



PODER JUDICIAL DE COSTA RICA

POLÍTICA INTEGRAL DE

**BIENESTAR Y SALUD LABORAL**

Guía estratégica para Órganos Superiores y Jerarcas en la implementación de la Política Integral de Bienestar y la salud laboral



  
POLÍTICA INTEGRAL DE  
BIENESTAR Y SALUD LABORAL

  
DIRECCIÓN  
DE GESTIÓN  
HUMANA

## Presentación

Los Órganos Superiores y las personas Jerarcas cumplen un rol clave como tomadores de decisiones estratégicas, cuyas definiciones y prioridades impactan de manera transversal en la institución, en la asignación de recursos, en la forma de trabajar y en la cultura institucional.

Desde este nivel, la importancia que se otorgue al bienestar y la salud laboral orienta políticas, prácticas y mensajes institucionales, y contribuye a modelar una cultura preventiva, respetuosa y sostenible, en equilibrio con la responsabilidad de asegurar el cumplimiento efectivo del trabajo, la calidad del servicio público y la atención de las necesidades de la ciudadanía.

Esta Guía fue elaborada como una herramienta de orientación para apoyar a los Órganos Superiores y Jerarcas en la incorporación del enfoque de bienestar y salud laboral en la toma de decisiones, el respaldo a las instancias técnicas y la asignación de los recursos necesarios para la implementación de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral.

Las acciones aquí planteadas reflejan el rol estratégico de este nivel de liderazgo y complementan la labor de las jefaturas, al contribuir a crear condiciones institucionales que favorezcan una gestión del trabajo más humana, preventiva y coherente con los valores del Poder Judicial.

## Contenido

Presentación .....	1
Origen de las acciones contenidas en esta Guía.....	3
Roles, responsabilidades y corresponsabilidad en la implementación .....	1
¿Cómo aplicar esta Guía? .....	2
Autocuidado de las personas trabajadoras .....	3
Prevención y atención del estrés laboral .....	4
Prevención y atención de la violencia laboral .....	8
Gestión saludable de los conflictos entre el personal judicial.....	10
Desarrollo del liderazgo de jefaturas y coordinaciones .....	11
Capacitación para el bienestar, la salud y la calidad de vida de la población judicial	13
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la población judicial .....	15
Autoevaluación de la contribución estratégica a la implementación de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral .....	16

## Origen de las acciones contenidas en esta Guía

Las acciones incluidas en la presente Guía se derivan de las líneas de acción establecidas en la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral del Personal Judicial, aprobada por Corte Plena en sesión N.º 27-2024.

Dicha Política define el marco institucional para la promoción del bienestar, la salud laboral, la prevención de riesgos y la gestión de los factores psicosociales en el Poder Judicial, reconociendo que estos aspectos son estratégicos para la sostenibilidad del servicio público, la protección de las personas trabajadoras y la calidad de la administración de justicia.

Esta Guía traduce esas líneas de acción en orientaciones prácticas dirigidas a los Órganos Superiores y Jerarcas, en coherencia con su rol como tomadores de decisiones estratégicas y responsables de crear las condiciones institucionales que permitan la implementación efectiva de la Política.



## Roles, responsabilidades y corresponsabilidad en la implementación

La implementación de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral y de la presente Guía parte del reconocimiento de que el bienestar y la salud laboral son un resultado institucional que se construye de manera corresponsable.

No dependen exclusivamente de las personas trabajadoras, ni únicamente de las jefaturas, ni recaen solo en la Dirección de Gestión Humana. Cada actor, desde su rol, tiene responsabilidades específicas:

- El universo de acción de los **Órganos Superiores y Jerarcas** es estratégico y estructural definen el rumbo estratégico, establecen prioridades institucionales, respaldan políticas y lineamientos, y asumen la responsabilidad de priorizar, reasignar, gestionar y procurar recursos — presupuestarios, humanos, tecnológicos o alternativos—, aun en contextos de restricción fiscal, mediante reordenamientos internos, búsqueda de oportunidades, alianzas y decisiones que reflejen de forma consistente el compromiso institucional con el bienestar y la salud laboral. Asimismo, modelan con su conducta y prácticas el valor que la organización asigna a estos temas.
- **Las jefaturas y coordinaciones** implementan las directrices, gestionan los equipos de trabajo y traducen las decisiones estratégicas en prácticas cotidianas.
- **La Dirección de Gestión Humana y las instancias técnicas** diseñan, asesoran, acompañan y ejecutan programas, estudios y acciones especializadas.
- **Las personas trabajadoras** participan activamente, ejercen el autocuidado y contribuyen a la construcción de ambientes laborales saludables y respetuosos.

Desde esta lógica de cooperación y corresponsabilidad, esta Guía invita a que las acciones aquí descritas se integren de manera transversal en la gestión institucional, siempre en equilibrio con el cumplimiento efectivo del trabajo y la atención de las necesidades de la ciudadanía.

## ¿Cómo aplicar esta Guía?

La aplicación de esta Guía está orientada a integrar de manera progresiva sus lineamientos en la toma de decisiones estratégicas, la definición de prioridades institucionales y la asignación de recursos.

Para los Órganos Superiores y Jerarcas, su implementación se concreta al:

- Incorporar el enfoque de bienestar y salud laboral como criterio transversal en las decisiones estratégicas, presupuestarias, normativas y organizacionales.
- Utilizar información técnica, diagnósticos y estudios institucionales como insumo para orientar prioridades y medidas preventivas.
- Respaldo de manera explícita las acciones, programas y lineamientos impulsados por las instancias técnicas competentes.
- Valorar el impacto que las decisiones adoptadas pueden tener en la salud, el bienestar y la sostenibilidad del trabajo judicial.

**Esta Guía debe entenderse como un marco orientador que acompaña el ejercicio del rol jerárquico dentro de su universo de acción estratégico, reconociendo que las decisiones de este nivel inciden directamente en la cultura institucional, en la organización del trabajo y en la protección de la salud laboral.**

Su aplicación es progresiva y contextual. No se trata de incorporar todas las acciones de forma inmediata, sino de avanzar de manera sostenida, coherente y realista, en equilibrio con la continuidad y calidad del servicio público de justicia.

# Autocuidado de las personas trabajadoras

## Propósito del lineamiento para órganos superiores y Jerarcas:

Consolidar progresivamente un modelo de trabajo saludable, que optimice de manera sostenida las condiciones de trabajo y de salud laboral de la población judicial. Este lineamiento busca que el autocuidado y la promoción de la salud física, emocional y mental sean componentes integrados a la gestión institucional, reconociendo su impacto directo en la motivación, el desempeño, la calidad de las relaciones humanas y la prestación de un servicio público de calidad.

Este lineamiento reconoce que el autocuidado no depende únicamente de decisiones individuales, sino que requiere entornos de trabajo adecuados, accesibles y equitativos.

Desde el rol de los Órganos Superiores y las personas Jerarcas, el autocuidado se promueve mediante el respaldo a políticas, recursos, modelos de gestión y programas institucionales que consideren la diversidad de realidades del personal judicial — género, grupo etario y condiciones personales y sociales— así como los riesgos psicosociales asociados a la carga laboral, los horarios extensos y la naturaleza del trabajo judicial, asegurando acciones permanentes de promoción de la salud física y mental.

## Acciones clave

1. Dar seguimiento permanente al estado de salud y bienestar del personal judicial, mediante la solicitud y el uso de estudios técnicos que orienten la toma de decisiones estratégicas.
2. Autorizar y respaldar la participación del personal en programas institucionales de autocuidado y promoción de la salud.
3. Instruir a los órganos técnicos responsables de los modelos de gestión para que contemplen, de manera explícita, la carga laboral, los horarios extensos, la disponibilidad no remunerada y los riesgos psicosociales asociados.
4. Garantizar que los tiempos necesarios para participar en acciones de bienestar y salud sean considerados dentro de la organización del trabajo.
5. Procurar la igualdad en el acceso a los servicios de salud y bienestar en todos los circuitos judiciales.
6. Mantener un respaldo sostenido a los lineamientos que promueven condiciones flexibles de trabajo, como el teletrabajo y el Programa de Beneficios.
7. Aprobar y facilitar la ejecución de acciones y estrategias de autocuidado, considerando las particularidades de cada ámbito institucional.

# Prevención y atención del estrés laboral

## Propósito del lineamiento para órganos superiores y Jerarcas:

Orientar la toma de decisiones de los Órganos Superiores y Jerarcas para la prevención y atención del estrés laboral como un riesgo psicosocial prioritario, mediante el impulso de políticas, estudios técnicos, programas institucionales y prácticas organizacionales que reduzcan las fuentes estructurales de estrés y protejan la salud, el bienestar y el desempeño del personal judicial.

Este lineamiento complementa el enfoque de autocuidado al focalizarse en los factores organizacionales y contextuales que generan o intensifican el estrés laboral, tales como la carga laboral, la intensidad emocional del trabajo judicial, los cambios normativos y organizacionales, y las condiciones de empleo, reconociendo que la gestión del estrés laboral es también una estrategia de sostenibilidad institucional.

Asimismo, promueve una corresponsabilidad institucional en la gestión del estrés laboral, donde las decisiones jerárquicas contribuyan a humanizar los procesos de trabajo, fortalecer la capacidad de las jefaturas para prevenir el desgaste, y asegurar un equilibrio sostenible entre la salud de las personas trabajadoras y el cumplimiento efectivo del servicio público y las necesidades de la ciudadanía.

## Acciones clave

1. Respalda la realización de estudios técnicos que permitan identificar factores organizacionales y condiciones de trabajo que potencian el estrés laboral y otros riesgos psicosociales, con el fin de definir medidas preventivas, correctivas y de atención oportunas.
2. Promover y sostener políticas institucionales y programas de bienestar que contribuyan a un equilibrio saludable entre las exigencias del trabajo y la vida personal y familiar—como el teletrabajo, las jornadas flexibles y otras modalidades de organización del trabajo— como estrategias clave de prevención del estrés laboral.
3. Impulsar la capacitación continua de jefaturas y coordinaciones en la identificación temprana de factores de estrés, riesgos psicosociales, síndrome de desgaste profesional y prácticas de gestión preventiva del trabajo, fortaleciendo su capacidad de respuesta oportuna.
4. Fomentar alianzas estratégicas y convenios interinstitucionales que amplíen el acceso del personal judicial a programas y recursos para el afrontamiento saludable del estrés, tales como educación financiera, gestión de conflictos personales, orientación legal, recreación y fortalecimiento de habilidades para la vida.

5. Promover medidas organizacionales preventivas frente al desgaste psicosocial, tales como la revisión periódica de puestos, la distribución equitativa de cargas laborales y, cuando sea técnicamente viable, la rotación de puestos con alta carga emocional, resguardando la continuidad y calidad del servicio público.



*Promover el bienestar laboral implica avanzar con visión, compromiso y unidad institucional. Esta guía ofrece orientaciones para fortalecer ese proceso.*

# Prevención de los riesgos derivados del trabajo y promoción de la salud

## Propósito del lineamiento para órganos superiores y Jerarcas:

Fortalecer, desde la toma de decisiones estratégicas, una gestión institucional que garantice ambientes de trabajo seguros y saludables para la población judicial, mediante el cumplimiento de la normativa vigente, la prevención de los riesgos derivados del trabajo y la promoción activa de la salud laboral.

Este lineamiento reconoce que la salud y la seguridad en el trabajo son condiciones indispensables para el desempeño sostenible, la calidad del servicio público y la protección de la dignidad de las personas trabajadoras. Asimismo, parte del principio de corresponsabilidad institucional, en el que las decisiones sobre recursos, infraestructura, procedimientos y modelos de gestión inciden directamente en la prevención de accidentes, enfermedades laborales y riesgos psicosociales.

Desde el rol de los Órganos Superiores y Jerarcas, la promoción de la salud laboral se concreta mediante el respaldo a políticas, estudios técnicos, mecanismos de control y acciones preventivas que permitan identificar, reducir y controlar los riesgos presentes en los distintos entornos y funciones del quehacer judicial, considerando la diversidad de puestos, condiciones de trabajo y realidades del personal.

## Acciones clave

1. Garantizar el cumplimiento de la normativa legal e institucional en materia de salud y seguridad laboral, velando por la responsabilidad patronal y el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.
2. Impulsar decisiones estratégicas que aseguren condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables, promoviendo entornos laborales accesibles, inclusivos, equitativos y acordes con una cultura de paz.
3. Respalda la realización de estudios técnicos periódicos que permitan la vigilancia oportuna de las condiciones de trabajo y empleo, así como la identificación de riesgos físicos, ergonómicos, ambientales y psicosociales, incluyendo condiciones de salud sobrevinientes.
4. Solicitar y fortalecer procedimientos institucionales de seguimiento y control que aseguren la aplicación efectiva de las disposiciones en salud y seguridad laboral, así como la atención oportuna de hallazgos, incidentes y accidentes de trabajo.
5. Apoyar y facilitar las acciones preventivas impulsadas por las instancias técnicas competentes, promoviendo la dotación adecuada de recursos

humanos, presupuestarios, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

6. Promover una cultura institucional de prevención y autocuidado, respaldando iniciativas de información, capacitación y sensibilización que refuercen prácticas de trabajo seguro, el reporte oportuno de condiciones inseguras y la protección de la salud física y mental del personal judicial.

*El desarrollo de  
ambientes  
laborales  
saludables es una  
tarea continua  
que demanda  
liderazgo  
consciente,  
participación  
activa y  
decisiones  
responsables.  
Este documento  
acompaña ese  
esfuerzo*



# Prevención y atención de la violencia laboral

## **Propósito del lineamiento para órganos superiores y Jerarcas:**

Fortalecer, desde el nivel estratégico de decisión, una cultura institucional de respeto, dignidad y trato justo, que prevenga y atienda de manera oportuna la violencia laboral en todas sus manifestaciones —incluida la violencia administrativa—, protegiendo la salud, el bienestar, la integridad y el desempeño del personal judicial.

Este lineamiento reconoce que la violencia laboral constituye un riesgo psicosocial que afecta no solo a las personas directamente involucradas, sino también al clima organizacional, el trabajo en equipo, la productividad y la confianza en la institución. En particular, prácticas administrativas inadecuadas, arbitrarias o supervisión abusiva que pueden convertirse en fuentes de desgaste, maltrato y vulneración de derechos laborales. Por ello, su prevención y atención requieren decisiones firmes, coherentes y sostenidas en materia normativa, de recursos, de liderazgo y de control institucional.

Desde el rol de los Órganos Superiores y Jerarcas, la prevención de la violencia laboral se promueve mediante el fortalecimiento del marco normativo, el respaldo a mecanismos efectivos de denuncia, investigación y sanción, la protección integral de las personas víctimas y la promoción de prácticas organizacionales y administrativas justas, transparentes y equitativas, que reduzcan los factores estructurales y psicosociales que incrementan la vulnerabilidad a la violencia, sin perder de vista la calidad del servicio público y el cumplimiento de los fines institucionales.

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

1. Fortalecer y actualizar la normativa institucional para prevenir, prohibir y sancionar el acoso, la discriminación y cualquier forma de violencia laboral, garantizando su aplicación efectiva en todos los ámbitos del Poder Judicial.
2. Promover decisiones estratégicas que consoliden una cultura organizacional de respeto, salud y seguridad, velando porque las jefaturas, Jerarcas y órganos técnicos cumplan esta política y participen activamente en su implementación.
3. Incorporar la prevención y atención de la violencia laboral como un eje transversal en los procesos formativos, asegurando que todas las jefaturas, sin excepción, cuenten con herramientas para identificar, prevenir y gestionar situaciones de violencia.
4. Impulsar acciones institucionales orientadas a prevenir y atender las causas estructurales de la violencia laboral, tales como los riesgos psicosociales, los desequilibrios en las cargas de trabajo, los estereotipos de género, el abuso de

poder, la violencia administrativa y la inestabilidad en las condiciones de empleo.

5. Velar por la aplicación prioritaria, oportuna y rigurosa de los procedimientos de inspección, investigación y sanción, garantizando la no tolerancia de represalias contra personas víctimas o testigos.
6. Garantizar a las personas víctimas de violencia laboral el acceso a medidas de apoyo, protección y reparación, incluyendo el derecho a desempeñarse en un ambiente de trabajo seguro, digno y libre de violencia, acoso, discriminación o represalias.
7. Exigir que los contratos de servicios del Poder Judicial incluyan cláusulas explícitas que obliguen a las personas contratistas a garantizar ambientes de trabajo libres de violencia, acoso y discriminación, promoviendo el trabajo decente y seguro.
8. Respalda y asegurar los recursos necesarios para el desarrollo de programas de información, sensibilización, educación, capacitación y otras acciones orientadas a la prevención y control de la violencia laboral.

# Gestión saludable de los conflictos entre el personal judicial

## Propósito del lineamiento para órganos superiores y Jerarcas:

Impulsar, desde el nivel estratégico de decisión, una gestión saludable, preventiva y constructiva de los conflictos laborales, que fortalezca la convivencia, el respeto y la colaboración en los equipos de trabajo, evitando la escalada de tensiones hacia prácticas adversariales, disciplinarias o de violencia laboral.

Este lineamiento reconoce que los conflictos forman parte natural de la dinámica organizacional y que su abordaje oportuno, imparcial y participativo es clave para proteger la salud, el bienestar y el desempeño del personal judicial, así como para resguardar la calidad del servicio público y la confianza institucional.

Desde el rol de los Órganos Superiores y Jerarcas, la gestión saludable de los conflictos se promueve mediante el establecimiento de directrices claras, el fortalecimiento de enfoques alternativos y restaurativos, el respaldo a procesos formativos y la creación de condiciones institucionales que favorezcan el diálogo, la corresponsabilidad y la búsqueda de soluciones sostenibles.

## Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas

1. Establecer directrices institucionales para que las jefaturas implementen estrategias preventivas de gestión de conflictos, priorizando su atención temprana y evitando su escalada.
2. Instruir y respaldar el fortalecimiento de los programas institucionales orientados a la resolución de conflictos mediante enfoques alternativos y restaurativos, como parte de la cultura organizacional del Poder Judicial.
3. Disponer el uso preferente de mecanismos alternativos, cuando la naturaleza del conflicto lo permita, antes de recurrir a vías disciplinarias formales.
4. Instruir a las unidades disciplinarias para que incorporen prácticas restaurativas y enfoques alternativos de resolución de conflictos cuando resulten procedentes, sin menoscabo del debido proceso.

# Desarrollo del liderazgo de jefaturas y coordinaciones

## Propósito del lineamiento para órganos superiores y Jerarcas:

Fortalecer, desde el nivel estratégico de decisión, un liderazgo ético, competente y humano que potencie las capacidades del personal judicial, promueva entornos de trabajo saludables y sostenibles, y contribuya al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y la calidad del servicio público.

Este lineamiento reconoce que el liderazgo es un factor determinante en la motivación, el compromiso, la salud, los ambientes laborales y la permanencia del talento humano. Asimismo, parte del entendimiento de que los cambios organizacionales, normativos, tecnológicos y sociales han incrementado las exigencias sobre las jefaturas, haciendo indispensable un liderazgo preparado para gestionar equipos en contextos de alta complejidad, incertidumbre y demanda emocional.

Desde el rol de los Órganos Superiores y Jerarcas, el desarrollo del liderazgo se impulsa mediante el respaldo a procesos claros y justos para la designación, formación, evaluación y continuidad de las jefaturas, así como a través del ejemplo que se modela desde los niveles superiores de la institución. La coherencia entre lo que se promueve y lo que se practica, junto con el apego a los valores institucionales, orienta el ejercicio del liderazgo en todos los ámbitos del Poder Judicial y contribuye al trabajo decente y a la prevención de los riesgos psicosociales.

## Líneas de acción

1. Avalar y exigir el desarrollo de competencias de liderazgo como requisito para el acceso y permanencia en cargos de jefatura o coordinación, asegurando que quienes aspiren a estos puestos cuenten con las capacidades necesarias para dirigir equipos de manera efectiva, respetuosa y ética.
2. Velar porque los nombramientos en puestos de jefatura y coordinación recaigan en personas con idoneidad comprobada, liderazgo demostrado y habilidades para la gestión de personas, el trabajo colaborativo y la toma de decisiones responsables.
3. Impulsar mecanismos sistemáticos de evaluación del ejercicio del liderazgo, como herramientas de retroalimentación, mejora continua y prevención de riesgos asociados a estilos de dirección inadecuados o abusivos.
4. Aprobar e implementar planes de sucesión de liderazgo, que permitan anticipar el relevo en puestos clave, asegurar la continuidad institucional y reducir los impactos negativos derivados de vacantes o cambios abruptos en la conducción de equipos.

5. Respalda lineamientos y estrategias institucionales que promuevan prácticas de liderazgo saludable, incluyendo la aplicación del Programa de Bienestar y otras medidas que favorezcan la motivación, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal del personal judicial.

*Impulsar una cultura organizacional centrada en el bienestar requiere acciones articuladas, guía estratégica y el compromiso de toda la institución.*



# Capacitación para el bienestar, la salud y la calidad de vida de la población judicial

## Propósito del lineamiento para órganos superiores y Jerarcas:

Fortalecer, desde el nivel estratégico, la capacitación como una herramienta clave para la promoción sostenida del bienestar, la salud integral y la calidad de vida de la población judicial, reconociendo su impacto directo en la prevención de riesgos laborales y psicosociales, el desarrollo de competencias personales y colectivas, y el desempeño institucional.

Este lineamiento parte del reconocimiento de que la capacitación no solo transmite conocimientos, sino que contribuye a desarrollar hábitos, actitudes, habilidades y recursos personales que permiten a las personas trabajadoras afrontar de mejor manera las exigencias del trabajo judicial, conciliar la vida laboral y personal, fortalecer relaciones respetuosas y construir entornos laborales saludables y sostenibles.

Desde el rol de los Órganos Superiores y Jerarcas, la capacitación se impulsa mediante el respaldo político, normativo y presupuestario, así como a través de decisiones que garanticen su acceso equitativo, pertinencia y articulación con los riesgos, necesidades y realidades del contexto institucional, sin perder de vista la continuidad y calidad del servicio público.

## Líneas de acción

1. Reconocer y posicionar la capacitación como un eje estratégico para la implementación efectiva de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral.
1. Respaldo lineamientos y planes de capacitación orientados a la promoción del bienestar, la salud integral, la igualdad de género, la calidad de vida y la prevención de riesgos laborales y psicosociales en la población judicial.
2. Asignar y garantizar recursos suficientes —presupuestarios, humanos y tecnológicos— para el desarrollo de acciones formativas en bienestar, salud y calidad de vida laboral, conforme a las prioridades institucionales y los riesgos identificados.
3. Instruir a las instancias responsables de la formulación presupuestaria y a los centros gestores para que contemplen de forma planificada y sostenida los recursos necesarios que aseguren el acceso a la capacitación del personal, según la configuración de riesgos y exigencias del contexto judicial.
4. Promover y autorizar la participación del personal en actividades formativas relacionadas con bienestar, salud y prevención de riesgos, facilitando las condiciones organizacionales necesarias para su aprovechamiento.

5. Promover, junto con la Dirección de Gestión Humana, la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, procesos formativos preventivos que fomenten estilos de vida saludables, habilidades para la vida, gestión del estrés, convivencia respetuosa y fortalecimiento del bienestar integral, como factores de protección frente a los riesgos del trabajo judicial.

*La consolidación del bienestar y la salud laboral necesita dirección clara, cooperación entre actores y una mirada integral. Este recurso brinda herramientas para avanzar en ese camino.*



# Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la población judicial

## Propósito para órganos superiores y Jerarcas:

Impulsar, desde el nivel estratégico de decisión, condiciones institucionales que favorezcan un equilibrio real y sostenible entre la vida laboral, personal y familiar de la población judicial, como un derecho laboral, un factor protector de la salud y el bienestar, y un elemento clave para la permanencia del talento humano y la calidad sostenida del servicio público.

Este lineamiento reconoce que la conciliación no depende únicamente de decisiones individuales, sino de marcos normativos, modelos de organización del trabajo y prácticas institucionales que permitan a las personas atender de forma corresponsable sus responsabilidades laborales, familiares y personales, sin detrimento del cumplimiento de las funciones judiciales.

Desde el rol de los Órganos Superiores y Jerarcas, la conciliación se promueve mediante la emisión y respaldo de directrices, normas y programas que incorporen la flexibilidad laboral, la igualdad de género, la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la revisión permanente de las condiciones de trabajo, considerando las distintas realidades, etapas de vida y necesidades del personal judicial.

## Líneas de acción de los Órganos Superiores y Jerarcas

1. Instar y respaldar el fortalecimiento de normativas y directrices institucionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres que laboran en el Poder Judicial, en concordancia con la normativa nacional e internacional vigente.
2. Respalda de forma sostenida el Programa de Bienestar y los mecanismos de flexibilidad laboral, tales como el teletrabajo y otras modalidades de organización del trabajo, para que las jefaturas y coordinaciones los apliquen de manera responsable y equitativa.
3. Instruir a las instancias técnicas correspondientes para que revisen periódicamente las condiciones de trabajo que inciden en el equilibrio psico-laboral del personal judicial, especialmente aquellas asociadas al ausentismo, las incapacidades de salud, el desgaste y la fuga de talento humano.

# Autoevaluación de la contribución estratégica a la implementación de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral

## Instrucciones

Esta lista de chequeo tiene como objetivo facilitar un ejercicio de autoevaluación reflexiva sobre cómo, desde el rol de Órganos Superiores y Jerarcas, se está contribuyendo a la implementación efectiva de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral.

El instrumento permite valorar decisiones estratégicas, respaldos institucionales, estilos de liderazgo y prácticas de ejemplo, reconociendo que este nivel jerárquico moldea la cultura organizacional, incide en la asignación de recursos y orienta las prioridades institucionales.

Además, incorpora de manera transversal la reflexión sobre el bienestar del propio jerarca, entendiendo que la forma en que las autoridades superiores gestionan su carga laboral, límites, autocuidado y estilo de liderazgo impacta directamente en la toma de decisiones, en el clima organizacional y en el ejemplo que se transmite a toda la institución.

Tome como base la gestión desarrollada durante los últimos seis meses.

### Marque la opción que mejor represente su práctica habitual:

**0** = Nunca

**1** = Algunas veces

**2** = Frecuentemente

**3** = Siempre

Acción	0 Nunca	1 Algunas veces	2 Frecuente mente	3 Siempre
1. Me intereso activamente por conocer, analizar y dar seguimiento a la información técnica, diagnósticos y estudios institucionales sobre la salud, el bienestar y los riesgos laborales y psicosociales del personal judicial, utilizándolos como insumo para orientar mis decisiones estratégicas.				
2. Respaldo la realización de estudios técnicos que permitan identificar factores organizacionales que generan estrés laboral, violencia administrativa, sobrecarga, riesgos psicosociales y otros impactos en la salud y el desempeño.				
3. Utilizo los resultados de estudios, evaluaciones y análisis técnicos como insumo para la toma de decisiones estratégicas, la definición de prioridades y la asignación de recursos.				
4. Respaldo y promuevo la implementación efectiva de normativas, directrices, políticas y programas institucionales en bienestar, salud laboral, prevención de riesgos, autocuidado, capacitación y conciliación vida-trabajo, solicitando información, seguimiento y ajustes cuando su aplicación lo requiera.				
5. Promuevo, desde el ámbito de mis competencias, la identificación, priorización y gestión de recursos presupuestarios, humanos, tecnológicos e infraestructurales que permitan avanzar de manera progresiva y sostenible en la implementación de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral, aun en contextos de restricción económica, buscando alternativas, reordenamientos y oportunidades que reflejen el compromiso institucional con el bienestar y la salud laboral.				
6. Promuevo condiciones organizacionales que favorezcan el equilibrio vida-trabajo, como el teletrabajo y otros mecanismos de flexibilidad laboral, aplicados de forma responsable y equitativa.				
7. Facilito que las jefaturas cuenten con recursos, formación y respaldo institucional para ejercer un liderazgo preventivo, respetuoso y saludable.				
8. Promuevo una cultura institucional basada en el respeto, la dignidad, el trato justo y la prevención de la violencia laboral, incluida la violencia administrativa.				
9. Impulso decisiones estratégicas que favorecen la gestión preventiva y saludable del estrés, los conflictos y los riesgos psicosociales.				
10. Respaldo enfoques alternativos para la gestión de conflictos, priorizando soluciones tempranas y sostenibles.				
11. Velo porque los procesos de designación, evaluación y continuidad de jefaturas promuevan estilos de liderazgo éticos, competentes y coherentes con los valores institucionales.				
12. Reconozco que mi forma de ejercer el rol jerárquico influye directamente en la cultura organizacional y en el bienestar del personal.				
13. Respeto y promuevo en mi propia práctica los tiempos de descanso, la desconexión laboral y el equilibrio entre responsabilidades laborales, personales y familiares.				
14. Identifico acciones concretas para fortalecer mi autocuidado, sostenibilidad y bienestar personal como parte de mi responsabilidad institucional.				
Total				

En el siguiente enlace puede acceder a la autoevaluación de forma más automatizada <https://view.genially.com/69c15136634ba1ab1f32f04c>

## Interpretación propuesta según rangos de puntuación

### 32 – 42 puntos | Alto nivel de alineación

Las decisiones estratégicas, prácticas de liderazgo y conductas cotidianas reflejan una integración sólida, consciente y sostenida del enfoque de bienestar y salud laboral.

Se evidencia:

- Uso frecuente de información técnica para la toma de decisiones
- Respaldo activo a normativas, programas y recursos, aun en contextos de restricción
- Coherencia entre el mensaje institucional y el ejemplo personal
- Consideración sistemática del impacto en la salud, el bienestar y la sostenibilidad del trabajo

Este nivel contribuye de manera clara a modelar una cultura institucional preventiva, saludable y orientada a la calidad del servicio público.

### 21 – 31 puntos | Nivel de alineación intermedio

Se observan avances importantes y una voluntad institucional presente, aunque algunas acciones se realizan de forma irregular, reactiva o condicionada por limitaciones estructurales.

Este rango sugiere oportunidades para:

- Fortalecer el seguimiento sistemático de estudios y diagnósticos
- Asegurar la aplicación práctica de normativas y programas aprobados
- Integrar con mayor consistencia el enfoque de bienestar en decisiones estratégicas clave

El puntaje invita a priorizar ajustes concretos que permitan pasar de la intención a la práctica sostenida.

### 0 – 20 puntos | Nivel de alineación inicial

La contribución a la implementación de la Política es limitada o poco sistemática. El enfoque de bienestar y salud laboral aún no se integra de forma regular en la toma de decisiones estratégicas o en las prácticas de liderazgo.

Este resultado debe entenderse como una señal de alerta estratégica, que invita a:

- Revisar prioridades y criterios de decisión
- Fortalecer el uso de información técnica y el seguimiento institucional
- Explicitar la voluntad política, incluso cuando existan restricciones presupuestarias

No implica falta de compromiso personal, sino la necesidad de reorientar el ejercicio del rol jerárquico hacia una gestión más sostenible y preventiva.