DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD

I.P.S. ASSOT S.A.S.
Asesorías y Servicios en Salud Ocupacional

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

CUCUTA
FEBRERO
2026

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	70 valoraciones Médicas Ocupacionales con sus respectivos exámenes complementarios
LUGAR DE EVALUACIÓN	Cúcuta – Arauca – Ocaña
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	Historia Clínica Ocupacional y exámenes complementarios
PERIODO DE EVALUACIÓN	01 al 28 de Febrero del 2026

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 70 valoraciones médicas ocupacionales y exámenes de laboratorio clínico durante el mes de Febrero de 2026, 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

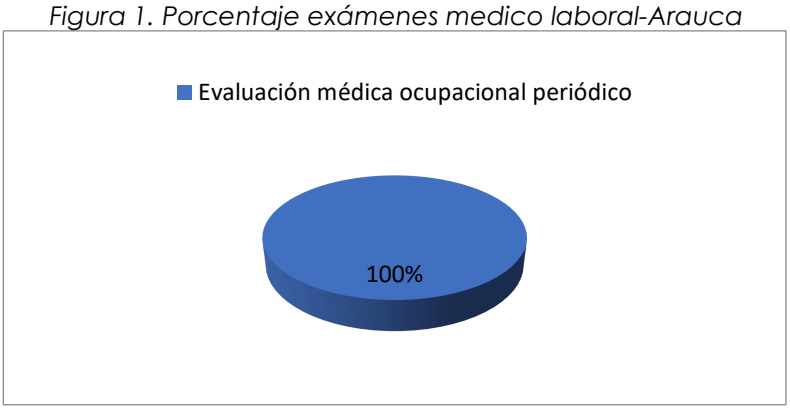
En la Tabla 1, se identifica que, durante el periodo mencionado anteriormente, en la ciudad de **Arauca** se han realizado 26 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1; Exámenes médicos laborales- Arauca.

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional periódico	**26**	**100 %**
TOTALES	**26**	**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 Febrero. Dando que el 100% de los exámenes realizados fueron correspondientes a la evaluación médica ocupacional periódica, como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 1. Porcentaje exámenes medico laboral-Arauca



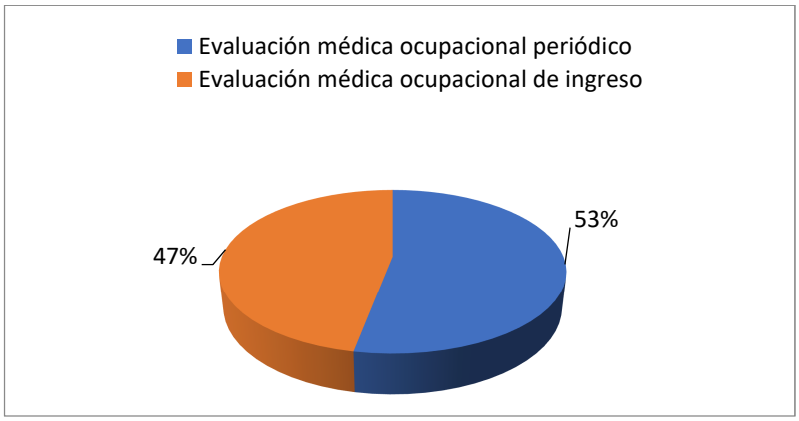
En la Tabla 2, se identifica que, durante el periodo mencionado anteriormente, en la ciudad de **Cúcuta** se han realizado 43 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2; Exámenes médicos laborales- Cúcuta.

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional Periódicos	**23**	**53 %**
Evaluación médica ocupacional Ingreso	**20**	**47 %**
Evaluación médica pos incapacidad	**0**	**0 %**
TOTALES	**43**	**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 Febrero. Dando que el 53% de los exámenes realizados fueron correspondientes a la evaluación médica Periódicos y el 47% restante de los exámenes realizados a la evaluación médica ocupacional de Ingreso, 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 Febrero de 2026, en la ciudad de **Ocaña** se ha realizado 1 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3; Exámenes médicos laborales- Ocaña.

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional periódico	**1**	**100 %**
TOTALES	**1**	**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 Febrero. 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.



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.

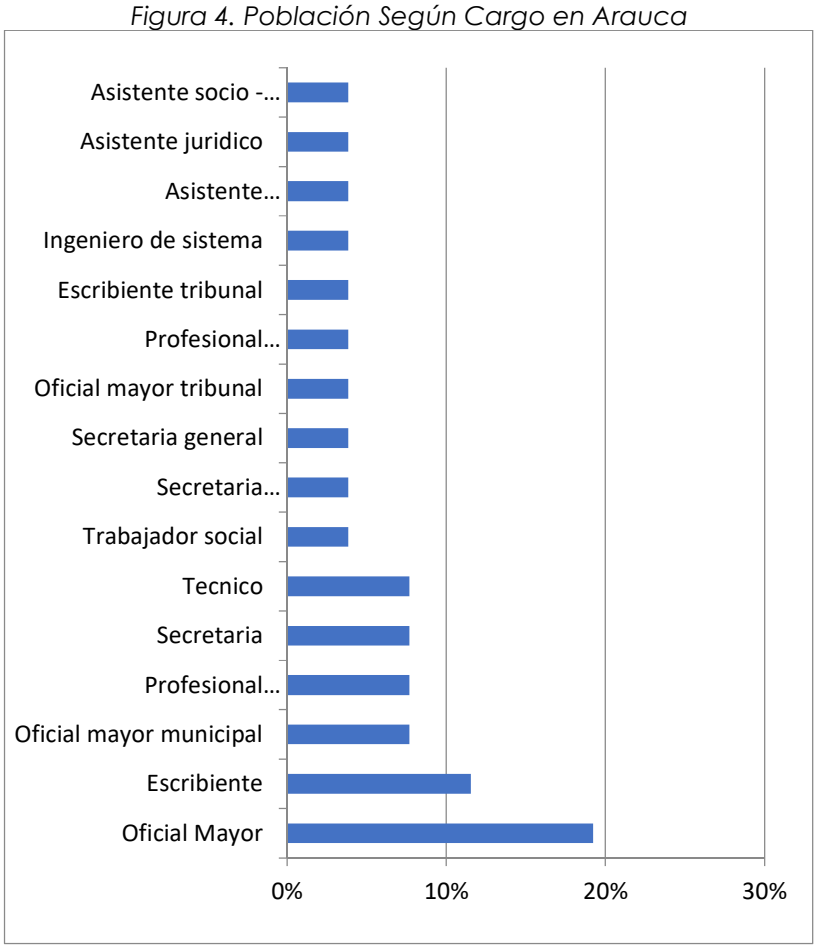
Arauca:

Tabla 4; Población según cargo en Arauca

Población Según Cargo	CANT	%
Oficial Mayor	5	19 %
Escribiente	3	12 %
Oficial mayor municipal	2	8 %
Profesional universitario grado 16	2	8 %
Secretaria	2	8 %
Técnico	2	8 %
Trabajador social	1	4 %
Secretaria despachadora	1	4 %
Secretaria general	1	4 %
Oficial mayor tribunal	1	4 %
Profesional universitario	1	4 %
Escribiente tribunal	1	4 %
Ingeniero de sistema	1	4 %
Asistente administrativo	1	4 %
Asistente jurídico	1	4 %
Asistente socio - comunitario	1	4 %
TOTALES	**26**	**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 19 % del personal corresponde al cargo de Oficial Mayor, 12 % al de Escribiente, el 8 % se desempeñan como Oficial mayor municipal, Profesional universitario grado 16, Secretaria y Técnico y el 4% restante corresponde a Trabajadora social, Secretaria despachadora, Secretaria general, Oficial mayor tribunal, Profesional universitario, Escribiente tribunal, Ingeniero de sistemas, Asistente administrativo, Asistente jurídico y Asistente socio-comunitario presentando así un total de 26 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 4. Población Según Cargo en Arauca



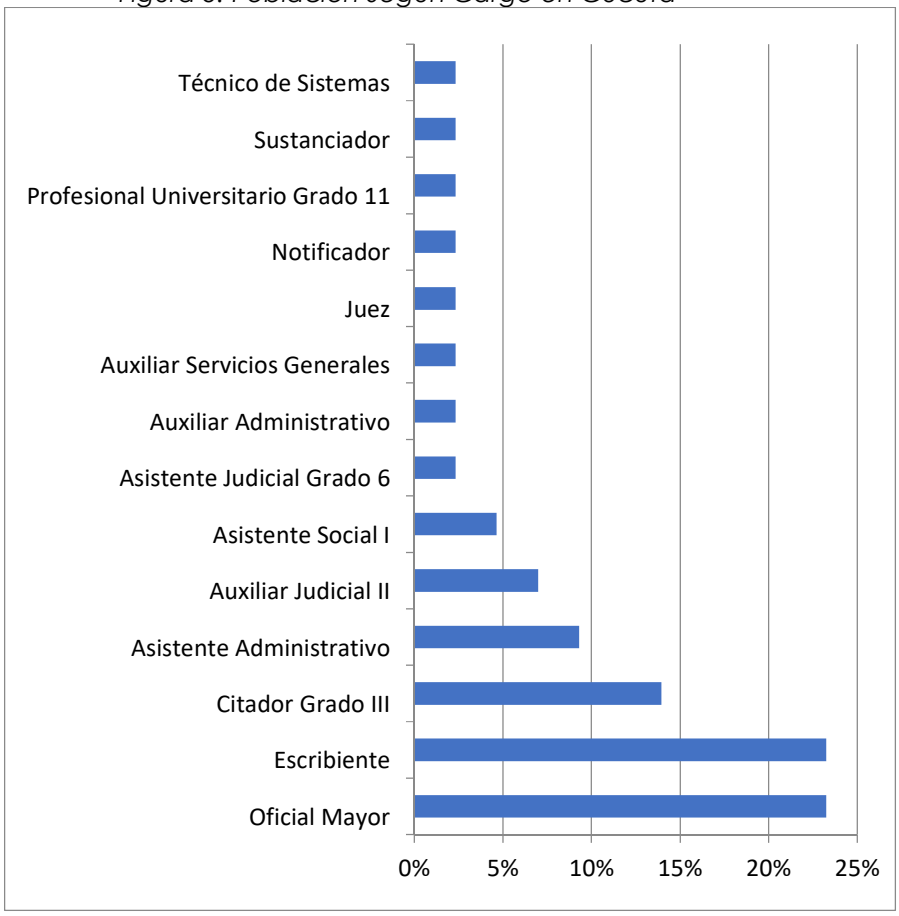
Cúcuta:

Tabla 5; Población según cargo en Cúcuta

Población Según Cargo	CANT	%
Oficial Mayor	10	23%
Escribiente	10	23%
Citador Grado III	6	14%
Asistente Administrativo	4	9%
Auxiliar Judicial II	3	7%
Asistente Social I	2	5%
Asistente Judicial Grado 6	1	2 %
Auxiliar Administrativo	1	2 %
Auxiliar Servicios Generales	1	2 %
Juez	1	2 %
Notificador	1	2 %
Profesional Universitario Grado 11	1	2 %
Sustanciador	1	2 %
Técnico de Sistemas	1	2 %
TOTALES	**43**	**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 y Escribiente, el 14 % al de Citador grado III, el 9 % se desempeña como Asistente administrativo, el 7% es Auxiliar Judicial II, el 5% es Asistente Social I y el 2% restantes se desempeñan como Asistente Judicial grado 6, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Servicios Generales, Juez, Notificador, Profesional Universitario grado 11, Sustanciador y Técnico de Sistemas representando así un total de 43 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 Cúcuta



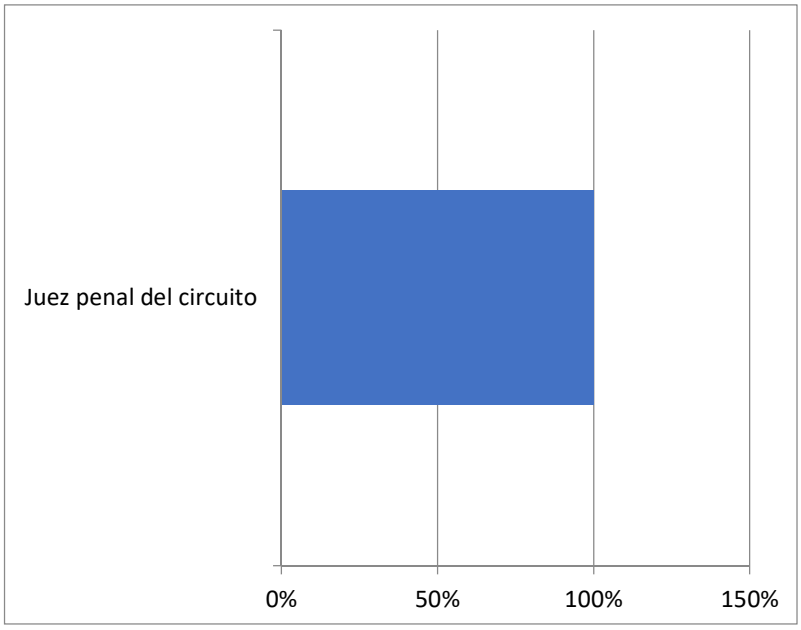
Ocaña:

Tabla 6; Población según cargo en Ocaña

Población Según Cargo	CANT	%
Juez penal del circuito	1	100 %
TOTALES	1	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 100 % del personal corresponde a los cargos de Juez penal del circuito representando así un total de 1 funcionario que conforma el 100 % de la población analizada.

Figura 6. Población Según Cargo en Ocaña



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.

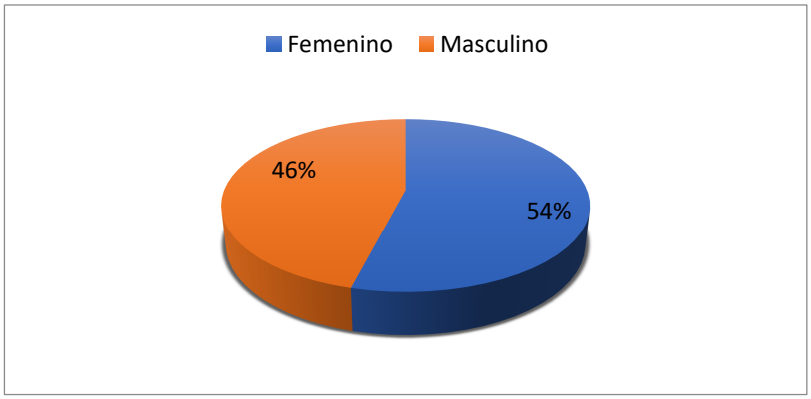
Arauca:

Tabla 7; Diagnostico según género en Arauca.

Diagnóstico Según Género	CANT	%
Femenino	**14**	**54 %**
Masculino	**12**	**46 %**
TOTALES	**26**	**100 %**

Según los datos presentados en la Tabla 7, el 54 % de la población evaluada está conformada por Mujeres, mientras que el 46 % 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 7. Diagnóstico Según Género en Arauca.



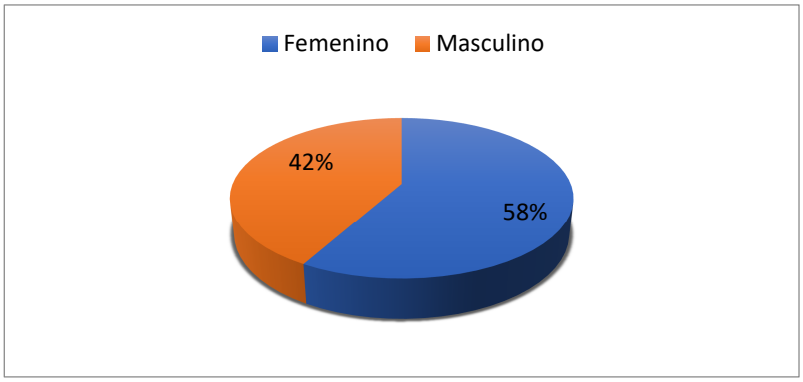
Cúcuta:

Tabla 8; Diagnostico según género en Cúcuta.

Diagnóstico Según Género	CANT	%
Masculino	**25**	**58 %**
Femenino	**18**	**42 %**
TOTALES	**43**	**100 %**

Según los datos presentados en la Tabla 8, el 58 % de la población evaluada está conformada por hombres, mientras que el 42 % 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 8. Diagnóstico Según Género en Cúcuta.



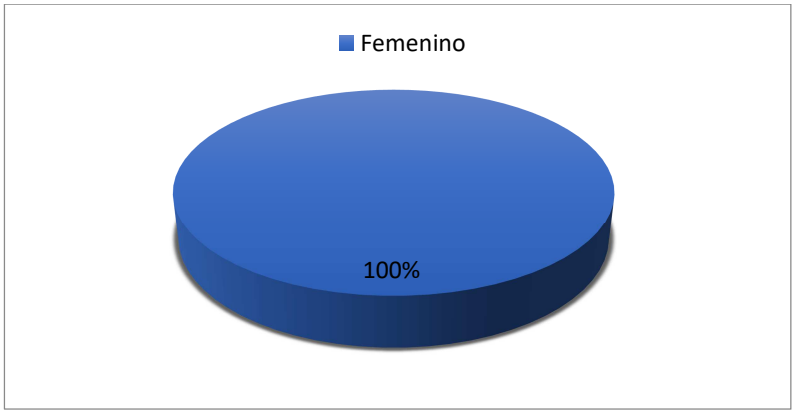
Ocaña:

Tabla 9; Diagnostico según género en Ocaña.

Diagnóstico Según Género	CANT	%
Femenino	1	100 %
TOTALES	1	100 %

Según los datos presentados en la Tabla 9, el 100 % de la población evaluada está conformada por mujeres. Este análisis permite identificar un predominio de género en la composición estructural de los cargos evaluados dentro de la Rama Judicial en esta región.

Figura 9. Diagnóstico Según Género en Ocaña.



7. GRUPO ETAREO

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

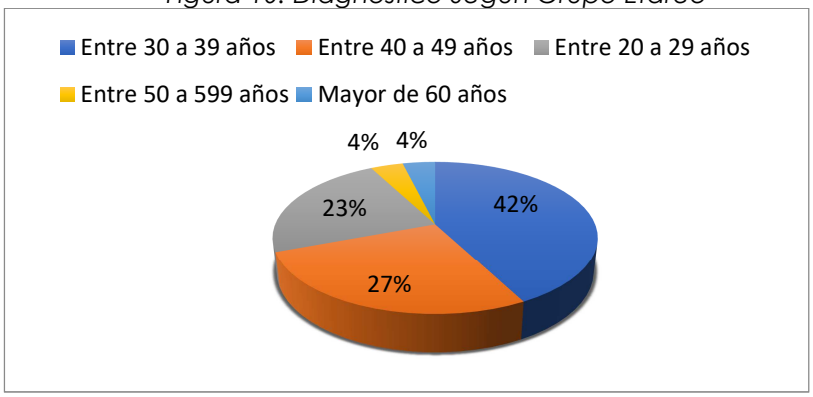
Arauca:

Tabla 10; Diagnostico según grupo etarea en Arauca.

Distribución por edad	CANT	%
Entre 30 a 39 años	11	42 %
Entre 40 a 49 años	7	27 %
Entre 20 a 29 años	6	23 %
Entre 50 a 59 años	1	4 %
Mayor de 60 años	1	4 %
TOTALES	26	100 %

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 42% % se encuentra en el grupo etáreo de 30 a 39 años de edad, el 27% entre 40 a 49 años, 23% entre 20 a 29 años y el 4% corresponde a personal entre 50 a 59 y mayores de 60 años de edad. Esta segmentación evidencia una mayor concentración de personal en edades productivas medias, con una participación reducida en los extremos del espectro etáreo.

Figura 10. Diagnóstico Según Grupo Etáreo



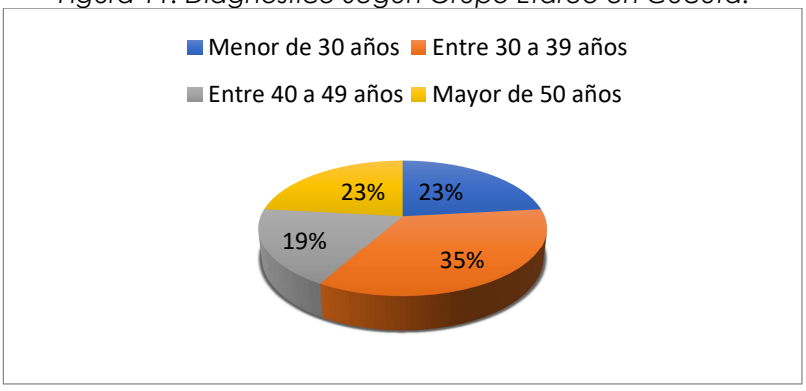
Cúcuta:

Tabla 11; Diagnostico según grupo etarea en Cúcuta.

Distribución por edad	CANT	%
Menor de 30 años	**10**	**23 %**
Entre 30 y 39 años	**15**	**35 %**
Entre 40 y 49 años	**8**	**19 %**
Mayor de 50 años	**10**	**23 %**
TOTALES	**43**	**100 %**

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 23 % se encuentra en el grupo etáreo Menores de 30 años, un 35 % correspondiente al grupo de 30 a 39 años. El 19 % está compuesto por personas entre los 40 y 49 años y finalmente el 23 % para el personal mayor de 50 años de edad. Esta segmentación evidencia una mayor concentración de personal en edades productivas medias.

Figura 11: Diagnóstico Según Grupo Etáreo en Cúcuta.



Ocaña:

Tabla 12: Diagnostico según grupo etarea en Ocaña.

Distribución por edad	CANT	%
Entre 50 a 59 años	1	100 %
TOTALES	1	100 %

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 100 % corresponde al grupo de personas se encuentra entre 50 a 59 años de edad. Esta segmentación evidencia una mayor concentración de personal en edades productivas medias, con una participación reducida en los extremos del espectro etáreo.

Figura 12: Diagnóstico Según Grupo Etáreo en Ocaña.



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:

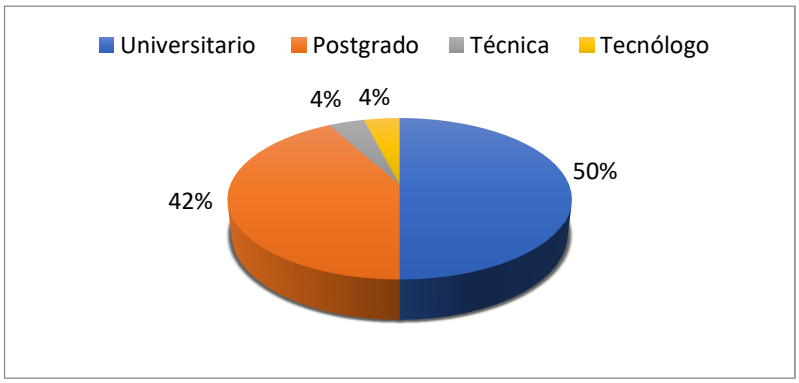
Arauca:

Tabla 13; Diagnostico según grado de escolaridad en Arauca.

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Universitario	13	50 %
Postgrado	11	42 %
Técnico	1	4 %
Tecnólogo	1	4 5
TOTALES	26	100 %

Según el diagnóstico realizado, el 500 % de la totalidad del personal evaluado presenta con estudios en nivel de Universitario, el 42% en Postgrado y el 4% Técnico y Tecnólogo. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

Figura 13. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Arauca.



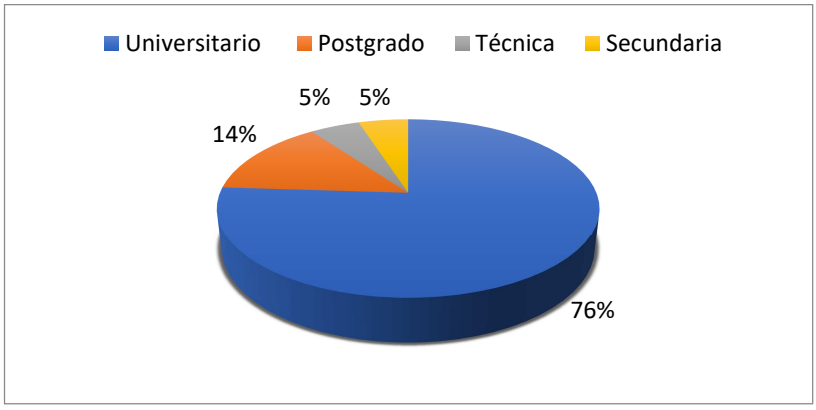
Cúcuta:

Tabla 14; Diagnostico según grado de escolaridad en Cúcuta.

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Universitario	33	76 %
Postgrado	6	14 %
Técnica	2	5 %
Secundaria	2	5 %
TOTALES	43	100 %

Según el diagnóstico realizado, el 76 % del personal evaluado cuenta con formación Universitaria, mientras que el 14 % posee estudios de Posgrado, evidenciando un alto nivel académico dentro de la Dirección Seccional de Administración Judicial. Por su parte, el 5 % presentan educación Técnica y Secundaria. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

Figura 14. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Cúcuta.



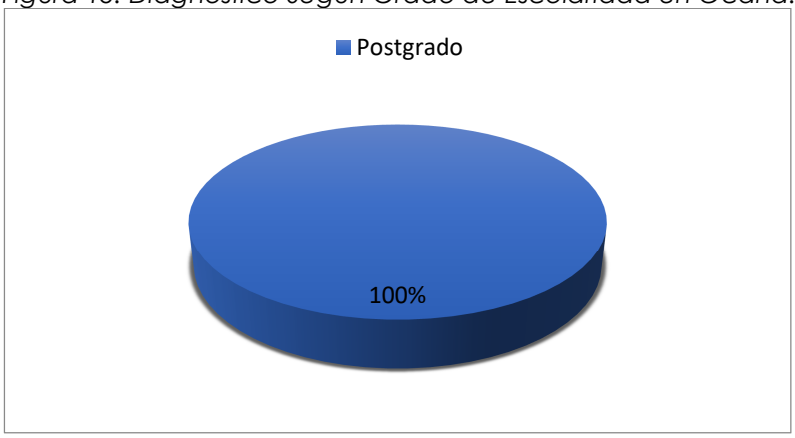
Ocaña:

Tabla 15; Diagnostico según grado de escolaridad en Ocaña.

Diagnóstico Según Grado de Escolaridad	CANT	%
Postgrado	1	100 %
TOTALES	**1**	**100 %**

Según el diagnóstico realizado, el 100 % del personal evaluado cuenta con formación en Postgrado. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

Figura 15. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Ocaña.



9. ESTADO CIVIL

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

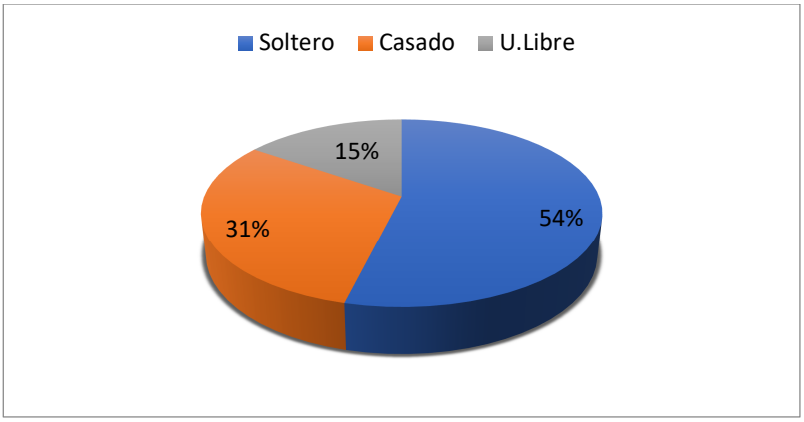
Arauca:

Tabla 16; Diagnostico según estado civil en Arauca.

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Soltero(a)	14	54 %
Casado(a)	8	31 %
Unión Libre	4	15 %
TOTALES	**26**	**100 %**

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2026, el 54 % del personal está Soltero(a), el 31 % se encuentran Casados, y el 15% restante conviven en Unión libre lo que evidencia una prevalencia de personas con vínculo matrimonial formal dentro de la población evaluada.

Figura 16. Diagnóstico Según Estado Civil en Arauca.



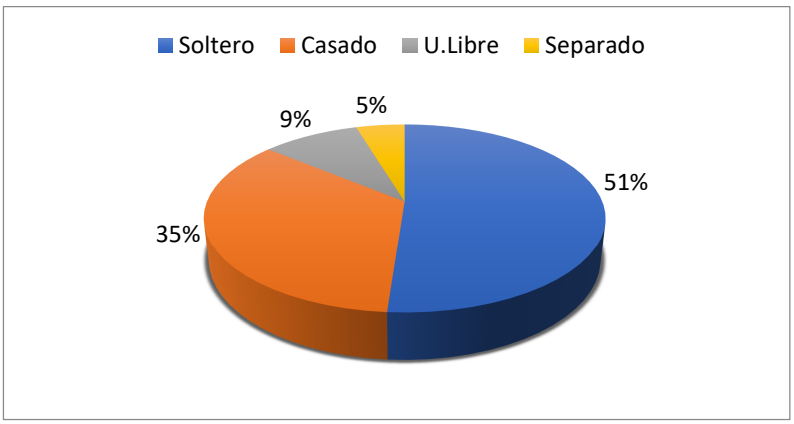
Cúcuta:

Tabla 17; Diagnostico según estado civil en Cúcuta.

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Soltero(a)	22	51 %
Casado(a)	15	35 %
Unión libre	4	9 %
Separado (a)	2	5 %
TOTALES	43	100 %

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2026, el 51 % del personal se encuentra Soltero(a), el 35 % está Casado(a), el 9 % convive en Unión Libre y el 5% está Separado lo que evidencia una prevalencia de personas sin vínculo matrimonial formal dentro de la población evaluada.

Figura 17. Diagnóstico Según Estado Civil en *Cúcuta*.



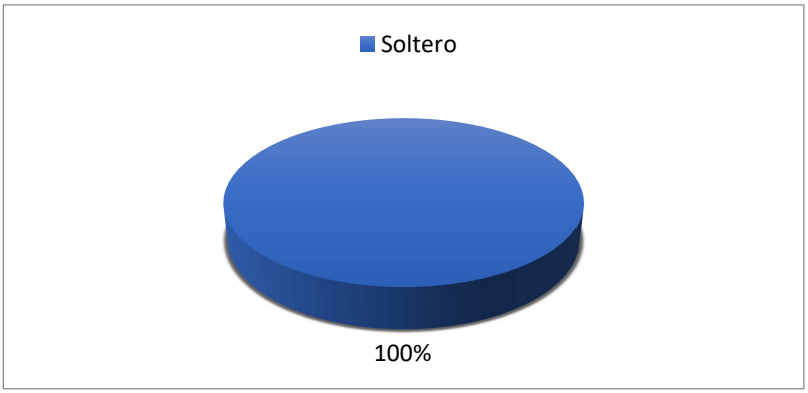
Ocaña:

Tabla 18; Diagnostico según estado civil en Ocaña.

Diagnóstico Según Estado Civil	CANT	%
Soltero(a)	1	100 %
TOTALES	**1**	**100 %**

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2026, el 100 % del personal se encuentra Soltero(a), lo que evidencia una prevalencia de personas sin vínculo matrimonial formal dentro de la población evaluada.

Figura 18. Diagnóstico Según Estado Civil en *Ocaña*.



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.

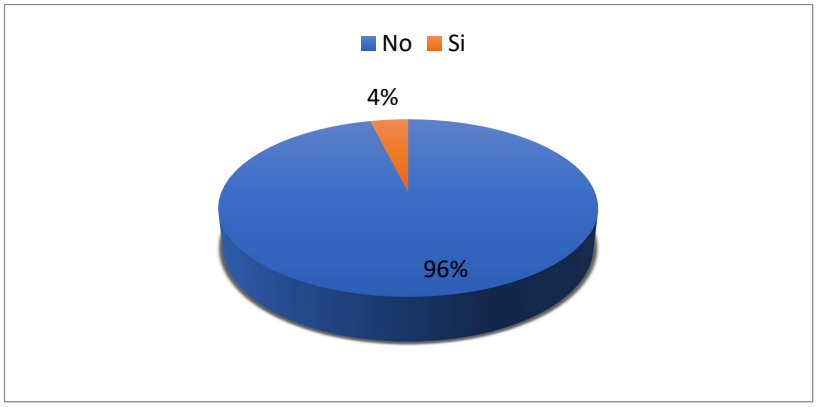
Arauca:

Tabla 19; Diagnostico según consumo de tabaco en Arauca.

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	25	96%
Si	1	4 %
TOTALES	26	100 %

Según los datos obtenidos, el 96 % del personal evaluado manifestó No tener el hábito de fumar y el 4% restante Si tiene 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 19. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Arauca.



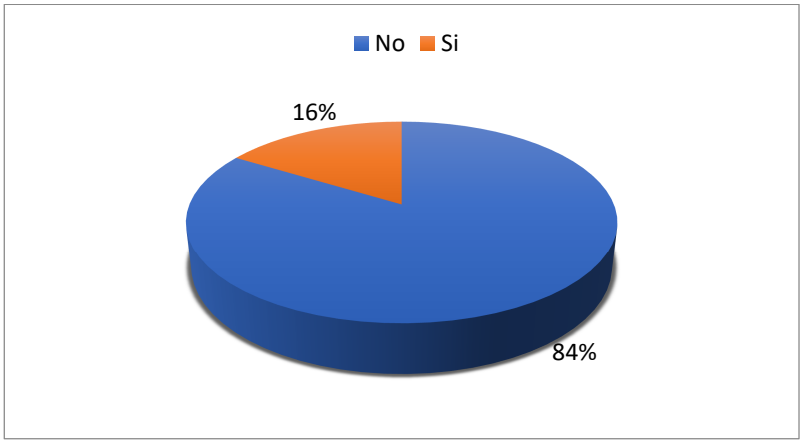
Cúcuta:

Tabla 20; Diagnostico según consumo de tabaco en Cúcuta.

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	**36**	**84 %**
Si	**7**	**16 %**
TOTALES	**43**	**100 %**

Según los datos obtenidos, el 84% de la totalidad del personal evaluado manifestó No tener el hábito de fumar y un 16 % restante de personal Si manifieste el hábito de fumar, lo que evidencia un resultado positivo en términos de estilos de vida saludables.

Figura 20. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Cúcuta.



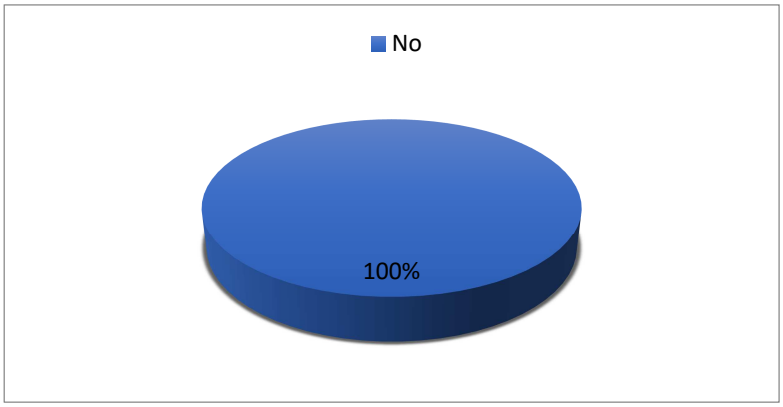
Ocaña:

Tabla 21; Diagnostico según consumo de tabaco en Ocaña.

Diagnóstico Según Consumo de Tabaco	CANT	%
No	1	100 %
TOTALES	1	100 %

Según los datos obtenidos, el 100 % del personal evaluado manifestó No tener el hábito de fumar, lo que evidencia un resultado desfavorable desde la perspectiva de promoción y prevención en salud laboral.

Figura 21. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Ocaña.



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:

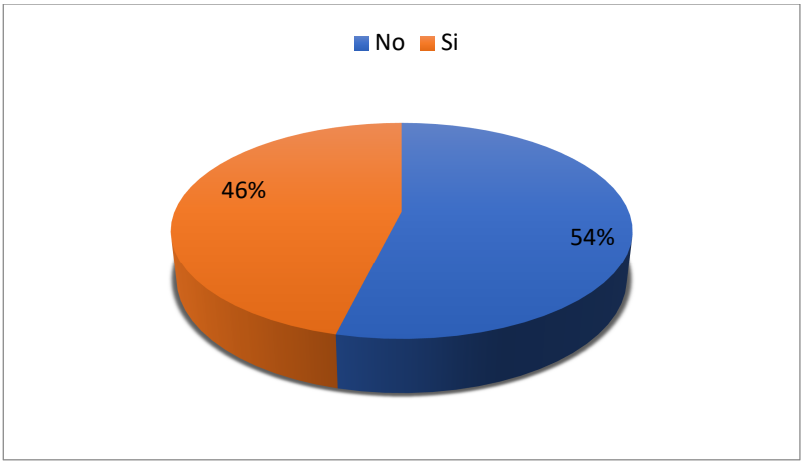
Arauca:

Tabla 22; Diagnostico según consumo de alcohol en Arauca.

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
Si	14	54 %
No	12	46 %
TOTALES	26	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 54% Si tiene el hábito de consumo de alcohol, mientras que el 46% restante No consume alcohol.

Figura 22. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Arauca.



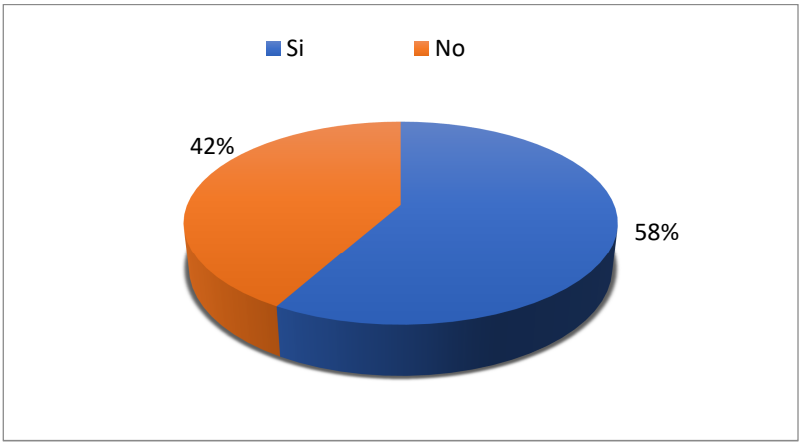
Cúcuta:

Tabla 23; Diagnostico según consumo de alcohol en Cúcuta.

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
Si	**25**	**58 %**
No	**18**	**42 %**
TOTALES	**43**	**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 58% del personal Si consume alcohol, mientras que el 42% restante manifiesta que No consume alcohol.

Figura 23. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Cúcuta.



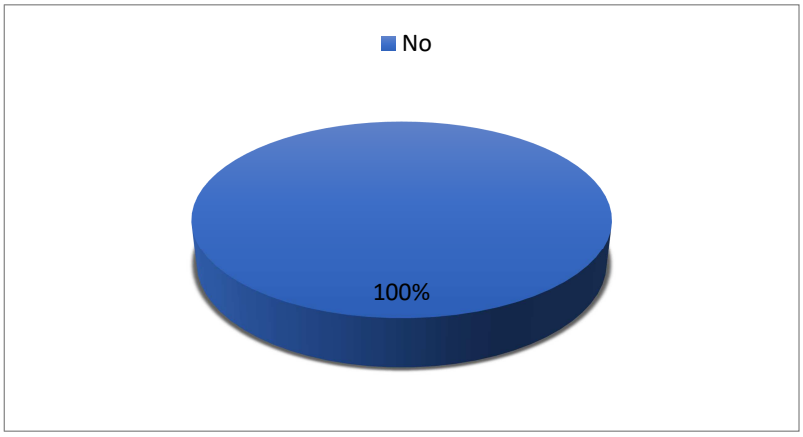
Ocaña:

Tabla 24; Diagnostico según consumo de alcohol en Ocaña.

Diagnóstico Según Consumo de Alcohol	CANT	%
No	1	100 %
TOTALES	1	100 %

En el presente ítems se muestra, como es el caso del consumo de alcohol habitual u ocasional, donde el 100 % manifestó No consume licor.

Figura 24. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Ocaña.



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:

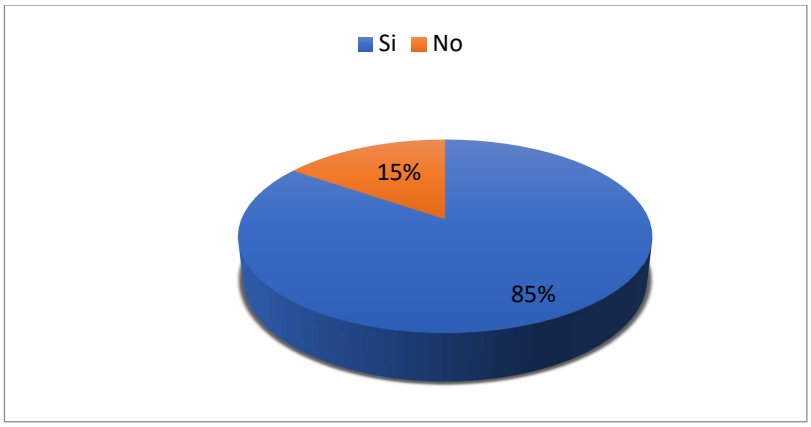
Arauca:

Tabla 25; Diagnostico según actividad deportiva en Arauca.

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
Si	22	85 %
No	4	15 %
TOTALES	26	100 %

Se observa que el 85% de la totalidad de las personas Si realizan algún tipo de actividad física para el estímulo adecuado del cuerpo y el 15% restante 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 25. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Arauca.



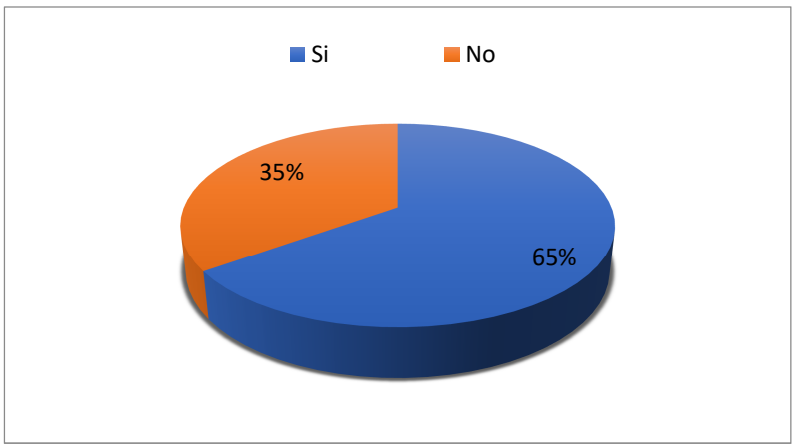
Cúcuta:

Tabla 26; Diagnostico según actividad deportiva en Cúcuta.

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
Si	**28**	**65 %**
No	**15**	**35 %**
TOTALES	**43**	**100 %**

Se observa que el 65% 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, 35 % 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 26. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Cúcuta.



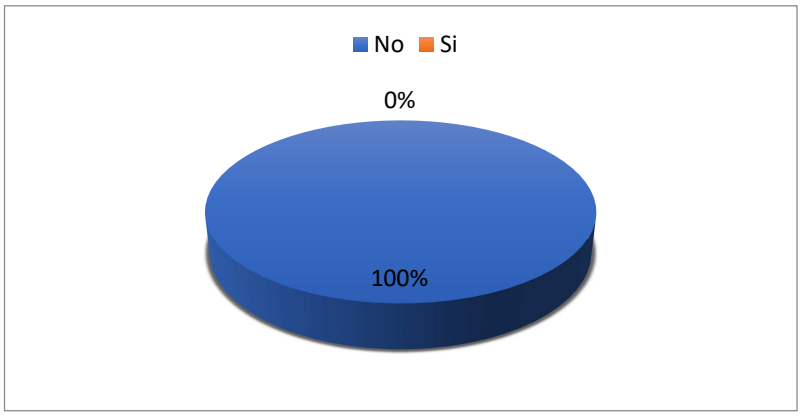
Ocaña:

Tabla 27; Diagnostico según actividad deportiva en Ocaña.

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
No	1	100 %
TOTALES	1	100 %

Se observa que el 100 % de las personas No 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 27. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Ocaña.



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:

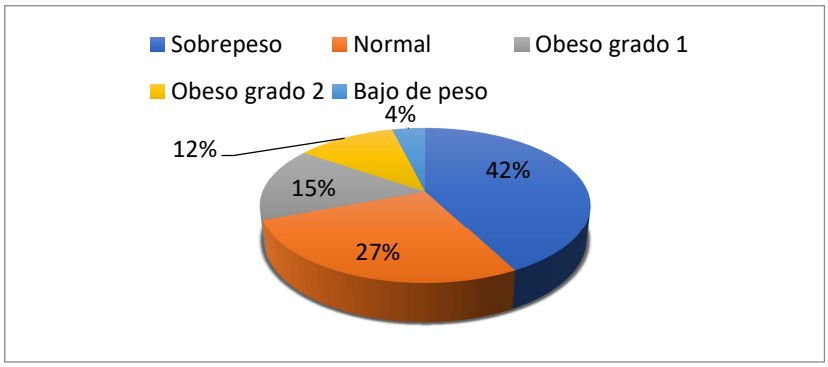
Arauca:

Tabla 28; Diagnostico según índice de masa corporal en Arauca.

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Sobrepeso	11	42 %
Normal	7	27 %
Obesidad grado I	4	15 %
Obesidad grado II	3	12 %
Bajo de peso	1	4 %
TOTALES	**26**	**100 %**

Del total de personas evaluadas, el 42 % presenta Sobrepeso, el 27% Índice de Masa Corporal dentro del rango Normal, un 15 % clasificado como Obesidad grado I, un 12 % en Obesidad grado II y un 4% 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 28; Diagnostico según índice de masa corporal en Arauca.



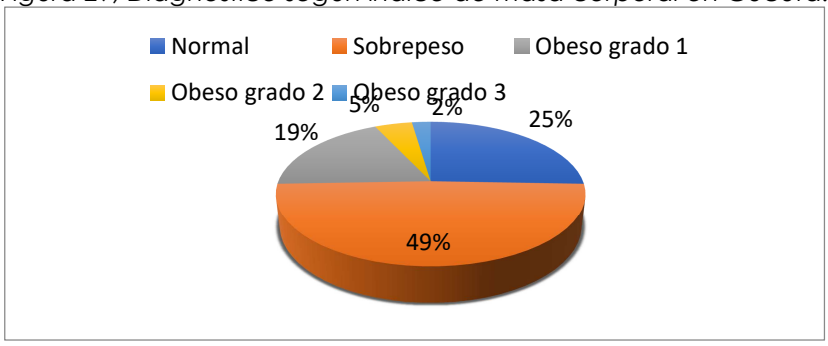
Cúcuta:

Tabla 29; Diagnostico según índice de masa corporal en Cúcuta.

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Normal	11	25 %
Sobrepeso	21	49 %
Obesidad grado I	8	19 %
Obesidad grado II	2	5 %
Obesidad grado III	1	2 %
TOTALES	43	100 %

Del total de personas evaluadas, el 25 % presentan índice de masa corporal del rango Normal, el 49% presenta un rango de Sobrepeso, el 19% que se encuentran en Obesidad grado I, el 5% Obesidad grado II y el 2% restante se encuentra en 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 29; Diagnostico según índice de masa corporal en Cúcuta.



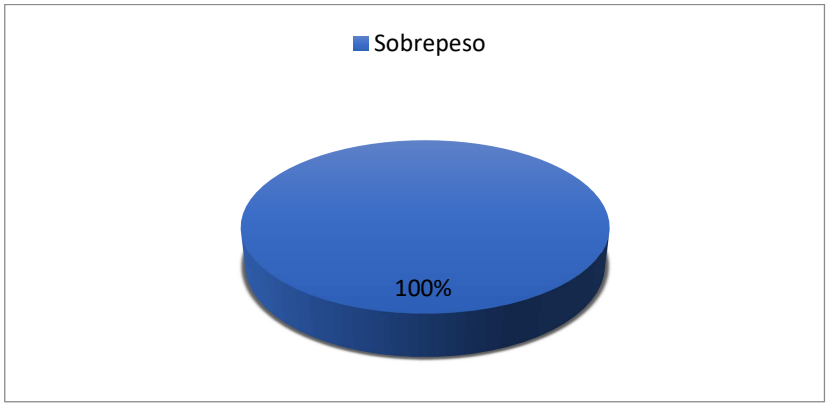
Ocaña:

Tabla 30; Diagnostico según índice de masa corporal en Ocaña.

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Sobrepeso	1	100 %
TOTALES	1	100 %

De las valoraciones realizadas se encuentra que el 100% presenta Sobrepeso. 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 30; Diagnostico según índice de masa corporal en Ocaña.



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.

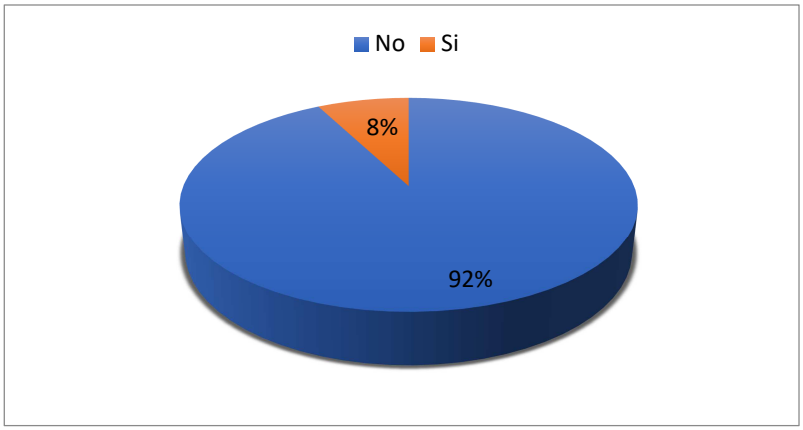
Arauca:

Tabla 31; Diagnostico según accidentes de trabajo en Arauca.

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	24	92 %
Si	2	8 %
TOTALES	26	100 %

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 98% del personal reporto que NO sufrió accidente de trabajo y el 8% personal Si reporta haber sufrido accidente de trabajo.

Figura 31. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo



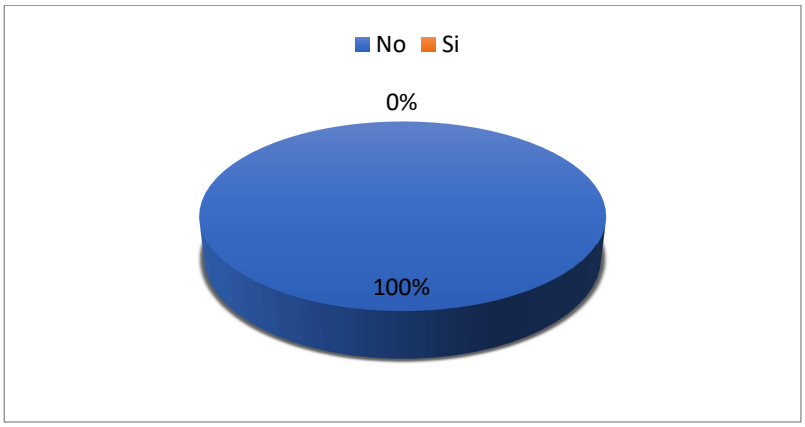
Cúcuta:

Tabla 32; Diagnostico según accidentes de trabajo en Cúcuta.

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	**43**	**100 %**
Si	**0**	**0 %**
TOTALES	**43**	**100 %**

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 100% del personal reporto que No sufrió accidente de trabajo.

Figura 32. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo en Cúcuta.



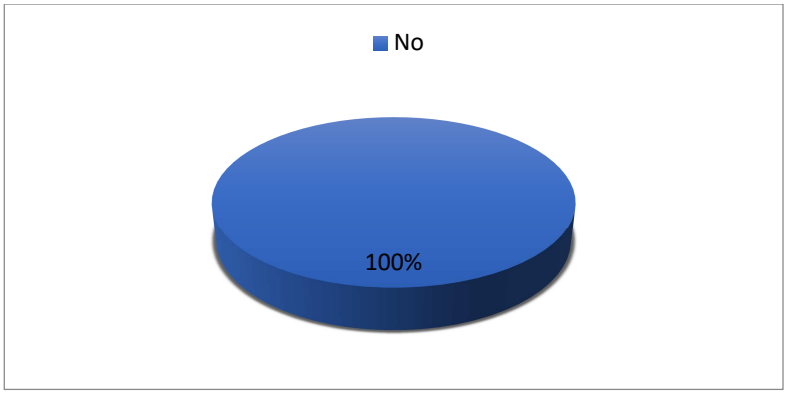
Ocaña:

Tabla 33; Diagnostico según accidentes de trabajo en Ocaña.

Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo	CANT	%
No	1	100 %
TOTALES	1	100 %

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 100% del personal reporta que NO sufrió accidente de trabajo, no se reporta personal que Si haya sufrido accidente de trabajo.

Figura 33. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo en Ocaña.



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.

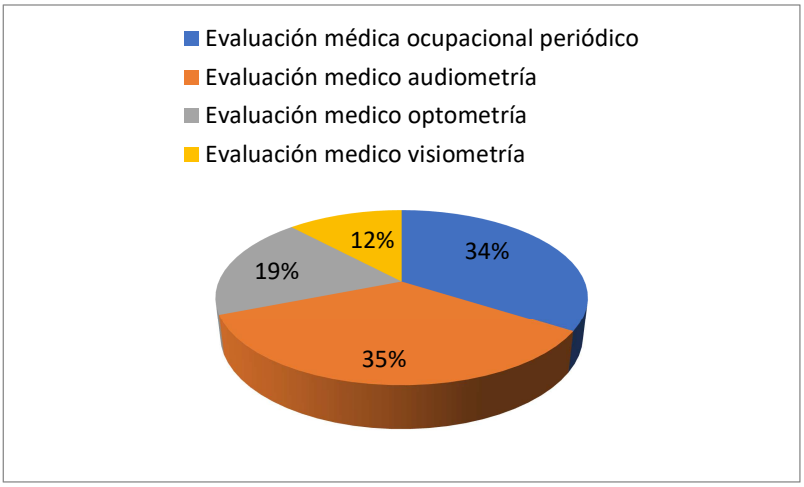
Arauca:

Tabla 34; Exámenes Paraclínicos realizados en Arauca.

Exámenes paraclínicos	CANT	%
Valoración médica ocupacional periódico	26	34 %
Evaluación médica Audiometría	26	35 %
Evaluación médica Optometría	14	19 %
Evaluación médica Visiometría	9	12 %
TOTALES	75	100 %

En total se realizaron 75 pruebas, distribuidas equitativamente entre Valoración ocupacional periódico (34 %), Evaluación médico Audiometría (35 %), Evaluación Optometría (19 %) y Evaluación Visiometría (12%). 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 34. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Arauca.



Cúcuta:

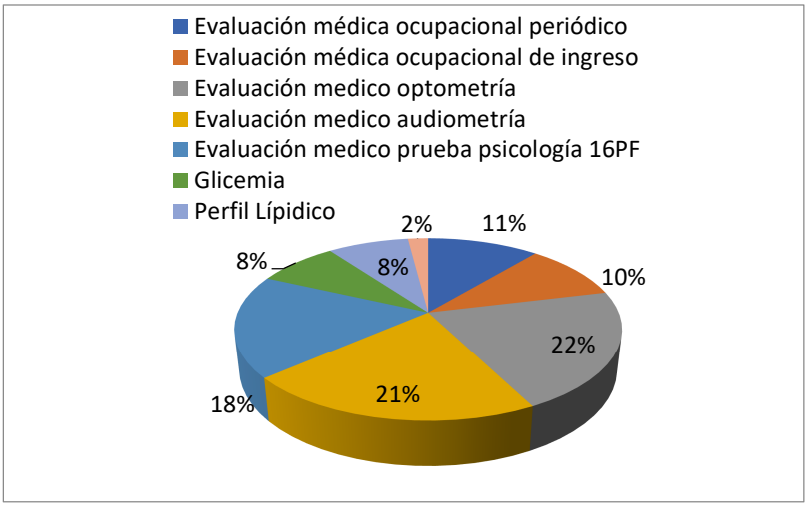
Tabla 35; Exámenes Paraclínicos realizados en Cúcuta.

Exámenes paraclinicos	CANT	%
Evaluación médica ocupacional periódico	**23**	**11 %**
Evaluación médica ocupacional ingreso	**20**	**10 %**
Evaluación médica optometria	**43**	**22 %**
Evaluación medico audiometría	**43**	**21 %**
Evaluación medico prueba psicología 16PF	**37**	**18 %**
Evaluación medico evaluación psicológica	**1**	**2 %**
Evaluación médica de laboratorio glicemia	**17**	**8 %**
Evaluación médica de laboratorio perfil lipídico	**17**	**8 %**
TOTALES	**201**	**100 %**

En total se realizaron 201 pruebas, distribuidas equitativamente entre valoración médica ocupacional periódicos (11 %), valoración ocupacional ingreso (10%), evaluación por Optometría (22%), Audiometría (21%), un 18% en Prueba psicología 16PF, 8% por glicemia, 8% perfil lipídico y un 2% por valoración psicológica. 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 35. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Cúcuta.



Ocaña:

Tabla 36; Exámenes Paraclínicos realizados en Ocaña.

Exámenes paraclinicos	CANT	%
Valoración médica ocupacional periódico	1	100 %
TOTALES	1	100 %

En total se realizaron 1 prueba, distribuida valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular (periódico) (100 %). 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 36. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Ocaña.



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.

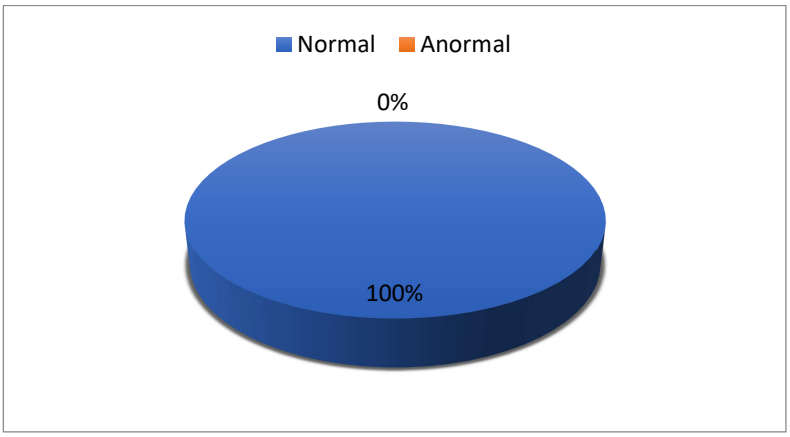
Arauca:

Tabla 37. Diagnóstico Según audiometría en Arauca.

Diagnóstico Según Audiometrías	CANT	%
Normal	**26**	**100 %**
Anormal	**0**	**0 %**
TOTALES	**26**	**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 37. Diagnóstico Según Audiometrías en Arauca.



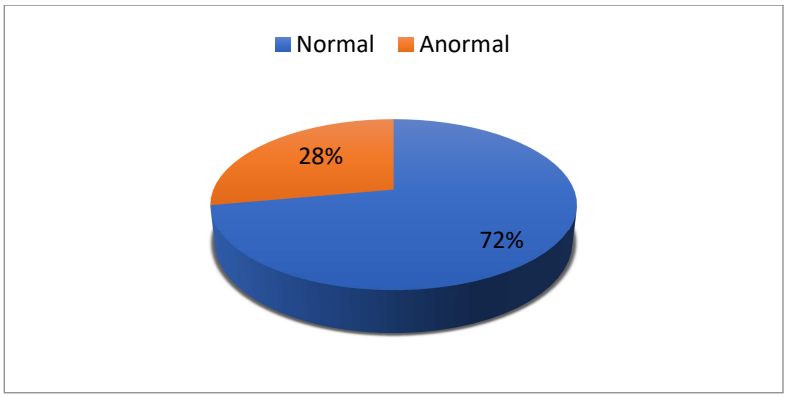
Cúcuta:

Tabla 38. Diagnóstico Según audiometría en Cúcuta.

Diagnóstico Según Audiometrías	CANT	%
Normal	**31**	**72 %**
Anormal	**12**	**28 %**
TOTALES	**43**	**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 38. Diagnóstico Según Audiometrías en Cúcuta.



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:

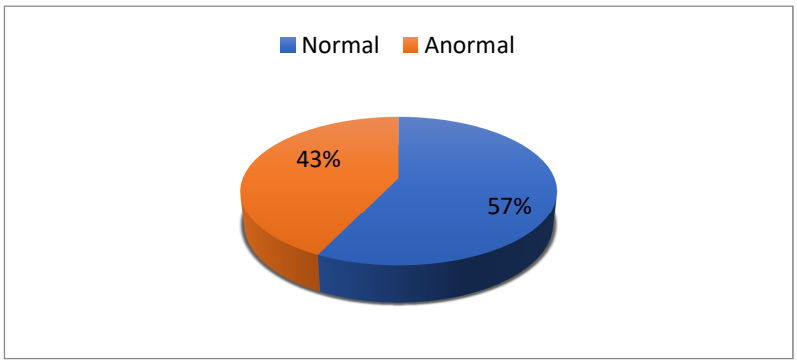
Tabla 39. Diagnóstico Según Optometría en Arauca.

Diagnóstico Según Optometrias	CANT	%
Normal	**8**	**57 %**
Anormal	**6**	**43 %**
TOTALES	**14**	**100 %**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración visual realizada al personal, el 57 % mostró una agudeza visual dentro de parámetros Normales y un 43% presenta una visión Anormal. 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 39. Diagnóstico Según Optometría en Arauca.



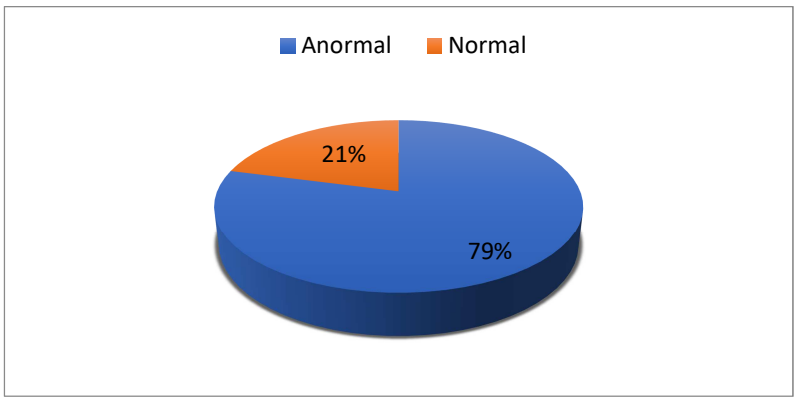
Cúcuta:

Tabla 40. Diagnóstico Según Optometría en Cúcuta.

Diagnóstico Según Optometrias	CANT	%
Anormal	**34**	**79 %**
Normal	**9**	**21 %**
TOTALES	**43**	**100 %**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración visual realizada al personal, el 79 % presentó alteraciones en su función visual. Por su parte, el 21 % 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 40. Diagnóstico Según Optometría en Cúcuta.



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:

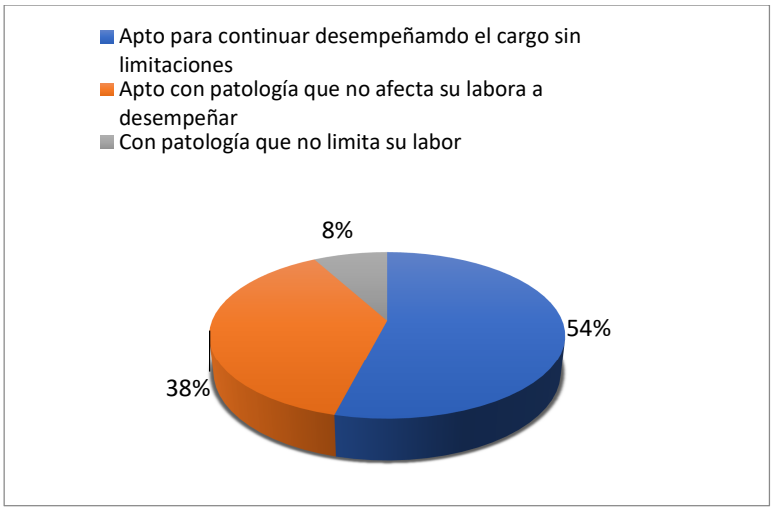
Arauca:

Tabla 41. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Arauca

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Condiciones adecuadas para continuar en el cargo	**14**	**54 %**
Con recomendaciones para continuar en el cargo	**10**	**38 %**
Con patología que no limita su labor	**2**	**8 %**
TOTALES	**26**	**100 %**

El hecho de que el 54 % de los evaluados han recibido un concepto de Condiciones adecuadas para continuar en el cargo, un 38% se encuentran Con recomendaciones para continuar en el cargo y un 8% restante Con patología que no limita su labor. Todo lo anterior como conclusión delos parámetros y paraclínicos evaluados

Figura 41. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud



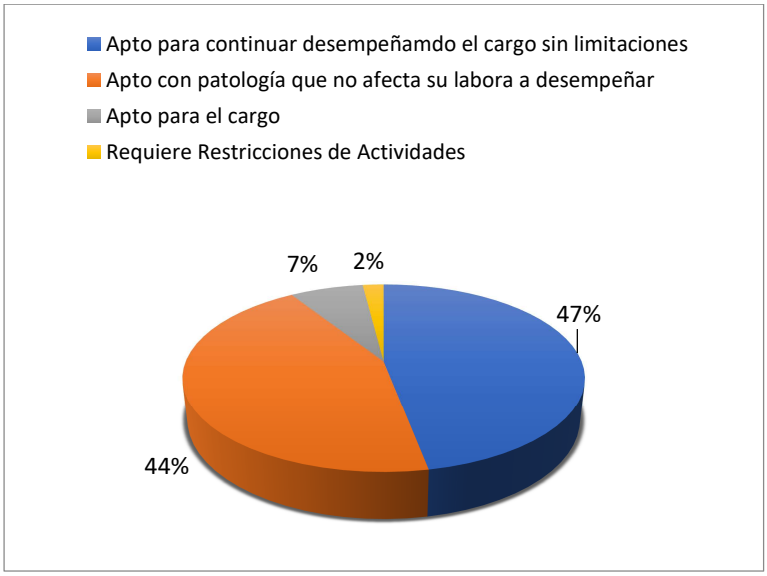
Cúcuta:

Tabla 42. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Cúcuta

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Apto para continuar desempeñando el cargo sin limitaciones	**20**	**47 %**
Apto con patología que no afecta su labora a desempeñar	**19**	**44 %**
Apto para el cargo	**3**	**7 %**
Requiere restricciones de actividades	**1**	**2 %**
TOTALES	**43**	**100 %**

De acuerdo a las valoraciones ocupacionales realizadas en Cúcuta, se encuentra que el 47% de la población se encuentra Apto para continuar desempeñando el cargo sin limitaciones, el 44% de la población se encuentra Apto con patología que no afecta su labor a desempeñar, el 7% de las personas evaluadas se encuentran con el concepto de Apto para el cargo y el 2% de los evaluados Requiere restricciones de actividades y que refleja un nivel favorable de salud ocupacional, lo cual es indicador positivo del perfil médico general del grupo.

Figura 42. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Cúcuta



Ocaña:

Tabla 43. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Ocaña

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Con recomendación para el cargo	1	100 %
TOTALES	1	100 %

El hecho de que el 100% del evaluado recibe un concepto de Con recomendación para el cargo. Por otro lado, pueden incluir controles médicos periódicos, adecuaciones ergonómico que contribuye a preservar la capacidad laboral.

Figura 43. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Ocaña



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 44. Diagnóstico Según Morbilidad en Arauca

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	**26**	**37 %**
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	**18**	**25 %**
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	**9**	**13 %**
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	**7**	**10 %**
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	**4**	**6 %**
Enfermedades del sistema circulatorio	**3**	**4 %**
Enfermedades del sistema nervioso	**2**	**3 %**
Enfermedades del aparato genitourinario	**1**	**1 %**
Enfermedades del oido y de la apófisis mastoides	**1**	**1 %**
TOTALES	**71**	**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 44. Diagnóstico Según Morbilidad en Arauca



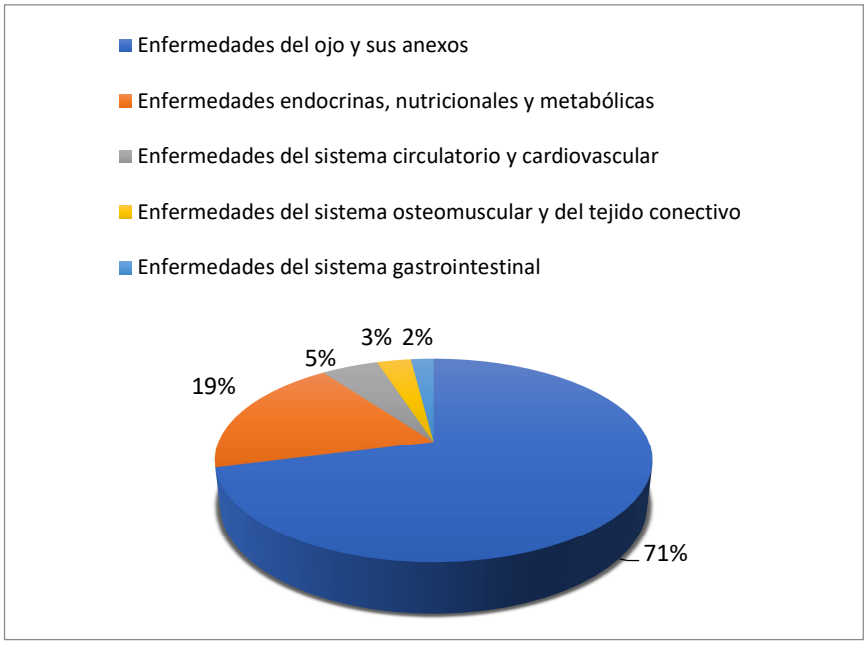
Cúcuta:

Tabla 45. Diagnóstico Según Morbilidad en Cúcuta

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	**61**	**71 %**
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	**16**	**19 %**
Enfermedades del sistema circulatorio y cardiovascular	**4**	**5 %**
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	**3**	**3 %**
Enfermedades del sistema gastrointestinal	**2**	**2 %**
TOTALES	**86**	**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 45. Diagnóstico Según Morbilidad en Cúcuta



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.