaj, Juez penal municipal, Profesional universitario grado 11, Relator tribunal, Abogada y Auxiliar administrativo deaj, representando así un total de 103 funcionarios que conforman el 100 % de la población analizada. En conjunto, estos porcentajes reflejan una

distribución balanceada en la asignación de funciones, con una ligera predominancia del rol judicial.

Figura 5. Población Según Cargo en Arauca



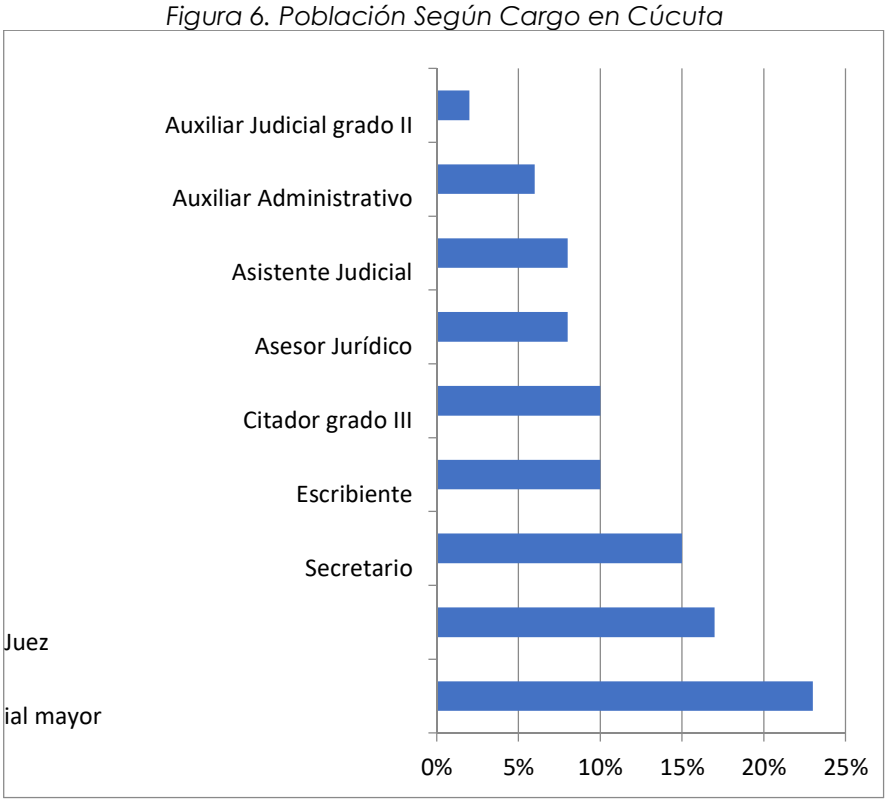
Cúcuta:

Tabla 6; Población según cargo en Cúcuta

Población Según Cargo	CANT	%
Oficial mayor	11	23%
Secretaria de Circuito	8	17%
Escribiente de Circuito	7	15%
Asistente Judicial	5	10%
Citador	5	10%
Juez penal	4	8%
Profesional Especializado	4	8 %
Auxiliar	3	6 %
Abogado	1	2 %
TOTALES	**48**	**100 %**

La distribución de la población de Dirección Seccional de Administración Judicial de Norte de Santander en Cúcuta cuenta con una estructura de cargos en la que el 23 % del personal corresponde al cargo de Oficial mayor, el 17 % al de Secretario de circuito, el 15 % se desempeña como Escribiente de circuito, el 10% son Asistente judicial y Citador , el 8% se desempeñan como Juez penal y Profesional especializado, mientras que un 6 % ocupa cargo de Auxiliar Judicial y el 2% desempeña cargo como Abogado, representando así un total de 48 funcionarios que conforman el 100 % de la población analizada. En conjunto, estos porcentajes reflejan una distribución balanceada en la asignación de funciones, con una ligera predominancia del rol judicial.

Figura 6. Población Según Cargo en Cúcuta



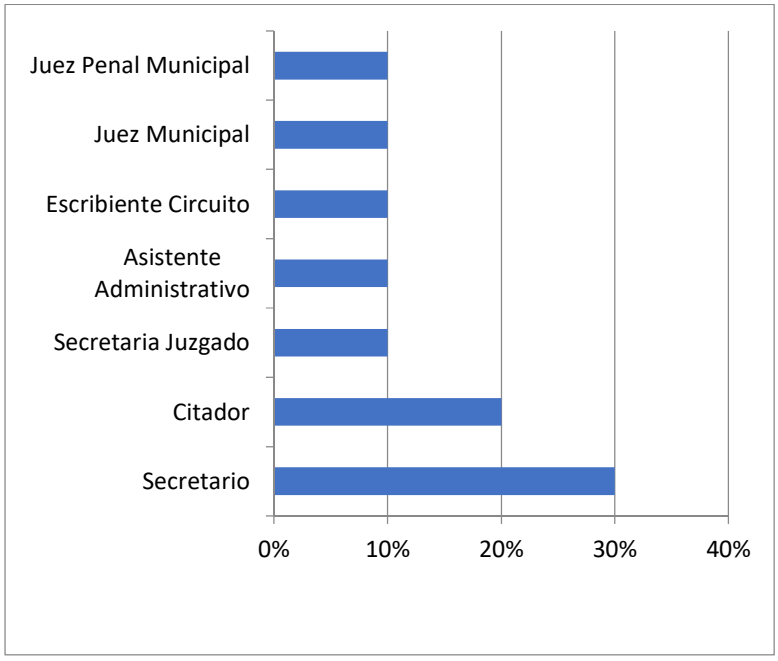
Ocaña:

Tabla 7; Población según cargo en Ocaña

Población Según Cargo	CANT	%
Secretario	3	30 %
Citador	2	20 %
Secretaria juzgado	1	10 %
Asistente administrativo	1	10 %
Escribiente circuito	1	10 %
Juez municipal	1	10 %
Juez penal municipal	1	10 %
TOTALES	**10**	**100 %**

La distribución de la población de Dirección Seccional de Administración Judicial de Norte de Santander en Ocaña cuenta con una estructura de cargos en la que el 30 % del personal corresponde al cargo de Secretario, otro 20 % se desempeña como Citador, mientras que un 1 % ocupa cada uno de los siguientes cargos: Secretaria Juzgado, Asistente administrativo, Escribiente Circuito, Juez Municipal y Juez Penal Municipal representando así un total de 10 funcionarios que conforman el 100 % de la población analizada.

Figura 7. Población Según Cargo en Ocaña



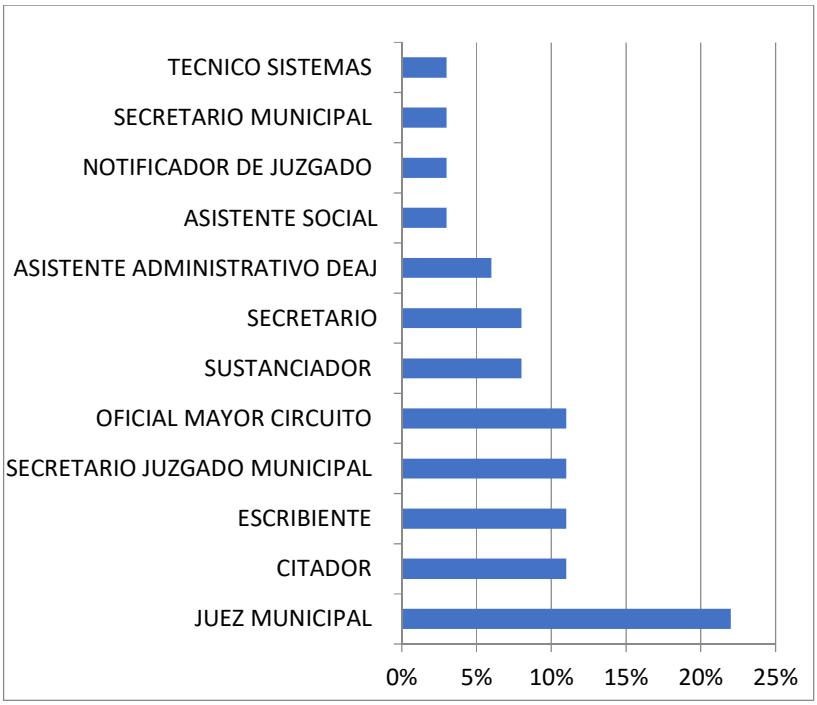
Pamplona:

Tabla 8; Población según cargo en Pamplona

Población Según Cargo	CANT	%
Juez municipal	**8**	**22 %**
Citador	**4**	**11 %**
Escribiente	**4**	**11%**
Secretario juzgado municipal	**4**	**11 %**
Oficial mayor circuito	**4**	**11 %**
Sustanciador	**3**	**8 %**
Secretario	**3**	**8 %**
Asistente administrativo deaj	**2**	**6 %**
Asistente social	**1**	**3 %**
Notificador de juzgado	**1**	**3 %**
Secretario municipal	**1**	**3 %**
Técnico sistemas	**1**	**3 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

La distribución de la población de Dirección Seccional de Administración Judicial de Norte de Santander en Pamplona cuenta con una estructura de cargos donde el 22% ocupa cada uno de los siguientes cargos: Juez municipal, un 11% Citador, Escribiente, Secretario juzgado municipal y Oficial mayor circuito, el 8% son Sustanciador y Secretario, el 2% Asistente administrativo deaj y el3% Asistente social, Notificador de juzgado, Secretario municipal y Técnico sistemas, representando así un total de 36 funcionarios que conforman el 100 % de la población analizada durante el mes.

Figura 8. Población Según Cargo en Pamplona



6. GENERO

Para el análisis demográfico del personal evaluado por la empresa para la Rama Judicial de Norte de Santander – Cúcuta, se consideró como variable relevante el género, dado su impacto en la caracterización y comprensión de la estructura organizacional. Esta información permite visualizar las proporciones entre hombres y mujeres que ocupan los distintos cargos evaluados.

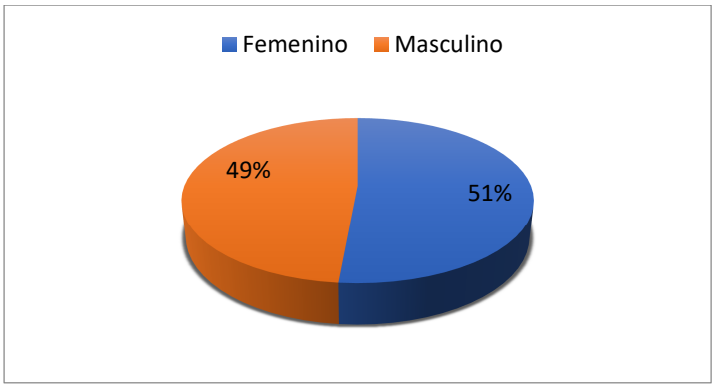
Arauca:

Tabla 9; Diagnostico según género en Arauca.

Diagnóstico Según Género	CANT	%
Femenino	**53**	**51 %**
Masculino	**50**	**49 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

Según los datos presentados en la Tabla 9, el 51 % de la población evaluada está conformada por mujeres, mientras que el 49 % corresponde a hombres, tal como se ilustra a continuación. Este análisis permite identificar una distribución relativamente equilibrada en cuanto al género, con una leve predominancia femenina en la composición estructural de los cargos evaluados dentro de la Rama Judicial en esta región.

Figura 9. Diagnóstico Según Género en Arauca.



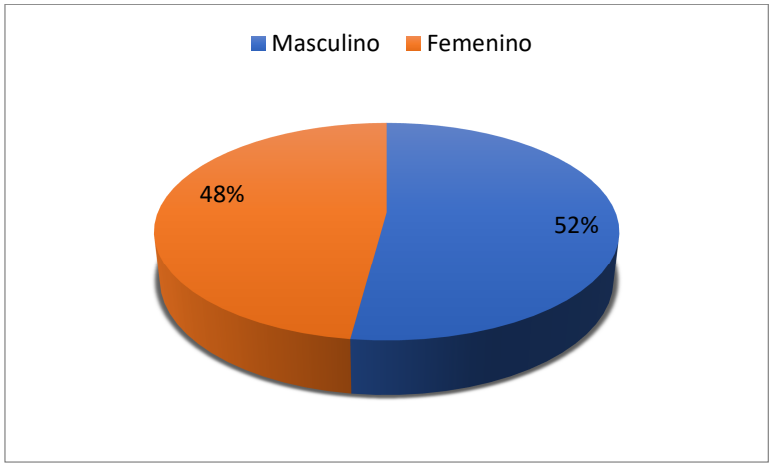
Cúcuta:

Tabla 10; Diagnostico según género en Cúcuta.

Diagnóstico Según Género	CANT	%
Masculino	**25**	**52 %**
Femenino	**23**	**48 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

Según los datos presentados en la Tabla 10, el 52 % de la población evaluada está conformada por hombres, mientras que el 48 % corresponde a mujeres, tal como se ilustra a continuación. Este análisis permite identificar una distribución relativamente equilibrada en cuanto al género, con una leve predominancia masculina en la composición estructural de los cargos evaluados dentro de la Rama Judicial en esta región.

Figura 10. Diagnóstico Según Género en Cúcuta.



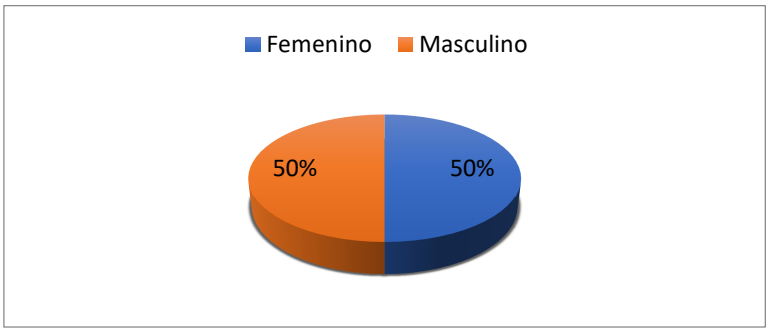
Ocaña:

Tabla 11; Diagnostico según género en Ocaña.

Diagnóstico Según Género	CANT	%
Femenino	5	50 %
Masculino	5	50 %
TOTALES	10	100 %

Según los datos presentados en la Tabla 11, el 50 % de la población evaluada está conformada por mujeres, mientras que el 50 % restante corresponde a hombres, tal como se ilustra a continuación. Este análisis permite identificar un equilibrio de géneros en la composición estructural de los cargos evaluados dentro de la Rama Judicial en esta región.

Figura 11. Diagnóstico Según Género en Ocaña.



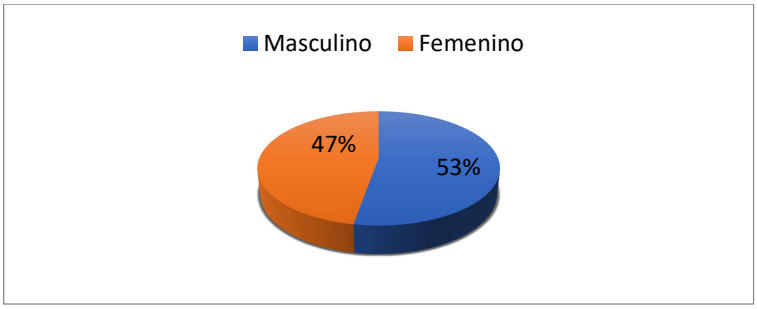
Pamplona:

Tabla 12; Diagnostico según género en Pamplona.

Diagnóstico Según Género	CANT	%
Masculino	19	53 %
Femenino	17	47 %
TOTALES	36	100 %

Según los datos presentados en la Tabla 11, el 53 % de la población evaluada está conformada por hombres, mientras que el 47 % corresponde a mujeres, tal como se ilustra a continuación. Este análisis permite identificar una alta predominancia del género masculino en la composición estructural de los cargos evaluados dentro de la Rama Judicial en esta región.

Figura 12. Diagnóstico Según Género en Pamplona.



7. GRUPO ETAREO

Del personal evaluado de la empresa, se encuentran distribuidos entre los siguientes rangos de edades como se especifica a continuación:

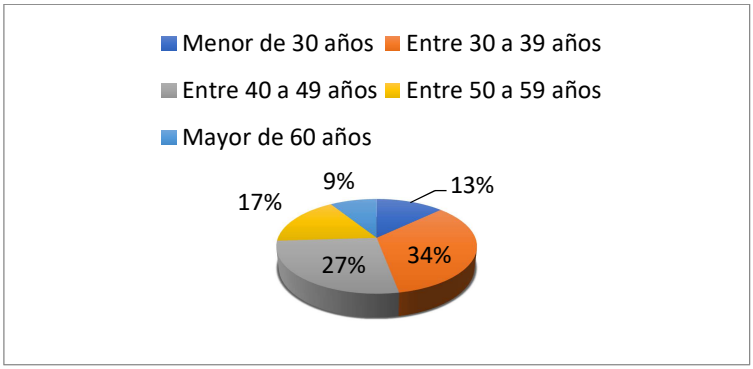
Arauca:

Tabla 13; Diagnostico según grupo etarea en Arauca.

Distribución por edad	CANT	%
Menor de 30 años	13	13 %
Entre 30 a 39 años	35	34 %
Entre 40 a 49 años	28	27 %
Entre 50 a 59 años	18	17 %
Mayor de 60 años	9	9 %
TOTALES	103	100 %

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 13 % se encuentra en el grupo etáreo Menores de30 años, seguido por un 34 % correspondiente al grupo de 30 a 39 años. El 27 % está compuesto por personas entre los 40 y 49 años, mientras que un 17 % pertenece al grupo de 50 a 59 años. Finalmente, el 9 % corresponde a personas mayores de 60 años. Esta segmentación evidencia una mayor concentración de personal en edades productivas medias, con una participación reducida en los extremos del espectro etáreo.

Figura 13. Diagnóstico Según Grupo Etáreo



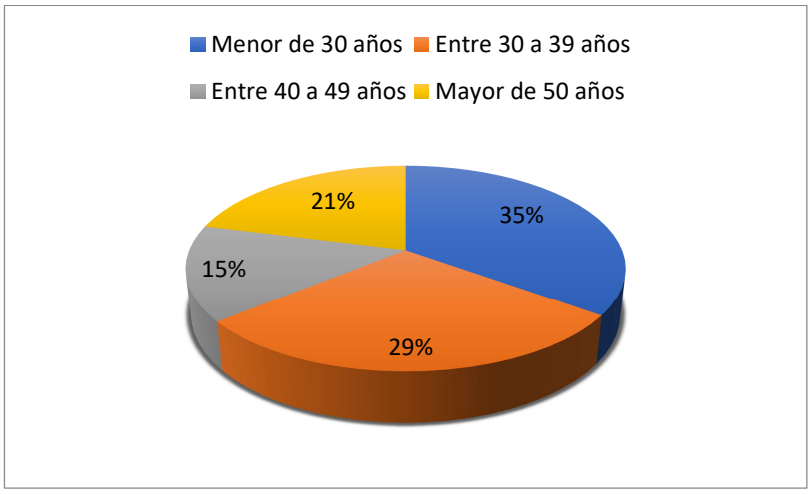
Cúcuta:

Tabla 14; Diagnostico según grupo etarea en Cúcuta.

Distribución por edad	CANT	%
Menor de 30 años	**17**	**35 %**
Entre 30 y 39 años	**14**	**29 %**
Entre 40 y 49 años	**7**	**15 %**
Mayor de 50 años	**10**	**21 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 10 % se encuentra en el grupo etáreo mayores de 50 años, seguido por un 14 % correspondiente al grupo de 30 a 39 años. El 7 % está compuesto por personas entre los 40 y 49 años, mientras que un 17 % pertenece al grupo de las personas que tienen menos de 30 años. Esta segmentación evidencia una mayor concentración de personal en edades productivas medias.

Figura 14: Diagnóstico Según Grupo Etáreo en Cúcuta.



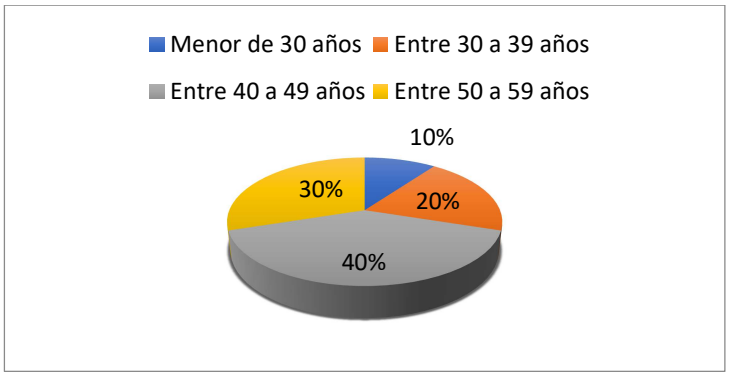
Ocaña:

Tabla 15: Diagnostico según grupo etarea en Ocaña.

Distribución por edad	CANT	%
Menor de 30 años	1	10 %
Entre 30 y 39 años	2	20 %
Entre 40 y 49 años	4	40 %
Mayor de 50 años	3	30 %
TOTALES	10	100 %

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 20 % corresponde al grupo de 30 a 39 años, seguido por un 1 % correspondiente al grupo de las personas que tienen menos de 30 años, el 3 % está compuesto por personas mayores de 50 años, mientras que el 40% entre las personas con edad entre 40 y 49 años. Esta segmentación evidencia una mayor concentración de personal en edades productivas medias, con una participación reducida en los extremos del espectro etáreo.

Figura 15: Diagnóstico Según Grupo Etáreo en Ocaña.



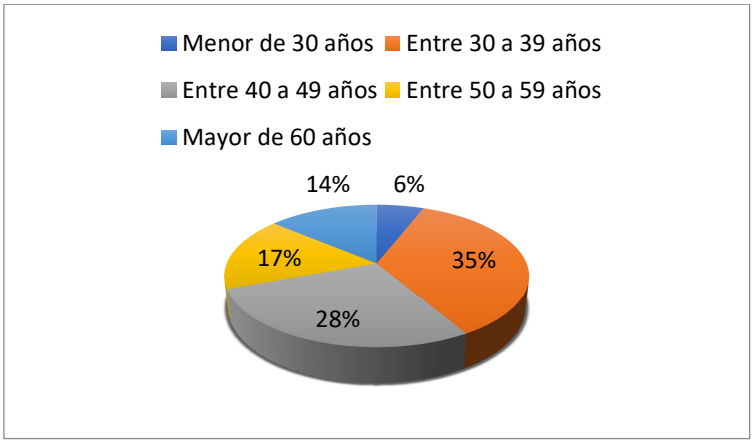
Pamplona:

Tabla 16; Diagnostico según grupo etarea en Pamplona.

Distribución por edad	CANT	%
Menor de 30 años	2	6 %
Entre 30 y 39 años	13	35 %
Entre 40 y 49 años	10	28 %
Entre 50 a 59 años	6	17 %
Mayor de 60 años	5	14 %
TOTALES	36	100 %

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 6 % corresponde al personal que tienen menos de 30 años, mientras que el 35 % se ubican en edades entre 30 a 39 años, el 28 % entre 40 a 49 años, el 17 % se encuentran entre 50 a 59 años y el 14 % son personas mayores de 60 años respectivamente.

Figura 16. Diagnóstico Según Grupo Etáreo en Pamplona.



8. ESCOLARIDAD

La escolaridad del personal de la Rama Judicial dirección seccional de administración judicial, se encuentra en un alto nivel de formación académica y está distribuido de la siguiente forma como se puede observar a continuación:

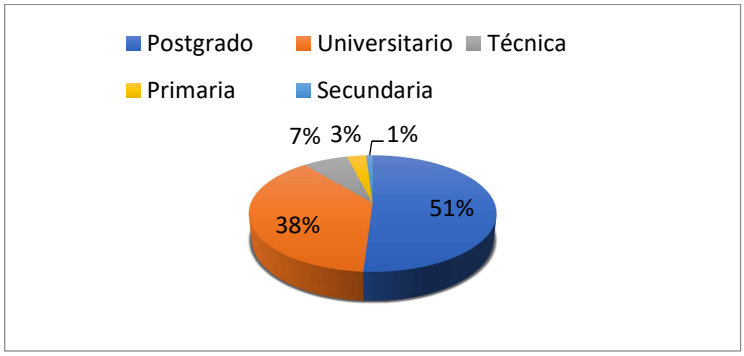
Arauca:

Tabla 17; Diagnostico según grado de escolaridad en Arauca.

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Post grado	**53**	**51 %**
Universidad	**39**	**38 %**
Técnico	**7**	**7 %**
Primaria	**3**	**3 %**
Secundaria	**1**	**1 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

Según el diagnóstico realizado, el 51 % del personal evaluado cuenta con estudios de Postgrado, mientras que el 39 % posee estudios Universitarios, evidenciando un alto nivel académico dentro de la Dirección Seccional de Administración Judicial. Por su parte, el 7 % ha alcanzado el nivel de educación Técnica, el 3 % presenta educación en Primaria y un 1% educación Secundaria. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

Figura 17. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Arauca.



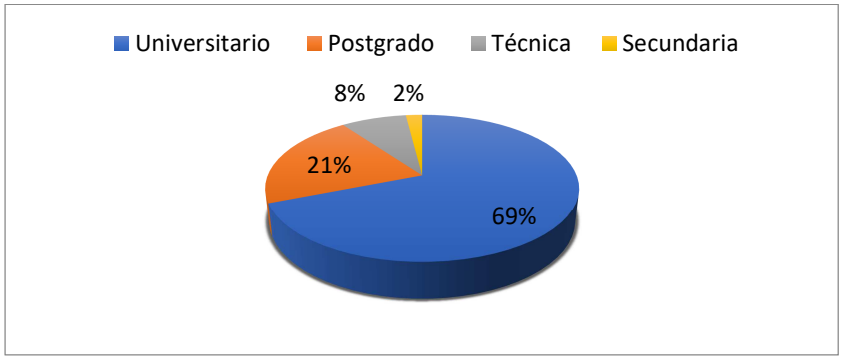
Cúcuta:

Tabla 18; Diagnostico según grado de escolaridad en Cúcuta.

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Universitario	33	69 %
Postgrado	10	21 %
Técnico	4	8 %
Secundaria	1	2 %
TOTALES	48	100 %

Según el diagnóstico realizado, el 69 % del personal evaluado cuenta con formación universitaria, mientras que el 21 % posee estudios de posgrado, evidenciando un alto nivel académico dentro de la Dirección Seccional de Administración Judicial. Por su parte, el 8 % ha alcanzado el nivel de formación Técnica, y el 2 % presenta educación Secundaria. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

Figura 17. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Cúcuta.



Ocaña:

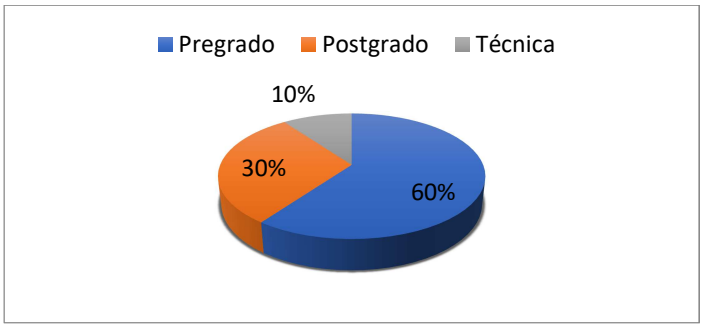
Tabla 18; Diagnostico según grado de escolaridad en Ocaña.

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Pregrado	6	60 %

Postgrado	3	30 %
Técnico	1	10 %
TOTALES	**10**	**100 %**

Según el diagnóstico realizado, el 60 % del personal evaluado cuenta con formación en Pregrado, el 30 % aplica para las personas con un nivel educativo postgrado y el 1 % en los niveles educativos como técnico. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

Figura 18. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Ocaña.



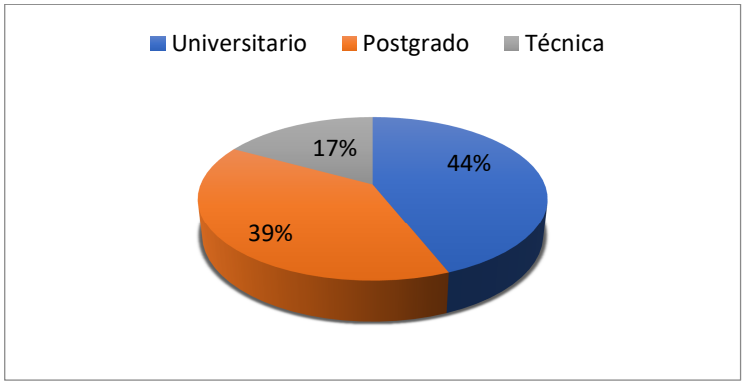
Pamplona:

Tabla 19; Diagnostico según grado de escolaridad en Pamplona.

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Universitario	16	44 %
Postgrado	14	39 %
Técnico	6	17 %
TOTALES	**36**	**100 %**

Según el diagnóstico realizado, el 44 % del personal evaluado cuenta con formación universitaria, el 39 % cuenta con un nivel educativo postgrado y el 17 % corresponde a los niveles de técnico. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

Figura 19. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Pamplona.



9. ESTADO CIVIL

Los empleados de la Rama judicial se encuentran distribuidos según su estado civil de la siguiente manera:

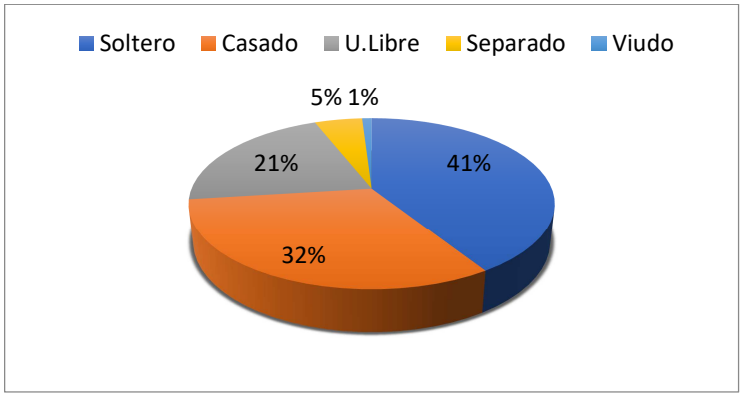
Arauca:

Tabla 20; Diagnostico según estado civil en Arauca.

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Soltero(a)	**42**	**41 %**
Casado(a)	**33**	**32 %**
Unión libre	**22**	**21 %**
Separado	**5**	**5 %**
Viudo(a)	**1**	**1 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2025, el 41 % del personal se encuentra soltero(a), el 32 % está casado(a), y el 21 % convive en unión libre, el 5 % en condición de Separado(a) y el 1% como viudo(a) lo que evidencia una prevalencia de personas sin vínculo matrimonial formal dentro de la población evaluada.

Figura 20. Diagnóstico Según Estado Civil en Arauca.



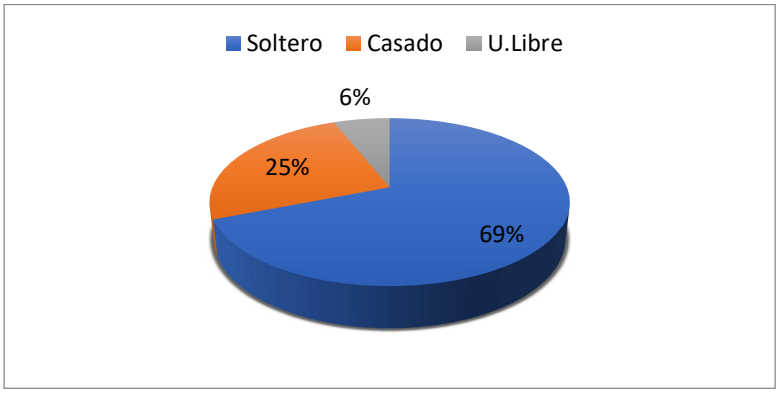
Cúcuta:

Tabla 21; Diagnostico según estado civil en Cúcuta.

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Soltero(a)	**33**	**69 %**
Casado(a)	**12**	**25 %**
Unión libre	**3**	**6 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2025, el 69 % del personal se encuentra soltero(a), el 25 % está casado(a), y el 6 % convive en unión libre, lo que evidencia una prevalencia de personas sin vínculo matrimonial formal dentro de la población evaluada.

Figura 21. Diagnóstico Según Estado Civil en *Cúcuta*.



Ocaña:

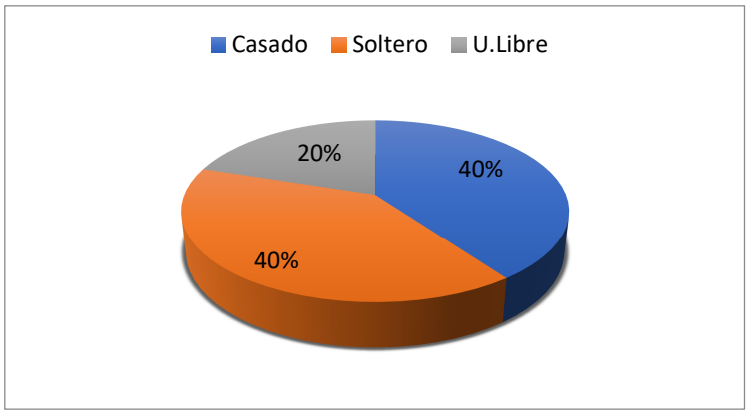
Tabla 22; Diagnostico según estado civil en Ocaña.

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Casado(a)	**4**	**40 %**
Soltero(a)	**4**	**40 %**

Unión libre	**2**	**20 %**
TOTALES	**10**	**100 %**

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2025, el 40 % del personal se encuentra Casado(a), el 40 % está Soltero(a), y el 20 % convive en unión libre. No se reportaron empleados en condición de divorciado(a), viudo(a) o separado(a), lo que evidencia una prevalencia de personas sin vínculo matrimonial formal dentro de la población evaluada.

Figura 22. Diagnóstico Según Estado Civil en *Ocaña*.



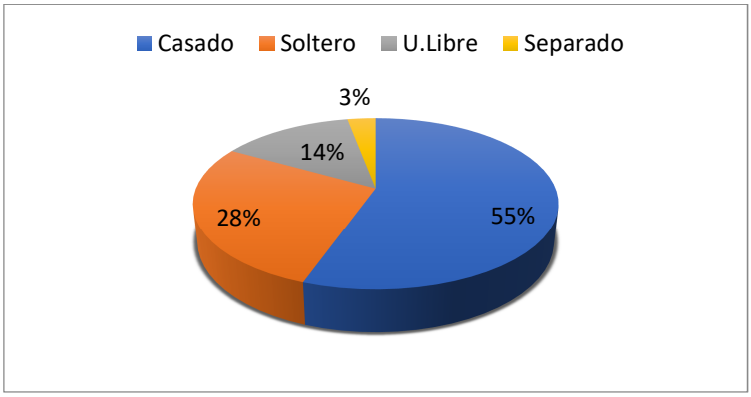
Pamplona:

Tabla 23; Diagnostico según estado civil en Pamplona.

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Soltero(a)	**20**	**55 %**
Casado(a)	**10**	**28 %**
Unión libre	**5**	**14 %**
Separado(a)	**1**	**3 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2025, el 55 % del personal se encuentra soltero(a), el 28 % está casado(a), el 14 % convive en unión libre y el3 % se encuentra separado(a).

Figura 23. Diagnóstico Según Estado Civil en *Pamplona*.



10. CONSUMO DE TABACO

A continuación, se presentan los estilos de vida saludables del personal de Rama Judicial dirección seccional de administración judicial Norte de Santander – Cúcuta.

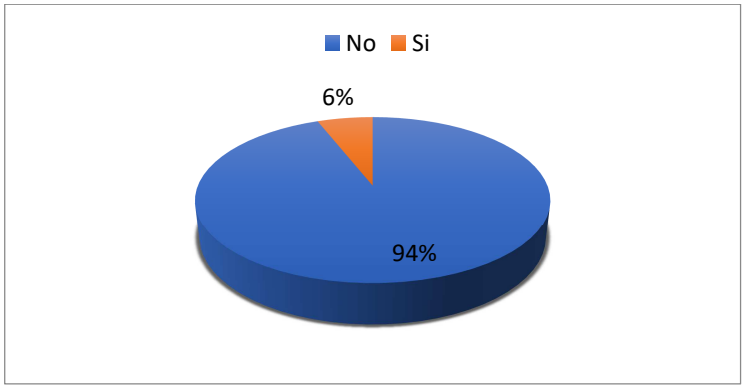
Arauca:

Tabla 24; Diagnostico según consumo de tabaco en Arauca.

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	**97**	**94 %**
Si	**6**	**6 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

Según los datos obtenidos, el 97 % del personal evaluado manifestó No tener el hábito de fumar, lo que evidencia un resultado positivo en términos de estilos de vida saludables. El 6% Si registraron casos de consumo de tabaco, lo cual representa una condición favorable desde la perspectiva de promoción y prevención en salud laboral.

Figura 24. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Arauca.



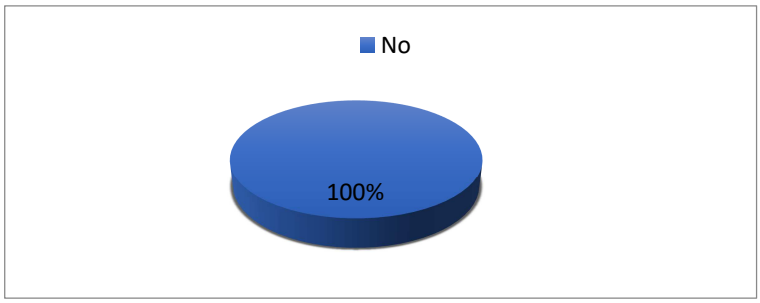
Cúcuta:

Tabla 25; Diagnostico según consumo de tabaco en Cúcuta.

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	48	100 %
Si	0	0 %
TOTALES	48	100 %

Según los datos obtenidos, el 100 % del personal evaluado manifestó no tener el hábito de fumar, lo que evidencia un resultado positivo en términos de estilos de vida saludables.

Figura 25. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Cúcuta.



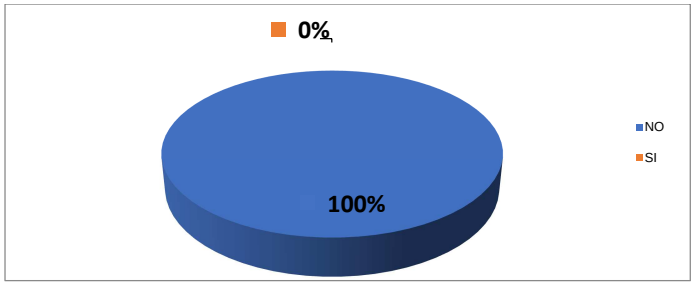
Ocaña:

Tabla 26; Diagnostico según consumo de tabaco en Ocaña.

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	10	100 %
Si	0	0 %
TOTALES	10	100 %

Según los datos obtenidos, el 100 % del personal evaluado manifestó no tener el hábito de fumar, lo que evidencia un resultado positivo en términos de estilos de vida saludables. No se registraron casos de consumo de tabaco, lo cual representa una condición favorable desde la perspectiva de promoción y prevención en salud laboral.

Figura 26. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Ocaña.



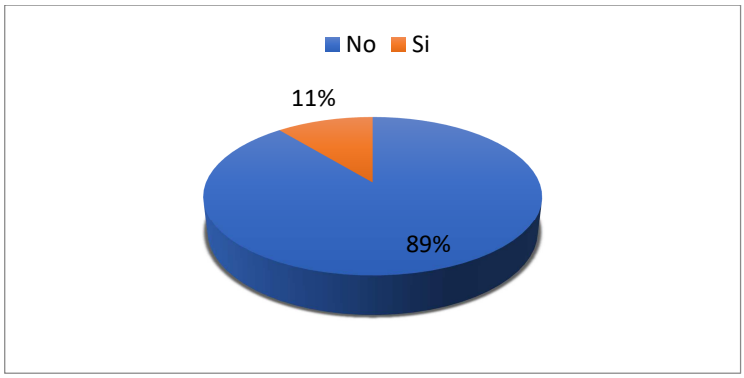
Pamplona:

Tabla 27; Diagnostico según consumo de tabaco en Pamplona.

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	**32**	**89 %**
Si	**4**	**11 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

Según los datos obtenidos, el 89 % del personal evaluado manifestó No tener el hábito de fumar mientras que el 11 % Si registró consumo de tabaco lo que evidencia un resultado positivo en términos de estilos de vida saludables.

Figura 27. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Pamplona.



11. CONSUMO DE ALCOHOL

En el consumo social y/o moderado de alcohol en el personal evaluado de los diferentes cargos de la empresa, se muestran su distribución en la siguiente tabla:

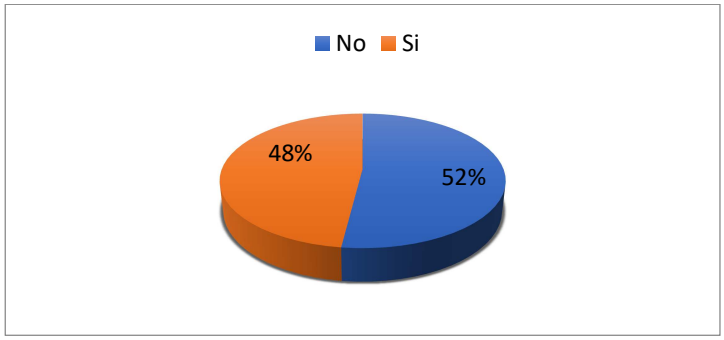
Arauca:

Tabla 28; Diagnostico según consumo de alcohol en Arauca.

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
No	**54**	**52 %**
Si	**49**	**48 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

En el presente ítems se muestra, como es el caso del consumo de alcohol habitual u ocasional, donde se crea una clara conciencia en el personal sobre las enfermedades asociadas a los posibles excesos del consumo de alcohol, el 52% No tiene el hábito de consumo de alcohol como normal, mientras que el 48% restante Si consume alcohol.

Figura 28. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Arauca.



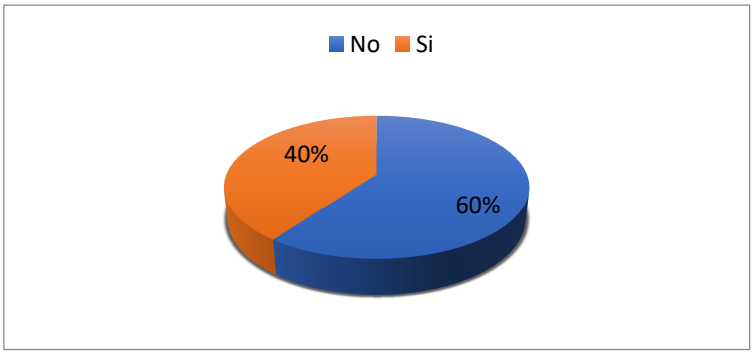
Cúcuta:

Tabla 29; Diagnostico según consumo de alcohol en Cúcuta.

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
No	**29**	**60 %**
Si	**19**	**40 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

En el presente ítems se muestra, como es el caso del consumo de alcohol habitual u ocasional, donde se crea una clara conciencia en el personal sobre las enfermedades asociadas a los posibles excesos del consumo de alcohol, el 60% del personal No consume alcohol, mientras que el 40% restante Si consume alcohol.

Figura 29. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Cúcuta.



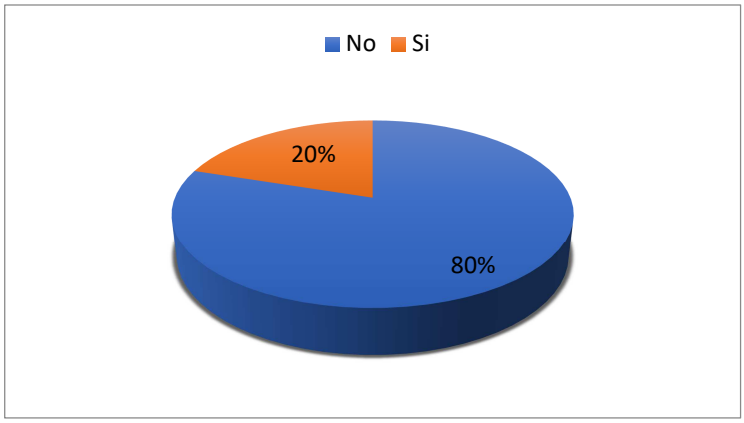
Ocaña:

Tabla 30; Diagnostico según consumo de alcohol en Ocaña.

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
Si	**8**	**80 %**
No	**2**	**20 %**
TOTALES	**10**	**100 %**

En el presente ítems se muestra, como es el caso del consumo de alcohol habitual u ocasional, donde el 80% No consume licor, mientras que el 20% restante Si consume alcohol.

Figura 30. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Ocaña.



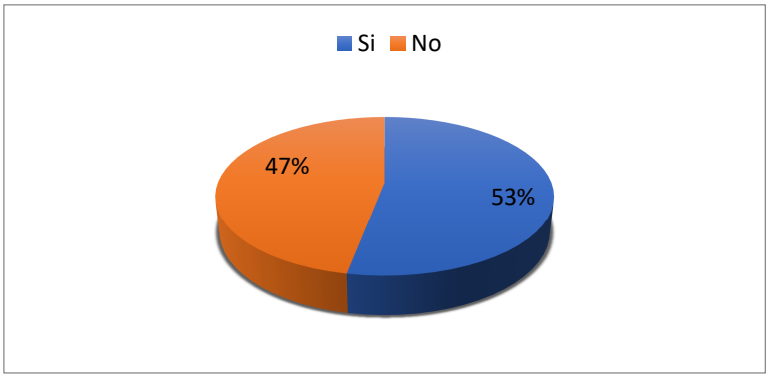
Pamplona:

Tabla 31; Diagnostico según consumo de alcohol en Pamplona.

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
Si	**19**	**53 %**
No	**17**	**47 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

En el presente ítems se muestra, como es el caso del consumo de alcohol habitual u ocasional, donde el 53 % es un hábito socialmente aceptable el consumo de alcohol como normal, mientras que el 47 % restante no consume alcohol.

Figura 31. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Pamplona.



12. ACTIVIDAD FÍSICA

En cuanto al desarrollo de actividad física para el personal de la Rama Judicial dirección seccional de administración judicial Norte de Santander – Cúcuta, se describe a continuación que:

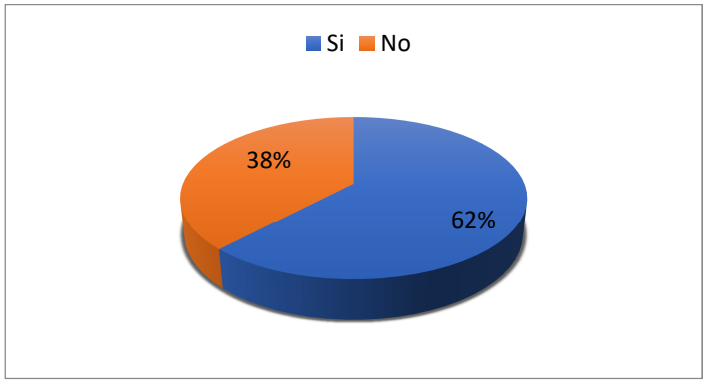
Arauca:

Tabla 32; Diagnostico según actividad deportiva en Arauca.

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
Si	**64**	**62 %**
No	**39**	**38 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

Se observa que el 62% de las personas si realizan algún tipo de actividad física para el estímulo adecuado del cuerpo, lo cual equivale a la mayoría de la población entrevistada, el restante porcentual, y el 38% no realiza actividades físicas. La importancia de realizar actividad física constante, ya que esta ayuda a mejorar la salud en general, el bienestar mental y el rendimiento cognitivo.

Figura 32. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Arauca.



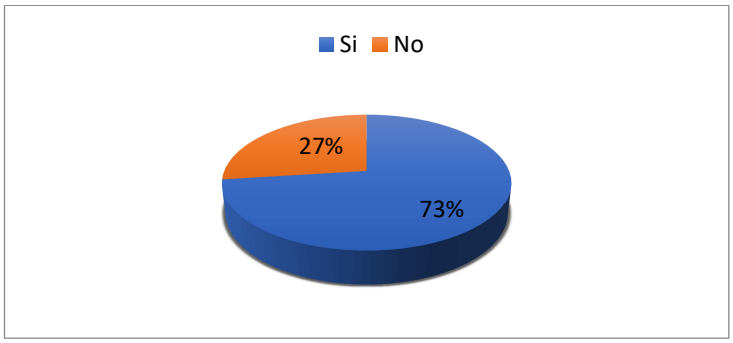
Cúcuta:

Tabla 33; Diagnostico según actividad deportiva en Cúcuta.

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
Si	**35**	**73 %**
No	**13**	**27 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

Se observa que el 73% de las personas si realizan algún tipo de actividad física para el estímulo adecuado del cuerpo, lo cual equivale a la mayoría de la población entrevistada, el restante porcentual, 27 % no realiza actividades físicas. La importancia de realizar actividad física constante, ya que esta ayuda a mejorar la salud en general, el bienestar mental y el rendimiento cognitivo.

Figura 33. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Cúcuta.



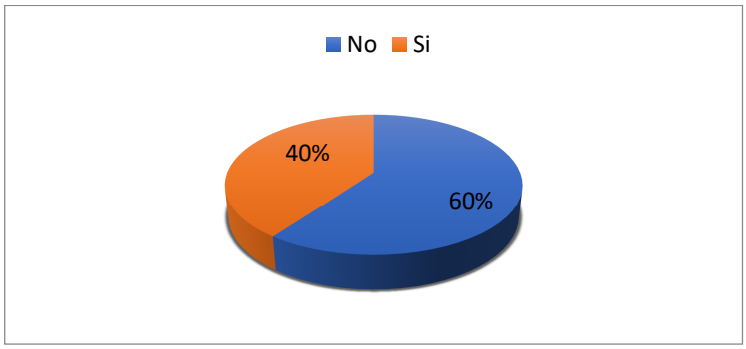
Ocaña:

Tabla 34; Diagnostico según actividad deportiva en Ocaña.

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
No	**6**	**60 %**
Si	**4**	**40 %**
TOTALES	**10**	**100 %**

Se observa que el 60% de las personas No realizan algún tipo de actividad física, lo cual equivale a la mayoría de la población entrevistada, el restante porcentual, 40% Si realiza actividades físicas para el estímulo adecuado del cuerpo. La importancia de realizar actividad física constante, ya que esta ayuda a mejorar la salud en general, el bienestar mental y el rendimiento cognitivo.

Figura 34. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Ocaña.



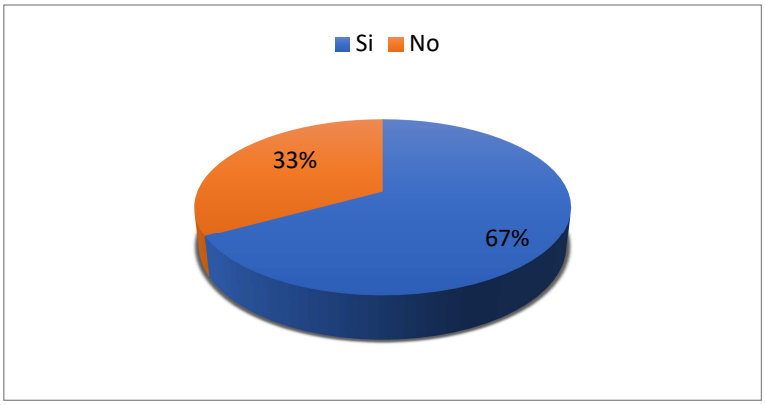
Pamplona:

Tabla 35; Diagnostico según actividad deportiva en Pamplona.

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
Si	**24**	**67 %**
No	**12**	**33 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

Se observa que el 24 % de las personas si realizan algún tipo de actividad física para el estímulo adecuado del cuerpo, lo cual equivale a la mayoría de la población entrevistada, mientras que el 12 % no realiza actividades físicas, de allí la importancia de realizar actividad física constante, ya que esta ayuda a mejorar la salud en general, el bienestar mental y el rendimiento cognitivo.

Figura 35. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Pamplona.



13. INDICE DE MASA CORPORAL.

A continuación se relacionan los hallazgos de Índice de masa corporal (IMC) encontrados en el personal de la Rama Judicial dirección seccional de administración judicial Norte de Santander – Cúcuta:

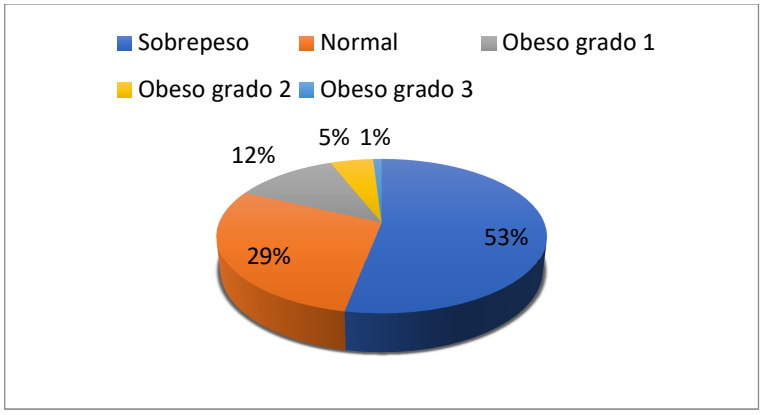
Arauca:

Tabla 36; Diagnostico según índice de masa corporal en Arauca.

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Sobrepeso	**55**	**53 %**
Normal	**30**	**29 %**
Obesidad grado I	**12**	**12 %**
Obesidad grado II	**5**	**5 %**
Obesidad grado III	**1**	**1 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

Del total de personas evaluadas, el 29 % presenta un Índice de Masa Corporal dentro del rango Normal, hay un 53% que se encuentran en Sobrepeso, un 12 % clasificado como obesidad grado I, un 5 en Obesidad grado II y un 1% Obesidad grado III. Estos resultados destacan la necesidad de fortalecer estrategias de promoción de hábitos saludables orientadas a la prevención de enfermedades crónicas y al mejoramiento del bienestar físico del personal.

Figura 36; Diagnostico según índice de masa corporal en Arauca.



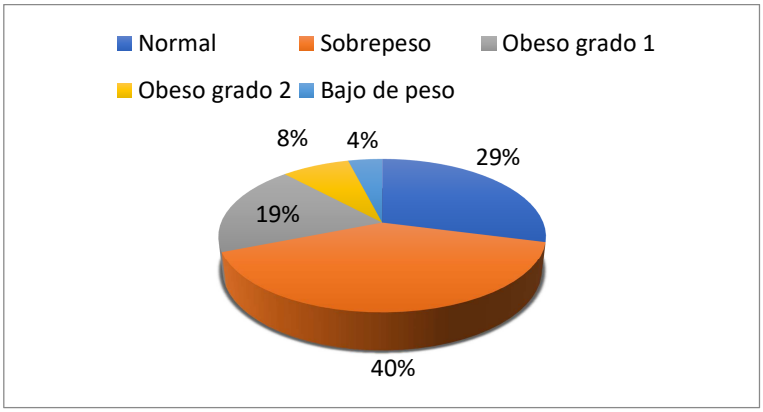
Cúcuta:

Tabla 37; Diagnostico según índice de masa corporal en Cúcuta.

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Normal	**14**	**29 %**
Sobrepeso	**19**	**40 %**
Obesidad grado I	**9**	**19 %**
Obesidad grado II	**4**	**8 %**
Bajo de peso	**2**	**4 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

Del total de personas evaluadas, el 40 % se encuentran en Sobrepeso, el 29% presenta un Índice de Masa Corporal dentro del rango Normal, el 19% que se encuentran en Obesidad grado I, el 8 % se clasifica como Obesidad grado II y el 4% restante se encuentra Bajo de peso. Estos resultados destacan la necesidad de fortalecer estrategias de promoción de hábitos saludables orientadas a la prevención de enfermedades crónicas y al mejoramiento del bienestar físico del personal.

Figura 37; Diagnostico según índice de masa corporal en Cúcuta.



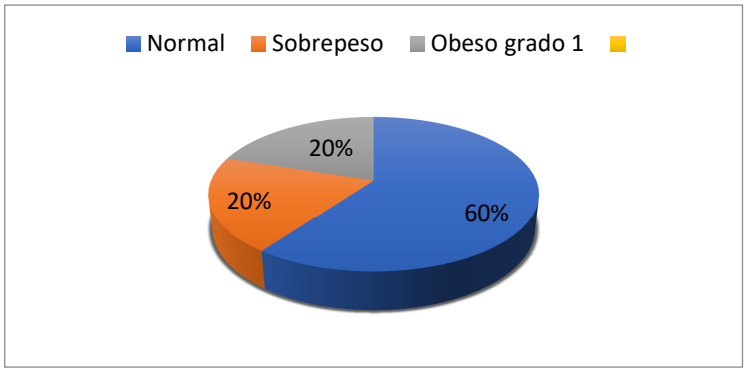
Ocaña:

Tabla 38; Diagnostico según índice de masa corporal en Ocaña.

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Normal	6	60 %
Sobrepeso	2	20 %
Obesidad grado I	2	20 %
TOTALES	**10**	**100 %**

De las valoraciones realizadas se encuentra que el 60 % se encuentran dentro de un IMC normal, el 20% se encuentra en Sobrepeso y el 20% restante presenta Obesidad grado I. Estos resultados destacan la necesidad de fortalecer estrategias de promoción de hábitos saludables orientadas a la prevención de enfermedades crónicas y al mejoramiento del bienestar físico del personal, para evitar condiciones de salud secundarias a malos acondicionamientos físicos.

Figura 38; Diagnostico según índice de masa corporal en Ocaña.



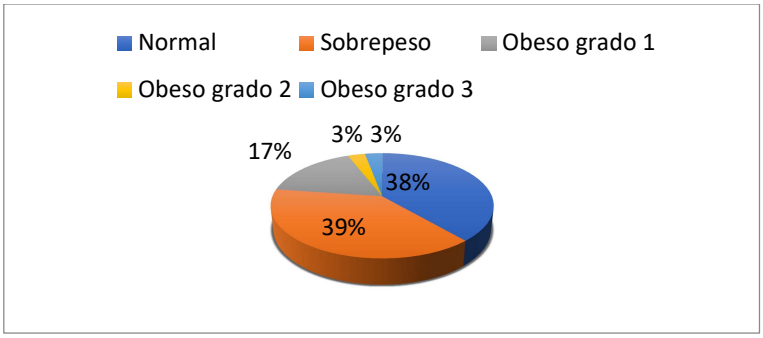
Pamplona:

Tabla 39; Diagnostico según índice de masa corporal en Pamplona.

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Normal	14	38 %
Sobrepeso	14	39 %
Obesidad grado I	6	17 %
Obesidad grado II	1	3 %
Obesidad grado III	1	3 %
TOTALES	**36**	**100 %**

Del total de personas evaluadas, el 39 % se encuentran en sobrepeso, mientras que el 38 % presenta un Índice de Masa Corporal dentro del rango normal pero también el 6 % Obesidad grado I, 3 % Obesidad grado II y 3% Obesidad grado III. Estos resultados destacan la necesidad de fortalecer estrategias de promoción de hábitos saludables orientadas a la prevención de enfermedades crónicas y al mejoramiento del bienestar físico del personal.

Figura 39; Diagnostico según índice de masa corporal en Pamplona.



14. ACCIDENTES DE TRABAJO

Los accidentes de trabajo que el personal aspirante de la empresa haya sufrido antes de iniciar labores con dicha empresa o durante su ejecución.

Su correcta notificación de un accidente de trabajo es crucial para garantizar que los trabajadores reciban la atención médica posteriormente necesaria y para proteger la salud y que no se repita dicho accidente y velar los derechos de todas las partes involucradas.

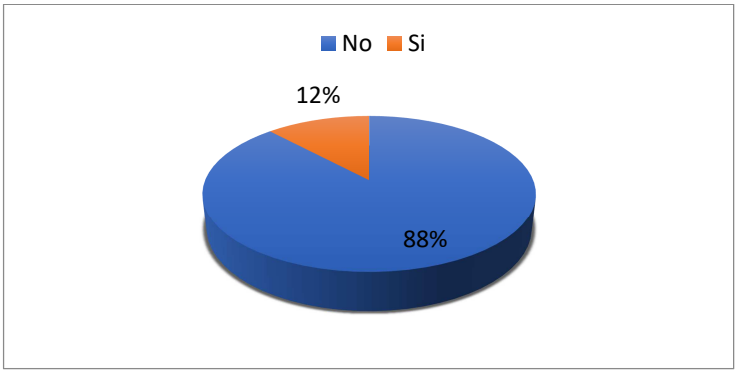
Arauca:

Tabla 40; Diagnostico según accidentes de trabajo en Arauca.

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	**91**	**88 %**
Si	**12**	**12 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 88% del personal reporto que NO sufrió accidente de trabajo, tan solo el 12% de la población Si reporto haber sufrido un accidente de trabajo.

Figura 40. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo



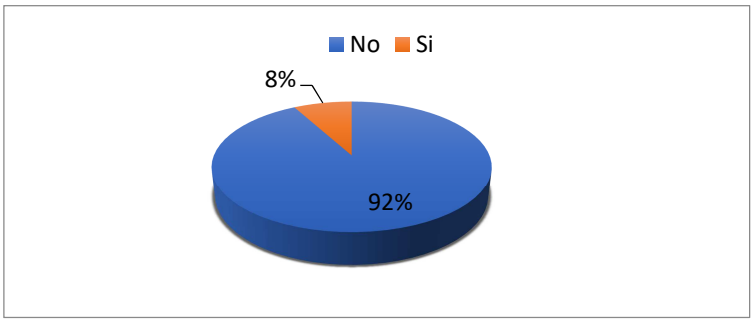
Cúcuta:

Tabla 41; Diagnostico según accidentes de trabajo en Cúcuta.

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	**44**	**92 %**
Si	**4**	**8 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 92% del personal reporto que No sufrió accidente de trabajo, tan solo el 8% de la población Si reporto haber sufrido un accidente de trabajo.

Figura 41. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo en Cúcuta.



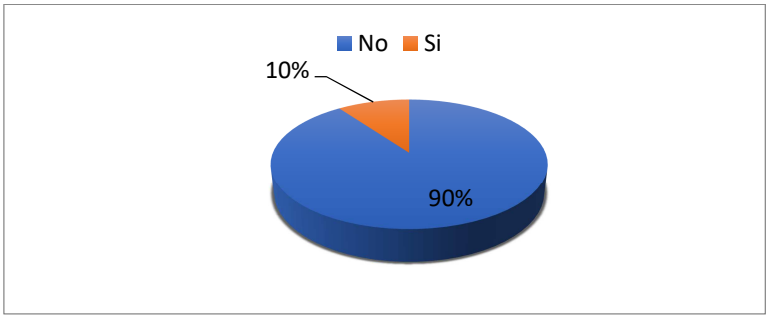
Ocaña:

Tabla 42; Diagnostico según accidentes de trabajo en Ocaña.

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	**9**	**90 %**
Si	**1**	**10 %**
TOTALES	**10**	**100 %**

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 90% del personal reporto que NO sufrió accidente de trabajo, mientras que un 10% Si reportó haber sufrido accidente de trabajo.

Figura 42. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo en Ocaña.



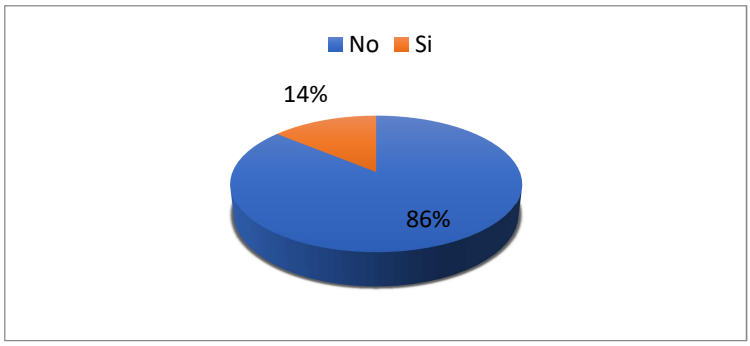
Pamplona:

Tabla 43; Diagnostico según accidentes de trabajo en Pamplona.

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	**31**	**86 %**
Si	**5**	**14 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 86 % del personal reporto que NO sufrió accidente de trabajo, tan solo el 14 % de la población reporto Si haber sufrido un accidente de trabajo.

Figura 43. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo en Pamplona.



15. DIAGNÓSTICOS PARACLINICOS

Los exámenes paraclínicos son pruebas de apoyo diagnostico que contribuyen a la toma de decisiones y evaluación de resultados por parte del médico. Pará la emisión del concepto de Aptitud Laboral, es necesario que el paciente se someta a una serie de exámenes. Estos exámenes son cruciales ya que determinan la capacidad del trabajador para desempeñar un cargo específico o si existe alguna restricción para el mismo.

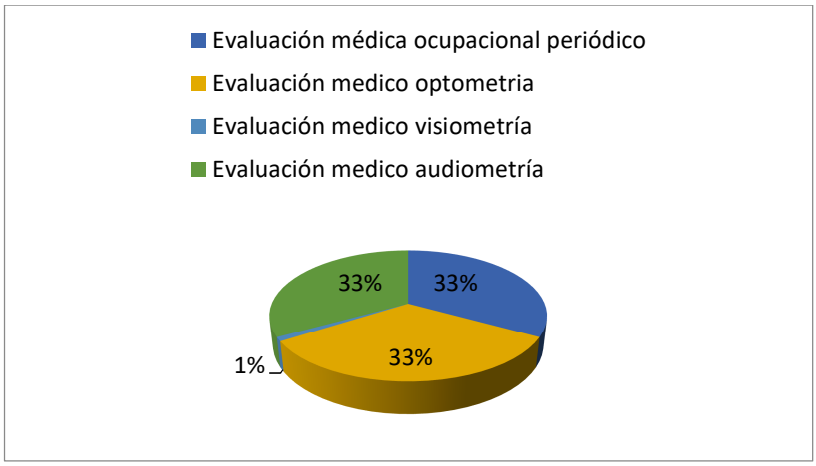
Arauca:

Tabla 44; Exámenes Paraclínicos realizados en Arauca.

Exámenes paraclínicos	CANT	%
Valoración médica ocupacional énfasis osteomuscular (ingreso, periódico)	**103**	**33 %**
Audiometría	**102**	**33 %**
Optometría	**102**	**33 %**
Visiometría	**1**	**1 %**
TOTALES	**308**	**100 %**

En total se realizaron 308 pruebas, distribuidas equitativamente entre Audiometría (33 %), Optometría (33 %), valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular (ingreso, periódico) (33 %) y Visiometría (1%). Estas evaluaciones permitieron determinar con precisión la aptitud del trabajador para asumir funciones específicas, así como identificar posibles restricciones derivadas de condiciones auditivas, visuales o musculoesqueléticas, favoreciendo así la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud del personal evaluado.

Figura 44. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Arauca.



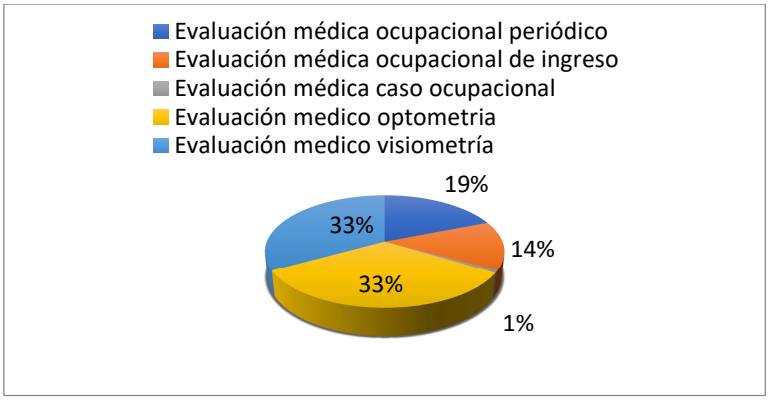
Cúcuta:

Tabla 45; Exámenes Paraclínicos realizados en Cúcuta.

Exámenes paraclinicos	CANT	%
Valoración médica ocupacional énfasis Osteomuscular (periódico)	**27**	**19 %**
Ingreso	**20**	**14 %**
Caso Ocupacional	**1**	**1 %**
Optometría	**47**	**33 %**
Visiometría	**47**	**33 %**
TOTALES	**142**	**100 %**

En total se realizaron 142 pruebas, distribuidas equitativamente entre Visiometría (33 %), Optometría (33 %) y valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular (ingreso, periódico) (47 %), Caso ocupacional (1%). Estas evaluaciones permitieron determinar con precisión la aptitud del trabajador para asumir funciones específicas, así como identificar posibles restricciones derivadas de condiciones auditivas, visuales o musculo esqueléticas, favoreciendo así la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud del personal evaluado.

Figura 45. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Cúcuta.



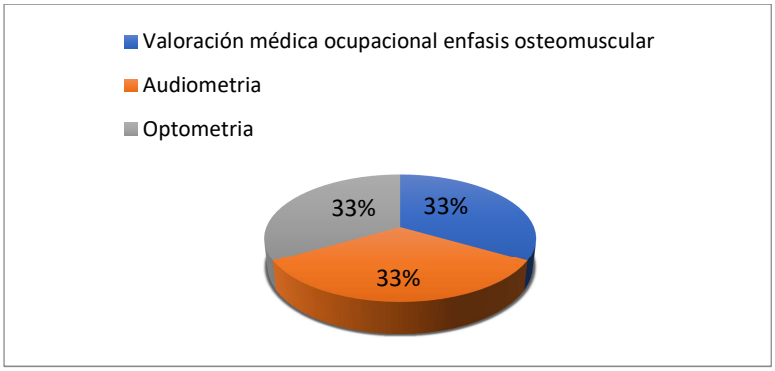
Ocaña:

Tabla 46; Exámenes Paraclínicos realizados en Ocaña.

Exámenes paraclinicos	CANT	%
Valoración médica ocupacional énfasis osteomuscular (ingreso, periódico)	**10**	**34 %**
Audiometría	**10**	**33 %**
Optometría	**10**	**33 %**
TOTALES	**30**	**100 %**

En total se realizaron 30 pruebas, distribuidas equitativamente entre audiometría (33 %), optometría (33 %) y valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular (ingreso, periódico) (34 %). Estas evaluaciones permitieron determinar con precisión la aptitud del trabajador para asumir funciones específicas, así como identificar posibles restricciones derivadas de condiciones auditivas, visuales o musculoesqueléticas, favoreciendo así la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud del personal evaluado.

Figura 46. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Ocaña.



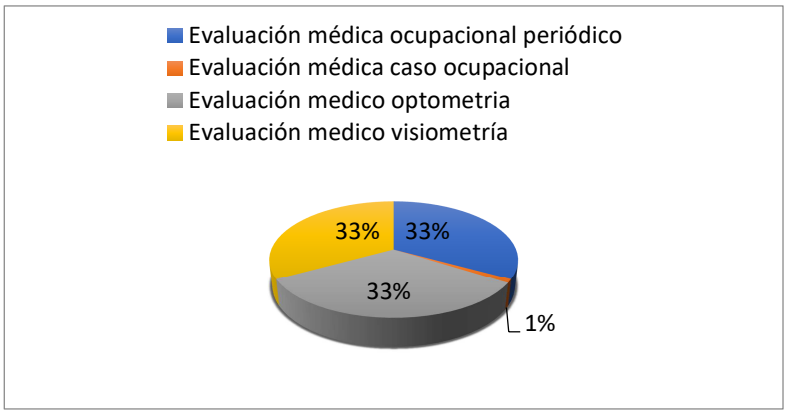
Pamplona:

Tabla 47; Exámenes Paraclínicos realizados en Pamplona.

Exámenes paraclinicos	CANT	%
Valoración médica ocupacional énfasis osteomuscular (periódico)	**35**	**33 %**
Caso ocupacional	**1**	**1 %**
Audiometría	**35**	**33 %**
Optometría	**35**	**33 %**
TOTALES	**106**	**100 %**

En total se realizaron 106 pruebas, distribuidas equitativamente entre audiometría (33 %), optometría (33 %), valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular (periódico) (33 %) y 1 % por Valoración caso ocupacional. Estas evaluaciones permitieron determinar con precisión la aptitud del trabajador para asumir funciones específicas, así como identificar posibles restricciones derivadas de condiciones auditivas, visuales o musculo esqueléticas, favoreciendo así la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud del personal evaluado.

Figura 47 Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Pamplona.



16. AUDIOMETRÍA

La Audiometría es prueba de función auditiva que descarta o confirma la pérdida auditiva, o presencia de algunas posibles alteraciones que puedan interferir con el desempeño laboral o requieran de algún seguimiento preventivo.
A continuación se indican los resultados obtenidos de las pruebas de audiometría realizadas a los trabajadores de la Rama Judicial dirección seccional de administración judicial Norte de Santander – Cúcuta.

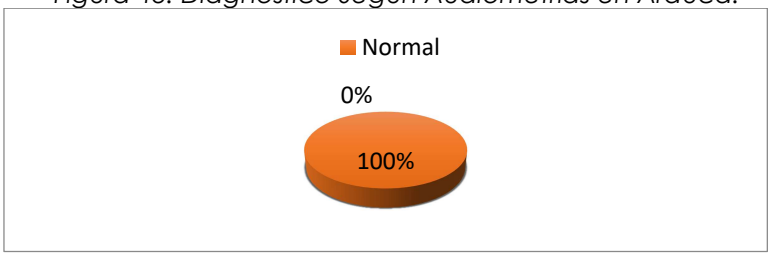
Arauca:

Tabla 48. Diagnóstico Según audiometría en Arauca.

Diagnóstico Según Audiometrías	CANT	%
Normal	**103**	**100 %**
Anormal	**0**	**0 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

Según los resultados obtenidos en la prueba de audiometría practicada al personal de la Rama Judicial, el 100% presentó una función auditiva dentro de los parámetros normales, no se evidenció alteraciones compatibles con pérdida auditiva. Estos hallazgos permiten establecer una prevalencia mayoritaria de audición conservada entre los funcionarios evaluados, aunque se destaca la importancia de mantener el seguimiento clínico a los casos con resultado anormal, a fin de evitar complicaciones futuras y preservar la capacidad auditiva en el entorno laboral.

Figura 48. Diagnóstico Según Audiometrías en Arauca.



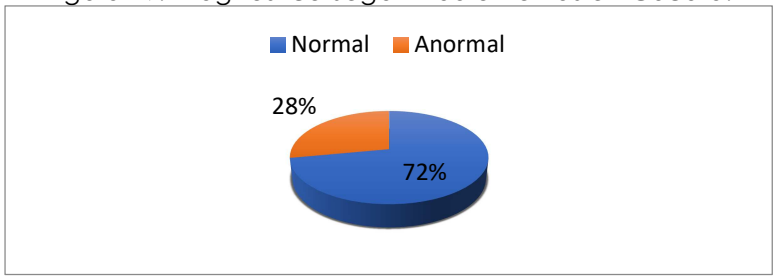
Cúcuta:

Tabla 49. Diagnóstico Según audiometría en Cúcuta.

Diagnóstico Según Audiometrías	CANT	%
Normal	**34**	**72 %**
Anormal	**13**	**28 %**
TOTALES	**47**	**100 %**

Según los resultados obtenidos en la prueba de audiometría practicada al personal de la Rama Judicial, el 72% presentó una función auditiva dentro de los parámetros normales, mientras que el 28% evidenció alteraciones compatibles con pérdida auditiva. Estos hallazgos permiten establecer una prevalencia mayoritaria de audición conservada entre los funcionarios evaluados, aunque se destaca la importancia de mantener el seguimiento clínico a los casos con resultado anormal, a fin de evitar complicaciones futuras y preservar la capacidad auditiva en el entorno laboral.

Figura 49. Diagnóstico Según Audiometrías en Cúcuta.



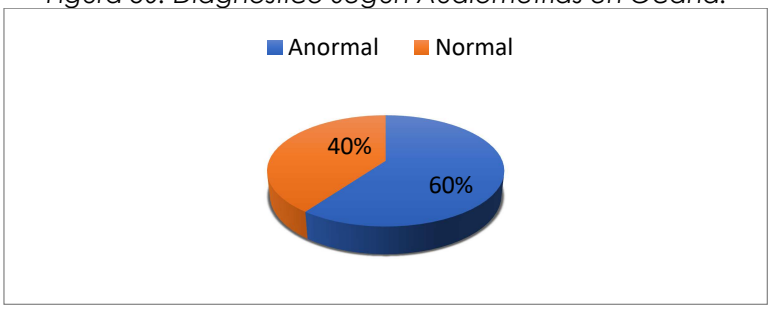
Ocaña:

Tabla 50. Diagnóstico Según audiometría en Ocaña.

Diagnóstico Según Audiometrías	CANT	%
Anormal	6	60 %
Normal	4	40 %
TOTALES	10	100 %

Según los resultados obtenidos en la prueba de audiometría practicada al personal de la Rama Judicial, el 60% presentó alteraciones compatibles con pérdida auditiva, mientras que el 40% evidenció función auditiva dentro de los parámetros normales. Estos hallazgos permiten establecer una prevalencia mayoritaria a pérdida de audición entre los funcionarios evaluados, aunque se destaca la importancia de mantener el seguimiento clínico a los casos con resultado anormal, a fin de evitar complicaciones futuras y preservar la capacidad auditiva en el entorno laboral.

Figura 50. Diagnóstico Según Audiometrías en Ocaña.



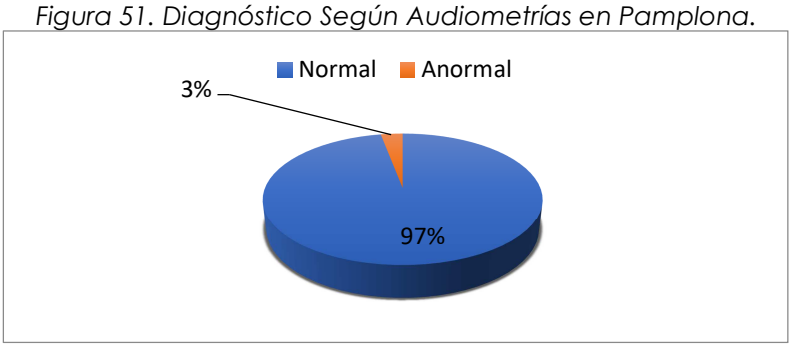
Pamplona:

Tabla 51. Diagnóstico Según audiometría en Pamplona.

Diagnóstico Según Audiometrías	CANT	%
Normal	34	97 %
Anormal	1	3 %
TOTALES	35	100 %

Según los resultados obtenidos en la prueba de audiometría practicada al personal de la Rama Judicial, el 97% presentó una función auditiva dentro de los parámetros normales y el 3% restante presentó pérdida auditiva.

Figura 51. Diagnóstico Según Audiometrías en Pamplona.



17. OPTOMETRÍAS

Se realizó una evaluación integral de la función visual al personal de la Rama Judicial, la cual incluyó anamnesis, agudeza visual, exploración general, evaluación del movimiento y alineación ocular, así como visión cromática. Esta valoración permitió identificar posibles alteraciones que pudieran interferir con el desempeño laboral o requerir seguimiento preventivo.

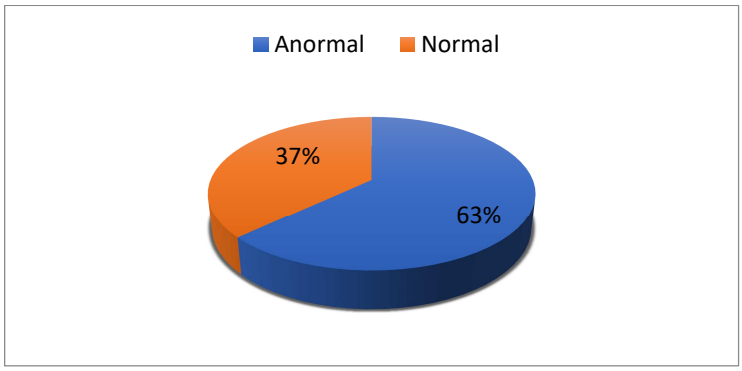
Arauca:

Tabla 52. Diagnóstico Según Optometría en Arauca.

Diagnóstico Según Optometrias	CANT	%
Anormal	**65**	**63 %**
Normal	**38**	**37 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración visual realizada al personal, el 63% presentó alteraciones en su función visual, lo cual equivale a 65 trabajadores. Por su parte, el 37% restante, correspondiente a 38 personas, mostró una agudeza visual dentro de parámetros normales. Esta distribución destaca la importancia de mantener evaluaciones periódicas en optometría, con el fin de prevenir afectaciones que puedan incidir en el desempeño laboral y garantizar condiciones óptimas de salud visual entre los funcionarios.

Figura 52. Diagnóstico Según Optometría en Arauca.



Cúcuta:

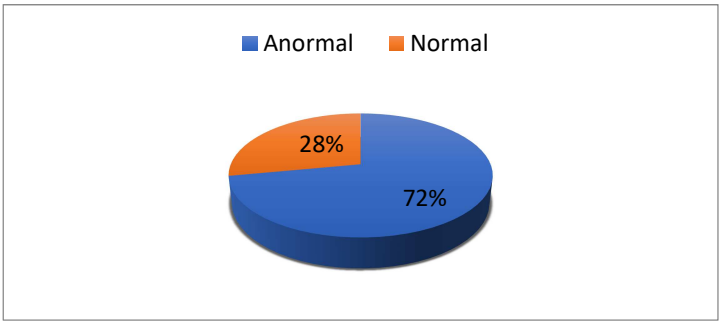
Tabla 53. Diagnóstico Según Optometría en Cúcuta.

Diagnóstico Según Optometrias	CANT	%
Anormal	**34**	**72 %**
Normal	**13**	**28 %**
TOTALES	**47**	**100 %**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración visual realizada al personal, el 72% presentó alteraciones en su función visual. Por su parte, el 28% restante, mostró una agudeza visual

dentro de parámetros normales. Esta distribución destaca la importancia de mantener evaluaciones periódicas en optometría, con el fin de prevenir afectaciones que puedan incidir en el desempeño laboral y garantizar condiciones óptimas de salud visual entre los funcionarios.

Figura 53. Diagnóstico Según Optometría en Cúcuta.



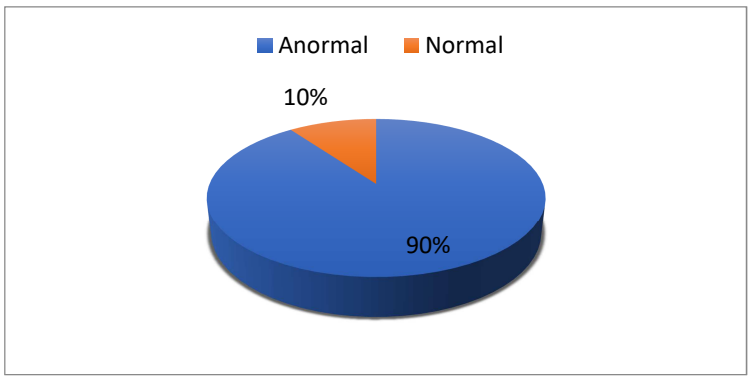
Ocaña:

Tabla 54. Diagnóstico Según Optometría en Ocaña.

Diagnóstico Según Optometrias	CANT	%
Anormal	**9**	**90 %**
Normal	**1**	**10 %**
TOTALES	**10**	**100 %**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración visual realizada al personal, el 90% presentó alteraciones en su función visual, lo cual equivale a nueve trabajadores. Por su parte, el 10% restante, correspondiente a una persona, mostró una agudeza visual dentro de parámetros normales. Esta distribución destaca la importancia de mantener evaluaciones periódicas en optometría, con el fin de prevenir afectaciones que puedan incidir en el desempeño laboral y garantizar condiciones óptimas de salud visual entre los funcionarios.

Figura 54. Diagnóstico Según Optometría en Ocaña.



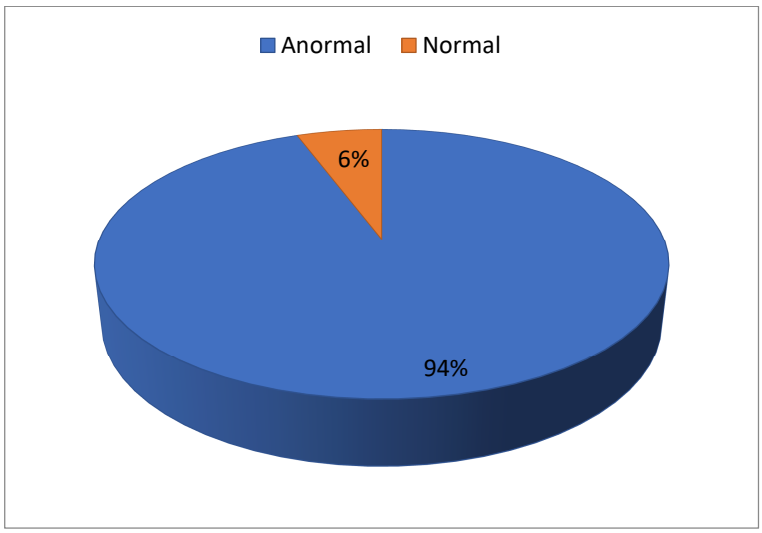
Pamplona:

Tabla 55. Diagnóstico Según Optometría en Pamplona.

Diagnóstico Según Optometrias	CANT	%
Anormal	**33**	**94 %**
Normal	**2**	**6 %**
TOTALES	**35**	**100 %**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración visual realizada al personal, el 94% presentó alteraciones en su función visual. Por su parte, el 6% restante mostró una agudeza visual dentro de parámetros normales. Esta distribución destaca la importancia de mantener evaluaciones periódicas en optometría, con el fin de prevenir afectaciones que puedan incidir en el desempeño laboral y garantizar condiciones óptimas de salud visual entre los funcionarios.

Figura 55. Diagnóstico Según Optometría en Pamplona.



18. CONCEPTOS DE APTITUD

Los conceptos de aptitud se refieren a las capacidades que debe poseer un trabajador para realizar una tarea específica de su trabajo de manera segura y eficiente, sin poner en riesgo su salud física o mental.

De acuerdo con el análisis de aptitud y el diagnóstico de salud laboral realizado a través de exámenes médicos para la Rama Judicial dirección seccional de administración judicial Norte de Santander - Cúcuta, se encontró lo siguiente:

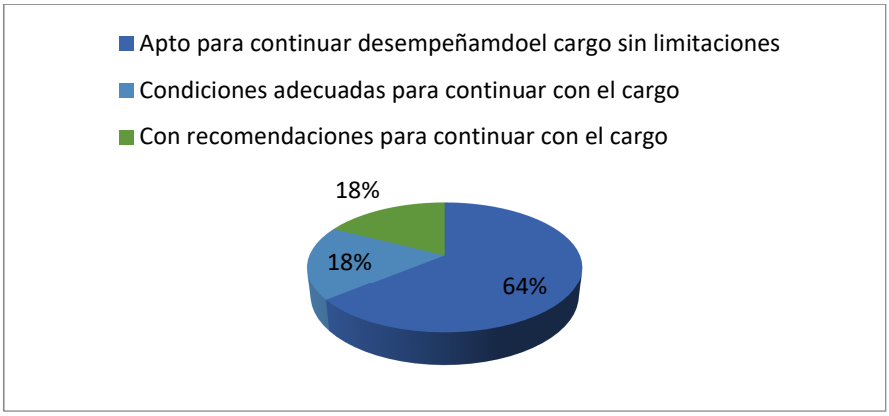
Arauca:

Tabla 56. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Arauca

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Apto para continuar desempeñando el cargo sin limitaciones	**66**	**64 %**
Condiciones adecuadas para continuar en el cargo	**19**	**18 %**
Con recomendaciones para continuar en el cargo	**18**	**18 %**
TOTALES	**103**	**100 %**

El hecho de que el 64 % de los evaluados han recibido un concepto de Aptos para continuar desempeñando el cargo, un 19% se encuentran en condiciones adecuadas para continuar en el cargo y un 18% restante con recomendaciones para continuar en el cargo. Todo lo anterior como conclusión delos parámetros y paraclínicos evaluados

Figura 56. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud



Cúcuta:

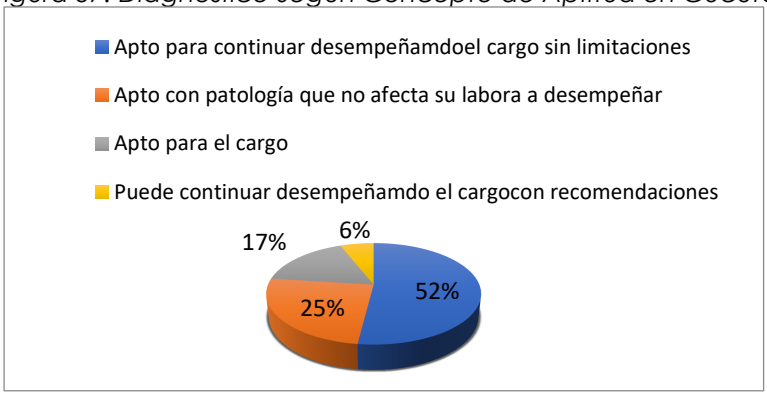
Tabla 57. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Cúcuta

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Apto para continuar desempeñando el cargo sin limitaciones	**25**	**52 %**
Apto con patología que no afecta su labor a	**12**	**25 %**

desempeñar		
Apto para el cargo	**8**	**17 %**
Apto para continuar desempeñando el cargo con recomendaciones:	**3**	**6 %**
TOTALES	**48**	**100 %**

De acuerdo a las valoraciones ocupacionales realizadas en Cúcuta, se encuentra que el 52% de la población se encuentra Apto para continuar desempeñando el cargo sin limitaciones, lo cual indica que hay patologías en estas personas pero no limitan sus labores, el 25% de la población se encuentra Apto con patología que no afecta su labor a desempeñar, el 17% de las personas evaluadas se encuentran con el concepto de apto para el cargo, y el 6% de los trabajadores evaluados son Apto para continuar desempeñando el cargo con recomendaciones refleja un nivel favorable de salud ocupacional, lo cual es indicador positivo del perfil médico general del grupo.

Figura 57. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Cúcuta



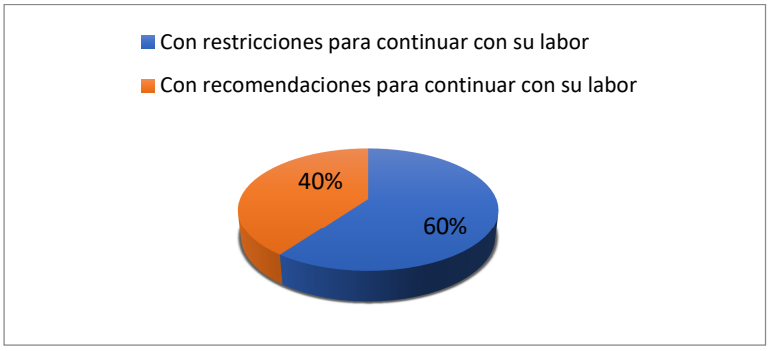
Ocaña:

Tabla 58. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Ocaña

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Sin restricciones para continuar con su labor	**6**	**60 %**
Con recomendaciones para continuar con su labor	**4**	**40 %**
TOTALES	**10**	**100 %**

El hecho de que el 60 % de los evaluados reciben un concepto de Sin restricciones para continuar con su labor aptitud con recomendaciones que no limitan el desempeño actual para garantizar la continuidad laboral sin afectar la salud del trabajador. Por otro lado, el 40 % de los trabajadores evaluados que presentaron recomendaciones que pueden incluir controles médicos periódicos, adecuaciones ergonómicos que contribuye a preservar la capacidad laboral.

Figura 58. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Ocaña



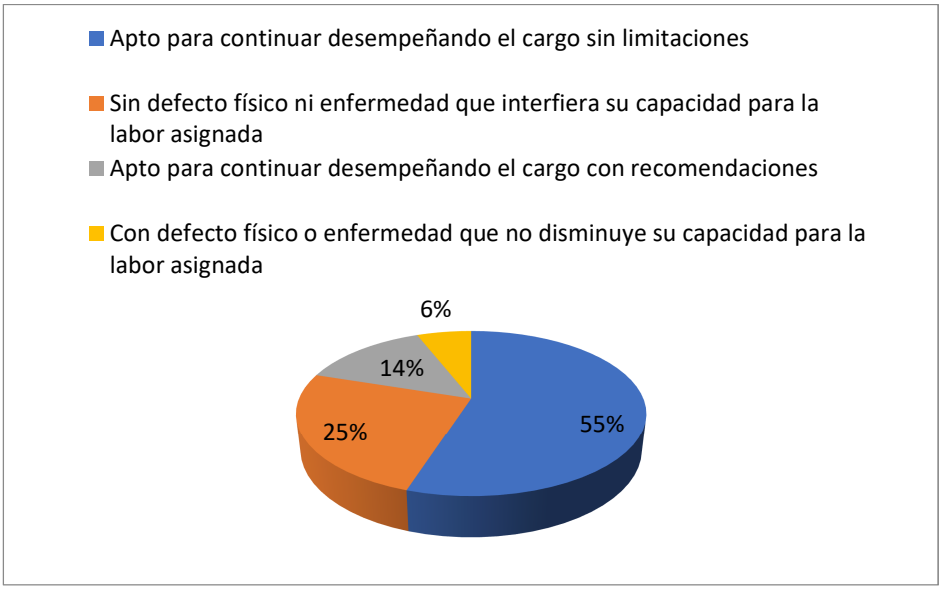
Pamplona:

Tabla 59. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Pamplona

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Apto para continuar desempeñando el cargo sin limitaciones	**20**	**55 %**
Sin defecto físico ni enfermedad que interfiera su capacidad laboral para la labor asignada	**9**	**25 %**
Apto para continuar desempeñando el cargo con recomendaciones	**5**	**14 %**
Con defecto físico o enfermedad que no disminuye su capacidad para la labor asignada	**2**	**6 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

El 100% de los trabajadores evaluados obtuvieron un concepto que refleja un nivel favorable de salud ocupacional, el 55% Apto para continuar desempeñando el cargo sin limitaciones, un 25% Sin defecto físico ni enfermedad que interfiera su capacidad laboral para la labor asignada, un 14% Apto para continuar desempeñando el cargo con recomendaciones y un 6% con defecto físico o enfermedad que no disminuye su capacidad para la labor asignada, todo cual es indicador positivo del perfil médico general del grupo.

Figura 59. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Pamplona



19. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES SEGÚN MORBILIDAD

Según los hallazgos en las valoraciones médicas, la morbilidad de la población a estudio para la Rama Judicial dirección seccional de administración judicial Norte de Santander - Cúcuta, se encontró la siguiente:

Arauca:

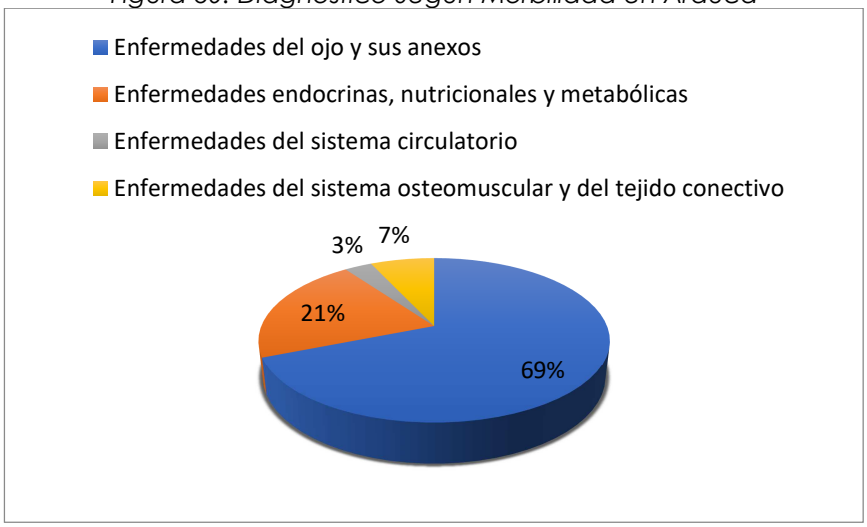
Tabla 60. Diagnóstico Según Morbilidad en Arauca

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	**17**	**69 %**
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	**15**	**21 %**
Enfermedades del sistema circulatorio	**10**	**3 %**
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	**3**	**7 %**
TOTALES	**90**	**100 %**

La alteración identificada de carácter metabólico, deben ser manejadas por médico especialista para evitar afecciones cardiovasculares que puedan desencadenar en patologías mayores, cave recalcar que una persona puede tener más de una patología. Las alteraciones visuales están contempladas en dos grupos, ya que unas son propias de la edad y otras que con corrección visual adecuada no ponen en el riesgo el desempeño del trabajador en el cargo que está desarrollando su labor. Es importante recalcar que las alteraciones identificadas, no son de gravedad para la salud del trabajador ni para la empresa. Con cambios de sus hábitos de

alimentación, iniciar actividad física 3 veces a la semana, ayuda a que su estado de salud mejore notoriamente y por ende su calidad de vida.

Figura 60. Diagnóstico Según Morbilidad en Arauca



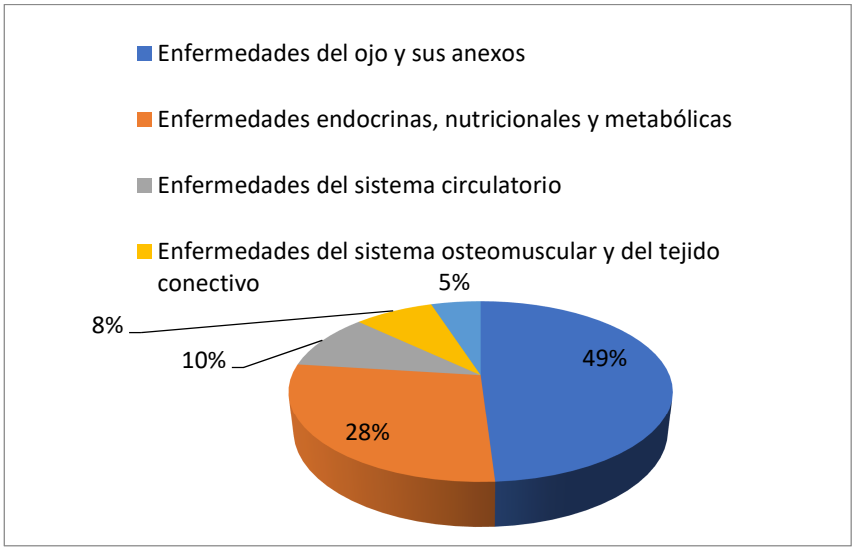
Cúcuta:

Tabla 61. Diagnóstico Según Morbilidad en Cúcuta

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	**19**	**49 %**
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	**11**	**28 %**
Enfermedades del sistema circulatorio	**4**	**10 %**
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	**3**	**8%**
Trastornos mentales y del comportamiento	**2**	**5 %**
TOTALES	**39**	**100 %**

La alteración identificada de carácter metabólico, deben ser manejadas por médico especialista para evitar afecciones cardiovasculares que puedan desencadenar en patologías mayores, cave recalcar que una persona puede tener más de una patología. Las alteraciones visuales están contempladas en dos grupos, ya que unas son propias de la edad y otras que con corrección visual adecuada no ponen en el riesgo el desempeño del trabajador en el cargo que está desarrollando su labor. Es importante recalcar que las alteraciones identificadas, no son de gravedad para la salud del trabajador ni para la empresa. Con cambios de sus hábitos de alimentación, iniciar actividad física 3 veces a la semana, ayuda a que su estado de salud mejore notoriamente y por ende su calidad de vida.

Figura 61. Diagnóstico Según Morbilidad en Cúcuta



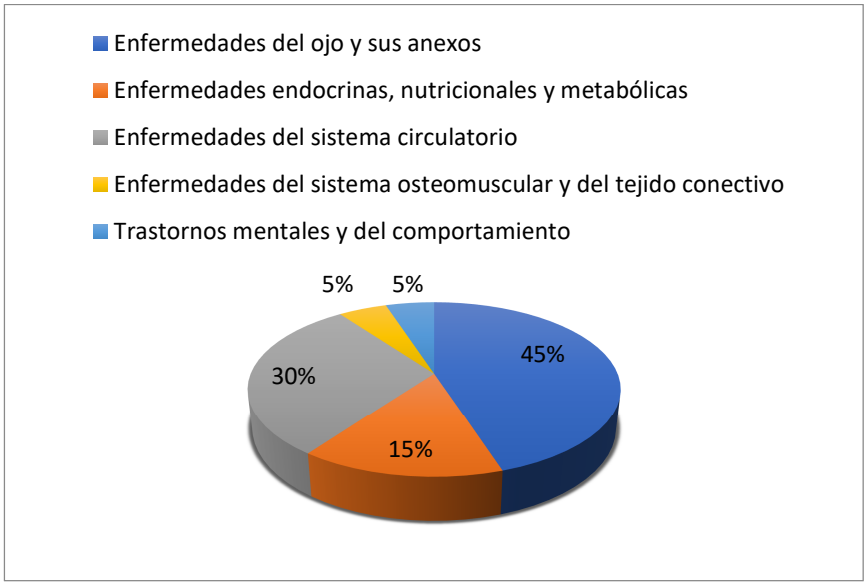
Ocaña:

Tabla 62. Diagnóstico Según Morbilidad en Ocaña

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	**9**	**45 %**
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	**3**	**15 %**
Enfermedades del sistema circulatorio	**6**	**30 %**
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	**1**	**5 %**
Trastornos mentales y del comportamiento	**1**	**5 %**
TOTALES	**20**	**100 %**

La alteración identificada de carácter metabólico, deben ser manejadas por médico especialista para evitar afecciones cardiovasculares que puedan desencadenar en patologías mayores, cave recalcar que una persona puede tener más de una patología. Las alteraciones visuales están contempladas en dos grupos, ya que unas son propias de la edad y otras que con corrección visual adecuada no ponen en el riesgo el desempeño del trabajador en el cargo que está desarrollando su labor. Es importante recalcar que las alteraciones identificadas, no son de gravedad para la salud del trabajador ni para la empresa. Con cambios de sus hábitos de alimentación, iniciar actividad física 3 veces a la semana, ayuda a que su estado de salud mejore notoriamente y por ende su calidad de vida.

Figura 62. Diagnóstico Según Morbilidad en Ocaña



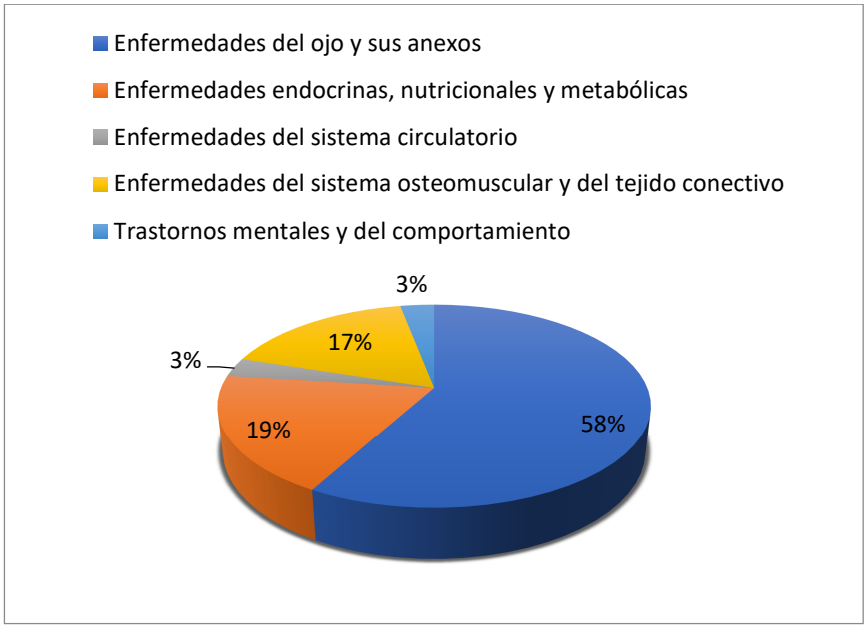
Pamplona:

Tabla 63. Diagnóstico Según Morbilidad en Pamplona

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	**21**	**58 %**
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	**7**	**19 %**
Enfermedades del sistema circulatorio	**1**	**3 %**
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	**6**	**17 %**
Trastornos mentales y del comportamiento	**1**	**3 %**
TOTALES	**36**	**100 %**

La alteración identificada de carácter metabólico, deben ser manejadas por médico especialista para evitar afecciones cardiovasculares que puedan desencadenar en patologías mayores, cave recalcar que una persona puede tener más de una patología. Las alteraciones visuales están contempladas en dos grupos, ya que unas son propias de la edad y otras que con corrección visual adecuada no ponen en el riesgo el desempeño del trabajador en el cargo que está desarrollando su labor. Es importante recalcar que las alteraciones identificadas, no son de gravedad para la salud del trabajador ni para la empresa. Con cambios de sus hábitos de alimentación, iniciar actividad física 3 veces a la semana, ayuda a que su estado de salud mejore notoriamente y por ende su calidad de vida.

Figura 63. Diagnóstico Según Morbilidad en pamplona



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Las variables socio demográficas expuestas están asociadas al tipo de empresa, la confluencia del personal en la región y la labor a desarrollar.

2. Destaca el consumo de alcohol de forma social con desconocimiento del tema referente a las enfermedades asociadas; se recomienda por lo tanto realizar capacitación en el tema específico para el personal, conociendo el alcance de un cambio en la cultura local.

3. Se recomienda fortalecer nexos administrativos con las EPS del personal para definir las actividades y servicios en los posibles eventos por enfermedades generales según el análisis de Morbilidad.

4. Fortalecer nexos administrativos con la ARL al servicio de la Población Labor para continuar con la mejora en la cobertura de las actividades de Promoción y Prevención, Capacitaciones y eventos relacionados obligatorios como lo establece la Norma.

5. Implementar y Ejecutar los diferentes PVE en Cabeza de un Médico Laboral con el objetivo de controlar y disminuir las patologías presentes en el personal y así evitar el aumento en su Morbilidad que ocasiona Ausentismo y las posibles pérdidas económicas.

6. Implementar y Ejecutar el PVE Osteomuscular y Manejo de Cargas de forma inmediata, con el objetivo de disminuir la morbilidad a corto, mediano y largo plazo y generar la cultura del autocuidado.

7. Establecer un Programa de motivación e incentivos para gestar la cultura del no Consumo de Alcohol y la Práctica Deportiva en la empresa.

8. Establecer un Programa de motivación e incentivos para el manejo de la Higiene Postural.

9. Establecer los profesiogramas a las variaciones según la morbilidad de la empresa.

10. Dar lugar al Departamento de Seguridad y Salud del Trabajo en conjunto con la ARL en Cabeza de un Médico Laboral con el objeto de implementar las medidas y actividades necesarias para iniciar estos programas.