

LINEAMIENTOS DE LA POLITICA INTEGRAL DE

BIENESTAR Y SALUD PARA EL PERSONAL JUDICIAL



CONTENIDO

▶ PRESENTACIÓN	3
▶ LINEAMIENTO PARA EL AUTOCUIDADO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	6
▶ LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	13
▶ LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL	30
▶ LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL	24
▶ LINEAMIENTO PARA LA GESTIÓN SALUDABLE DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL PERSONAL JUDICIAL	39
▶ LINEAMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LAS JEFATURAS Y COORDINACIONES DEL PODER JUDICIAL	44
▶ LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN PARA EL BIENESTAR, LA SALUD Y LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN JUDICIAL	53
▶ LINEAMIENTO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE LA POBLACIÓN JUDICIAL	63



PRESENTACIÓN



POLÍTICA INTEGRAL DE
BIENESTAR Y SALUD LABORAL

PRESENTACIÓN

La salud y la seguridad laboral son elementos fundamentales del bienestar y la calidad de vida en el trabajo. Las buenas condiciones de trabajo hacen posible que las personas trabajadoras materialicen su potencial, conserven su vitalidad laboral y puedan aportar productiva y creativamente al desarrollo de la Institución.

Recientemente la Organización Internacional del Trabajo, aprobó la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable” dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y estableció que las condiciones de trabajo seguras y saludables son un elemento esencial del trabajo decente, junto con la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el trabajo.

Lo anterior, representa un nuevo gran desafío y también una oportunidad para avanzar decididamente en la mejora de las condiciones de salud y seguridad de las personas trabajadoras y en la construcción de una cultura positiva y abierta a los cambios de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de

comportamiento relacionadas con la salud y la seguridad, tanto individuales como organizacionales.

Un entorno de trabajo seguro y saludable es un término más amplio que condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pues abarca otros condicionantes del entorno laboral como son la discriminación, la diversidad, la salud mental, la violencia y el acoso, entre otros. El concepto facilita la comprensión de las diferentes interacciones en el lugar de trabajo que repercuten en la salud y seguridad en el trabajo y que deben de tenerse en cuenta para la protección de los accidentes en el trabajo y las enfermedades, sean o no profesionales. (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La salud integral es el estado de bienestar físico, emocional y social de un individuo. Es decir, es importante que cada persona tenga un cuerpo sano, una mente en forma y que se adapte y se desarrolle de forma adecuada con su entorno. Y un entorno de trabajo seguro y saludable impulsa el bienestar físico, mental y emocional de las personas trabajadoras y crea condiciones positivas para el rendimiento laboral.

Dentro del Poder Judicial, la consciencia sobre las repercusiones de los riesgos laborales y extralaborales en la salud de las

Continúa...

personas trabajadoras implicó que en la construcción del Plan Estratégico Institucional 2019-2024, se estableciera una acción estratégica de bienestar y salud y particularmente una meta para desarrollar e implementar una política integral de bienestar y salud laboral para las personas trabajadoras judiciales.

Con esta acción, se establece, el bienestar laboral como una acción estratégica del Poder Judicial de cara a la sostenibilidad de la administración de justicia, primordialmente garante de una justicia con rostro cada vez más humano, en estrecha correspondencia a con los objetivos de salud y bienestar, así como trabajo decente y crecimiento económico de la agenda 2030.

Específicamente, la necesidad de contar con dicha política surgió a partir del diagnóstico situacional realizado en el año 2018 para formular el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2024 el cual evidenció la preocupación por el deterioro en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras; problemática evidenciada en situaciones tales como:

- ▶ Aumento de casos en el Programa de Adaptación Laboral, producto de las pérdidas físicas y/o cognitivas de las personas.

- ▶ Aumento en las suplencias por incapacidad.
- ▶ Incremento en pago anual de la póliza de riesgos laborales.
- ▶ Disminución de la capacidad productiva de las personas y oficinas judiciales (derivada del deterioro de los ambientes de trabajo, de las enfermedades, entre otras condiciones), lo que genera una afectación en el servicio público.
- ▶ Fuga de talento por condiciones de trabajo poco atractivas.

A lo descrito se le suman los efectos profundos causados por la pandemia mundial del virus COVID-19 en el mundo del trabajo y en la vida de las personas. La emergencia sanitaria expuso a la población a enfermedades físicas y a pérdida de vidas humanas de familiares, compañeros o compañeras; y adicionalmente se relacionó con una escalada de sintomatologías y secuelas físicas y mentales, estas últimas vinculadas con estrés y sufrimiento emocional.

En atención a dichas problemáticas y retos, la Dirección de Gestión Humana ha construido la **Política integral de bienestar y salud laboral**, la cual se constituye en una nueva herramienta institucional para garantizar condiciones de trabajo y empleo seguros, saludables y

Continúa...

apegados a la legislación sobre salud ocupacional, derechos humanos y trabajo digno.

En esta política se han integrado un conjunto de lineamientos de prevención sobre temas claves para fortalecer la cultura interna de prevención de riesgos laborales y fortalecimiento de entornos de trabajo saludables.

La Dirección de Gestión Humana reconoce la función esencial que tiene la participación, el liderazgo y el compromiso mutuo entre las personas trabajadoras y jercas para construir entornos de trabajo seguros y saludables.

En esta tarea ardua, se pone a disposición el siguiente Manual de Lineamientos de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral para las Personas Trabajadoras del Poder Judicial, los cuales son una guía orientadora para que los (as) jercas, jefaturas, personas trabajadoras, Dirección de Gestión Humana y otras dependencias especializadas puedan impulsar, desde su competencia, los valores, las conductas, las tareas y las responsabilidades necesarias para construir una cultura interna de prevención y salud laboral y de esta manera ofrecer un futuro sostenible para la fuerza laboral judicial. de la Institución.



LINEAMIENTO PARA EL AUTOCUIDADO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



Enunciado:

El Poder Judicial debe optimizar las condiciones de trabajo y salud laboral de las personas trabajadoras, motivando la participación en actividades de mejoramiento de la calidad de vida y de estilos de vida saludables que promuevan la salud física y mental, lo que puede generar un personal más saludable, con mayor motivación y con relaciones humanas más sólidas y empáticas.

Un ambiente de trabajo en condiciones óptimas le permite a la población judicial aprovechar los recursos personales de crecimiento, desarrollo de habilidades, desenvolverse en entornos familiares más saludables, lo que incidirá en una mayor disposición hacia el trabajo, se brindará un mejor servicio público y se favorecerá la realización de las tareas y su desempeño.

Además, se requiere que las jefaturas motiven e inspiren a las personas colaboradoras a establecer parámetros de autocuidado, de salud y bienestar, considerando las diferencias en el tema de género, grupo etario, personales y sociales. Para lograrlo, se debe integrar un modelo de trabajo saludable que permita la sistematización de las actuaciones de las diferentes instancias responsables y se desarrollen estrategias en materia de promoción de la salud física y mental, tanto

en el entorno laboral, como en el personal y familiar de la población judicial, mediante acciones concretas así como acciones afirmativas relacionadas con el tema de género, que faciliten la gestión del cuidado propio, fortaleciendo el estado de salud y la calidad de vida.

Por parte de las instancias responsables, se debe disponer de forma permanente de un conjunto de programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.



Continúa...

Objetivo:

Propiciar la adopción de un modelo de trabajo saludable que permita la sistematización de las actuaciones que se desarrollen en materia de promoción de la salud física y mental, tanto en el entorno laboral, como en el personal y familiar de la población judicial, mediante acciones concretas y acciones afirmativas en el tema de género, que faciliten la gestión del autocuidado, fortaleciendo el estado de salud y la calidad de vida.

Fundamentación:

El mundo laboral es amplio, diverso y cambiante. Está conformado por personas que interactúan entre sí, desde sus propias realidades y características culturales. Además, las dinámicas laborales están influenciadas por una lista de factores que se despliegan desde el entorno social, cultural, político y económico del mundo. Es en este sistema, donde el desarrollo de las personas se ve impactado de manera permanente, en la búsqueda del bienestar integral que le permita experimentar una calidad de vida digna y acorde con sus necesidades básicas.

Existe una relación especial que impacta en el desarrollo de las personas: la relación entre salud y trabajo. Esta interacción se

determina de manera permanente y recíproca, condicionada por factores propios de los ambientes de trabajo y de las características de cada persona, como los hábitos de autocuidado, la cultura institucional, los riesgos ocupacionales inherentes al tipo de actividad, las condiciones en los espacios de trabajo, las condiciones laborales, entre otros. La salud de las personas trabajadoras influirá en el entorno laboral y éste a su vez afectará la salud.

Según lo anterior, el autocuidado no impactará con los resultados esperados si desde el Poder Judicial no se cuenta con un conjunto de acciones o estrategias conformadas desde lo interdisciplinario para garantizar los procesos vitales del cuidado de la salud tanto para mujeres como para los hombres que laboran en este Poder.

De acuerdo con los datos recopilados en la Encuesta sobre Condiciones de Bienestar y Salud en el Poder Judicial realizada en el año 2020, se visibilizan elementos que permiten reconocer la importancia del autocuidado como son: un 64.85% de las personas que completaron el formulario tiene sobrepeso y obesidad, lo que refleja la importancia de trabajar en estrategias que aseguren salud física.

Con respecto al tema de la salud emocional, a la pregunta de si

Continúa...

experimentan sentimientos de tristeza o depresión, la respuesta más frecuente de las personas es “a veces” con un porcentaje del 33%. Cabe en este apartado revisar qué elementos laborales y sociales pueden influir en el manejo de las emociones, además de la importancia de establecer estrategias en temas fundamentales como la salud emocional y mental.

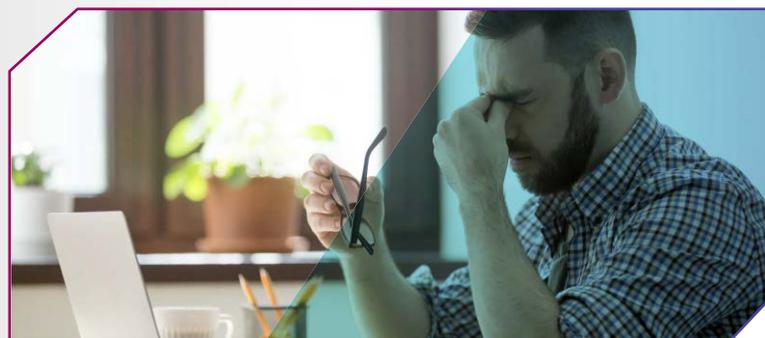
Por otra parte, ante la pregunta de si son capaces de disfrutar de las actividades diarias, un 33.75% refiere que muy frecuentemente lo logra, el 30.97% frecuentemente y a veces un 26.55%. Se tiene que un 65% de las personas refiere que logra pasarla bien y generar sentimientos de disfrute y placer. Este es un factor protector, que se considera indispensable fortalecer en la población judicial.

La gestión responsable de la salud tanto física, mental, como financiera y social van a determinar no solo el estado de bienestar actual de las personas trabajadoras, sino que también influirá en sus condiciones de salud futuras, máxime si se considera el potencial envejecimiento por los cambios del sistema de jubilación. Es decir, invertir en salud traerá condiciones favorables en el presente y a futuro.

En el Poder Judicial existen elementos que pueden dificultar estilos de vida saludables

y por ende, prácticas conscientes de autocuidado. Algunos de esos elementos son: el tipo de trabajo que se realiza relacionado en muchos casos con el conflicto humano, la injusticia, la violencia familiar y social, la desigualdad de género y social; asimismo influyen elementos del ambiente de trabajo, que, según las estadísticas existentes, son generadores de violencia laboral, maltrato y discriminación. También las jornadas laborales extenuantes y muchas veces fuera de horario laboral, la desmotivación laboral generada por jefaturas con estilos de mando poco adecuados, así como la exposición a los factores de riesgo existentes en las oficinas y despachos judiciales, son elementos que contribuyen al desgaste físico y emocional de la población.

A lo anterior, se suman variables más complejas que deterioran la salud de las personas trabajadoras como son: **la reforma del régimen de jubilaciones y pensiones, la Ley de Empleo Público** y el alto nivel de endeudamiento de la población judicial.



Continúa...

Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas del Poder Judicial

- a)** Informarse de manera constante sobre el estado de salud del personal judicial, solicitando los estudios técnicos necesarios.
- b)** Autorizar la participación de las personas en los programas de autocuidado y salud.
- c)** Instruir a los órganos técnicos encargados de definir los modelos de gestión en las oficinas y despachos judiciales para que contemplen la carga laboral, los horarios extensos, la disponibilidad no remunerada y sus riesgos psicosociales, así como los tiempos que se requieren para participar en las actividades establecidas dentro de esta política.
- d)** Procurar la igualdad en el acceso a los servicios de salud en todos los circuitos judiciales.
- e)** Mantener el respaldo de forma permanente a los lineamientos que promueven las condiciones flexibles en el trabajo, como el teletrabajo, el salario emocional, entre otros.

- f)** Aprobar la ejecución de las acciones y estrategias a implementar que fomenten el autocuidado, según las particularidades de su ámbito.

Líneas de acción de las Jefaturas

- a)** Definir dentro de su planeación anual actividades que promuevan el bienestar y autocuidado del personal, para ello podrá disponer del acompañamiento técnico de los subprocesos de la Dirección de Gestión Humana.
- b)** Revisar que las cargas de trabajo sean equitativas.
- c)** Aprovechar las propuestas institucionales de salario emocional, teletrabajo y horario flexible.
- d)** Realizar rotación de personal para prevenir el desgaste emocional y/o físico, siempre y cuando sea aplicable.
- e)** Autorizar y fomentar que las personas colaboradoras participen de actividades socioeducativas relacionadas con el tema de salud y bienestar.
- f)** Promover en las personas

Continúa...

trabajadoras un balance de la vida laboral y personal, el uso adecuado del tiempo laboral y de descanso, además de la consideración de situaciones especiales de las personas en su ámbito familiar, tanto para mujeres como para los hombres, para de esta forma contribuir con la equiparación de responsabilidades familiares en igualdad de género.

Líneas de acción de la población judicial

- a)** Priorizar y planificar las tareas del puesto, que posibiliten una organización del trabajo, dentro de un horario laboral que permita y facilite la desconexión oportuna.
- b)** Advertir de manera responsable a su jefatura cuando las cargas laborales le generen un desequilibrio en su vida laboral y familiar.
- c)** Tomar responsabilidad de su salud física y emocional mediante acciones de bienestar personal y laboral.
- d)** Realizar actividades recreativas y de ocio.
- d)** Mantenerse en movimiento mediante actividades físicas y de ejercicios sistemáticos.

- e)** Participar en actividades educativas sobre salud, asesoría financiera, bienestar y nutrición ofrecidas por la institución.
- f)** Realizar chequeos médicos para prevención de la enfermedad.
- g)** Procurar una alimentación sana y equilibrada.
- h)** Procurar el descanso y el sueño adecuados, que son esenciales para la salud y la calidad de vida.
- i)** Gestionar la educación emocional para un mejor manejo de la salud mental.
- j)** Separar los espacios laborales y personales-familiares tanto si la jornada es presencial como de teletrabajo.

Líneas de acción de la Dirección de Gestión Humana

- a)** Definir estrategias que fomenten una cultura de autocuidado en todos los niveles de la organización, considerando la perspectiva de género y grupo etario.

Continúa...

- b)** Acompañar a otras instancias técnicas en la consideración de los riesgos psicosociales dentro de los modelos de gestión de oficinas y despachos judiciales.
- c)** Desarrollar programas de salud integral, tomando en cuenta las diferencias de la población femenina y masculina, con el fin de reducir la aparición de enfermedades, generar bienestar y calidad de vida.
- d)** Implementar la Promoción de la Salud Mental como estilo de vida y bienestar social.
- e)** Fortalecer los protocolos de protección, prevención y atención de la salud física y emocional.
- f)** Brindar atención psicosocial a las personas que lo soliciten para promover la gestión adecuada de las situaciones personales, laborales y sociales.
- g)** Promover acciones efectivas para que tanto las mujeres como los hombres que laboran en la organización, puedan realizar la desconexión laboral, se facilite el tiempo de ocio, recreación, salud, autocuidado, relaciones personales y familiares saludables.
- h)** Realizar diagnósticos sobre las condiciones de salud de las personas trabajadoras, considerando variables como género, grupo etario, antigüedad, entre otros, con el fin de establecer lineamientos y directrices que mejoren la calidad de vida de la población judicial.
- i)** Propiciar convenios con instituciones externas que faciliten la participación en actividades de Autocuidado y bienestar.



LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL



POLÍTICA INTEGRAL DE
BIENESTAR Y SALUD LABORAL

Enunciado:

El estrés es un riesgo laboral que afecta la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, además de impactar negativamente el desempeño y el servicio público. Su atención y prevención se constituye en un reto colectivo que requiere ser abordado en forma conjunta entre las personas trabajadoras, jefaturas y jerarcas. En esta línea, se espera que todos los lugares de trabajo desarrollen y velen por una cultura de seguridad y salud, en donde todas las personas asuman la responsabilidad y apliquen la normativa, procedimientos y buenas prácticas de salud y seguridad laboral.

En reconocimiento de esta responsabilidad, el Poder Judicial facilitará la organización, los procedimientos, programas de capacitación y desarrollo necesarios para mantener buenas condiciones de salud, bienestar y seguridad del personal judicial.

Objetivo:

Establecer un repertorio de lineamientos prácticos que le permitan al Poder Judicial y las personas trabajadoras prevenir y atender de forma saludable el estrés laboral y el síndrome de la persona trabajadora quemada, como factores de

riesgo para la salud, el bienestar y el desempeño.

Fundamentación:

El reconocimiento de la importancia de los factores psicosociales para la salud de la población trabajadora ha ido tomando relevancia en la medida en que se tiene claro que entre los riesgos laborales más importantes, están precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir, por un lado, problemas de salud como la depresión, el estrés, la ansiedad, los problemas de sueño; y por otro, problemas organizacionales por los altos costes derivados de dichos riesgos -por ejemplo, el pago de incapacidades o el incremento en la póliza de riesgos laborales- y que minan el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de las personas trabajadoras y el desempeño individual y global.



Continúa...

El Poder Judicial en concordancia con la Política de Salud y Seguridad Ocupacional, aprobada por Corte Plena en sesión N°37-12, celebrada el 29 de octubre del 2012, a través del Programa Institucional para el Manejo de Casos por Riesgos del Trabajo (PRIMAC-RT) define un protocolo específico para la atención de casos por enfermedades asociadas con riesgos psicosociales y estrés laboral, las cuales son reconocidas por el Instituto Nacional de Seguros bajo la cobertura de la Póliza de Riesgos del Trabajo.

Aunado a lo anterior, debe considerarse que en el contexto laboral actual existen una serie de factores, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, etc. que contribuyen a acentuar los problemas de salud de las personas trabajadoras y el Poder Judicial no escapa a esta realidad.

Además, existen funciones o tareas que conllevan mayor estrés que otras y las personas trabajadoras judiciales sustancialmente se encargan del conflicto social, del conflicto entre personas, independientemente de la jurisdicción en la que se desempeñen. El personal judicial trata con sus pares, con sus jefaturas, con profesionales, litigantes, familias, personas privadas de libertad y personas usuarias durante toda su jornada de trabajo. Debe atender elevadas cargas de trabajo en un determinado tiempo para alcanzar los indicadores de desempeño y tratar de que sus tiempos de respuesta y calidad de

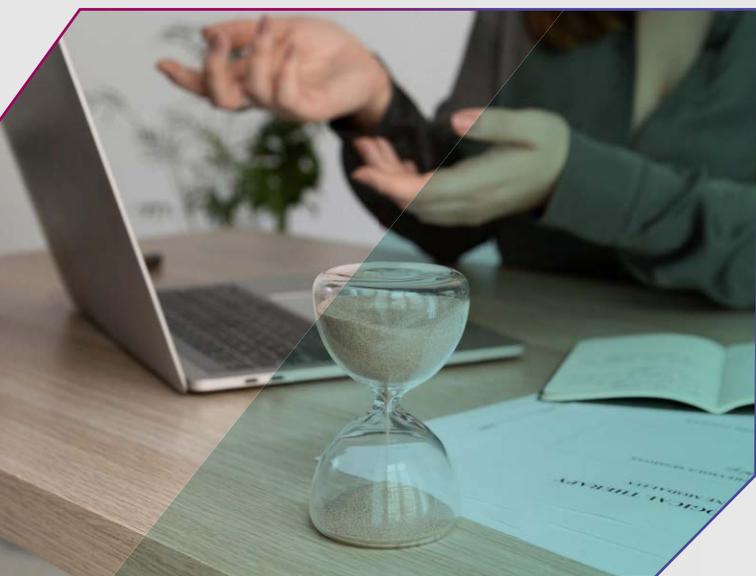
trabajo coincidan con las expectativas de justicia pronta y cumplida de las personas usuarias. Todo esto impacta su salud física y mental, así como la productividad y el desempeño.

De acuerdo con los datos recopilados por el Subproceso de Ambiente Laboral a través del cuestionario de riesgos psicosociales COPsoQ-istas 21, entre los años 2011 al 2018 se encuestaron 1988 personas trabajadoras judiciales de todos los ámbitos y circuitos judiciales del país. Esto corresponde a 54,82% de mujeres evaluadas y a un 45,18% de hombres.

Según la información recopilada, un 16,5% reportó que siempre y casi siempre manifestaba síntomas conductuales de estrés (dificultades para conciliar el sueño, agobio, irritabilidad y desánimo). Con respecto a los síntomas somáticos asociados con el estrés, el 18,25% indicó que siempre o casi siempre sentía tensión muscular, dolor de cabeza y/o dolor en el pecho. Por último, los síntomas cognitivos que fueron reportados con una frecuencia de siempre o casi siempre, producto del estrés, se refieren a dificultades para concentrarse, problemas de memoria, dificultad para tomar decisiones y problemas para pensar de forma clara.

Continúa...

Por otra parte, en el informe de los motivos de incapacidades del personal que labora en el Poder Judicial en el periodo comprendido entre el 2015 y el 2019, se señala que la primera causa de incapacidades son los trastornos mentales y del comportamiento, seguido por trastornos musculoesqueléticos, aspectos que frecuentemente se asocian a la presión y estrés.



Más recientemente en la Encuesta sobre Condiciones de Bienestar y Salud en el Poder Judicial realizada en el año 2020, se visibilizan otros indicadores que ejemplifican esta problemática. Por ejemplo, un 31.1% indicó que perdía el sueño a veces a causa de preocupaciones; el 18.46% refirió padecer trastornos de sueño muy frecuentemente y el 17.7% indicó dicho trastorno frecuentemente.

Además, el 30.21% de las personas trabajadoras judiciales reportó sentirse a veces bajo presión, el 22.25% señaló sentirse de esta manera en forma frecuente y el 20.99% muy frecuentemente.

Otro elemento por considerar es la relación entre el estrés laboral y el género. Diversos estudios han encontrado que las mujeres reportan más fuentes de estrés que los hombres debido a las expectativas y demandas que ellas tienen sobre sí mismas. Así, los hombres suelen preocuparse más por ellos mismos que por asuntos que se encuentran más allá de sus obligaciones y responsabilidades laborales, mientras que las mujeres se centran no sólo en su actividad laboral, sino que sus preocupaciones incluyen a la familia y su relación con las personas con quienes trabaja. También para las mujeres, las oportunidades de desarrollo (o de carrera) son una fuente negativa que genera estrés, es decir, mientras esas oportunidades sean más reducidas, más estrés les provoca.

Por último, otra fuente de estrés es el endeudamiento y la población judicial no escapa de él. Al respecto, el estudio "Endeudamiento de los hogares costarricenses", realizado por la Oficina del Consumidor Financiero (OCF) durante noviembre del 2020 a un total de 1.200

Continúa...

personas entre los 18 y los 65 años, con un error muestral de 2,8%, reveló que aproximadamente el 74% de las personas en dicho rango de edad tenían alguna deuda y de ese grupo, alrededor de un 20% tiene compromisos de pago que representan el 62,5% o más de sus ingresos mensuales. En algunos casos, el porcentaje de compromiso supera el 150% y hasta el 300% sobre sus ingresos; es decir, sus pagos destinados a deudas representan más de lo que ganan por mes.

Particularmente, el sector público ha venido enfrentando una pérdida adquisitiva del salario, lo que provoca, entre otras situaciones inseguridad laboral y un riesgo ético en los lugares de trabajo.

Todos los anteriores, son riesgos para la salud y bienestar de las personas trabajadoras que también traen consecuencias económicas, sociales y organizativas, impactando el desempeño, lo que eleva los costos de las sustituciones por incapacidades producto de enfermedades y la pérdida de vitalidad y salud.



Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas del Poder Judicial

- a) Requerir los estudios técnicos necesarios que permitan identificar las tareas potenciadoras del estrés que puedan incidir desfavorablemente en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras con el fin de establecer las medidas profilácticas oportunas para su prevención y atención.
- b) Requerir los estudios técnicos necesarios para identificar el impacto en la salud y desempeño de las personas trabajadoras judiciales asociado con las recientes reformas legales.
- c) Promover políticas e iniciativas de salario emocional que permitan un equilibrio saludable entre el trabajo y la familia, tales como el teletrabajo, las jornadas flexibles, entre otros.
- d) Promover la capacitación constante a las jefaturas para que estas cuenten con herramientas para identificar posibles causas o detonantes de estrés laboral en el personal de su despacho.

Continúa...

- e) Promocionar la construcción, adecuación o el establecimiento de convenios con otras instituciones, para que el personal judicial cuente con lugares de esparcimiento o recreativos.
- f) Generar alianzas con otras instancias e instituciones para la promoción de estrategias saludables para afrontar el estrés (finanzas sanas, resolución de conflictos personales y problemas legales, entre otros).
- g) Integrar a los equipos de trabajo de las oficinas y despachos judiciales, antes, durante y después de los cambios organizacionales, de manera que se reconozcan las particularidades de las oficinas, la experiencia del personal y las buenas prácticas que tienen los grupos con el fin de humanizar el proceso técnico y se logre el bienestar del personal y la excelencia en el servicio público, y así reducir los efectos potenciadores del estrés.
- H) Analizar y facilitar la rotación de puestos donde existe una alta carga emocional para evitar las consecuencias del estrés laboral en la población judicial y su impacto en el servicio público.
- I) Promover la formación continua del

personal que ocupa puestos de jefatura o coordinación en gestión emocional, la comunicación no violenta, entre otras.

- j) Solicitar a las jefaturas la revisión periódica de los puestos de trabajo con el fin de garantizar una distribución equitativa y la disposición de los recursos necesarios para que el personal haga frente a la carga de trabajo de manera equilibrada.

Líneas de acción de las jefaturas

- a) Gestionar espacios para identificar necesidades o fuentes generadoras de estrés en el personal y promover acciones que favorezcan su salud mental, su motivación y su rendimiento.
- b) Establecer estrategias de salario emocional como la aplicación del teletrabajo, reconocimiento del buen desempeño, actividades sociales, facilitar permisos para capacitaciones y cursos de crecimiento personal, entre otros.
- c) Abordar los problemas de la oficina de forma oportuna para evitar que escalen y generen estos o desgaste emocional en el personal.

Continúa...

- d)** Programar reuniones periódicas para informar al personal sobre el estado del despacho, nuevos retos, entre otros.
- e)** Revisar periódicamente las cargas laborales y verificar que la distribución sea equitativa.
- f)** Favorecer durante la jornada laboral, actividades de corta duración que sirvan para la distensión y autocuidado del personal.
- g)** Facilitar la participación del personal en capacitaciones sobre manejo de las finanzas, buenas prácticas en la oficina, resolución de conflictos, administración del tiempo, entre otros.
- h)** Respetar las jornadas de trabajo establecidas y los tiempos de descanso del personal, de manera que se favorezca el equilibrio de la vida personal y laboral.
- i)** En caso de tener conocimiento de que una persona de su equipo de trabajo está experimentando una situación generadora de estrés, facilitar el acceso a los servicios médicos y psicológicos de manera oportuna.

Líneas de acción de la población judicial

- a)** Fortalecer o implementar hábitos de vida saludable y de balance entre la vida laboral, personal y familiar y la desconexión digital.
- b)** Administrar efectivamente el tiempo laboral y evitar cualquier elemento distractor que pueda extender innecesariamente, la jornada de trabajo ordinaria.
- c)** Respetar los tiempos de trabajo, de descanso, entre otros y practicar la desconexión digital.
- d)** Participar en los espacios de capacitación ofrecidos por la Institución sobre educación financiera, manejo de emociones, autoconocimiento y conflictos interpersonales, duelos, acoso laboral, hostigamiento sexual, entre otros.



Continúa...

- e) Comunicar de manera oportuna a las jefaturas sobre situaciones de recarga laboral o cualquier condición de trabajo que afecte su salud y desempeño.
- f) Hacer uso de los recursos médicos y psicológicos que el Poder Judicial facilita para aprender a gestionar el estrés laboral.
- g) Organizar el lugar de trabajo, mantener el orden y la limpieza.

Líneas de acción para la Dirección de Gestión Humana

- a) Elaborar los estudios técnicos necesarios que permitan identificar las tareas potenciadoras del estrés que puedan incidir desfavorablemente en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras con el fin de establecer las medidas profilácticas oportunas para su prevención y atención.
- b) Realizar los estudios técnicos necesarios para identificar el impacto de las recientes reformas legales en la salud y desempeño de las personas trabajadoras judiciales.

- c) Diseñar y ejecutar programas de información y formación permanentes dirigidos a personas trabajadoras sobre la prevención y la atención del estrés laboral y el Síndrome de la Persona Trabajadora Quemada (SQT).
- d) Divulgar información sobre los factores psicosociales, el estrés en el trabajo, el SQT y cómo prevenirlo y atenderlo.
- e) Evaluar periódicamente los riesgos laborales y valorar la integración de la prevención en el sistema de gestión del Poder Judicial.
- f) Elaborar una propuesta integrada para la prevención y atención del SQT en la población judicial.
- g) Mantener un programa de capacitación permanente para desarrollar el liderazgo de las jefaturas.
- h) Mantener un programa de capacitación permanente para gestionar saludablemente el estrés y las emociones.
- i) Brindar atención médica o psicológica a las personas que requieran tratar el estrés laboral.
- j) Establecer acciones de coordinación

Continúa...

en materia de salud mental con otras instituciones para facilitar el acceso a servicios de atención.

- k) Divulgar mediante campañas en qué consiste el salario emocional, su importancia y ejemplos de acciones para implementarlo: aplicación del teletrabajo, reconocimiento del buen desempeño, actividades sociales, facilitar permisos para capacitaciones y cursos de crecimiento personal, entre otros.



LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL



Enunciado:

El Poder Judicial en el contexto de la Política de Salud Ocupacional aprobada por Corte Plena en sesión N.º 37-12 celebrada el 29 de octubre del 2012, artículo II, está comprometido con las personas servidoras a proporcionar ambientes de trabajo seguros y saludables, con el fin de prevenir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades derivadas de las actividades propias de la administración de justicia.

Como parte de la cultura de seguridad y salud laboral que se desarrolla en este Poder de la República, toda persona servidora es responsable de trabajar en forma segura en cumplimiento de los lineamientos y disposiciones institucionales que se han establecido, así como en apego a los criterios y recomendaciones de las áreas técnicas que por normativa vinculante interna y externa tienen potestad de hacerlas, ante cualquier condición o acción que ponga en peligro la salud y seguridad laboral.

Asimismo, el Poder Judicial deberá cumplir con la responsabilidad patronal regulada por la normativa nacional vinculante, específicamente por:

Constitución Política, artículo 66:

“Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo”.

Código de Trabajo, artículo 284:

“Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este código, será obligación del patrono:

- a) Permitir a las autoridades competentes la inspección periódica de los centros de trabajo y la colocación de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a salud ocupacional;*
- b) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional;*
- c) Cumplir con las normas, y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional;*
- d) Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.*

Directriz 030-MTSS, dirigida al sector público "sobre el cumplimiento de la legislación laboral especial en salud ocupacional", artículo 3:

“Ejercicio de la función pública. Se instruye a los jerarcas de la Administración Central y Descentralizada, para que realicen las siguientes acciones:

- a) Cumplir con la normativa técnica y jurídica vigente en el país relativa a los derechos de las personas trabajadoras que nacen a la luz de la legislación especializada en Salud Ocupacional.*
- b) Identificar y evaluar los factores de riesgos laborales, con el propósito de*

Continúa...

elaborar y ejecutar el plan de acción en materia de Salud Ocupacional en cada una de sus dependencias (...)”.

En cumplimiento de lo anterior y de aquellas otras que sean vinculantes, el Poder Judicial promoverá los recursos presupuestarios, humanos, tecnológicos, entre otros requeridos, con el fin de garantizar y mejorar de forma continua las condiciones de salud y seguridad en el personal, siempre en busca de alcanzar los objetivos propuestos en materia de seguridad y salud laboral.

Objetivo:

Establecer los lineamientos para la prevención de los riesgos derivados del trabajo y promover la salud laboral en el Poder Judicial con el fin de garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables.

Fundamentación:

Los riesgos laborales asociados con la salud y seguridad del trabajo en las oficinas judiciales, labores de campo propias del cargo y las diversas condiciones de trabajo a las que se encuentra expuesto el personal judicial afectan el desempeño laboral y la calidad en el servicio que se brinda desde la administración de justicia.

La preservación y mejoramiento de la salud



física y mental en los ambientes de trabajo, se convierte en un reto importante en donde las diferentes instancias del Poder Judicial tienen un rol relevante para fomentar, con sus acciones y decisiones, la transparencia y justicia en todos los ámbitos del trabajo incluida la gestión y el liderazgo de personas.

En el año 2020, se aplicó la Encuesta sobre Condiciones de Bienestar y Salud en el Poder Judicial, dirigida a una muestra representativa de la población judicial; en donde las personas manifestaron estar expuestas a diversos factores de riesgo de seguridad, higiene, ergonomía y psicosocial. Se citan algunos ejemplos tales como carencia de espacio físico, sobrecarga térmica, altos niveles de presión sonora, esfuerzo visual, posturas sedentes, ritmo de trabajo, altas exigencias psicológicas emocionales, la exigencia de esconder emociones, la inseguridad sobre el empleo y sobre las condiciones del trabajo, así como la existencia de

Continúa...

trabajo, así como la existencia de ambientes con violencia intralaboral.

Asimismo, dentro de los resultados obtenidos en la encuesta referida, se recalca como positiva, la percepción del personal con respecto a sus jefaturas, sobre la importancia que brindan a la gestión de salud y seguridad laboral.

En lo que respecta al cumplimiento del Poder Judicial en relación con la responsabilidad patronal, se identificó que existe aún margen de mejora en la dotación de los equipos de protección personal en aquellos cargos que así lo requieren y de equipo ergonómico para las personas que lo necesiten.

En materia de riesgos del trabajo, los edificios e instalaciones judiciales, son percibidos como la fuente predominante de lesiones con incidencia en la emisión de incapacidades de corta duración (menor a 15 días) que es coincidente con que la mayoría de las lesiones sean identificadas como superficiales. En relación con la notificación de los accidentes del trabajo al Instituto Nacional de Seguros, fue reportada por parte de las personas valoradas como baja (solamente el 28% indica que efectuó dicho proceso), lo cual puede estar asociado con un inadecuado

manejo de expectativas por parte de los casos que son remitidos al Instituto Nacional de Seguros.

En cuanto a la prevalencia de dolores o molestias en el cuerpo, destacan la cabeza, la columna vertebral como un solo conjunto (espalda alta, media y baja). Adicionalmente se logró determinar que la espalda es la zona del cuerpo que genera una mayor frecuencia de incapacidades según lo que reportan las personas encuestadas, situación que se encuentra relacionada con la mayoría de las solicitudes de servicio que se atienden desde el Subproceso de Salud Ocupacional, siendo estos los vinculados a la ergonomía.



En lo que respecta a condiciones de salud, se encontraron aspectos asociados al sobrepeso y obesidad en general, lo cual tiene relación directa con los estilos de vida y naturaleza del trabajo que realiza la

Continúa...

persona servidora que se caracteriza por ser altamente sedente en la gran mayoría de casos. Asimismo, asocian la existencia de dolor físico al trabajo, lo cual es consistente con la situación detectada, siendo que los trastornos musculoesqueléticos se mantienen entre los primeros motivos de consultas médicas en el Poder Judicial.

Por otro lado, debe considerarse la salud mental, donde se logró identificar la pérdida y trastorno del sueño que experimenta un porcentaje de la población encuestada y que podría estar asociado con las exigencias de la labor realizada. Asimismo, dentro de los aspectos importantes por considerar es el manejo de las emociones y pensamientos asociados con el trabajo que desarrolla la población judicial, el cual es reportado en general como positivo.

Se estima que el abordaje de la salud mental en la población es un tema fundamental para la calidad de vida, ya que las personas con algún tipo de trastorno mental sufren de un trato desigual o diferente por causa de su enfermedad. Ese estigma priva a estas personas del ejercicio efectivo de sus derechos, afecta la igualdad de oportunidades y produce desesperanza.

La violencia extralaboral es un factor de riesgo que tiene incidencia en la seguridad

del personal y su bienestar, tanto desde el punto de vista psicosocial, como de exposición a situaciones de crisis que atentan contra la integridad física del personal y que están asociadas con ciertas actividades específicas desarrolladas en este Poder de la República.

Líneas de acción de los Órganos Superiores y jerarcas

- a)** Garantizar el cumplimiento de la normativa legal en el tema de la salud y seguridad laboral para la población judicial.
- b)** Impulsar mediante acciones estratégicas el proveer las condiciones laborales a la población judicial, que le permita tener un trabajo digno, seguro, competitivo, igualitario, accesible e inclusivo y en una cultura de paz.
- c)** Requerir los estudios técnicos que permitan la vigilancia oportuna de las condiciones de trabajo y empleo de las personas trabajadoras judiciales, que les garantice un trabajo digno, competitivo, accesible e inclusivo, que logre captar y estimular la permanencia del personal judicial,

Continúa...

considerando las situaciones y condiciones sobrevinientes de salud que puedan surgir.

- c)** Solicitar la creación de procedimientos que permitan dar seguimiento y control, a las diferentes disposiciones, de acuerdo con la normativa existente en el tema de salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- d)** Apoyar las diferentes acciones relacionadas con la prevención de los riesgos derivados del trabajo y promover la salud laboral.

Líneas de acción de las Jefaturas

- a)** Ejercer un liderazgo activo y positivo en la promoción de la salud del personal a cargo y de la prevención de aquellas condiciones de riesgo en los espacios de trabajo, que permita eliminar o controlar todas aquellas fuentes generadoras de riesgos asociados con las actividades laborales que desarrolla el personal de sus oficinas.
- b)** Conocer, aplicar y cumplir con la normativa legal relacionada con el tema de la salud y seguridad laboral.

- c)** Apoyar las acciones desarrolladas en su oficina por las diferentes instancias institucionales para la prevención y control de los riesgos laborales, así como, la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables.
- d)** Velar por el cumplimiento de las medidas y disposiciones implementadas en el lugar de trabajo con el fin de reducir la ocurrencia de riesgos del trabajo asociados con accidentes y enfermedades.
- e)** Impulsar en su personal acciones tendientes a gestionar la salud laboral que permitan proporcionar mejores condiciones de bienestar y calidad de vida.



Continúa...

Líneas de acción de la población judicial

- a)** Toda persona servidora es responsable de trabajar en forma segura y de reportar y resolver cualquier condición o acción que ponga en peligro la salud y seguridad laboral.
- b)** Cumplir con las diferentes disposiciones y medidas establecidas por el Poder Judicial en los entornos de trabajo tanto en edificaciones judiciales como de forma externa a éstas, encaminadas a la prevención y control de los factores de riesgo existentes, así como la promoción de ambientes seguros y saludables.
- c)** Participar activamente y con una actitud asertiva en actividades de prevención y promoción en esta temática.

Líneas de acción de la Dirección de Gestión Humana

- a)** Diseñar campañas de sensibilización e información en la población judicial con relación a la mitigación de factores de riesgo ocupacionales asociados con la ocurrencia de

lesiones por accidentes de trabajo y patologías por exposiciones laborales u otras afectaciones a la salud y bienestar del personal.

- b)** Fomentar la generación de competencias en las jefaturas para abordar y prever las situaciones que afecten la calidad de vida de las personas trabajadoras.
- c)** Desarrollar estrategias que fomenten el control ingenieril, el control administrativo, la mitigación, la eliminación o la sustitución, de los factores de riesgo y agentes perjudiciales existentes en los ambientes de trabajo generadores de malestar y con potencial de daño para el personal judicial.
- d)** Promover que los espacios de trabajo para el personal judicial y la población usuaria cuenten con condiciones seguras y saludables.
- e)** Establecer mecanismos continuos de revisión del cumplimiento normativo de las edificaciones judiciales con el fin de garantizar que las mismas se ajusten a las necesidades y proyecciones de la administración de justicia.

Continúa...

f) Impulsar un modelo institucional que permita la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales en los puestos de trabajo del personal judicial, que permita una gestión preventiva, accesible e inclusiva.

g) Implementar actividades formativas de capacitación a toda la población judicial en temas como: riesgos del trabajo, prevención de lesiones y/o enfermedades ocupacionales, trastornos musculoesqueléticos, entre otros, asociados con la salud laboral, la prevención y la gestión de riesgos laborales.

h) Atender diferentes solicitudes de estudios de evaluación de exposición ocupacional a diferentes factores de riesgo, ya sean psicosociales, higiénicos, ergonómicos o de seguridad.

i) Asesorar desde un enfoque estratégico de control de riesgos a las diferentes instancias institucionales en la toma de decisiones tomando en cuenta la salud laboral del personal judicial.

j) Fortalecer, desarrollar y potenciar acciones, estrategias y programas tendientes a mantener al personal

judicial con las condiciones de trabajo adecuadas. Esto incluye la aplicación de medidas profilácticas administradas por el patrono y la reinserción laboral posterior a la materialización de un riesgo del trabajo u otra afectación de la salud producto del servicio judicial brindado.

k) Implementar estrategias que impulsen una cultura institucional de autocuidado asociada con la responsabilidad personal de trabajar en forma segura.



LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL



Enunciado:

El Poder Judicial promueve ambientes de trabajo seguros y libres de conductas abusivas, violentas, amenazadoras y perturbadoras. No tolera ninguna conducta de acoso, discriminación, faltas de respeto, maltrato o represalias. Por ello se requiere que todo el personal se trate mutuamente con cortesía, cuidado, dignidad, justicia y respeto.

El Poder Judicial espera que las personas coordinadoras y supervisoras ejerzan un liderazgo respetuoso libre de cualquier conducta de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, tratos abusivos, arbitrarios, agresivos, autoritarios, impositivos, humillantes, descalificantes o irrespetuosos hacia el personal a cargo.

Para lograrlo, implementará las medidas y los mecanismos de control necesarios que garanticen un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta violenta, maltratadora o discriminatoria y que vaya en detrimento de la salud, el bienestar laboral, el buen desempeño y la imagen institucional.

En reconocimiento de esta responsabilidad dispondrá de forma permanente de un conjunto de programas de sensibilización y capacitación para fortalecer la cultura de paz y la comunicación no violenta entre el personal. Asimismo, promoverá los

mecanismos alternativos y restaurativos para resolver los conflictos entre el personal, evitando las escaladas de violencia en los ambientes laborales.

Además, establecerá mecanismos efectivos de seguridad para prevenir la violencia extralaboral que amenace la integridad del personal judicial.

Objetivo:

Ofrecer un repertorio de lineamientos para atender y prevenir las prácticas de violencia laboral en las oficinas judiciales, las cuales se constituyen en un riesgo para la salud, seguridad, productividad y trabajo decente.

Fundamentación:

La violencia laboral es un riesgo psicosocial que perjudica la dignidad, salud y bienestar de la persona trabajadora. De igual forma, atenta contra el trabajo decente, el desempeño laboral, el trabajo en equipo y la imagen del Poder Judicial. Además, su presencia en los ambientes laborales puede impactar de forma negativa en la eficacia y eficiencia del trabajo mismo.

En el año 2013 la Dirección de Gestión Humana, junto a la Secretaría Técnica de Género, realizó una encuesta institucional a fin de determinar la prevalencia, características y alcances de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial, en donde se identificaron cinco formas en

Continúa...

que se manifiesta la violencia; la más frecuente es la violencia psicológica; le sigue la violencia administrativa; la discriminación por características físicas, origen o apariencia; el hostigamiento sexual; discriminación por género hacia las mujeres; discriminación por género hacia las mujeres; discriminación en razón de la orientación sexual y finalmente la discriminación por embarazo o por disfrute de la licencia de lactancia.

Con respecto a los comportamientos asociados con la violencia administrativa, las personas encuestadas mencionaron: *“Distribución desigual de la carga laboral, favoritismo en nombramientos y capacitaciones, preferencias y favoritismos generales hacia algunas personas subalternas, impedimento de ascensos, incorrecta asignación de funciones, carencia de materiales laborales, obligatoriedad de laborar sin pago en jornadas extra y negligencia”*.

En el año 2020, la Encuesta sobre Condiciones de Bienestar y Salud en el Poder Judicial, dirigida a una muestra representativa de la población judicial consultó si se daban acciones violentas y discriminatorias hacia el personal judicial. Los resultados reflejan que un 11,92% de las personas participantes experimentaban en ese momento, situaciones de violencia y discriminación con una frecuencia de siempre, casi siempre y a veces.

Los comportamientos violentos reportados con mayor frecuencia son: **a)** intimidación, amedrentamiento y desgaste emocional o intelectual; **b)** control excesivo de su trabajo, discriminación con respecto al disfrute de sus vacaciones, los horarios, las capacitaciones o los permisos; **c)** insultos, gritos, comentarios inapropiados u hostiles, en persona o por medios electrónicos -correos, mensajes telefónicos, otros-.



Continúa...

Quienes han sufrido violencia o discriminación indicaron síntomas de cansancio, dolores musculares y de cabeza, trastornos del sueño y ansiedad. A nivel emocional, se mencionó la inseguridad y la desconfianza.

En cuanto a las consecuencias laborales, las personas que han experimentado algún tipo de violencia o discriminación en su lugar de trabajo reportaron que no les incluyen en capacitaciones, que se les excluye de reuniones, enfrentan “trabas” para ascender, sienten pérdida de interés en su trabajo, deseos de renunciar y tienen disminución en su rendimiento laboral.

Las personas que ejercen violencia, según quienes respondieron la encuesta, son en primer lugar las jefaturas femeninas, luego las masculinas y por último la que ejercen compañeras y compañeros.

Según los registros informáticos con los que cuenta la Inspección Judicial, en relación con el acoso laboral, en el año 2020 se tramitaron 46 causas y en el año 2021 se dio trámite a 59 procesos.

Las personas trabajadoras también están expuestas al riesgo de violencia externa en la ejecución de su trabajo por parte de las personas usuarias y personas del entorno donde se desarrolla el trabajo público. En este contexto existen ciertos puestos en este Poder de la República que, por la

naturaleza del trabajo, realizan labores fuera de las instalaciones judiciales donde se exponen a situaciones de riesgo con personas usuarias y de la comunidad quienes pueden atentar contra su integridad.

Asimismo, en el acceso a las instalaciones judiciales y dentro de ellas se pueden presentar situaciones de violencia no ocasionadas por una relación laboral, sino por personas externas al personal judicial, como podrían ser disturbios que se generen de las acciones de la administración de justicia y que han requerido la definición de protocolos de actuación para atenderlas.

Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas del Poder Judicial

- a)** Fortalecer la normativa institucional y tomar las medidas apropiadas y acordes para prohibir el acoso y cualquier otra forma de violencia laboral en los distintos ámbitos y despachos del Poder Judicial.
- b)** Promover acciones y decisiones que fortalezcan una cultura interna de salud y seguridad, así como velar

Continúa...

porque las jefaturas, jerarcas y demás órganos técnicos cumplan con esta política y participen activamente en desarrollar iniciativas, lineamientos y procedimientos oportunos y orientados a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de violencia laboral en cada uno de los ámbitos.

c) Incorporar la atención y prevención de la violencia laboral como un eje transversal en las formaciones brindadas en el Poder Judicial para todas las jefaturas sin excepción.



d) Fortalecer las acciones de prevención y atención oportuna de la discriminación y la violencia laboral, en especial las causas subyacentes y los factores que incrementan la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, tales como, el incremento de los riesgos

psicosociales en los distintos puestos de trabajo, los estereotipos de género, el abuso de las relaciones de poder, la violencia administrativa, la inestabilidad de nombramientos, los puestos meritorios, entre otras.

e) Velar porque se apliquen con prioridad y oportunidad los procedimientos de inspección, investigación y las sanciones correspondientes destinadas a desestimular las prácticas de violencia laboral y a no tolerar represalias contra las personas víctimas y testigos.

f) Garantizar que las personas víctimas de la violencia laboral tengan acceso a medidas de apoyo y reparación del daño recibido; incluido el derecho a continuar desempeñándose en un centro de trabajo que asegure su integridad y esté libre de violencia, acoso, discriminación o represalias.

g) Requerir a los órganos técnicos responsables que se incluya dentro de los contratos de servicios del Poder Judicial, la obligación de las personas contratistas de garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación, violencia y acoso laboral; así como fomentar el trabajo decente y seguro para todas las personas trabajadoras que ofrecen

Continúa...

-mediante esta modalidad- sus servicios.

- h)** Apoyar y procurar los recursos necesarios a fin de prevenir y controlar la violencia laboral mediante los programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes.

Líneas de acción para las jefaturas

- a)** Ejercer un liderazgo que elimine las actitudes arbitrarias, agresivas, autoritarias, impositivas o irrespetuosas hacia el personal a cargo. Además, cualquier tipo de acoso laboral, acoso sexual, trato descalificante, humillante, burlas o trato discriminatorio por motivos diversos tales como: raza, etnia, color de piel, edad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, religión, discapacidad, estado civil o parental, estatus económico o clase social, tipo de vestimenta, entre otros.
- b)** Velar por que no se permita ninguna práctica administrativa o de supervisión que pueda ser abusiva, intimidatoria, discriminatoria y por el contrario crear un entorno laboral

basado en el respeto mutuo. Las represalias son una práctica nociva que no se puede tolerar en ningún centro de trabajo.

- c)** Identificar y controlar aquellos métodos, condiciones del trabajo o prácticas administrativas que pueden incrementar el riesgo de violencia laboral; tales como el desequilibrio de cargas, la falta de orden y controles, la sobre exigencia laboral, el trato injusto o desigual, los atrasos injustificados en nombramientos, el abuso en las relaciones de poder, las exclusiones de algunas personas en diversas actividades de oficina, estereotipos de género, barreras en sistemas de comunicación, entre otras.
- d)** Reafirmar ante el personal a cargo, el compromiso con la promoción de un ambiente laboral de respeto y comunicación no violenta.
- e)** Revisar y transparentar los procedimientos de rotación de personal de manera que los mismos sean empleados de forma exclusiva para atender necesidades fundamentales del trabajo y por ningún motivo el personal pueda sentir temor de que se emplee dicho mecanismo como medida para discriminar o intimidar.

Continúa...

f) Atender oportunamente las quejas o reclamos que puedan dar origen a conflictos grupales, o escaladas de violencia laboral que afecten el clima de trabajo; escuchando a las todas las personas involucradas y promoviendo el respeto y la búsqueda de soluciones conjuntas.

g) Aplicar los mecanismos alternativos y restaurativos para gestionar oportunamente los conflictos que puedan surgir dentro de la convivencia laboral diaria en los equipos de trabajo.

h) Impulsar la participación del personal en programas de sensibilización y capacitación sobre la prevención de la violencia laboral, sobre la política de bienestar y salud, normativa y las estrategias vigentes, y la ayuda prevista para aquellas personas trabajadoras que son objeto de violencia.

i) Desarrollar y fortalecer las competencias de liderazgo, comunicación, el manejo del conflicto y el trabajo colaborativo.



Líneas de acción para el personal

a) Abstenerse de realizar prácticas o actos de violencia laboral que pongan en riesgo la integridad, y el bienestar de cualquier persona con la que se interactúe en el Poder Judicial.

Tales como:

- ▶ Insultar, gritar, realizar comentarios inapropiados u hostiles, en persona o por medios electrónicos: correos, mensajes telefónicos, otros.
- ▶ Criticar de forma constante, continua cualquier acción del resto del personal.
- ▶ Realizar constantes comentarios negativos sobre la vida privada de las personas de la oficina o crear chismes para desprestigiar.
- ▶ Burlarse, criticar y hacer bromas de mal gusto por la forma de vestir, características físicas o cualquier otra característica personal que afecten la dignidad de las personas y la imagen del Poder Judicial.
- ▶ Descalificar o criticar a las personas cuyo trabajo es bueno y mantienen el trabajo al día.
- ▶ Usar las redes sociales, chat o cualquier otro medio para

Continúa...

desprestigiar, ofender u ocasionar cualquier daño a la dignidad de las personas trabajadoras.

► Participar o crear bandos para ejercer actos violentos contra otro subgrupo del personal.

► Acosar sexual o laboralmente.

b) Participar en los programas de sensibilización y capacitación sobre la prevención de la violencia laboral e informarse sobre la política de bienestar y salud, la normativa existente para prevenir e investigar el acoso laboral y los programas que el Poder Judicial tiene previstos para atender las personas que viven violencia laboral.

c) Presentar las quejas por la violencia laboral recibida, ante las instancias disciplinarias correspondientes.

d) Cooperar con las jefaturas y el equipo de trabajo en la elaboración de estrategias adecuadas para prevenir la violencia laboral en la oficina.

e) Mantener una actitud vigilante de su ambiente de trabajo para detectar cualquier manifestación de violencia y tomar medidas inmediatas para su atención y prevención.

Líneas de acción para la Dirección de Gestión Humana

a) Diseñar y ejecutar programas de información y formación permanentes dirigidos a personas trabajadoras sobre la prevención de la violencia laboral.

b) Monitorear la problemática mediante encuestas periódicas que incluyan la perspectiva de género y realimenten los programas de prevención.

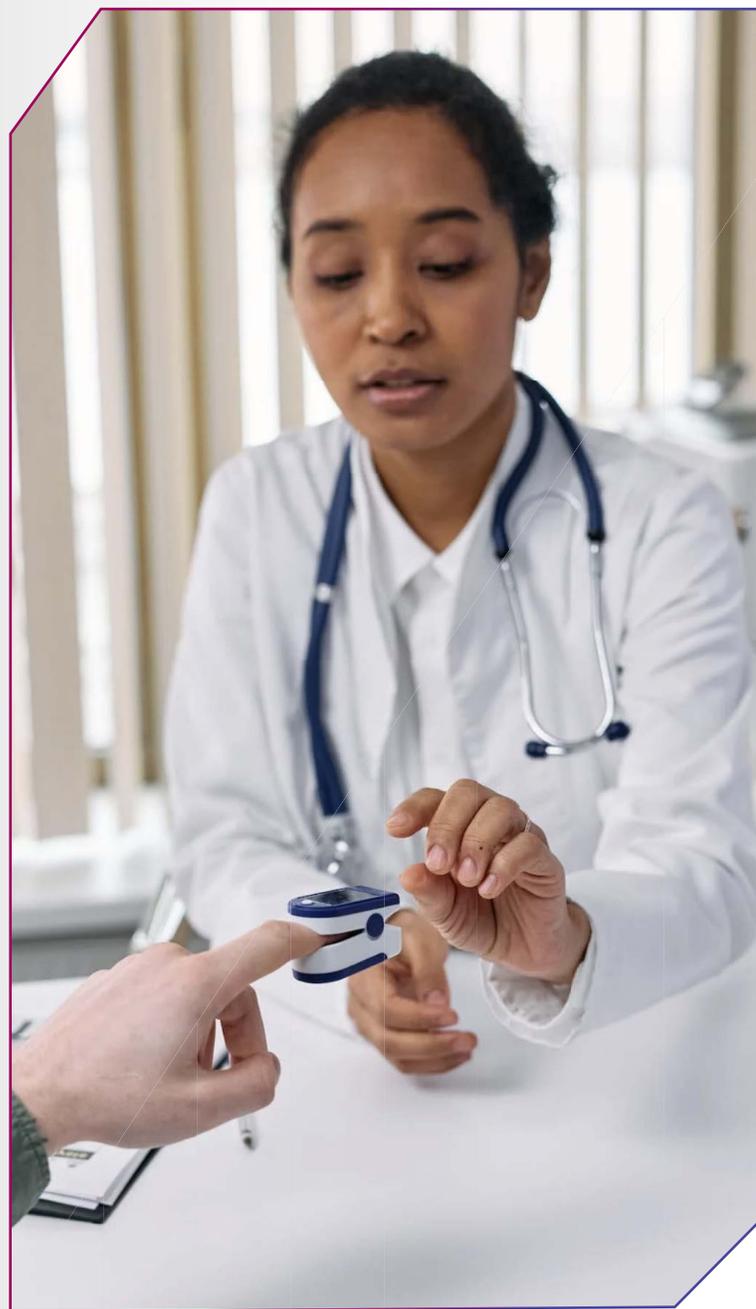
c) Ofrecer asesoría y orientación a las personas y equipos afectados por la violencia laboral.

d) Recomendar a la Inspección Judicial la realización de visitas a despachos que presenten algún riesgo de violencia laboral.



Continúa...

- e)** Mantener un programa de capacitación permanente para desarrollar el liderazgo de jefaturas.
- f)** Mantener un programa de capacitación permanente para gestionar saludablemente el estrés y las emociones.
- g)** Coordinar con las instancias correspondientes para que se incluya dentro de los contratos de servicios del Poder Judicial, la obligación de las personas contratistas de garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación, violencia y acoso laboral; así como fomentar el trabajo decente y seguro para todas las personas trabajadoras que ofrecen -mediante esta modalidad- sus servicios.
- h)** Establecer alianzas y coordinaciones con los diferentes centros de capacitación del Poder Judicial, con la finalidad de incrementar los programas para la prevención de la violencia laboral y la promoción de mecanismos alternativos y restaurativos para resolver conflictos.
- i)** Según las posibilidades, ofrecer servicios de salud para ayudar a las personas trabajadoras a manejar los efectos físicos y psicológicos de los incidentes y comportamientos violentos.
- j)** Supervisar y evaluar la eficacia de los programas institucionales para prevenir y mitigar la violencia en los lugares de trabajo.



LINEAMIENTO PARA LA GESTIÓN SALUDABLE DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL PERSONAL JUDICIAL



POLÍTICA INTEGRAL DE
BIENESTAR Y SALUD LABORAL

Enunciado:

El Poder Judicial está comprometido con el desarrollo de una cultura interna de paz. Para ello, impulsa la prevención y la solución de los conflictos internos de forma oportuna, respetuosa, colaborativa y participativa.

Por ello, la institución pretende implementar nuevas formas para abordar los conflictos, mismos que, de no resolverse adecuadamente, generan un impacto que debilita las relaciones las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, incrementan las posibilidades de que se manifiesten conductas de violencia laboral, se afecte la salud y el bienestar laboral y se constituyen en una fuente de riesgo para la buena marcha de los procesos de trabajo y el servicio público.

Para lograr lo anterior, se promoverán en todos los niveles, mecanismos y buenas prácticas para que las personas trabajadoras se sensibilicen y fortalezcan sus competencias para dialogar, negociar y aplicar muchas otras formas alternativas de resolución de conflictos.

Además, se pretende que las jefaturas junto a sus equipos de trabajo establezcan de manera preventiva, reglas de convivencia entre el personal, de manera autogestionada y participativa, lo que genera un compromiso de las personas con la sana convivencia.

Las jefaturas también establecerán sistemas de gestión positiva del conflicto en sus primeras etapas, de tal manera que no escalen afectando de manera negativa el ambiente laboral. Estas nuevas formas de prevenir y resolver conflictos permiten que todas las personas involucradas tengan la posibilidad de participar en la búsqueda de soluciones integrales a sus necesidades mediante la comunicación honesta, asertiva y empática.

A nivel institucional se fortalecerá el empleo de la filosofía, los principios, los valores y metodologías alternativas y restaurativas, en aras de favorecer la convivencia y la búsqueda creativa y solidaria de soluciones a los conflictos que naturalmente pueden surgen en la dinámica laboral.

Objetivos:

- ▶ Ofrecer un conjunto de lineamientos prácticos que impulsen la prevención y resolución pacífica de los conflictos dentro de los ambientes laborales, disminuyendo los impactos que debilitan las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, incrementan las posibilidades de que se manifiesten conductas de violencia laboral, se afecte la salud y bienestar laboral y se constituyen en una fuente de riesgo para la calidad de vida de las personas, la buena de los procesos de trabajo y el servicio público.

Continúa...

- ▶ Desarrollar en el personal judicial, procesos a partir de los cuales adquieran conocimientos y capacidades personales para dialogar, escuchar, negociar y buscar soluciones beneficiosas para todas las personas involucradas (lo que se conoce como el modelo ganar-ganar) de manera que se eviten las escaladas de conflictos, la violencia laboral y el impacto negativo que los conflictos no resueltos tienen en la salud de las personas y en su desempeño dentro del Poder Judicial.
- ▶ Fortalecer el uso la filosofía, los principios y metodologías alternativas y restaurativas, en aras de favorecer la convivencia y la búsqueda creativa y solidaria de soluciones a los conflictos.

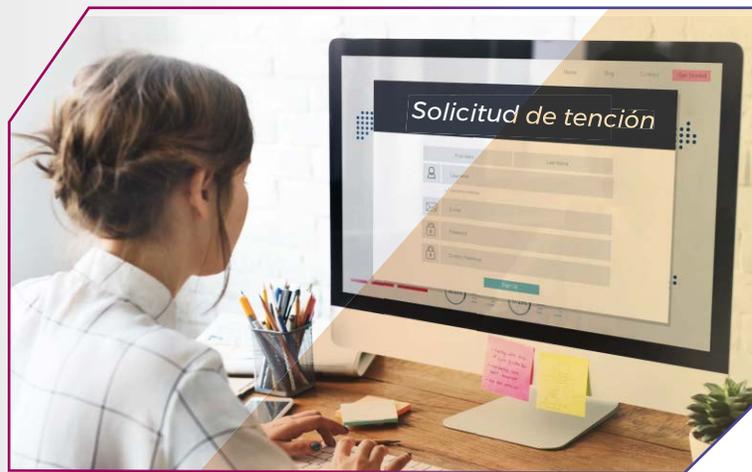
Fundamentación:

El 40% de las solicitudes ingresadas en el año 2021 a la oficina de Ambiente Laboral, correspondió a situaciones relacionadas a conflictos que no han podido resolverse de forma positiva y han escalado; provocando afectaciones importantes en las relaciones interpersonales, en la buena coordinación del trabajo e inclusive en la salud del personal. Se recibieron solicitudes de atención por conflictos entre personas juzgadoras, con jefaturas, con personal subalterno y en algunos casos a los

conflictos se le suman conductas irrespetuosas o violentas.

En los estudios de clima laboral, se determina a nivel general que los conflictos en las oficinas se atienden con poca imparcialidad y empatía, y que con poca frecuencia las personas buscan llegar a soluciones beneficiosas para todas las partes. Finalmente, se obtiene que en las oficinas los conflictos no se abordan oportunamente mediante el diálogo sincero, claro y respetuoso.

Los conflictos no resueltos tienden a escalar y a solucionarse empleando mecanismos adversariales, en especial mediante procesos de investigación disciplinaria. Según los registros informáticos con los que cuenta la Inspección Judicial, para el año 2020 se registraron un aproximado de 62 procesos por faltas de respeto entre personas servidoras u otros y para el año 2021 se tramitaron alrededor de 40 causas por el mismo motivo.



Continúa...

Líneas de acción de los Órganos Superiores y jefarcas.

- a) Establecer directrices para que las jefaturas de los distintos ámbitos apliquen estrategias de prevención de situaciones de conflicto interno.
- b) Instruir el fortalecimiento de los programas institucionales orientados a la resolución de conflictos del personal, mediante los mecanismos alternativos y restaurativos.
- c) Facilitar la creación, adecuación o uso de espacios físicos para actividades que promuevan la mejora en las relaciones interpersonales.
- d) Disponer que las unidades disciplinarias incorporen prácticas restaurativas y de resolución alterna de los conflictos cuando estas sean procedentes.



- e) Dictar la obligatoriedad para las jefaturas actuales y futuras de participar en los programas de capacitación relacionados con la gestión alternativa de los conflictos, lo que promueve ambientes más saludables en la gestión saludable de conflictos.

Líneas de acción de las jefaturas

- a) Conocer, divulgar y aplicar los lineamientos establecidos por el Poder Judicial en el tema de resolución alterna de conflictos para la construcción de ambientes de trabajo sanos.
- b) Definir y consensuar con todo el personal, reglas de convivencia como parte de una estrategia interna para resolver los desacuerdos y situaciones del grupo de manera temprana.
- c) Garantizar la atención oportuna de las quejas o reclamos o reclamos que se generan en los grupos de trabajo que puedan originar conflictos grupales. En este contexto, se debe crear un espacio seguro, imparcial y respetuoso para el dialogo, la búsqueda de soluciones y compromisos duraderos

Continúa...

que favorezcan las relaciones, el trabajo y el cumplimiento de la normativa institucional.

- d)** Promover la participación de todo el personal en espacios de capacitación sobre resolución efectiva de conflictos
- e)** Líneas de acción población judicial.
- f)** Gestionar los conflictos de manera oportuna y saludable mediante la comunicación directa con la persona o el grupo correspondiente. Evitar participar o involucrar a terceras personas o promover bandos o alianzas en torno al conflicto que provocan su escalada y la afectación del ambiente laboral.
- g)** Mantener comunicación asertiva y de constante realimentación con sus jefaturas y equipo de trabajo. Así como, escuchar y entender a las otras personas de una manera empática y asertiva.
- h)** Participar de manera activa en espacios de capacitación y formación sobre la gestión pacífica y saludable de los conflictos.
- i)** Dentro del contexto de un conflicto, tomar consciencia de los niveles de responsabilidad personal y elegir la cuota de responsabilidad individual y

elegir dialogar, negociar y construir acuerdos y soluciones antes de optar por alternativas adversariales que afectan no solamente el ambiente laboral sino además la vida personal. enfrascarse en una lucha.

- j)** Respetar y cumplir los acuerdos tomados por todas las personas involucradas en la situación de conflicto, mismos que fueron tomados de manera libre y a partir de criterios de satisfacción para solucionar un conflicto.
- k)** Contribuir con los procesos de co-creación de buenas prácticas para la resolución saludable de los conflictos a lo interno de la oficina.

Líneas de acción para la Dirección de Gestión Humana

- a)** Ofrecer el programa de resolución alternativa de los conflictos, que incorpora figuras como la mediación y las prácticas restaurativas, mediante el cual las personas trabajadoras que lo requieran puedan participar de forma voluntaria.

Continúa...

- b)** Elaborar una guía institucional para abordar los conflictos entre el personal. Que integre las metodologías de la resolución alternativa de conflictos y las prácticas restaurativas. Y en donde las jefaturas tengan un rol activo en la promoción de estrategias de abordaje para prevención y atención oportuna de los conflictos que emerjan en sus equipos de trabajo.
- c)** Ofrecer o coadyuvar con otros centros de formación educativa para que se impartan programas de capacitación orientados a dotar al de procesos formativos en los que puedan desarrollar las competencias para la gestión saludable de los conflictos personal de competencias para la gestión saludable de los conflictos.
- d)** Verificar que, las jefaturas actuales y las que ha futuro sean nombradas cuenten con las competencias gerenciales y habilidades para la gestión de conflictos; así como que reciban los programas de capacitación necesarios para desarrollar dichas competencias de manera óptima.



LINEAMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LAS JEFATURAS Y COORDINACIONES DEL PODER JUDICIAL



POLÍTICA INTEGRAL DE
BIENESTAR Y SALUD LABORAL

Enunciado:

El Poder Judicial está comprometido con el desarrollo de un liderazgo que optimice su capital humano, mediante prácticas de dirección íntegras, eficaces, respetuosas, sólidas y transparentes; que apoyen y empoderen al personal en la realización del trabajo mediante la motivación, la participación, la confianza y el reconocimiento al excelente desempeño.

Se espera que las personas líderes del Poder Judicial motiven e inspiren a sus equipos. También se confía en que las jefaturas puedan ayudar a las personas colaboradoras a conectarse con la misión y visión del Poder Judicial, e impulsar su sentido de pertenencia y compromiso.

El Poder Judicial no tolera ninguna práctica de dirección que afecte de forma negativa el entorno de trabajo o que perjudique la salud, la seguridad, la prestación del servicio del personal a cargo, propicie la fuga de personal o sea contraria al trabajo decente. Por el contrario, se espera que las personas que ostentan cargos de jefatura o coordinación prediquen con el ejemplo y sean un referente de integridad, corrección, competencia y diligencia para desempeñar debidamente las funciones encomendadas.

En reconocimiento de esta responsabilidad,

el Poder Judicial dispondrá de forma permanente de un conjunto de procedimientos de análisis de puestos, selección, inducción, evaluación del desempeño, capacitación y cualquier otro servicio o estrategia que se considere necesaria para fortalecer el liderazgo en todos los ámbitos.

Los diferentes niveles jerárquicos tendrán la responsabilidad de promover y garantizar el cumplimiento del presente lineamiento.

Las personas jefarcas y jefaturas superiores deberán velar y garantizar que las jefaturas a su cargo cumplan con este lineamiento.

Objetivos:

- ▶ Ofrecer un conjunto de lineamientos prácticos para impulsar el desarrollo del liderazgo en jefaturas y coordinaciones.
- ▶ Mejorar el compromiso y el bienestar del personal judicial, con el fin de alcanzar la excelencia en la Administración de Justicia.



Continúa...

Fundamentación:

Los cambios en el entorno laboral y social han tenido un impacto fundamental en la transformación del trabajo. Los cambios abruptos y acelerados implementados para dar continuidad al servicio han exigido el desarrollo de competencias tecnológicas y técnicas, donde las personas líderes han tenido un rol crucial.

En este entorno, las jefaturas se han visto interpeladas a mantener un sistema de trabajo que sea productivo y que también ofrezca seguridad y bienestar a las personas trabajadoras.

Además, las jefaturas han afrontado, como nunca, desafíos para los cuales no se les había preparado y ante los cuales han tenido que cambiar vertiginosamente prácticas, creencias y paradigmas. Dirigir equipos de trabajo en forma remota y garantizar el cumplimiento de los objetivos esperados; diseñar nuevas formas de dirección y supervisión; establecer nuevas prioridades para determinar lo que verdaderamente es esencial; innovar y practicar nuevas formas de relación y colaboración de los equipos de trabajo; otorgar un rol fundamental al poder de la tecnología para continuar trabajando productivamente, son algunos de los desafíos más relevantes que han asumido quienes ocupan cargos de jefaturas.



La nueva normalidad que está emergiendo, luego de la pandemia, invita a reflexionar sobre un escenario futuro en donde no es posible regresar a la organización laboral del pasado, sino que se mantienen escenarios laborales en continua evolución, con cambios en muchas esferas laborales que obligan a las jefaturas y a los equipos de trabajo a mostrar una alta resiliencia y poder de adaptación. Además, es conocida la exigencia del Poder Judicial de hacer más con menos recursos.

Los cambios recientes en las condiciones laborales del personal, producto de las recientes leyes aprobadas (Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.º 10159 marco de Empleo Público, Ley 9544 Reforma del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, la Reforma al Régimen de Pensiones;) han provocado inseguridad y desmotivación por el deterioro de las condiciones laborales y fuga de talento humano. Las jefaturas se convierten en catalizadores de dicho descontento del personal, siendo este un desafío adicional ante el cual deben estar preparadas.

Continúa...

Sumado a los retos y riesgos derivados de la pandemia, también se agrega la información obtenida de la Encuesta sobre Condiciones de Bienestar y Salud en el Poder Judicial (2020) en la cual se detectaron riesgos importantes que deben gestionar las jefaturas; como por ejemplo las altas exigencias laborales; el desgaste y agotamiento del personal; el estrés laboral; la prevalencia de conductas violentas en la cultura institucional, algunas exhibidas por jefaturas; el ausentismo por incapacidades médicas, los conflictos entre el personal que pueden escalar hasta requerir procesos disciplinarios, entre otros riesgos que inevitablemente perjudican la salud y el cumplimiento de los resultados.

Otros riesgos detectados por el Subproceso de Ambiente Laboral en sus abordajes en distintas oficinas son:

- ▶ Estilos de liderazgo autocráticos, altamente controladores que pueden constituirse en maltratadores del personal a cargo.
- ▶ Jefaturas que carecen de las habilidades para resolver conflictos de los equipos de trabajo. Por ejemplo, en el año 2021, el 35% de las solicitudes recibidas por el Subproceso de Ambiente Laboral para realizar abordajes psicosociales, se debió a conflictos interpersonales.

- ▶ Liderazgo debilitado que tiene dificultades para establecer controles, para realimentar el desempeño y para establecer límites según lo normado institucionalmente, como, por ejemplo, al hacer valer los códigos de vestimenta, los tiempos efectivos de trabajo y actitudes respetuosas entre el personal (Subproceso Ambiente Laboral 2020).
- ▶ Conductas de acoso laboral o acoso sexual que fueron derivadas al Tribunal de la Inspección Judicial.
- ▶ Conductas antiéticas que afectan la confianza del equipo de trabajo y debilitan la imagen institucional.

Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas del Poder Judicial

- a) Avalar la obligatoriedad de que quienes aspiren a cargo de jefatura o coordinación, desarrollen el conjunto de competencias requeridas para liderar con efectividad el capital humano a cargo.
- b) Velar porque se nombren en los puestos de jefatura y coordinación a personas que posean el liderazgo y la

Continúa...

idoneidad comprobada para dirigir equipos de trabajo.

- c) Propiciar la aplicación de los mecanismos para asegurar que todas las jefaturas y coordinaciones cuenten con evaluaciones del ejercicio de su liderazgo, como un mecanismo de realimentación, aseguramiento de su crecimiento y desarrollo, así como la prevención de los riesgos asociados a una inadecuada gestión.
- d) Aprobar un plan de sucesión de personas líderes que permita enfrentar con confianza y efectividad el relevo de puestos claves en los diferentes ámbitos de este Poder.
- e) Promover lineamientos dirigidos a las jefaturas y coordinaciones para que implementen el salario emocional para las personas trabajadoras.



Líneas de acción de las jefaturas

- a) Desarrollar las competencias requeridas para liderar con efectividad el personal a cargo, mediante la participación en los distintos programas y formaciones promovidos por el Poder Judicial.
- b) Garantizar en la gestión diaria, un liderazgo facilitador que permita dirigir y guiar a las personas del equipo hacia el cumplimiento de los objetivos y las metas trazadas, dentro de un marco de confianza, motivación y buenas relaciones interpersonales. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el Artículo 13 de la Ley de Control Interno que señala como una de las responsabilidades de los titulares subordinados: "e) Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable".
- c) Ejercer un liderazgo respetuoso en el trabajo que elimine las actitudes arbitrarias, agresivas, autoritarias,

Continúa...

- c)** impositivas o irrespetuosas hacia el personal a cargo. Además, cualquier trato descalificante, humillante, burlas o trato discriminatorio por motivos diversos tales como: raza, etnia, color de piel, edad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, religión, discapacidad, estado civil o parental, estatus económico o clase social, tipo de vestimenta, entre otros.
- d)** Mostrar una actitud de apoyo a las acciones propuestas en la política de equidad de género y la política respetuosa de la diversidad sexual del Poder Judicial, mediante la divulgación de estas y siendo un ejemplo continuo de apego a ellas en el desarrollo de sus labores cotidianas.
- e)** Incorporar los principios de la Justicia Abierta en la gestión de personas, de forma tal que se fortalezca la participación, colaboración y transparencia; con especial énfasis en cambio en las formas de relación.
- f)** Desarrollar las estrategias de comunicación e interacción con el personal que permitan abrir nuevos espacios de diálogo, redes de trabajo y cooperación para cocrear soluciones y mejoras que favorezcan tanto a las personas como a sus resultados.
- g)** Facilitar el empoderamiento y la participación del personal en la toma de decisiones, en especial sobre aquellos aspectos fundamentales que afectan el trabajo de este.
- h)** Apoyar las nuevas formas de organización del trabajo que faciliten el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por medio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal.
- i)** Velar porque el personal judicial labore en un ambiente saludable y seguro, que reconozca que los accidentes y enfermedades de trabajo se pueden y se deben prevenir, que nadie debe realizar ninguna actividad en forma insegura y se debe reportar cualquier condición o acción que ponga en peligro la salud y seguridad”. (Política de salud y seguridad laboral, aprobada por Corte Plena en sesión N° 37-12 celebrada el 29 de octubre del año 2012).



Continúa...

- j)** Velar por el debido disfrute de las vacaciones. De igual forma, evitar la extensión de las jornadas ordinarias de trabajo para garantizar el descanso y recuperación del personal y prevenir la fatiga crónica.
- k)** Organizar y delegar equitativamente el trabajo para evitar la desmotivación, el desgaste físico o psíquico por sobrecarga laboral o los conflictos en el equipo de personas colaboradoras.
- l)** Ofrecer de manera equitativa para hombres y mujeres oportunidades de capacitación y desarrollo para todas las personas que integran el equipo.
- m)** Prevenir cualquier práctica arbitraria, de inequidad o discriminación en todos los procedimientos desde la selección de personal, el acceso a la información, las oportunidades de desarrollo, la distribución de las tareas, la asignación de horarios y sus cambios, la supervisión y el reconocimiento del trabajo.
- n)** Proceder en todo momento con actitudes y conductas ejemplares para la promoción de los valores institucionales establecidos en el código de ética judicial.
- o)** Garantizar que todas las personas de nuevo ingreso; independientemente del tipo de nombramiento (interino, meritorio, propiedad) y puesto ocupado, reciban el Programa de Inducción del Poder Judicial.
- p)** Implementar prácticas de reconocimiento por el trabajo bien hecho y así incrementar el compromiso, la motivación y la creatividad del personal. Hay que recordar que para que un reconocimiento sea efectivo, debe ser sincero, inmediato, personalizado y relacionado específicamente con el comportamiento a reforzar.
- q)** Promover la importancia del salario emocional, entendido este como aquella retribución no económica que una persona trabajadora pueda obtener y cuyo objetivo sea incrementar de manera positiva un mejor ambiente laboral y mejorar su desempeño, así como satisfacer las necesidades personales y familiares.
- r)** Intervenir oportunamente en cuanto presencie o sea informado de comportamientos inadecuados entre el personal, haciendo un llamado al orden y al respeto dentro de la oficina y adoptando cualquier otra medida correctiva. Hay que recordar que todas las correcciones u observaciones de trabajo efectuadas por la jefatura al personal, siempre deben realizarse

Continúa...

con autocontrol emocional y cortesía.

- s) Aplicar los mecanismos alternativos y restaurativos para gestionar los conflictos que puedan surgir dentro de la convivencia laboral diaria.
- t) Fortalecer el trabajo colaborativo y el aprovechamiento de las habilidades y potencial que poseen las personas colaboradoras a fin de innovar con soluciones, nuevas propuestas y mejoras en el quehacer institucional.



Líneas de acción para el personal

Las personas trabajadoras también pueden aportar al desarrollo del liderazgo de su jefatura, mediante estrategias como:

- a) Mantener una actitud de colaboración con el equipo de trabajo y la jefatura como una condición básica para alcanzar la excelencia en el trabajo y el mantenimiento de un entorno laboral favorable.
- b) Mantener y reforzar las buenas prácticas de comunicación con las jefaturas o coordinaciones, que les permitan expresar de forma directa y respetuosa sus disconformidades, preocupaciones o propuestas.
- c) Alertar oportunamente a su jefatura o coordinación, cuando perciba una situación problemática o un riesgo que pueda afectar el servicio, la seguridad de la información, la integridad de las actuaciones en el despacho y el cumplimiento de los objetivos de trabajo.
- d) Actuar con iniciativa y proactividad aportando propuestas y soluciones para optimizar los servicios y procesos judiciales.

Continúa...

Líneas de acción para la Dirección de Gestión Humana

- a) Diseñar y ejecutar programas de información, formación y asesoría permanentes dirigidos a jefaturas y coordinaciones para desarrollar aquellas competencias que resultan necesarias para liderar efectivamente equipos de trabajo. Desarrollar programas dirigidos al liderazgo y empoderamiento femenino para fortalecer prácticas saludables y efectivas.
- b) Monitorear la calidad del liderazgo institucional mediante encuestas periódicas que realimenten los programas de capacitación.
- c) Considerar dentro de la evaluación del desempeño de jefaturas y coordinaciones las competencias que integran el liderazgo, como un factor clave para alcanzar la excelencia en la administración de justicia.
- d) Establecer en coordinación con la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Poder Judicial, los planes de desarrollo de personas líderes. Velar porque los perfiles competenciales de los puestos de

jefaturas y coordinaciones incorporen dentro de su descripción las competencias que favorezcan el liderazgo como una habilidad fundamental para contribuir con el desempeño, el compromiso y el bienestar del personal.

- e) Desarrollar una estrategia de salario emocional para ser aplicada por las jefaturas y coordinaciones con sus equipos de trabajo.
- f) Desarrollar un plan de sucesión de líderes que permita enfrentar con confianza y efectividad el relevo de los puestos claves en los diferentes ámbitos de este Poder.
- g) Proporcionar los mecanismos de evaluación del ejercicio de liderazgo, como un medio de realimentación, aseguramiento de su crecimiento y desarrollo, así como la prevención de los riesgos asociados con una inadecuada gestión.



Continúa...

LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN PARA EL BIENESTAR, LA SALUD Y LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN JUDICIAL



Enunciado:

La capacitación será una estrategia propicia para el desarrollo, el fortalecimiento y la educación de la población judicial en contenidos, información, hábitos, competencias, experiencias y otras acciones orientadas a promover el desarrollo de personas sanas, motivadas, con bienestar físico, mental y social; que optimicen los recursos y gestionen los riesgos laborales; que promuevan el respeto, la cooperación y el apoyo social entre ellas, independientemente de la posición jerárquica y el puesto ocupado; que puedan expresar sus preocupaciones, inquietudes y proponer soluciones y sugerencias referentes a las condiciones en las que desempeñan sus tareas. Además, buscará cómo resolver los conflictos de forma pacífica a través del diálogo y la negociación y finalmente conciliar la vida laboral y personal como un estilo de trabajo sostenible en el tiempo.

Objetivo:

Generar un alineamiento y un compromiso claro y concreto por parte de la alta gerencia, jefaturas, instancias técnicas y las personas servidoras con la promoción permanente de la calidad de vida y el bienestar en el trabajo desde el primer ingreso y hasta el proceso de

desvinculación de la persona trabajadora a la organización, por medio de la financiación, promoción, gestión, apoyo y facilitación de espacios de aprendizaje, así como su participación en ellos, para el desarrollo y fortalecimiento de competencias y factores de protección individuales y grupales frente a los riesgos ocupacionales del entorno laboral – judicial y la construcción de una cultura organizacional orientada a la promoción de la salud.

Fundamentación:

Múltiples dimensiones y factores individuales, sociales y organizacionales inciden en la calidad de vida laboral como constructo, a lo que se suma la complejidad contextual, por lo que resulta muy difícil concertar una definición – universal – generalizable de este término.

Lo que sí está claro, es que, en este concepto, confluyen tanto la percepción de las personas trabajadoras sobre sus condiciones laborales, como la configuración objetiva de estas, sean de infraestructura, ambiente, diseño del puesto de trabajo, organización del trabajo, procesos administrativos o factores psicosociales, de género, familiares, financieros, comunitarios, de salud y bienestar, de seguridad social, impacto ambiental, recreacional, nutricional, emocional, entre otros.

Continúa...



Sobre el impacto de estos últimos, la OIT llama particularmente la atención.

El entorno psicosocial está compuesto por “un conjunto de elementos derivados de la relación dinámica entre el individuo, el trabajo y el entorno, que afectan positiva o negativamente su estado de bienestar, acercándolo o distanciándolo de manera sostenida e intermitente al desarrollo de sus potencialidades humanas, así como a su progreso” (Uribe, 2014).

De acuerdo con Uribe (2014), las personas generan mecanismos para evaluar y enfrentar los elementos de su entorno psicosocial. Cuando existe un equilibrio entre las condiciones de este y las capacidades personales, tales mecanismos favorecen el bienestar de las personas trabajadoras, entendido este como el

conjunto de “características positivas y duraderas que permiten a individuos y organizaciones prosperar” en diferentes dimensiones (físicas, psicológicas y económicas, entre otras (Well-being Institute, University of Cambridge, citado por INCAE, 2019).

Cuando persiste el desequilibrio, “el proceso se convierte en una paulatina pérdida o desgaste de destrezas y habilidades tanto físicas y psíquicas”, provocando un deterioro de la calidad de vida laboral (CVL), la cual está asociada tanto a las condiciones de trabajo como a la percepción o experiencia psicológica de estas condiciones por parte del colectivo laboral, así como con su impacto en el bienestar individual y en los resultados organizacionales.

Por lo tanto, cuando hablamos de calidad de vida laboral nos referimos al menos a dos dimensiones, una objetiva, vinculada con aspectos organizacionales; y otra subjetiva, asociada a los procesos psicosociales a través de los cuales las personas experimentan y se relacionan con el entorno laboral (Segurado y Agulló, 2002). Ésta también podría tener incidencia en la satisfacción laboral, la cual se podría definir como un estado de felicidad en relación con el desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.

Continúa...

A este escenario se adicionan los acontecimientos extralaborales que vivencian las personas en su plenitud, resultando que todas las situaciones que afectan fuera del ámbito de trabajo tienen el potencial de afectar la dinámica laboral y viceversa, en una relación de interdependencia.

De lo anterior se desprende que la búsqueda de una mejor calidad de vida en el trabajo responde a un interés común por hacer compatibles los intereses de la organización con las demandas y expectativas de sus integrantes en al menos cuatro dimensiones que, de una manera integradora, OMS señala como avenidas de un entorno laboral saludable, a saber: ambiente físico de trabajo, entorno psicosocial de trabajo, recursos personales en el trabajo y participación de la organización en la comunidad.

Cada uno de estos factores debe ser revisado y atendido a la luz de las características de cada contexto laboral. En el caso concreto del Poder Judicial, diferentes estudios confirman que la configuración de los riesgos ocupacionales vinculada al contexto de trabajo exige a priori, y de manera evolutiva, una serie de competencias de orden complejo, potenciadoras de la salud, el bienestar laboral y el desarrollo de las personas en su plenitud humana, ciudadana y laboral.

Algunos de los riesgos que se han identificado en el entorno laboral son:

- ▶ Las exigencias psicológicas emocionales, inseguridad por el futuro, conflicto; lo que puede generar vulnerabilidad al estrés, depresión y tendencia a la violencia.
- ▶ Pérdida de la vitalidad y la salud en general, exigencias psicológicas cuantitativas y cognitivas, ausentismo que puede degenerar en la población inadecuados hábitos higiénicos, alimentación desbalanceada, alcoholismo, fumado, estrés, sedentarismo, problemas financieros, fatiga, entre otros.
- ▶ Sobreendeudamiento que puede provocar estrés, ausentismo, crisis asociadas con la salud financiera deficiente, problemas familiares (violencia intrafamiliar, divorcios, separación de la pareja y/o de las hijas e hijos y otras personas allegadas), pérdida de vitalidad y la salud en general, alcoholismo, fumado, fatiga y otras enfermedades asociadas, entre otros.
- ▶ Doble presencia e inseguridad por el futuro y exigencias psicológicas cognitivas (anclado al aprendizaje permanente y las posibilidades de

Continúa...

desarrollo) que pueden provocar situaciones de estrés, conflicto, desesperanza, depresión, acoso laboral, entre otros.

- ▶ Exposición a factores de riesgo laboral derivados de las actividades propias de las diferentes clases de puestos de la institución, que conlleva a elevar la posibilidad de ocurrencia de riesgos del trabajo con afectación directa en la salud y seguridad de las personas servidoras.



Es así como, en su condición de empleador, el Poder Judicial comparte con su personal la responsabilidad por generar condiciones de trabajo y empleo, así como acciones encaminadas a ***“Mejorar la idoneidad competencial, el compromiso y el bienestar del personal judicial”***, con el fin de contribuir al logro de la excelencia en la Administración de Justicia según se establece en el Plan Estratégico Institucional 2019-2024.

La generación de estas condiciones, estrategias y acciones demanda la gestión conjunta y articulada de los diferentes subprocesos y unidades que comprenden la Dirección de Gestión Humana, integrando inclusive a otras Direcciones, Departamentos institucionales, Secretarías, Consejos, Corte, jefaturas y la población en general.

Sin lugar a dudas la capacitación supone un rol fundamental para que una organización como el Poder Judicial logre contar con personas sanas, motivadas y con bienestar físico, mental y social; que optimice los recursos y gestione los riesgos laborales; que promuevan el respeto, la igualdad de género, la cooperación y el apoyo social entre el personal, independientemente de la posición jerárquica y puesto ocupado; que puedan expresar sus preocupaciones, inquietudes y proponer soluciones, sugerencias referentes a las condiciones en las que desempeñan sus tareas. Así como resolver los conflictos de forma pacífica, a través del diálogo y la negociación y finalmente conciliar la vida laboral y personal como un estilo de trabajo sostenible en el tiempo.

El logro de lo anteriormente expuesto implica el involucramiento corresponsable y acompañado de las personas trabajadoras en el fortalecimiento de sus condiciones personales en función de las

Continúa...

demandas del contexto laboral y social donde se desenvuelve. Así como el facilitar a las mujeres las condiciones laborales que les permita contar con un sistema de igualdad y participación, así como generar en los hombres un mayor involucramiento en las actividades familiares que produzcan un sistema social colaborativo. Un compromiso permanente de la organización y de sus instancias involucradas que favorezca políticas y regulaciones internas que promuevan las condiciones descritas, así como liderazgos saludables y acciones de capacitación orientadas al logro de estas condiciones.

Líneas de acción de los Órganos Superiores y jerarcas del Poder Judicial

- a)** Reconocer la capacitación como un mecanismo esencial para la aplicación e implementación de la Política de Bienestar y Salud.
- b)** Respaldar los lineamientos de capacitación para la promoción del bienestar, la salud, la igualdad de género y la calidad de vida, así como para la prevención de riesgos ocupacionales y psicosociales la de la población judicial.

- c)** Asignar recursos para la capacitación en temas relacionados con la promoción del bienestar, la salud, la calidad de vida laboral; así como la prevención de riesgos ocupacionales y psicosociales de la población judicial en cumplimiento de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral.
- d)** Requerir de las instancias encargadas de la formulación presupuestaria, así como de los centros gestores, que contemplen la asignación suficiente de recursos para garantizar el acceso a capacitación en temas de prevención de riesgos laborales, bienestar, salud, igualdad de género y calidad de vida por parte de la población judicial en consideración de las necesidades de esta, conforme a la configuración de riesgos que prevalezca en la organización y las exigencias derivadas del contexto.
- e)** Promover y autorizar la participación del personal en las actividades formativas que se gesten y estén orientadas a la prevención de riesgos laborales, el bienestar, la salud y la calidad de vida de la población judicial.
- f)** Coordinar, en conjunto con la Dirección de Gestión Humana, la Escuela Judicial o las Unidades de Capacitación, acciones preventivas

Continúa...

mediante procesos de capacitación que promuevan, favorezcan y provoquen la adopción de visiones, acciones, actitudes y estilos de vida enfocados hacia el bienestar, la salud integral y calidad de vida de la población judicial, como factor de protección frente a los riesgos ocupacionales del entorno laboral – judicial.

Líneas de acción de las jefaturas

- a)** Promover y autorizar la participación del personal en las actividades formativas que se gesten y estén orientadas a la prevención de riesgos laborales, el bienestar, la salud y la calidad de vida de la población judicial.
- b)** Procurar, desde las acciones y la toma de decisiones, ambientes laborales sanos que faciliten la identificación de riesgos laborales y psicosociales, así como la valoración de posibles soluciones formativas, en coordinación con los entes institucionales que corresponda.
- c)** Respetar los espacios de capacitación, la participación libre y activa de las personas según sus necesidades, ambiente y condiciones de trabajo.

- d)** Buscar un equilibrio entre las oportunidades de capacitación y las tareas asignadas, de modo que no se sobre cargue a la persona trabajadora.
- e)** Procurar que las personas que no tengan asignado equipo tecnológico cuenten con el espacio y las condiciones necesarias para que pueda recibir la capacitación cuando esta se realice en modalidad virtual.
- f)** Impulsar una cultura organizacional donde el bienestar, la igualdad de género y la salud integral sean una prioridad.



Continúa...

Líneas de acción de la población judicial

- a) Asumir un compromiso individual y grupal por medio de la autogestión y la autoformación en temas de prevención de riesgos laborales, salud, bienestar y calidad de vida.
- b) Velar por el bienestar, la salud y la calidad de vida, las cuales deben ser una prioridad para cada persona servidora judicial.
- c) Participar activamente en los programas de formación y capacitación asociados con los temas de riesgos laborales, salud, bienestar y calidad de vida.
- d) Aprovechar los recursos que pone a disposición el Poder Judicial para autogestionar y autoformarse en la prevención de riesgos laborales, salud, bienestar y calidad de vida.



Líneas de acción de la Dirección de Gestión Humana

- a) Garantizar que esta política se vea reflejada en los programas de inducción.
- b) Reforzar el uso de la modalidad virtual en la capacitación y así incrementar su cobertura para que el personal de todas las oficinas judiciales pueda beneficiarse de la oferta de capacitación virtual, sin importar la zona geográfica donde esté destacado; como un mecanismo que favorezca la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- c) Desarrollar por medio de campañas informativas, programas de formación e iniciativas, con perspectiva de género, la promoción de la autogestión del bienestar, la salud, y calidad de vida desde un enfoque de corresponsabilidad.
- d) Facilitar la promoción y divulgación continua de actividades de capacitación sobre temas de salud, bienestar laboral, conciliación de la vida laboral y familiar, calidad de vida y prevención de los riesgos ocupacionales.

Continúa...

- e) Desarrollar estrategias que provoquen una participación equitativa e igualitaria de hombres y mujeres en las actividades de capacitación.
- f) Garantizar la asignación de recursos para la atención prioritaria de los planes de trabajo y actividades orientadas a la capacitación del personal en temas de prevención de riesgos, bienestar, salud y calidad de vida como factor de protección frente a los riesgos ocupacionales y psicosociales del entorno laboral – judicial.
- g) Promover la salud financiera como factor de protección y herramienta esencial para el bienestar personal, laboral y social de las personas trabajadoras judiciales.
- h) Brindar atención psicosocial, en conjunto con las instancias técnicas responsables, al personal judicial en situación de sobreendeudamiento y crisis asociada con dificultades en el manejo de las finanzas personales.

Líneas de acción de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación:

- a) Aplicar el Diseño Universal de Aprendizaje para facilitar el acceso de toda la población judicial, mediante estrategias que contemplen todas las condiciones posibles que presenten las personas (discapacidad, género, grupo etario, cultura, personas adultas mayores, entre otras).
- b) Contemplar la prevención de riesgos laborales, el bienestar, la salud y la calidad de vida de la población judicial en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje, incluyendo la perspectiva de género.
- c) Incluir en su planificación anual y conforme el contexto lo demande, el bienestar, la salud y la calidad de vida de la población judicial en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje, tanto de manera transversal como en el desarrollo específico de acciones formativas dirigidas a su promoción y fortalecimiento. Lo anterior, por medio del diseño (didáctico y logístico), ejecución y evaluación de programas y

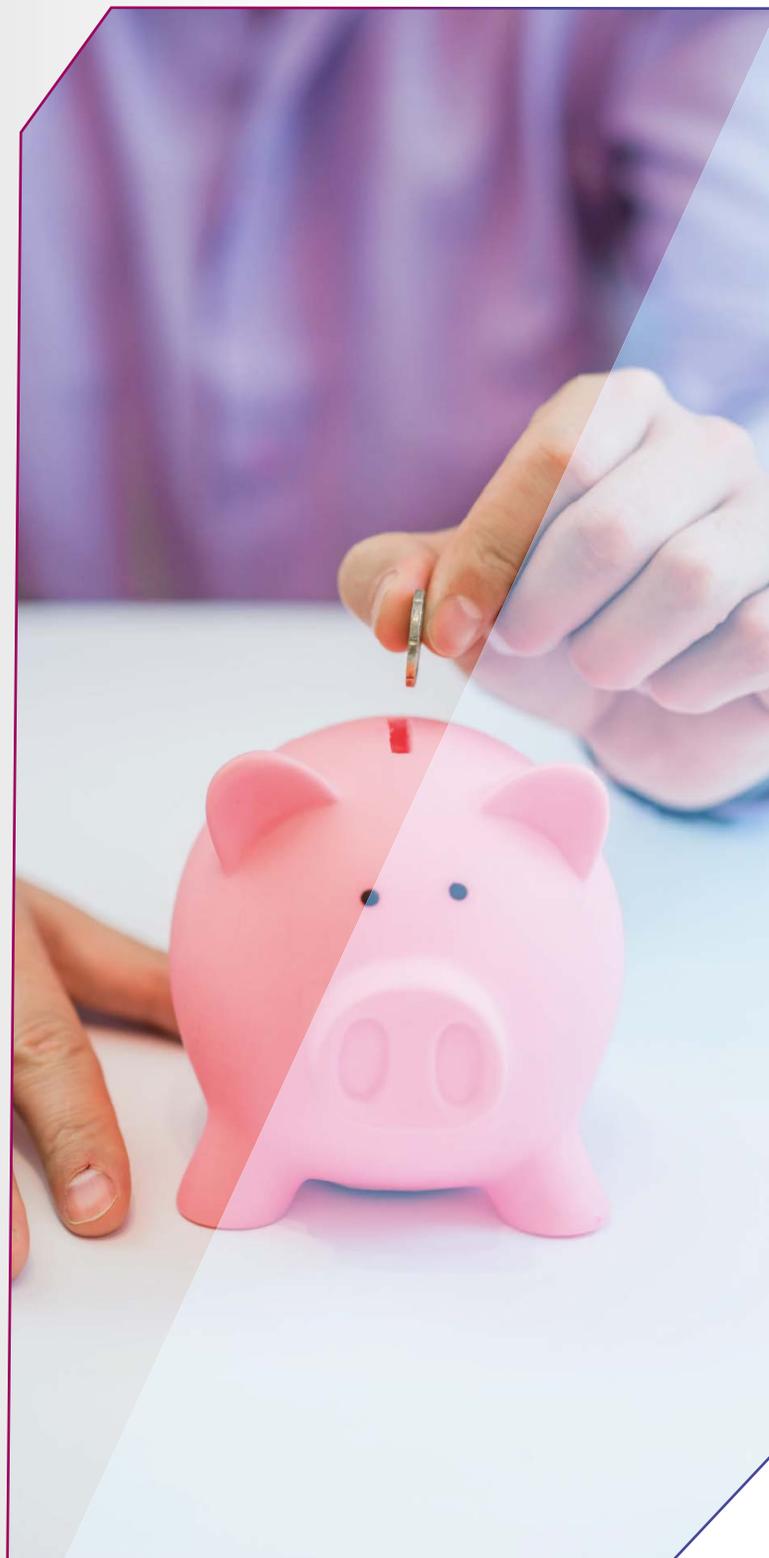


Continúa...

actividades de aprendizaje que respeten, promuevan, favorezcan y provoquen la adopción de visiones, acciones, actitudes y estilos de vida enfocados en el bienestar, la salud integral y la calidad de vida por parte de las poblaciones judiciales a las que se dirigen.

- d)** Coordinar con la Dirección de Gestión Humana las necesidades de capacitación en esta línea, de modo que se optimicen los recursos institucionales y se aproveche al máximo la capacidad técnica instalada en relación con los temas de interés.

- e)** Generar programas de educación permanente en el manejo saludable de las finanzas personales como un mecanismo de prevención y atención del riesgo que supone un sobreendeudamiento, por medio de la alfabetización financiera de la población judicial y la adopción de prácticas saludables en relación con el manejo de las finanzas personales. Esto en coordinación con la Dirección de Gestión Humana.



LINEAMIENTO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE LA POBLACIÓN JUDICIAL



POLÍTICA INTEGRAL DE
BIENESTAR Y SALUD LABORAL

Enunciado:

El Poder Judicial debe velar por el cumplimiento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, mediante la emisión de directrices, normas y leyes que promuevan el balance de los elementos personales y laborales. Debe procurar que las personas cuenten con mecanismos seguros y flexibles para realizar el trabajo, pero a la vez puedan atender otras necesidades, esto será posible mediante la flexibilidad laboral, horarios alternos, el teletrabajo, la jornada continua, entre otros elementos que conlleva el salario emocional.

Asimismo, es importante que el Poder Judicial facilite la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar y el trabajo, lo que puede lograrse mediante el rediseño y reorganización del sistema laboral, lo que permitirá la igualdad de oportunidades, variar los roles, los estereotipos tradicionales y a la vez que se cubran las necesidades de atención y cuidado de las personas dependientes.

Por su parte, las jefaturas pueden contribuir en este proceso mediante la valoración de aquellos puestos de trabajo que puedan ser teletrabajables según lo dispuesto en el “Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial”, aprobado por Corte Plena en sesión N.º 7-2021,

celebrada el 15 de febrero del 2021, artículo XVIII y comunicado mediante Circular 36-2021, que promueva que las personas puedan atender necesidades personales, familiares y a la vez la realización de las tareas asignadas.

El Poder Judicial debe ser garante de los derechos de las personas trabajadoras regulados constitucionalmente, en cuanto a facilitar las mejores condiciones en su trabajo, conciliando su vida personal y laboral, sin detrimento de la calidad del servicio público. Existe normativa nacional e internacional que impulsa claramente este esfuerzo por generar mayor equilibrio en la vida laboral y que las necesidades de las personas también puedan ser atendidas de forma integral y adecuada.

Tanto las jefaturas como la jerarquía del Poder Judicial tendrán la responsabilidad de promover y garantizar el cumplimiento del presente lineamiento.



Continúa...

Objetivo:

Impulsar una serie de medidas laborales que favorezcan el balance del ámbito del trabajo con la vida personal y familiar.

Fundamentación:

En Costa Rica se aprobó la Ley N.º 9862 para la Conciliación de la vida familiar y laboral (19-06-2020), la cual plantea lo siguiente: ***“El Estado elaborará, ejecutará y evaluará una política pública que promueva, en las instituciones públicas, el sector privado, las familias y demás instancias de la sociedad, la sensibilización, concienciación, capacitación y la adopción de medidas concretas que posibiliten la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y la corresponsabilidad familiar”.***

La conciliación pretende que se facilite que cualquier persona trabajadora, hombre y mujer, pueda mantener al mismo tiempo una carrera laboral y/o profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Para que esta conciliación personal, familiar y laboral sea real y efectiva se requiere de un rediseño y reorganización de los sistemas laboral, educativo y social. De acuerdo con los datos recopilados en la

Encuesta sobre Condiciones de Bienestar y Salud en el Poder Judicial realizada en el año 2020, al indagar si las personas trabajadoras deben realizar labores de cuidado o educación de sus hijas e hijos, nietas y nietos u otros familiares menores de edad, un 33.84% indicó que siempre, el 9.09% indicó que casi siempre y el 15.28% indicó que a veces.

Asimismo, se encontró que el 60% indicó que siempre tiene que encargarse de tareas del hogar, el 18.43% que casi siempre y un 14.14% manifestó que a veces.

El Poder Judicial debe constituirse en un garante de este derecho laboral, ya que las cifras del aumento de jubilaciones para mejor servicio, la fuga de talentos y las renunciaciones laborales, son reflejo del desgaste físico y psicológico que enfrenta la población judicial, de ahí la necesidad de trabajar firmemente en la consolidación de ese equilibrio personal y laboral.

Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas del Poder Judicial

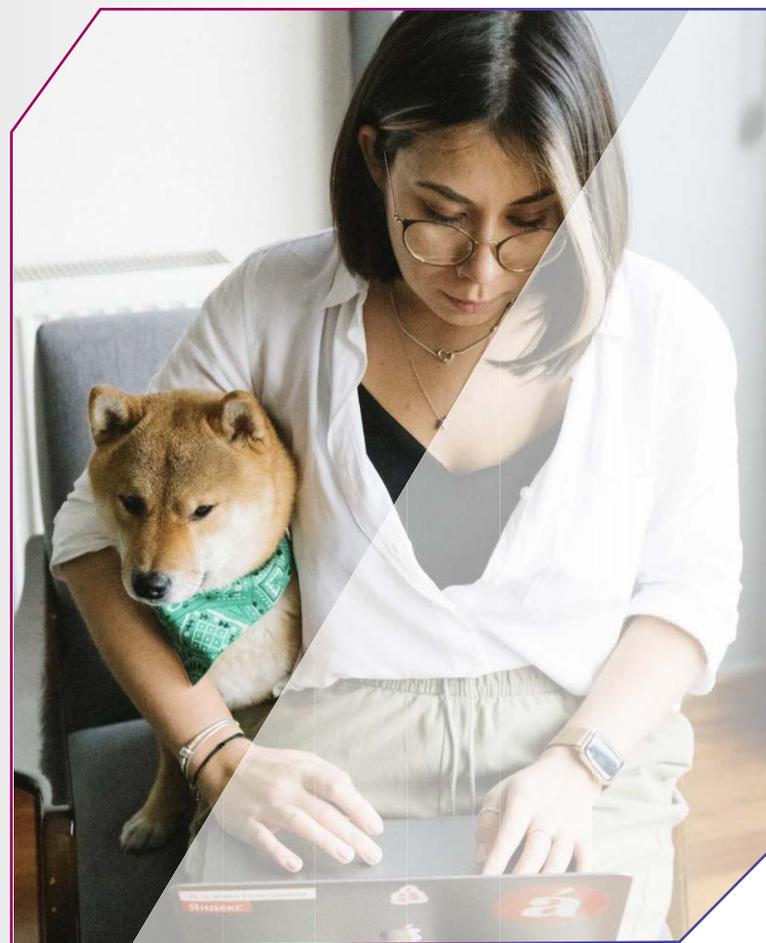
- a) Instar el establecimiento de normativas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres y hombres que laboran en la organización.

Continúa...

- b)** Respaldo los lineamientos que promueven el salario emocional para que las jefaturas y coordinaciones lo apliquen con las personas colaboradoras, tales como la flexibilidad laboral, el teletrabajo, entre otros.
- c)** Instar a las instancias técnicas correspondientes a revisar las condiciones de trabajo que afectan el equilibrio psico-laboral de la población judicial, que se ha manifestado con el aumento del ausentismo laboral y de las incapacidades de salud.
- d)** Promover el derecho al disfrute oportuno de vacaciones.
- e)** Garantizar personal para sustituciones.
- f)** Realizar convocatorias de reuniones, inducciones y/o formaciones únicamente dentro del horario laboral. Respetar los descansos de la persona colaboradora.
- g)** Promover la desconexión laboral de las personas que trabajan tanto presencialmente como en modalidad de teletrabajo.

Líneas de acción de jefaturas

- a)** Programar los espacios de trabajo necesarios para conocer a las personas de su equipo y realizar una escucha activa de las necesidades personales y familiares, considerando además variables como género, grupo etario, entre otros.
- b)** Utilizar los canales oficiales de comunicación dentro del tiempo laboral.
- c)** Autorizar el teletrabajo en la población que pueda acceder y desee realizarlo. Promover acciones dirigidas a implementar el salario emocional en su equipo de trabajo.



Continúa...

Líneas de acción de población judicial

- a)** Aprovechar las actividades que favorecen la desconexión laboral y promueven la salud integral.
- b)** Realizar una administración efectiva del tiempo y así cumplir eficazmente los propósitos, para lograr la desconexión de las tareas laborales, tanto en trabajo presencial como en el teletrabajo.
- c)** Informar oportunamente a la jefatura las situaciones que dificulten el cumplimiento de las tareas asignadas.
- d)** Asumir el trabajo desde el compromiso y cumplir el horario laboral.
- e)** Solicitar el apoyo psicosocial cuando identifique que las situaciones laborales y personales que enfrenta afectan su equilibrio emocional y mental.
- f)** Realizar actividades recreativas, lúdicas y de entretenimiento en el tiempo libre, para permitirse tiempo de descanso de calidad.
- g)** Definir prioridades que permitan dar respuesta a las situaciones tanto personales como laborales.

- h)** Tener pausas activas durante la jornada laboral que le permita mejorar la concentración y la gestión del estrés.
- i)** Disfrutar su tiempo de vacaciones desde el descanso pleno.
- j)** Realizar actividades que contribuyan con su salud física y mental.



Continúa...

Líneas de acción de la Dirección de Gestión Humana

- a) Realizar los estudios técnicos de las condiciones de trabajo de la población judicial, considerando variables como género, grupo etario, entre otros, que están incidiendo en el balance de la vida laboral y personal.
- b) Generar los espacios de discusión y revisión de la normativa institucional que concrete lineamientos para la aplicación del salario emocional.
- c) Desarrollar iniciativas y programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia, en busca de la equidad de género y la corresponsabilidad familiar.
- d) Orientar a las jerarquías y jefaturas sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares.



