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

ANEXO – ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

VIGENCIA 2026

ANEXO – ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Adaptación, implementación y puesta en marcha de dos salas multisensoriales que permita llevar a cabo intervenciones psicosociales orientadas al bienestar emocional, relajación y concentración de los servidores judiciales dentro de la jornada laboral, como herramienta orientada a la reducción del estrés, la recuperación emocional, promoviendo factores psicosociales protectores, reduciendo la exposición a factores de riesgo psicosocial

Cada vez adquiere mayor fuerza en el contexto organizacional el concepto de calidad de vida, partiendo de la concepción de la integralidad existente entre el individuo y su entorno extra e intralaboral. La OMS (1995) enfatiza en la percepción que el individuo posee sobre el entorno en el que transcurre su existencia y en el que trabaja, en el marco de su cultura, valores y normas y la relación que estas guardan con sus expectativas individuales. El entorno es por tanto un concepto extendido que incluye el componente ambiental, la familia y otros grupos sociales, así como las condiciones de empleo y de trabajo.

En esa misma línea, la OMS enfatiza cada vez más en la importancia de generar ambientes de trabajo saludables, al punto que en 2010 publica un marco de referencia que busca su aplicabilidad a nivel mundial (OMS, 2010). La integración de los conceptos de calidad de vida y de ambientes de trabajo saludables, ha permitido a los directivos de las organizaciones visualizar con más claridad los beneficios de las acciones que propenden por el bienestar, en cuanto que tienden a disminuir los índices de rotación, ausentismo y accidentalidad y se alcanzan mejores resultados al contar con trabajadores motivados y con mayor grado de realización personal y profesional. Esta visión permite superar la clásica aproximación a los factores psicosociales desde un enfoque de "riesgo" y privilegia una visión positiva de prevención e intervención. En la Resolución 2646 de 2008 se entienden los factores psicosociales *como "los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas".* La misma Resolución diferencia entre los factores de riesgo psicosocial como las "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo" y los factores protectores como las *"condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador".*

El modelo comprensivo de los factores psicosociales en Colombia es amplio, y considera la integralidad de las condiciones de trabajo, las extra laborales y las individuales, tal como se describe con suficiencia en la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), así como en publicaciones previas (Resolución 2646 de 2008; Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2004). La intervención de los factores psicosociales puede hacerse desde dos enfoques:

el control de los factores de riesgo y el fortalecimiento de los factores protectores.

Sin embargo, es también viable hacer intervención en los individuos a través del desarrollo de formas de afrontamiento que contribuyen a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales. La intervención psicosocial puede realizarse a través de acciones focalizadas en los núcleos problemáticos más importantes o en las condiciones protectoras; sin embargo, también puede plantearse como una estrategia que contempla acciones en diferentes frentes y cuyo resultado es el producto de la sinergia de acciones, y no de acciones aisladas. Una de las más importantes tendencias en la intervención psicosocial está enmarcada en los desarrollos de la psicología positiva, que centra el cuidado de la salud de las personas y de la misma organización a través del impulso de las fortalezas de cada uno, marco en el cual la salud psicosocial se convierte en un valor organizacional. La psicología positiva tiene un abordaje holístico que concibe la integralidad entre el trabajador y la organización. Bajo esta perspectiva se impulsan conductas organizacionales positivas como el compromiso de los colaboradores, el sentimiento de motivación y la capacidad para realizar una actividad que resulta desafiante, la felicidad en el trabajo, el optimismo y la conciliación trabajo/vida privada entre otras.

En cumplimiento de la normativa colombiana, las entidades públicas deben identificar, evaluar, intervenir y hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, así como implementar acciones de promoción y prevención orientadas al bienestar integral de los trabajadores.

El Decreto 1295 de 1994 que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, tiene como objetivo las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Por su parte, la Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, especialmente de los servicios de promoción y prevención

A su vez el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), señala la obligatoriedad y coordinación de las actividades de promoción y prevención, entre las cajas de compensación familiar y las administradoras de riesgos laborales a la Ley 1616 de 2013 expide la ley de salud mental y señala las acciones de Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

De otra parte, la Resolución 2764 del 2022 adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos e insta a las administradoras de riesgos laborales a mantener un espacio de atención no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda intervención y/o soporte en crisis, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brinden primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos para contribuir a la salud mental y bienestar de los trabajadores; al igual que la Resolución 2646 del 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, determina entre las responsabilidades de las administradoras de riesgos laborales las actividades de asesoría y asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de promoción y prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

En adición el Decreto 728 de 2025, indica que:

Las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales establecidos en el artículo 9 de la Ley 1616 de 2013, deben ser desarrolladas mediante un plan de intervención que contemple acciones específicas de acuerdo a los resultados de la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales entre las cuales deben tener en cuenta las siguientes:

A. Acciones de intervención de los factores psicosociales

1. *Acciones de promoción de factores psicosociales protectores*

1.1. Promoción del apoyo social en la organización.
1.2. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.
1.3. Fomento de la calidad de las relaciones sociales en el entorno laboral.
1.4. Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
1.5. Promoción de una cultura de convivencia y no discriminación en el ámbito laboral.

2. Acciones de intervención primaria sobre los factores de riesgo psicosocial

2.1. Gestión de cargas de trabajo.
2.2. Gestión de la jornada y pausas en el trabajo.
2.3. Optimización de competencias de relación y comunicación.
2.4. Fomento de mecanismos formales de comunicación.
2.5. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.
2.6. Gestión del trabajo por turnos.
2.7. Inducción y reinducción.
2.8. Claridad del rol como pilar del desempeño.
2.9. Gestión del cambio
2.10. Enriquecimiento de puestos de trabajo.
2.11. Rotación de puestos de trabajo.
2.12. Participación efectiva en los grupos de trabajo.
2.13. Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
2.14. Conciliación de entornos intra y extralaboral.
2.15. Implementación de la modalidad de teletrabajo.
2.16. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.
2.17. Construcción del ajuste persona - trabajo.
2.18. Prevención de la violencia y el acoso en el entorno laboral

3. Acciones de intervención secundaria sobre los factores de riesgo psicosocial

3.1. Desarrollo de estrategias de afrontamiento.
3.2. Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas

de compensación familiar.
3.3. Fomento de la calidad de las relaciones familiares.
3.4. Actividades de preparación para la pensión.
3.5. Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

B. Acciones de intervención sobre los efectos en la salud

1. Acciones de promoción de la salud

1.1. Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
1.2. Fomento de estilos de vida saludable.
1.3. Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
1.4. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
2. Prevención primaria

2.1. Manejo eficaz del tiempo.
2.2. Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
2.3. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
2.4. Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.

3. Prevención secundaria y terciaria

3.1. Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.

3.2. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
3.3. Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.
3.4. Servicio de asistencia al trabajador.
3.5. Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos".

Así mismo, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 en la línea estratégica 4 "Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral", señala en la línea operativa 4.2 la necesidad de fortalecer en los lugares de trabajo el logro de entornos laborales saludables, bienestar y calidad de vida laboral.

El desarrollo de estas acciones trae entre otros los siguientes beneficios:

- Potencia la salud y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mejora la productividad de las trabajadoras y los trabajadores, y en consecuencia, incrementa la competitividad de la empresa.
- Reduce el gasto en salud, el ausentismo laboral y el índice de rotación voluntaria o de intención de retiro.
- Mejora el clima laboral, lo que redunda en mayor motivación y mejor desempeño de los trabajadores.
- Promueve una cultura organizacional en pro del cuidado de la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Es así como las acciones de prevención son la primera estrategia para la generación de hábitos, actitudes, comportamientos seguros y saludables en la ejecución de todas las ocupaciones, lo cual favorece la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores, el bienestar social, la actividad productiva y el clima laboral.

La Rama Judicial desarrolla su función constitucional en un contexto organizacional de alta complejidad, caracterizado por elevadas cargas laborales, presión permanente por el cumplimiento de términos procesales, exposición continua a conflictos sociales y, en muchos casos, a riesgos asociados a la seguridad personal e institucional. Estas condiciones influyen de manera directa en la exposición de los servidores judiciales a factores de riesgo psicosocial intralaboral, los cuales pueden generar efectos adversos en la salud mental, el bienestar emocional, el clima organizacional y el desempeño institucional. En este marco, la Sala Multisensorial surge como una estrategia innovadora, preventiva y restaurativa, orientada a transformar condiciones institucionales, fortalecer factores psicosociales protectores y reducir la frecuencia de efectos adversos en la salud de los servidores judiciales en el trabajo.

El proyecto se sustenta en lo establecido por la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 728 de 2025, normas que obligan al empleador a prevenir los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, y a desarrollar intervenciones efectivas frente a los riesgos identificados. Así mismo, se articula con los lineamientos de evaluación del riesgo psicosocial definidos por el Ministerio del Trabajo y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en su componente de promoción de la salud mental y prevención del estrés laboral.

Para la presente vigencia, se precisa realizar la adaptación e implementación y puesta en marcha de dos salas multisensoriales que permita llevar a cabo intervenciones psicosociales orientadas al bienestar emocional, relajación y concentración de los servidores judiciales dentro de la jornada laboral, como herramienta orientada a la reducción del estrés, la recuperación emocional, promoviendo factores psicosociales protectores, reduciendo la exposición a factores de riesgo psicosocial y transformando condiciones organizacionales que inciden en el bienestar de los servidores judiciales.

En ese orden de ideas, la implementación de las salas multisensoriales se sustenta estrictamente en la Ley 1616 de 2013, *que obliga a realizar acciones de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, en armonía con los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 (SG-SST) Decreto 728 de 2025 y las responsabilidades definidas en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 para la intervención de factores de riesgo psicosocial.*

1.1 Antecedentes

Los antecedentes institucionales y sectoriales evidencian que los diagnósticos de riesgo psicosocial en entidades del sector público, y en particular en organizaciones con alta carga

emocional y cognitiva como la Rama Judicial, suelen arrojar niveles de riesgo medio y alto en variables relacionadas con demandas del trabajo, carga mental, control sobre el trabajo y relaciones laborales, adicionalmente, se reconoce una tendencia creciente en la gestión pública hacia la implementación de estrategias innovadoras de bienestar laboral que trascienden los enfoques tradicionales, incorporando espacios de regulación emocional, recuperación del estrés y fortalecimiento del autocuidado.

En este contexto, la implementación de una Sala Multisensorial resulta conveniente desde el punto de vista técnico, organizacional y económico. Técnicamente, se trata de una intervención no invasiva, adaptable a diferentes sedes y fácilmente integrable a los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social. Organizacionalmente, permite ofrecer a los servidores judiciales un espacio controlado de regulación emocional y recuperación psicosocial, favoreciendo la reducción de la sobrecarga emocional y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral. Desde el punto de vista económico, el proyecto representa una inversión moderada en relación con los beneficios esperados, especialmente en términos de reducción de costos indirectos asociados al ausentismo, las incapacidades médicas y la disminución del rendimiento laboral.

Entre 2023 y 2025, se intervinieron los servidores judiciales que fueron identificados con riesgo en el Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, al igual que los que presentaron ausentismo asociado a trastornos mentales y del comportamiento, a través de acciones para el desarrollo del ser desde el reconocimiento y cuidado de las diferentes dimensiones: mental, espiritual, físico y psicológico mediante la adopción de herramientas como la programación neurolingüística (PNL), la inteligencia emocional y el liderazgo transpersonal, recordando la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones mental, espiritual, física y psicológica desde una visión holística.

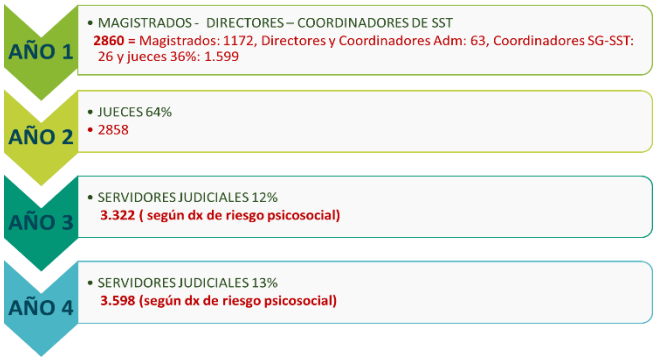
Las dimensiones que se han venido abordando son:

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

Las cuatro dimensiones se trabajaron en intervenciones psicológicas grupales orientadas a impulsar y promover el desarrollo personal y organizacional en modalidad de coaching, a través de la gestión del conocimiento en herramientas psicológicas como mindfulness, programación neurolingüística, inteligencia y gestión emocional, liderazgo transpersonal; recordando la importancia del reconocimiento y cuidado de cada una de sus dimensiones.

En vigencia 2023 y 2024, se intervino la población para los años 1 y 2 se priorizarán por los cargo con rol de nominadores y/o jefes de área y los coordinadores del SG-SST debido a que tienen altos niveles de carga emocional y estrés asociado a todas las situaciones que deben manejar y acompañar dentro de su rol. Para la vigencia 2026 se tiene previsto adelantar las actividades correspondientes al año 4 que incluye la intervención al 13% de los servidores judiciales.

En 2025, la población se priorizó según registro del PVE psicosocial



1. Población Objeto

La población objeto del proyecto está conformada por los servidores judiciales a nivel nacional que se encuentran vinculados laboralmente a la entidad y que han sido identificados, caracterizados e incluidos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) Psicosocial (Programa Conscientemente), al igual que los servidores judiciales que fueron identificados con riesgo psicosocial medio, alto y muy alto en la batería de riesgo psicosocial, servidores con altos niveles de carga emocional y estrés asociado a todas las situaciones que deben manejar y acompañar dentro de su rol.

SECCIONAL	INTRALABORAL A			INTRALABORAL B			EXTRALABORAL			ESTRÉS			Conscientemente
	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	
NIVEL CENTRAL	84	54	82	75	34	79	215	108	209	165	64	285	35
ARMENIA	31	21	34	32	9	38	46	48	46	66	14	142	13
BARRANQUILLA	83	53	142	75	54	128	183	126	169	159	52	389	61
BOGOTA	67	45	128	133	68	263	255	144	362	178	76	530	153
BUCARAMANGA	48	52	92	47	24	80	110	93	99	99	25	287	122
CALI	79	74	127	115	50	157	219	166	223	172	56	461	71
CARTAGENA	40	30	57	35	20	39	73	50	98	61	20	177	39
CUCUTA	36	41	52	51	35	64	103	89	101	108	22	226	68
CUNDINAMARCA Y AMAZONAS	74	56	123	53	23	72	174	90	154	125	31	325	84
IBAGUE	30	20	44	33	13	53	58	63	75	55	25	161	27
MANIZALES	43	35	31	38	24	37	63	61	35	85	22	153	28
SECCIONAL MEDELLIN	97	78	156	96	62	118	222	172	227	211	56	511	103
SECCIONAL MONTERIA	37	39	43	35	17	27	76	61	53	62	17	165	27
SECCIONAL NEIVA	35	18	58	38	16	49	73	63	66	60	21	168	68

SECCIONAL PASTO		1	3	2	3	1	4	1	7	4	1	7	56
SECCIONAL PEREIRA	22	24	29	34	16	34	46	47	40	58	15	129	31
SECCIONAL POPAYAN	32	23	43	38	24	57	64	58	96	49	18	192	25
SECCIONAL QUIBDO	15	19	16	21	5	21	47	25	49	39	11	85	7
SECCIONAL RIOHACHA	15	17	23	17	3	14	31	27	37	42	12	79	6
SECCIONAL SANTA MARTH	21	23	47	21	10	26	52	34	60	47	12	123	17
SECCIONAL SINCELEJO	29	18	26	22	9	16	59	32	48	45	20	106	19
SECCIONAL TUNJA	46	42	91	49	22	93	124	81	105	89	25	275	53
SECCIONAL VALLEDUPAR	19	27	36	27	9	28	44	36	54	42	14	121	9
SECCIONAL VILLAVICENCI	18	13	35	29	11	34	50	37	48	35	14	120	57
C.A. ARAUCA	9	5	10	9	4	10	20	10	17	17	3	42	4
	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Conscientemente
C.A. BUGA	70	54	89	89	32	82	126	130	132	153	54	333	42
C.A. FLORENCIA	25	23	32	28	7	25	63	44	50	47	9	107	11
C.A. MOCOA	85	56	108	77	46	96	174	117	191	137	35	408	11
C.A. SAN ANDRES	16	10	17	11	3	12	17	18	25	23	11	42	4
C.A. YOPAL	20	14	26	15	10	26	36	24	45	27	9	90	16
Total general	122	985	1800	134	663	1779	2827	2055	2921	246	764	6239	1267

Nota: Esta población se podrá complementar con la que tenga identificada y priorizada la seccional con la información de ausentismo, consultorías, entre otros

Para el caso que nos ocupa en el nivel central se prevé la siguiente que la población descrita a continuación sea beneficiaria de las salas multisensoriales:

	INTRALABORAL A			INTRALABORAL B			EXTRALABORAL			ESTRÉS			
SECCIONAL	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Medio	Muy alto	Conscientemente
NIVEL CENTRAL	84	54	82	75	34	79	215	108	209	165	64	285	35

El servicio de adaptación e implementación se realizará físicamente en las siguientes sedes:

- **Sede 1: Carrera 7#27-18-DEAJ (Pisos 14)**
- **Sede 2: Palacio de Justicia- Calle 12 No. 7-65**

2. Descripción del servicio

Desde el punto de vista técnico, la sala multisensorial se concibe como un espacio físico seguro, accesible y confidencial, dotado de condiciones ambientales controladas que favorezcan la relajación y la regulación sensorial; el espacio contará con iluminación regulable, preferiblemente con elementos de cromoterapia, aislamiento acústico parcial, ventilación adecuada, confort

térmico y criterios de accesibilidad universal. La dotación incluirá estímulos visuales, auditivos y táctiles cuidadosamente seleccionados, tales como proyecciones visuales relajantes, sonidos naturales, elementos de apoyo corporal y superficies con diferentes texturas, garantizando siempre condiciones de seguridad y tolerancia para los usuarios.

El uso de la sala se estructurará mediante un modelo institucional definido, con sesiones individuales de corta duración, orientadas a la prevención y la promoción del bienestar, sin fines clínicos o terapéuticos; la gestión y operación del espacio estará a cargo de los psicólogos del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, talento Humano o Bienestar, debidamente capacitados y bajo protocolos claros de confidencialidad, ética y uso responsable. Esta sala utiliza la luz, el sonido, los olores, las texturas y muchos otros recursos, con la finalidad de crear ambientes especiales que se utilizan para calmar y relajar a los pacientes, con el propósito de darles libertad de experiencia sensorial, buscar satisfacción, placer, descanso, respetar la motivación y el ritmo de la persona.

El proyecto incluye diseñar, adecuar, instalar y poner en funcionamiento una Sala Multisensorial conforme a las especificaciones técnicas definidas por la entidad, para los servidores judiciales el cual constituye una respuesta técnica, normativa y estratégicamente pertinente a las necesidades actuales de la Rama Judicial, contribuyendo a la promoción de factores psicosociales protectores, la reducción de la exposición a riesgos psicosociales y el fortalecimiento de una cultura institucional orientada al bienestar, la salud y la calidad del servicio de justicia.

Una sala sensorial es un entorno controlado que combina iluminación regulable, sonidos relajantes, texturas agradables y aromaterapia para generar una experiencia inmersiva de calma, estos espacios permiten a los servidores judiciales se desconecten durante unos minutos, reduciendo la sobrecarga mental y favoreciendo la recuperación emocional.

La sala deberá contar con elementos de estimulación visual como proyectores, paneles LED, fibras ópticas o dispositivos de proyección de imágenes relajantes, estos elementos deberán ser seguros, de bajo voltaje y con sistemas de anclaje adecuados.

La estimulación auditiva se realizará mediante parlantes ambientales de calidad, con capacidad de reproducción continua y controlada, conectados a un sistema central o dispositivo independiente, garantizando claridad del sonido sin sobresaltos.

La estimulación táctil y propioceptiva incluirá colchonetas ergonómicas, sillones, cojines sensoriales, y elementos con distintas texturas, así como estimulación olfativa mediante difusores de aromas suaves, siempre bajo protocolos estrictos de seguridad, control de alergias y consentimiento informado de los usuarios.

Para tal efecto, la seccional deberá disponer de un espacio mínimo funcional entre 20 y 40 m², con accesibilidad universal, condiciones de privacidad que incluye iluminación LED cálida de preferencia regulable, ventilación adecuada y confort térmico, asegurando que la configuración del espacio facilite la confidencialidad, la privacidad visual y auditiva, y el control de acceso. Las condiciones arquitectónicas deberán asegurar superficies lisas, seguras y de fácil limpieza, pisos

antideslizantes y paredes con acabados mate o semi-mate para evitar reflejos excesivos.

En las salas multisensoriales se producen dos tipos de relaciones:

- Terapeuta-usuario: Se genera una relación individualizada, de confianza mutua.
- Usuario-ambiente: A partir del desarrollo del dominio sensorial se puede producir una reacción motriz.

Para realizar la adaptación e implementación y puesta en marcha de dos salas multisensoriales que permita llevar a cabo intervenciones psicosociales orientadas al bienestar emocional, relajación y concentración de los servidores judiciales dentro de la jornada laboral, se prevé desarrollar en las siguientes fases o hitos:

- Visitas Técnicas: El contratista deberá garantizar una visita técnica a los sitios previo a la fase de adaptación

- Fase de adaptación: El contratista debe entregar una propuesta técnica arquitectónica y de diseño sensorial (renders y fichas técnicas definitivas) que requiere la aprobación previa y escrita del supervisor antes de iniciar la adaptación de las salas multisensoriales.

- Fase de implementación: Una vez aprobada el render, el contratista deberá ejecutar la implementación conforme modelo de adaptación autorizado, garantizando la correcta instalación de los elementos y el cumplimiento de las especificaciones técnicas definidas para las salas multisensoriales.

- Fase de acompañamiento, entrega y capacitación: El contratista deberá realizar el acompañamiento durante la puesta en funcionamiento de las salas multisensoriales, efectuar la entrega formal de los equipos instalados, suministrar los manuales de funcionamiento correspondientes y brindar capacitación al personal designado en el uso de los equipos y en la aplicación de técnicas multisensoriales.

a. **Plan de trabajo**

Una vez adjudicado el contrato, el contratista deberá presentar un plan de trabajo detallado que contenga:

- Cronograma para la ejecución de cada una de las actividades
- Detalle de la forma como se adelantará la estrategia de convocatoria
- Recursos que se utilizarán durante la ejecución del contrato
- Cronograma de ejecución que considere las fases de adecuación, instalación, pruebas y entrega.

- Adicionalmente, deberá incluir garantizar la capacitación básica al personal designado por la entidad para la correcta operación de los dispositivos y el uso adecuado del espacio, así como la entrega de manuales de operación y mantenimiento.

El plan de trabajo y el cronograma presentados por el contratista, será verificado y ajustado si es el caso. Este documento hará parte integral del contrato a celebrar.

3. Especificaciones Técnicas

a. La solución técnica para contratar deberá incluir la provisión e instalación de equipamiento multisensorial, compuesto por estímulos visuales, auditivos y táctiles, seleccionados bajo principios de baja estimulación, durabilidad, fácil mantenimiento y seguridad eléctrica y estructural.
b. El contratista deberá realizar todas las actividades necesarias para entregar la sala completamente operativa, incluyendo suministro e instalación de equipos, capacitación básica al personal designado y acompañamiento en la puesta en marcha. La dotación multisensorial mínima incluirá elementos de estimulación visual, auditiva y táctil, tales como:

CATEGORIA A - Componentes de estimulación visual y lumínica: 2 unidades por cada elemento (1 para cada sala)

- Tubos de Burbujas Interactivos: Cilindro de polímero acrílico de alta resistencia (mínimo 150 cm de altura y 15 cm de diámetro). Base motorizada silenciosa con sistema de filtrado de agua. Iluminación LED interna RGB. Incluye Controlador Inalámbrico con 4 a 8 pulsadores de gran tamaño para que el usuario cambie colores y flujo de burbujas.
- Mazo de Fibras Ópticas: Fuente de luz LED de 27W a 45W sin generación de calor. Haz de 150 a 200 hebras de fibra óptica de polímero con recubrimiento libre de látex y ftalatos (longitud mínima 2 metros). Las puntas deben estar selladas térmicamente para evitar desprendimientos.
- Proyector de Imágenes de Amplio Espectro: Tecnología LED de tiro corto (mínimo 3.000 lúmenes) para evitar sombras. Debe incluir software o hardware con contenidos programables de escenas naturales y ejercicios de memoria visual (reconocimiento de patrones).
  Gafas de Realidad Virtual (VR): Dispositivo "Standalone" (no requiere PC). Resolución mínima de 1832 x 1920 por ojo, el cual debe incluir aplicaciones de meditación guiada y entornos inmersivos de relajación, al igual que almohadillas de silicona reemplazables

2. CATEGORIA B - Componentes de estimulación auditiva y vibratoria: 2 unidades por cada elemento (1 para cada sala)

- Sillón Vibratorio Ergonómico: Diseño modular sin aristas, con estructura de espuma de

alta densidad forrada en vinilo náutico antibacteriano con sistema de transductores táctiles integrados que convierten las frecuencias bajas de la música en vibración corporal (terapia vibroacústica).

- Cuencos Tibetanos: Set de 3 unidades en aleación de 7 metales, martillados a mano con frecuencias armónicas estables, que incluya mazos de madera con recubrimiento de gamuza y bases de anillo de seda.
- Dispositivo Electrónico Portátil (Tablet): Pantalla mínima de 10.9 pulgadas, procesador de última generación, almacenamiento de 128GB, que debe incluir carcasa de protección contra impactos (uso rudo) y software de gestión sensorial preinstalado que incluya una biblioteca de sonidos pregrabados de alta fidelidad (olas, bosque, lluvia)
- Barra de Sonido: Barra de sonido con tecnología Dolby Atmos para simulación de profundidad acústica, con sistema de audio envolvente 2.1 con conectividad Bluetooth 5.0 y entradas auxiliares, con control de decibelios limitado para evitar trauma acústico.
- Fuente de Cascada Interior: Sistema de circuito cerrado en piedra natural o resina de alta durabilidad con bomba sumergible ultra-silenciosa ajustable. El diseño debe evitar salpicaduras fuera del receptáculo.
- Orejeras con Aislamiento: Protectores auditivos tipo copa con reducción de ruido (NRR) de al menos 25 dB, con almohadillas acolchadas ajustables para uso prolongado.

3. CATEGORIA C - Componentes táctiles y de apoyo corporal

- Sets de Abrazo Táctil y Texturas: Cojines y mantas con pesos distribuidos (Weighted blankets) de 2kg a 5kg, con superficies de texturas diferenciadas (rugoso, suave, frío, aterciopelado) para ejercicios de grounding o toma de tierra. (4 SETS)
- Bolas de Inquietud Sensorial: Kit de 10 elementos de silicona de grado médico con diferentes resistencias mecánicas para la liberación de tensión manual. (2 KITS)
- Kits de Arte: Maletín profesional que incluya mandalas para colorear, lápices acuarelables, carboncillos y blocks de papel de alto gramaje (mínimo 180g) para expresión libre. (4 KITS)
- Colchonetas Ergonómicas: Espuma viscoelástica (Memory Foam) de 5 cm de espesor mínima, con funda impermeable, ignífuga y de fácil desinfección con alcohol al 70%. (2 UNIDADES)

4. CATEGORÍA D - Componentes de estimulación olfativa: 2 kits o unidades para cada ítem (1 para cada sala)

- Difusor de Aroma Institucional: Tecnología de nebulización en frío (no vapor de agua) para cubrir hasta 40 m^2. Programable por horarios.
- Kit de 4 aceites esenciales (Lavanda, Eucalipto, Bergamota, Lemongrass) con certificación de pureza.

5. CATEGORIA E- DISEÑO, RENDERS Y APROBACIÓN ARQUITECTÓNICA (Para cada sala)

- Diseño sensorial: renders 3D, planos, fichas técnicas (con aprobación supervisor)

6. CATEGORÍA F - INSTALACIÓN, PUESTA EN MARCHA Y PRUEBAS (para cada sala)

- Instalación, adaptación, configuración, integración, pruebas y entrega

7. CATEGORÍA G - CAPACITACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO (1 capacitación para las dos salas)

- Capacitación a 5 profesionales (modalidad presencial, ludo-preventivo)

El proponente, deberá incluir, como parte integral del alcance, la formación y capacitación de cinco (5) profesionales designados por la entidad para la correcta operación, uso y aprovechamiento de la sala multisensorial, esta formación deberá abarcar tanto los aspectos técnicos y funcionales del equipamiento suministrado como la apropiación conceptual y práctica de estrategias lúdico-preventivas orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales en contextos laborales

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN LAS SALAS

Nota 1: Todos los elementos deberán ser seguros, hipoalergénicos, de fácil limpieza y uso institucional. Todos los equipos deberán cumplir con la normativa técnica vigente, contar con certificaciones de calidad y seguridad, y ser aptos para uso institucional continuo.

Nota 2: Certificación Eléctrica: Todos los transformadores y cables deben cumplir con la norma RETIE. Los elementos que operan con agua (tubos y fuentes) deben tener aislamiento galvánico total.

Los equipos deberán cumplir normas de seguridad eléctrica, eficiencia energética y contar con garantía mínima de un año, priorizando eficiencia energética, durabilidad, con el fin de asegurar la sostenibilidad del proyecto en el mediano y largo plazo. El contratista deberá entregar manuales técnicos y certificados de instalación.

Nota 3: La adecuación deberá ajustarse a criterios de accesibilidad universal, incorporando circulaciones, mobiliario y dispositivos que permitan el uso seguro por parte de personas con movilidad reducida o condiciones sensoriales diversas.

a. El proveedor deberá presentar una propuesta integral que incluya fichas técnicas de los equipos, requerimientos eléctricos y de conectividad, así como un cronograma de ejecución que considere las fases de adecuación, instalación, pruebas y entrega.
b. Adicionalmente, deberá garantizar la capacitación básica al personal designado por la

entidad para la correcta operación de los dispositivos y el uso adecuado del espacio, así como la entrega de manuales de operación y mantenimiento. Se deberá capacitar al menos a cinco (5) funcionarios designados por la entidad en el uso del espacio, manejo de equipos, protocolos de seguridad y mantenimiento básico.

c. En términos de operación, la solución deberá permitir el uso del espacio bajo un modelo institucional de sesiones individuales de corta duración, orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales, sin finalidad clínica ni terapéutica.
d. La propuesta técnica deberá contemplar garantías sobre los equipos y adecuaciones realizadas, soporte técnico durante un periodo mínimo definido por la entidad y disponibilidad de repuestos o mantenimiento correctivo, estas especificaciones técnicas constituyen el marco de referencia para la posterior selección del proveedor, asegurando que la solución contratada responda a criterios de calidad, seguridad, funcionalidad y sostenibilidad, alineados con los objetivos institucionales de bienestar laboral y salud ocupacional.
e. El uso de la sala se regirá por protocolos de acceso, permanencia y salida, con tiempos definidos y supervisión institucional cuando aplique. Se garantizará la confidencialidad de los usuarios y la protección de datos personales, conforme a la normativa vigente
f. Esta sala utiliza la luz, el sonido, los olores, las texturas y muchos otros recursos, con la finalidad de crear ambientes especiales que se utilizan para calmar y relajar a los pacientes, con el propósito de darles libertad de experiencia sensorial, buscar satisfacción, placer, descanso, respetar la motivación y el ritmo de la persona.
g. El proponente, deberá incluir, como parte integral del alcance, la formación y capacitación de cinco (5) profesionales designados por la entidad para la correcta operación, uso y aprovechamiento de la sala multisensorial, esta formación deberá abarcar tanto los aspectos técnicos y funcionales del equipamiento suministrado como la apropiación conceptual y práctica de estrategias lúdico-preventivas orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales en contextos laborales.
h. El proveedor deberá diseñar e impartir un programa de capacitación estructurado que contemple, como mínimo, el manejo seguro de los dispositivos multisensoriales, la configuración básica de estímulos visuales, auditivos y táctiles, los criterios de selección y dosificación sensorial según perfiles generales de usuarios, así como los protocolos de uso, cuidado y mantenimiento preventivo del espacio. De igual forma, la formación deberá incluir contenidos relacionados con el enfoque ludo-preventivo, tales como el uso del juego, la experiencia sensorial y la estimulación controlada como herramientas para la regulación emocional, la reducción del estrés y el fortalecimiento de factores psicosociales protectores, sin carácter clínico ni terapéutico.
i. La capacitación deberá desarrollarse en modalidad presencial o mixta, con una duración suficiente para garantizar la apropiación de los conocimientos por parte de los profesionales formados, e incluir actividades prácticas dentro de la Sala Multisensorial una vez instalada y en funcionamiento,
j. Como resultado, el proveedor deberá entregar a la entidad los soportes de la formación realizada, incluyendo contenidos, guías de uso, material pedagógico y constancias de asistencia o certificación, asegurando que los profesionales capacitados cuenten con las competencias necesarias para replicar y sostener el uso institucional del espacio de manera autónoma y responsable.

k. El proyecto deberá incluir la elaboración y aprobación de protocolos de uso, mantenimiento, limpieza y bioseguridad del espacio. Asimismo, se deberá contar con manuales técnicos de los equipos, registros de uso, formatos de seguimiento y procedimientos de reporte de incidentes.
l. Asumir todos los gastos que se ocasionen en relación con la ejecución del contrato, el contratista debe proporcionar los materiales, de igual forma, asumirá todos los costos de la logística requeridos para el desarrollo de las actividades
m. Se garantizará la confidencialidad de los usuarios y la protección de datos personales, conforme a la normativa vigente.

Entregables técnicos del proyecto: El proyecto deberá entregar como mínimo la sala completamente adecuada y en funcionamiento, los equipos instalados y certificados, los protocolos operativos aprobados, el personal capacitado y un informe de puesta en marcha que incluya recomendaciones para su operación y seguimiento.

4. Equipo de trabajo requerido

El contratista debe suministrar y mantener, durante toda la ejecución del contrato y hasta la terminación de este, el siguiente personal mínimo requerido para la ejecución del objeto contractual.

A. DIRECTOR DEL PROYECTO

Requisitos mínimos

Formación Académica: Profesional en Medicina, **o** Psicología, **o** Ingenier**ía** industrial, **o** Profesional en seguridad y salud en el trabajo o Fisioterapia(a) con título de postgrado en Ergonomía, **o** Medicina laboral, **o** Seguridad industrial e higiene laboral o Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acreditar licencia de seguridad y salud en el trabajo**.**

Experiencia de Tres (3) años **de experiencia profesional**, posterior al título obtenido como especialista, administrando o liderando proyectos de ergonomía, o implementación de ambientes especializados **o ambientes terapéuticos o** adecuación de espacios de bienestar laboral, o salud emocional **o salud mental**.

Registro en Rethus (Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud) - Tarjeta Profesional, en los casos que aplique

B. PROFESIONAL FACILITADOR EN BIENESTAR EMOCIONAL Y ESTRATEGIAS LUDO-PREVENTIVAS

Requisitos mínimos

Formación Académica: Título profesional en psicología, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, o Psicología clínica y de la salud, o Psicología de la salud, o Psicología organizacional, o liderazgo organizacional o coaching o neuropsicología clínica

Experiencia: Dos (2) años de experiencia **profesional**, posterior al título obtenido como especialista, en procesos de capacitación, o promoción del: bienestar emocional o prevención de riesgos psicosociales

Registro en Rethus (Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud) Tarjeta Profesional

5. Informes

En ejercicio de las actividades desarrolladas en virtud del objeto contractual, obligaciones del contratista y del Anexo – Especificaciones Técnicas, el contratista deberá presentar los siguientes informes:

a. Informes de avance, con la periodicidad establecida en el contrato, en los que se detalle el estado de ejecución de las adecuaciones, el suministro e instalación del equipamiento, el cumplimiento del cronograma, las actividades realizadas y las dificultades presentadas, adjuntando soportes técnicos y fotográficos.
b. Informe de capacitación, en el que se evidencie la formación impartida a los cinco (5) profesionales designados por la entidad, incluyendo contenidos desarrollados, metodología, duración, material entregado y constancias de asistencia o certificación.
c. Informe de pruebas y puesta en marcha, en el cual se certifique el correcto funcionamiento de la Sala Multisensorial, la integración de los equipos, los resultados de las pruebas técnicas y las recomendaciones de uso.
d. Informe final de ejecución, que consolide la totalidad de las actividades realizadas, incluya los manuales de operación y mantenimiento, las fichas técnicas, las garantías, los soportes de capacitación y la certificación de entrega a satisfacción del objeto contractual.

6. Acuerdo de nivel de servicio

Actividad	Nivel de servicio esperado	Indicador	Meta

Visitas técnicas	Realización oportuna de visitas	% de visitas realizadas vs programadas	100%
Entrega de render	Presentación completa de propuesta (renders y fichas)	Cumplimiento de entregables	100%
Aprobación de render	Ajustes según observaciones	Tiempo de respuesta a ajustes	≤ 3 días hábiles
Implementación	Instalación conforme a especificaciones	% de cumplimiento técnico	100%
Entrega de equipos	Entrega completa y funcional	Acta de entrega firmada	100%
Capacitación	Ejecución de jornadas de formación	Número de sesiones realizadas	100%
Soporte en acompañamiento	Atención de incidencias	Tiempo de respuesta	≤ 24 horas