# 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
ABRIL
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 | 6 valoraciones Médicas Ocupacionales con sus respectivos exámenes complementarios |
| LUGAR DE EVALUACIÓN | Cúcuta |
| INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN | Historia Clínica Ocupacional y exámenes complementarios |
| PERIODO DE EVALUACIÓN | 01 al 17 de Abril del 2026 |

| | |
|---|---|
| **MEDICO EVALUADOR** | MARIA CECILIA RIVERA PINEDA<br>Médico Especialista en Salud Ocupacional<br>Registro Médico. 24082<br>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 6 valoraciones médicas ocupacionales y exámenes de laboratorio clínico durante el mes de Abril 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

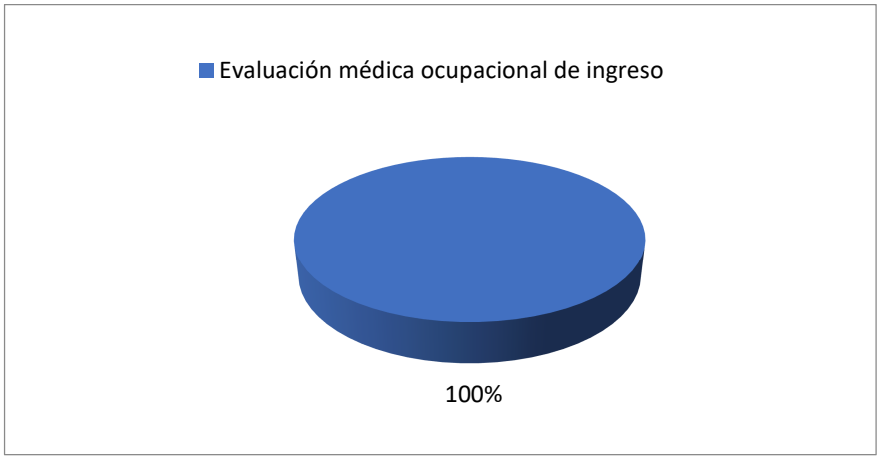
En la Tabla 1, se identifica que, durante el periodo mencionado anteriormente, en la ciudad de **Cúcuta** se han realizado 6 exámenes medico laborales al personal distribuidos de la siguiente manera:

*Tabla 1; Exámenes médicos laborales- Cúcuta.*

| Exámenes Medico Laborales | CANT | % |
|---|---|---|
| Evaluación médica ocupacional ingreso | 6 | 100 % |
| | 0 | 0 % |
| TOTALES | 6 | 100 % |

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

*Figura 1. Porcentaje exámenes medico laboral-Cúcuta*




## 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.

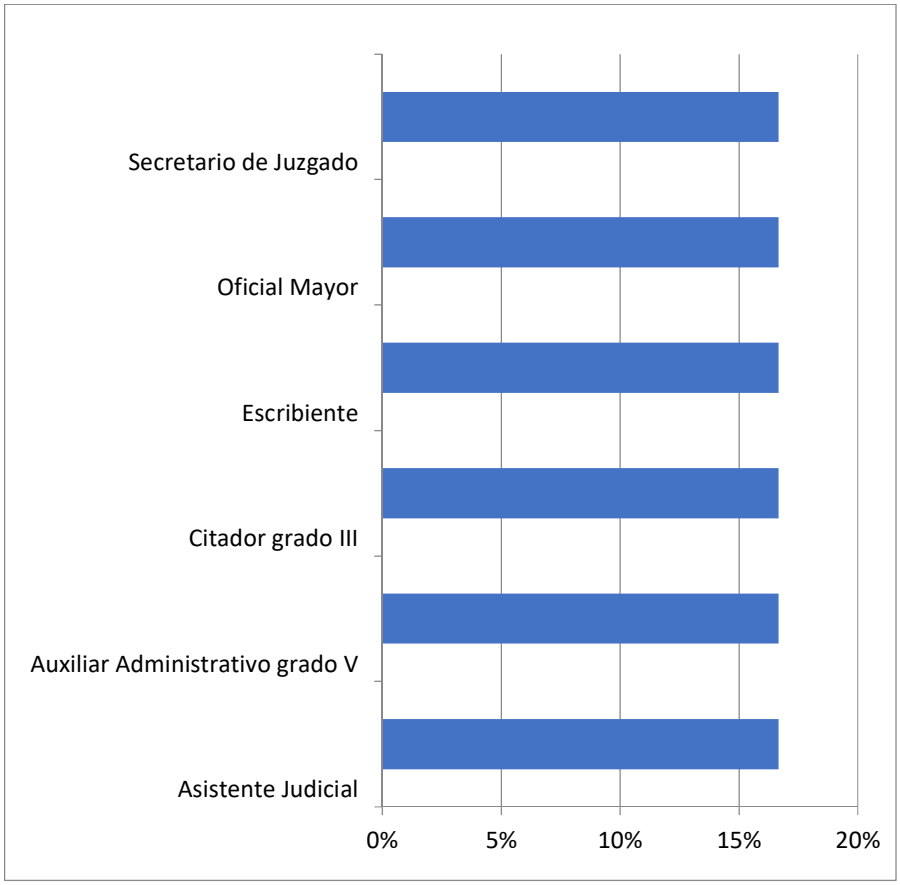
***Cúcuta:***

*Tabla 2; Población según cargo en Cúcuta*

| Población Según Cargo | CANT | % |
|---|---|---|
| **Asistente Judicial** | **1** | **17%** |
| **Auxiliar Administrativo grado V** | **1** | **17%** |
| **Citador grado III** | **1** | **17%** |
| **Escribiente** | **1** | **17%** |
| **Oficial Mayor** | **1** | **16%** |
| **Secretario de Juzgado** | **1** | **16%** |
| **TOTALES** | **6** | **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 17 % del personal corresponde a los cargos de Asistente Judicial, Auxiliar Administrativo grado V, Citador grado III, Escribiente y un 16% son cargos de Oficial Mayor y Secretario de Juzgado representando así un total de 6 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 2. Población Según Cargo en Cúcuta*




## 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.

***Cúcuta:***

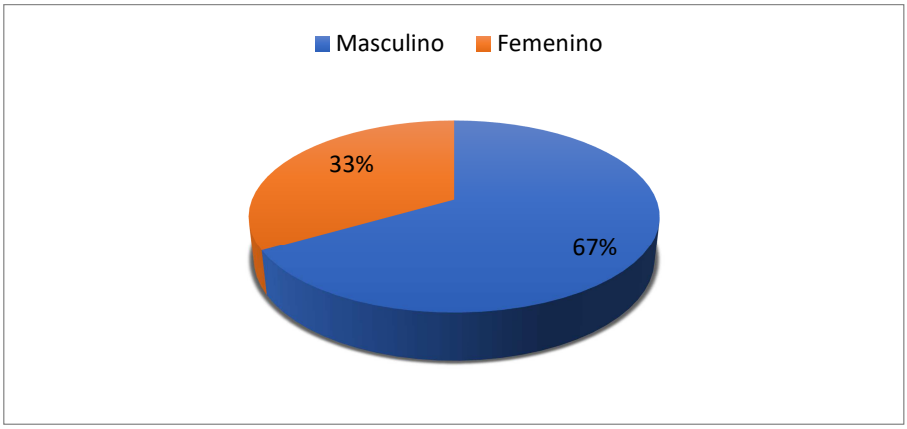
*Tabla 3; Diagnostico según género en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Género | CANT | % |
|---|---|---|
| Masculino | **4** | **67 %** |
| Femenino | **2** | **33 %** |
| TOTALES | **6** | **100 %** |

Según los datos presentados en la Tabla 3, el 67 % de la población evaluada está conformada por Hombres, mientras que el 33 % corresponde a Mujeres, tal como se ilustra a continuación. Este

análisis permite identificar una leve predominancia masculina en la composición estructural de los cargos evaluados dentro de la Rama Judicial en esta región.

*Figura 3. Diagnóstico Según Género en Cúcuta.*




## 7. GRUPO ETAREO

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

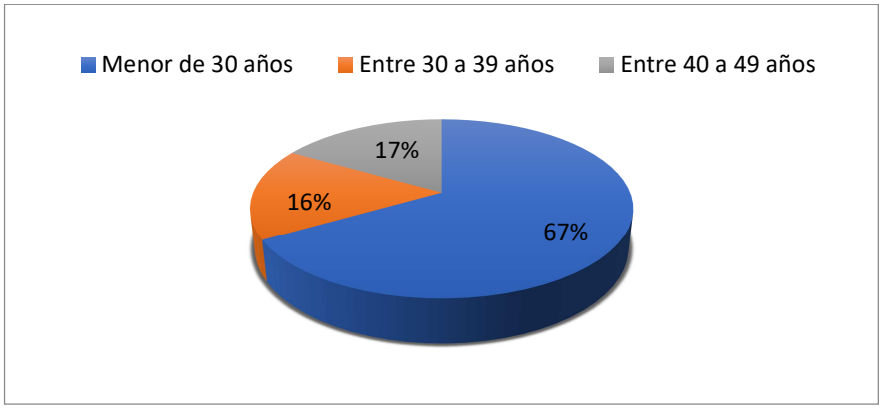
***Cúcuta:***

*Tabla 4; Diagnostico según grupo etarea en Cúcuta.*

| Distribución por edad | CANT | % |
|---|---|---|
| Menor de 30 años | 4 | 67 % |
| Entre 30 y 39 años | 1 | 16 % |
| Entre 40 y 49 años | 1 | 17 % |
| Mayor de 50 años | 0 | 0 % |
| TOTALES | 6 | 100 % |

La distribución del personal evaluado por la empresa, según los rangos de edad establecidos, muestra que el 67 % se encuentra en el grupo etáreo menores de 30 años, seguido por un 16 % correspondiente al grupo de 30 a 39 años y el 17 % restante está compuesto por personas entre los 40 y 49 años de edad. Esta segmentación evidencia una mayor concentración de personal en edades productivas medias.

*Figura 4. Diagnóstico Según Grupo Etáreo en Cúcuta.*




## 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:

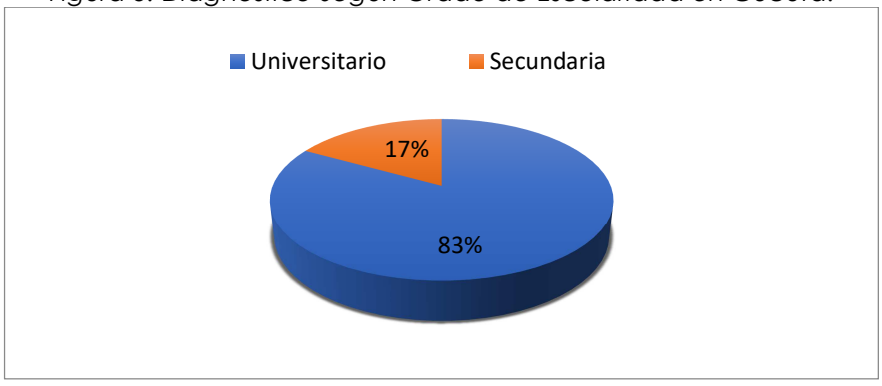
***Cúcuta:***

*Tabla 5; Diagnostico según grado de escolaridad en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Grado de Escolaridad | CANT | % |
|---|---|---|
| Universitario | 5 | 83 % |
| Secundaria | 1 | 17 % |
| TOTALES | 6 | 100 % |

Según el diagnóstico realizado, el 83 % del personal evaluado cuenta con formación universitaria, mientras que el 17 % posee estudios en Secundaria, evidenciando un alto nivel académico dentro de la Dirección Seccional de Administración Judicial. Esta distribución refleja una marcada prevalencia de formación superior entre los funcionarios analizados.

*Figura 5. Diagnóstico Según Grado de Escolaridad en Cúcuta.*




## 9. ESTADO CIVIL

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

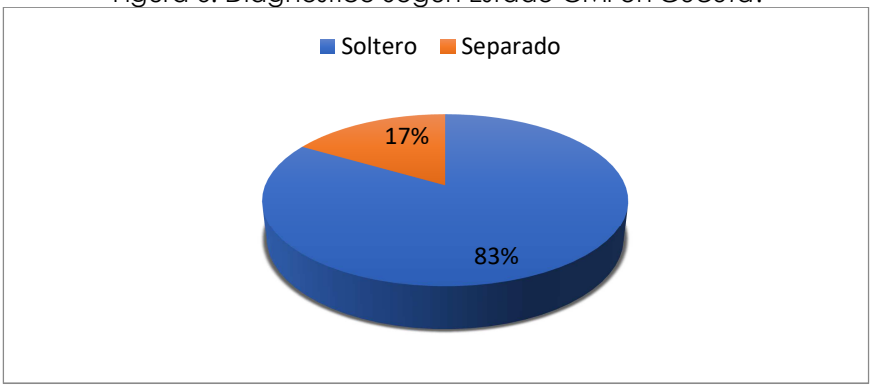
***Cúcuta:***

*Tabla 6; Diagnostico según estado civil en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Estado Civil | CANT | % |
|---|---|---|
| Soltero(a) | 5 | 83 % |
| Separado (a) | 1 | 17 % |
| | | |
| TOTALES | 6 | 100 % |

De acuerdo con la información recopilada sobre el estado civil de los funcionarios de la Rama Judicial en el año 2026, el 83 % del personal se encuentra soltero(a) y el 17 % está separado (a), lo que evidencia una prevalencia de personas sin vínculo matrimonial formal dentro de la población evaluada.

Figura 6. Diagnóstico Según Estado Civil en *Cúcuta*.




## 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.

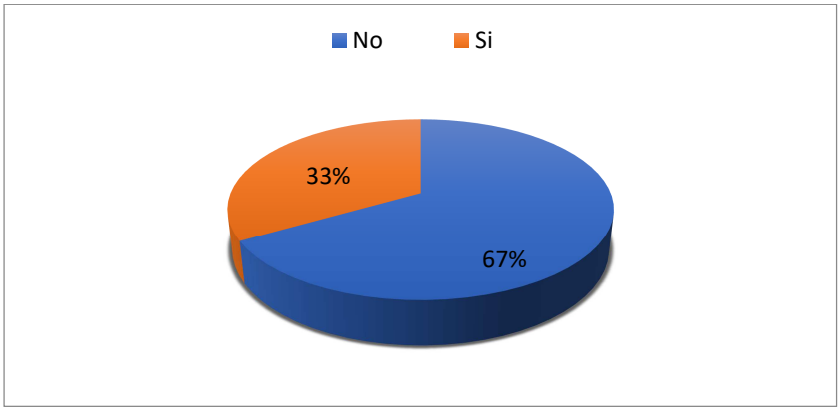
***Cúcuta:***

*Tabla 7; Diagnostico según consumo de tabaco en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Consumo de Tabaco | CANT | % |
|---|---|---|
| No | 4 | 67 % |
| Si | 2 | 33 % |
| TOTALES | 6 | 100 % |

Según los datos obtenidos, el 67 % del personal evaluado manifestó no tener el hábito de fumar, mientras que el 33% afirman que si fuman, lo que evidencia un resultado positivo en términos de estilos de vida saludables.

*Figura 7. Diagnóstico Según Consumo de Tabaco en Cúcuta.*




## 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:

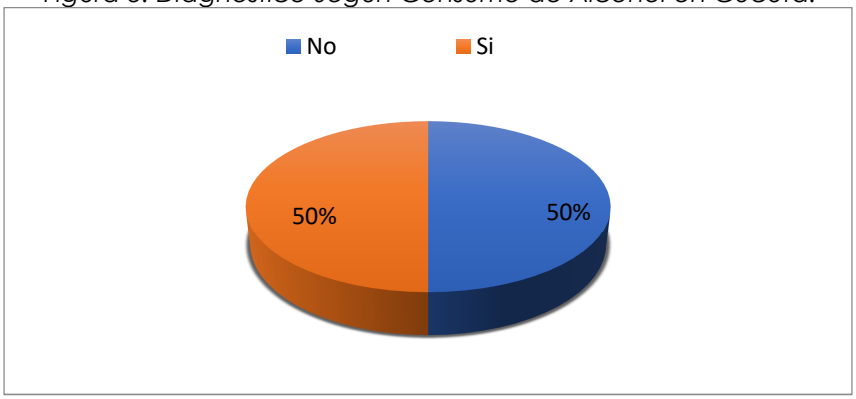
***Cúcuta:***

*Tabla 8; Diagnostico según consumo de alcohol en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Consumo de Alcohol | CANT | % |
|---|---|---|
| No | **3** | **50 %** |
| Si | **3** | **50 %** |
| TOTALES | **6** | **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 50% No es un hábito socialmente aceptable el consumo de alcohol como normal, mientras que el 50% restante Si consume alcohol.

*Figura 8. Diagnóstico Según Consumo de Alcohol en Cúcuta.*



## 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:

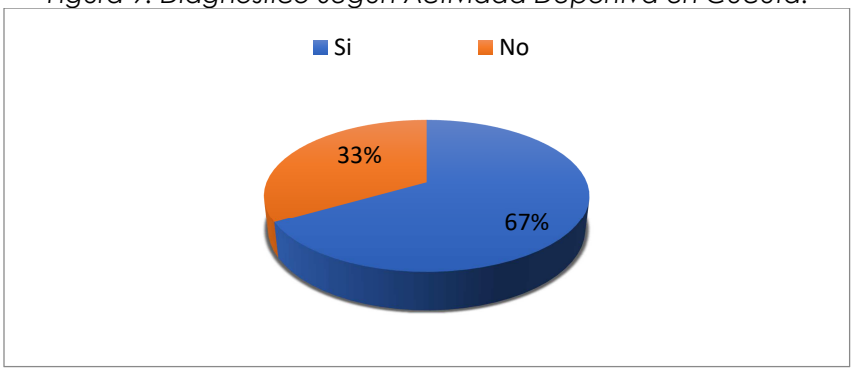
***Cúcuta:***

*Tabla 9; Diagnostico según actividad deportiva en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Actividad Deportiva | CANT | % |
|---|---|---|
| Si | **4** | **67 %** |
| No | **2** | **33 %** |
| TOTALES | **6** | **100 %** |

Se observa que el 67% 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, 33 % 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 9. Diagnóstico Según Actividad Deportiva en Cúcuta.*




## 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:

***Cúcuta:***

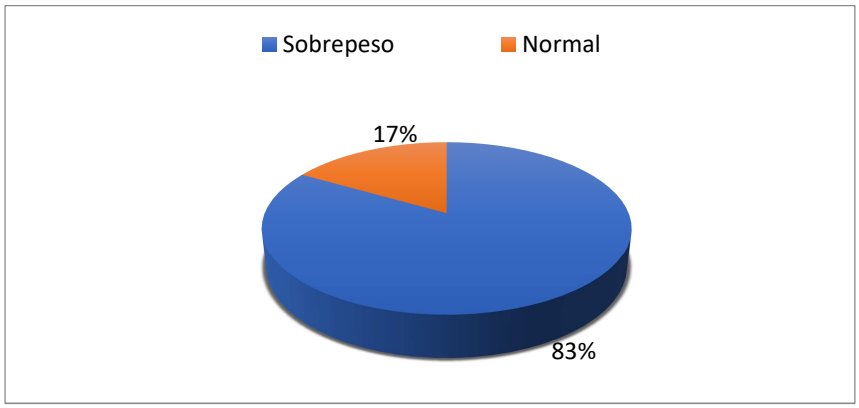
*Tabla 10; Diagnostico según índice de masa corporal en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal | CANT | % |
|---|---|---|
| Sobrepeso | **5** | **83 %** |
| Normal | **1** | **17 %** |
| **TOTALES** | **6** | **100 %** |

Del total de personas evaluadas 83% presenta un Índice de Masa Corporal dentro del rango Sobrepeso y el 17% restante que se encuentran en rango Normal. 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 10; Diagnostico según índice de masa corporal en Cúcuta.*




## 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.

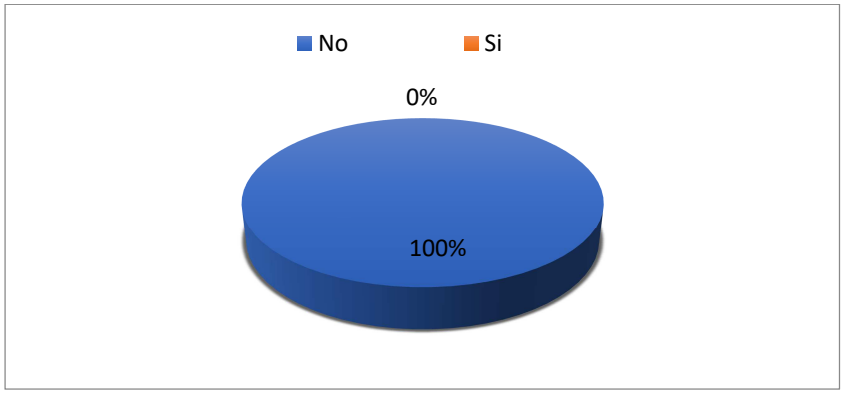
***Cúcuta:***

*Tabla 11; Diagnostico según accidentes de trabajo en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo | CANT | % |
|---|---|---|
| No | 6 | 100 % |
| Si | 0 | 0 % |
| TOTALES | 6 | 100 % |

Para ello, se notifica a la empresa que, en su mayoría, el 100% del personal reporto que NO sufrió accidente de trabajo, no existe reporte haber sufrido accidente de trabajo.

*Figura 11. Diagnóstico Según Accidentes de Trabajo en Cúcuta.*




## 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.

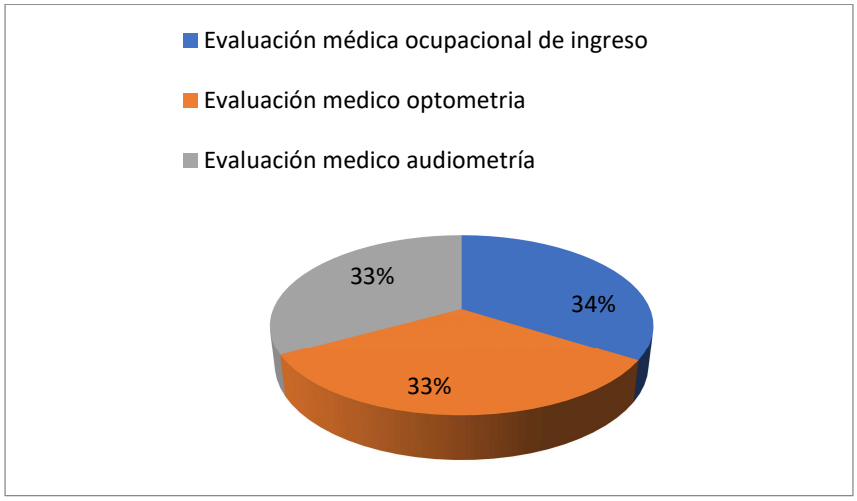
***Cúcuta:***

*Tabla 12; Exámenes Paraclínicos realizados en Cúcuta.*

| Exámenes paraclinicos | CANT | % |
|---|---|---|
| Valoración médica ocupacional ingreso | **6** | **34 %** |
| Valoración Optometría | **6** | **33 %** |
| Valoración Audiometría | **6** | **33 %** |
| TOTALES | **18** | **100 %** |

En total se realizaron 18 pruebas, distribuidas equitativamente entre Valoración por Ingreso, Optometría (34%), Audiometría y Psicología (33 %). 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, mentales, de coordinación o alteraciones lipídicas, favoreciendo así la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud del personal evaluado.

*Figura 12. Diagnóstico Según Exámenes Paraclínicos en Cúcuta.*




## 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.

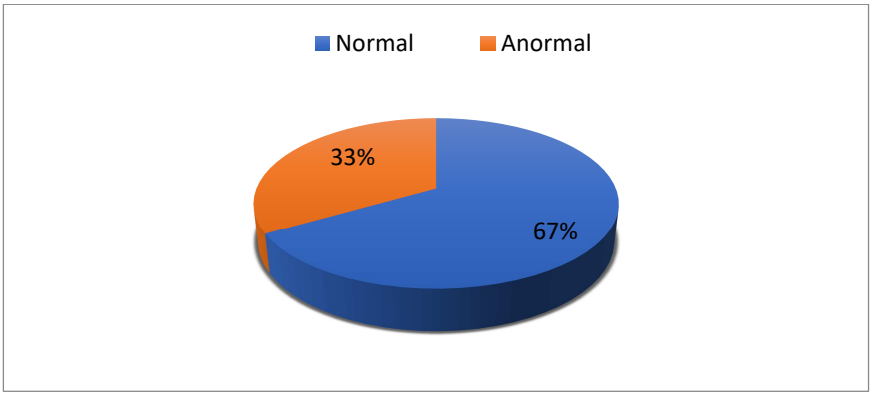
***Cúcuta:***

*Tabla 13. Diagnóstico Según audiometría en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Audiometrías | CANT | % |
|---|---|---|
| Normal | **4** | **67 %** |
| Anormal | **2** | **33 %** |
| TOTALES | **6** | **100 %** |

Según los resultados obtenidos en la prueba de audiometría practicada al personal de la Rama Judicial, el 67 % presentó una función auditiva dentro de los parámetros normales, mientras que el 33 % 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 13. 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.

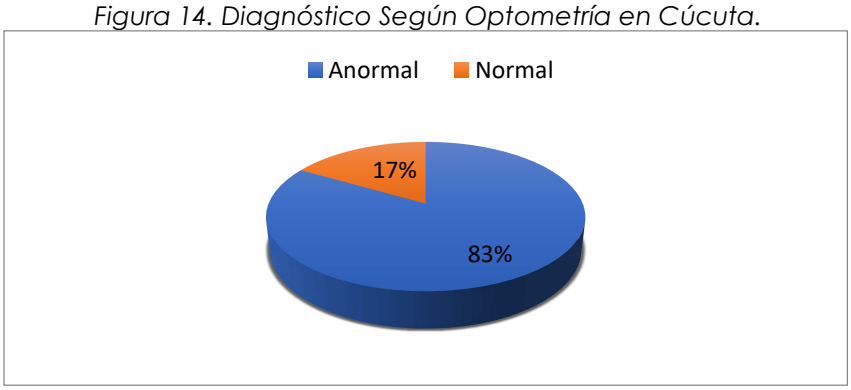
***Cúcuta:***

*Tabla 14. Diagnóstico Según Optometría en Cúcuta.*

| Diagnóstico Según Optometrias | CANT | % |
|---|---|---|
| Normal | **5** | **83 %** |
| Anormal | **1** | **17 %** |
| TOTALES | **6** | **100 %** |

De acuerdo con los resultados obtenidos en la valoración visual realizada al personal, el 83 % mostró una agudeza dentro de parámetros normales. Por su parte, el 17 % restante, presentó alteraciones en su función visual. 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 14. 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:

***Cúcuta:***

*Tabla 15. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Cúcuta*

| Diagnóstico Según Concepto de Aptitud | CANT | % |
|---|---|---|
| Apto con patología que no afecta su labor a desempeñar | **3** | **50 %** |
| Apto para el cargo | **3** | **50 %** |
| TOTALES | **6** | **100 %** |

De acuerdo a las valoraciones ocupacionales realizadas en Cúcuta, se encuentra que el 50 % de la población se encuentra Apto con patología que no afecta su labor a desempeñar y el 50% restante de las personas evaluadas se encuentran con el concepto de apto para el cargo, y se refleja un nivel favorable de salud ocupacional, lo cual es indicador positivo del perfil médico general del grupo.

*Figura 15. Diagnóstico Según Concepto de Aptitud en Cúcuta*



## 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:

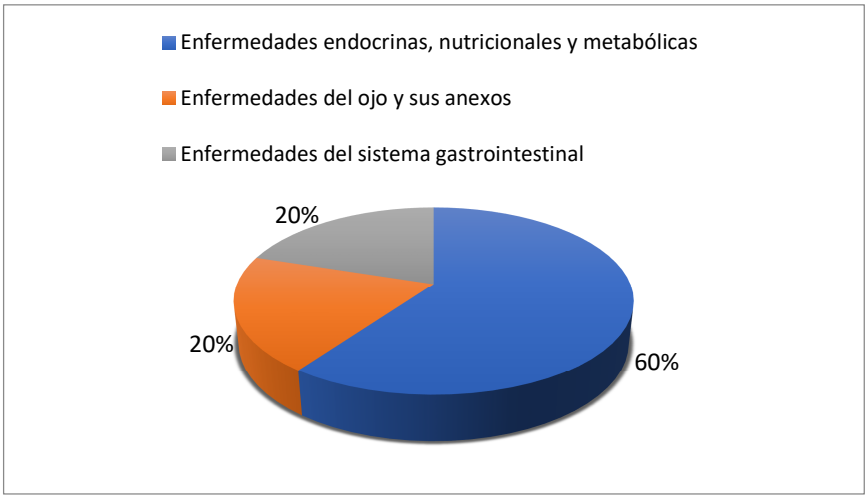
***Cúcuta:***

*Tabla 16. Diagnóstico Según Morbilidad en Cúcuta*

| Diagnóstico Según Morbilidad | CANT | % |
|---|---|---|
| Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas | **3** | **60 %** |
| Enfermedades del ojo y sus anexos | **1** | **20 %** |
| Enfermedades del sistema gastrointestinal | **1** | **20 %** |
| TOTALES | **5** | **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 16. 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.