

**Fortalecimiento del proceso de inducción
y reinducción en Seguridad y Salud en el
Trabajo como estrategia de prevención
del riesgo psicosocial en la sede principal
Nivel Central de la Rama Judicial de
Colombia.**

Trabajo final presentado por:	Paula Andrea Romero Toledo Jairo Alonso Arango Urueña
Programa:	Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Docente:	Daniel Andrés Rodríguez
Fecha:	28/02/2026

Índice de contenidos

Resumen	4
Abstract	4
1. Introducción	6
1.1. Objetivo General.....	7
1.2. Objetivos Específicos	7
1.3. Metodología	7
1.3.1. Identificación y Análisis del Problema.....	8
1.3.2. Planificación de la Solución	9
1.3.3. Definición de Alcance y Recursos	9
2. Identificación y descripción un problema al interior de la organización.....	10
2.1. Descripción de la empresa a intervenir.....	11
2.1.1. Misión	13
2.1.2. Visión	13
2.1.3. Mapa de procesos	13
2.1.4. Descripción del proceso a intervenir.....	15
2.1.5. Descripción del problema que presenta el proceso.....	15
3. Establecimiento de planes de acción para la solución del problema	16
3.1. Establecimiento de objetivos	18
3.2. Descripción de la solución	18
3.3. Secuencia de actividades para ejecución de la solución	19
3.4. Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución.....	22
4. Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos. 24	
4.1. Alcance final de la solución	24
4.2. Identificación de responsables de las actividades para ejecución.....	27

4.3.	Cronograma de ejecución.....	32
4.4.	Presupuesto.....	35
5.	Referencias bibliográficas	42
6.	Anexo: propuesta innovadora.....	43

RESUMEN

El presente proyecto tiene como objetivo fortalecer el proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia, como estrategia preventiva frente al riesgo psicosocial. A partir de un diagnóstico bajo metodología de investigación-acción, se identificaron debilidades en la estructuración pedagógica, ausencia de medición de impacto y limitada integración del componente psicosocial. Estas falencias afectan la adaptación organizacional, incrementan la carga mental y reducen la efectividad preventiva del SG-SST.

Como solución, se propone una estrategia de modernización basada en un modelo híbrido que integra microaprendizaje digital, módulos estructurados por tipo de riesgo, evaluación automatizada y seguimiento mediante indicadores. Se incorpora de manera explícita el riesgo psicosocial, alineado con la normativa colombiana y la ISO 45001. La propuesta incluye rediseño curricular, desarrollo de contenidos digitales, implementación piloto, formalización en el SG-SST y definición de responsables, cronograma y presupuesto, garantizando sostenibilidad y mejora continua.

Palabras clave: inducción/reinducción laboral, riesgo psicosocial, aprendizaje organizacional, carga cognitiva, prevención primaria.

ABSTRACT

This project aims to strengthen the induction and reinduction process in Occupational Health and Safety at the main headquarters (Central Level) of the Colombian Judicial Branch, as a preventive strategy to manage psychosocial risk. Using an action-research methodology, a diagnostic analysis identified structural weaknesses in the current model, including limited integration of psychosocial risk content, absence of impact measurement, and a predominantly lecture-based approach that reduces preventive effectiveness and increases cognitive overload among judicial employees.

To address these gaps, a modernization strategy is proposed based on a hybrid preventive model that integrates digital microlearning modules, structured content by risk category, automated evaluation tools, and performance indicators aligned with ISO 45001 and

Colombian regulations. The intervention includes curricular redesign, development of digital resources, pilot implementation, formal integration into the Occupational Health and Safety Management System, and definition of responsibilities, timeline, and budget. The proposal seeks to enhance preventive culture, organizational adaptation, and sustainable continuous improvement.

Keywords: workplace induction/reinduction, psychosocial risk, organizational learning, cognitive load, primary prevention.

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye un eje fundamental para la sostenibilidad y desempeño de las organizaciones, dado que permite identificar, evaluar y controlar los riesgos que impacten la integridad física, mental y social de los trabajadores, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y productivos (*Congreso de la República de Colombia, 2015*). En el contexto de las entidades públicas, esta gestión adquiere una relevancia estratégica adicional, debido al impacto que tiene las condiciones laborales tanto en la salud del trabajador como en la calidad y continuidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

En instituciones de alta complejidad como la Rama Judicial de Colombia, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo afronta retos específicos asociados a la presión por cumplimiento de metas procesales, elevada carga cognitiva, responsabilidad jurídica de las decisiones y diversidad de cargos que conforman la planta de servidores judiciales de la institución. Estas condiciones Configuran escenarios propicios para la exposición a factores de riesgo laboral, especialmente de tipo psicosocial, los cuales, de no ser gestionados de manera adecuada, pueden derivar en afectaciones al bienestar, al desempeño y a la adaptación organizacional de los trabajadores (*Ministerio del Trabajo, 2019*).

En este sentido, los procesos de inducción y reinducción son herramientas fundamentales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la medida en que permiten informar y sensibilizar a los servidores judiciales sobre los riesgos asociados a sus funciones, las medidas de prevención y control y sus responsabilidades frente al autocuidado. No obstante, cuando estos procesos presentan debilidades en su estructuración o articulación con el SG-SST, pueden perder su carácter preventivo y contribuir al aumento de la carga mental, el estrés laboral y otras manifestaciones del riesgo psicosocial.

En consecuencia, el presente trabajo de grado se desarrolla bajo un enfoque de investigación-acción y tiene como propósito fortalecer el proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Rama Judicial de Colombia, como una estrategia preventiva

orientada a la gestión del riesgo psicosocial, en concordancia con la normativa colombiana vigente y los lineamientos de la norma ISO 45001.

1.1.OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta de fortalecimiento del proceso de inducción y reintucción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia, orientado a la prevención del riesgo psicosocial y a la mejora en la adaptación el bienestar y el desempeño de los servidores judiciales de la entidad.

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cumplir con el objetivo general, se establecieron tres objetivos específicos:

1. Identificar y analizar las principales debilidades del proceso de inducción y reintucción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia, determinando sus causas raíz e impacto en el desempeño del proceso y en la exposición al riesgo psicosocial de los servidores.
2. Diseñar un plan de acción estructurado que fortalezca el proceso de inducción y reintucción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de, incorporando objetivos claros, actividades específicas y recursos definidos, orientado a la prevención del riesgo psicosocial y a la mejora del desempeño de los servidores.
3. Establecer el alcance de la intervención propuesta, definiendo responsables, cronograma y presupuesto, con el fin de asegurar una implementación organizada, efectiva y sostenible de la solución dentro de la estructura organizacional de la Rama Judicial.

1.3.METODOLOGÍA

El proyecto se desarrolló mediante la metodología de investigación-acción, la cual facilitó la colaboración continua entre el equipo de estudiantes y docente asesor. Esta metodología permitió un enfoque sistemático para identificar problemas, formular hipótesis y aplicar soluciones en un contexto real, ajustando las estrategias conforme se avanzaba en el proyecto. La investigación-acción proporcionó un marco flexible y participativo para ejecutar el proyecto de manera estructurada, generando una intervención bien fundamentada y con alto potencial de impacto.

El desarrollo del proyecto se estructuró en tres etapas secuenciales, cada una de las cuales abordó un aspecto específico de la intervención. En la primera etapa, se identificó y analizó el problema organizacional, incluyendo una descripción detallada de la organización, su misión, visión y el proceso específico afectado. La segunda etapa se centró en la planificación de la solución, estableciendo objetivos y actividades concretas para abordar el problema. En la tercera fase, se definieron aspectos operativos como el cronograma, el presupuesto y la asignación de roles.

1.3.1. Identificación y Análisis del Problema

En la primera etapa, se realizó un análisis exhaustivo de la entidad y del contexto en el cual se desarrolla el proceso afectado. Se documentó el problema identificando sus causas raíz, efectos y puntos críticos que afectaban el desempeño del proceso. Este diagnóstico inicial fue esencial para estructurar la solución y asegurar que la intervención respondiera de manera precisa a las necesidades de la entidad.

El diagnóstico del problema se realizó mediante un enfoque cualitativo y descriptivo, enmarcado en la metodología de investigación–acción, orientado a comprender las condiciones reales en las que se desarrolla el proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la en la sede principal Nivel Central de Rama Judicial. Para ello, se llevó a cabo un análisis del contexto organizacional, considerando las características del proceso, la estructura institucional y las condiciones de trabajo de los servidores judiciales.

El método incluyó la revisión documental de lineamientos internos, normativa aplicable en Seguridad y Salud en el Trabajo y documentos relacionados con los procesos de inducción y reinducción, así como la observación del funcionamiento del proceso, lo que permitió identificar brechas, debilidades y puntos críticos. Adicionalmente, se aplicó un análisis causal, orientado a determinar las causas raíz del problema y su relación con el desempeño del proceso y la exposición a factores de riesgo psicosocial. Este enfoque metodológico permitió obtener una visión integral del problema y sirvió como base para la formulación de la solución operativa propuesta.

1.3.2. Planificación de la Solución

A partir de los resultados obtenidos en la etapa diagnóstica, se procedió a la planificación de la solución, entendida como un proceso sistemático de transformación de las debilidades identificadas en acciones preventivas concretas dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La formulación de la propuesta partió del análisis de las causas raíz asociadas a las deficiencias del proceso de inducción y reinducción, las cuales evidenciaron una relación directa con la exposición a factores de riesgo psicosocial, tales como sobrecarga cognitiva, dificultades de adaptación organizacional y desconocimiento de responsabilidades en materia de Seguridad Salud en el Trabajo.

Con base en esto, se definió como eje de intervención el fortalecimiento del proceso de inducción y reinducción en SST, al considerarse una herramienta preventiva de alto impacto y bajo costo, con capacidad de integrarse a la estructura organizacional existente sin requerir modificaciones en los procesos misionales de la Rama Judicial. Esta decisión respondió al criterio de sostenibilidad y viabilidad operativa, priorizando una intervención que permitiera actuar de manera anticipada sobre los factores de riesgo psicosocial desde el ingreso y la permanencia de los servidores judiciales en la organización.

La planificación de la solución incluyó la definición de objetivos específicos orientados a la prevención, la estructuración de actividades alineadas con los principios del SG-SST y la identificación de los recursos necesarios para su ejecución. Las actividades propuestas se diseñaron considerando los lineamientos normativos vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la necesidad de estandarizar contenidos, fortalecer la sensibilización en autocuidado y promover el conocimiento de los riesgos laborales asociados a las funciones desempeñadas. Este enfoque permitió asegurar que la solución no se limitara a acciones aisladas, sino que se configurara como un plan de acción articulado al sistema de gestión y orientado a la mejora continua.

1.3.3. Definición de Alcance y Recursos

La tercera etapa del proyecto se orientó a delimitar el alcance de la intervención, estableciendo de manera explícita los límites técnicos, organizacionales y operativos de la

solución propuesta, con el fin de garantizar su viabilidad y coherencia con la estructura de la Rama Judicial. En este sentido, la intervención se limitó exclusivamente al proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, al considerarse un proceso transversal de apoyo con impacto directo en la adaptación organizacional y en la gestión preventiva del riesgo psicosocial de los servidores judiciales.

La propuesta se enfocó en el fortalecimiento preventivo del proceso, mediante la definición de lineamientos, actividades y responsabilidades orientadas a mejorar la identificación de riesgos psicosociales, la sensibilización en autocuidado y la estandarización de contenidos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la ejecución de la intervención, se definieron responsables asociados a los procesos de apoyo, particularmente en el área de Talento Humano y la división Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrían a su cargo la implementación y seguimiento de las actividades propuestas. Asimismo, se estableció un cronograma de ejecución por fases, que permitió organizar las actividades de diagnóstico, diseño y aplicación de la solución, y un presupuesto estimado orientado principalmente a recursos técnicos y administrativos, sin contemplar inversiones en infraestructura física o contratación adicional de personal. Esta delimitación aseguró que la intervención se mantuviera alineada con la capacidad operativa y normativa de la Rama Judicial de Colombia, facilitando una implementación organizada, controlada y sostenible en el tiempo.

2. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN UN PROBLEMA AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN

En el contexto de la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia, se identifica una problemática asociada al proceso de inducción y reinducción de los servidores judiciales, el cual hace parte de los procesos de apoyo y se articula con el área de Talento Humano y la división Seguridad y Salud en el Trabajo. Este proceso tiene como finalidad facilitar la integración del servidor judicial en la entidad y la comprensión de sus funciones. Sin embargo, de acuerdo con el análisis realizado, su ejecución ha estado orientada principalmente a

aspectos administrativos y funcionales, con una incorporación limitada y no sistemática del enfoque preventivo del SG-SST, particularmente frente a los factores de riesgo psicosocial.

La problemática se evidencia con mayor claridad en servidores judiciales de reciente vinculación o que enfrentan cambios organizacionales, quienes deben adaptarse a un entorno laboral caracterizado por alta carga cognitiva, presión por el cumplimiento de metas procesales, responsabilidad jurídica en la toma de decisiones y exigencias permanentes de concentración y análisis. El análisis de las causas raíz permite identificar la falta de estandarización de los contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del proceso de inducción y reinducción, la escasa integración del enfoque preventivo del SG-SST en las etapas iniciales del vínculo laboral y la ausencia de mecanismos sistemáticos de seguimiento que permitan evaluar el impacto del proceso sobre el bienestar y desempeño de los servidores judiciales.

Estas condiciones generan efectos directos sobre la adaptación organizacional, el bienestar y la salud mental de los servidores, visibles en el incremento de la carga mental percibida, el estrés laboral y una menor efectividad preventiva del proceso intervenido. Desde el punto de vista organizacional, la problemática impacta el desempeño del proceso de inducción y reinducción y, de manera indirecta, la eficiencia del servicio de administración de justicia, lo que justifica la necesidad de intervenir dicho proceso desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo su carácter preventivo como estrategia para la gestión del riesgo psicosocial y la mejora sostenible del desempeño organizacional.

2.1.DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA A INTERVENIR

El nivel central de la rama judicial en Colombia se refiere al conjunto de altas cortes y órganos de administración con competencia nacional, encargados de dirigir la justicia, definir políticas y gestionar recursos. Incluye instituciones como Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, Consejo Superior de la Judicatura, Corte Suprema de Justicia, Consejo de Estado, Corte Constitucional y Comisión Nacional de Disciplina Judicial, que operan principalmente en Bogotá. A diferencia del nivel local o las seccionales, el nivel central toma decisiones de alto nivel con impacto en todo el territorio nacional. (Rama Judicial de Colombia, 2026)

La Rama Judicial del poder público constituye una pieza central en el funcionamiento del Estado y está encargada fundamentalmente de aplicar las normas para proteger los derechos, el cumplimiento de obligaciones y en general de solucionar conflictos para garantizar una convivencia pacífica.

Tal y como lo establece el artículo 228 de la Constitución Política “La Administración de Justicia es función pública. Sus decisiones son independientes. Las actuaciones serán públicas y permanentes con las excepciones que establezca la ley y en ellas prevalecerá el derecho sustancial. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado. Su funcionamiento será desconcentrado y autónomo”.

Así, la Rama Judicial de Colombia cuenta con independencia en sus decisiones frente a las otras ramas del poder público, es decir, frente a la rama ejecutiva y la rama legislativa, las cuales son las otras dos ramas del Poder Público en Colombia; así mismo, cuenta con autonomía dentro de su misma rama, es decir, cada jurisdicción es autónoma frente al resto y están sometidas a: al imperio de la ley en el artículo 230 de la Constitución Política de Colombia; a la supremacía constitucional en el artículo 4 de la misma Constitución; y siempre que sea necesario al precedente judicial, todo lo anterior, en aras de garantizar la unidad del ordenamiento jurídico, el principio de igualdad, la seguridad jurídica y la confianza legítima en el aparato estatal.

Ilustración 1. *Conformación Rama Judicial Colombia.*



2.1.1. Misión

Garantizar la efectividad de los derechos y libertades ciudadanas y lograr la convivencia pacífica de los colombianos, a través de una administración de justicia orientada al ciudadano, pronta, cumplida, eficiente, eficaz, moderna, independiente y transparente, como uno de los pilares fundamentales del Estado Social, Participativo y Democrático de Derecho.

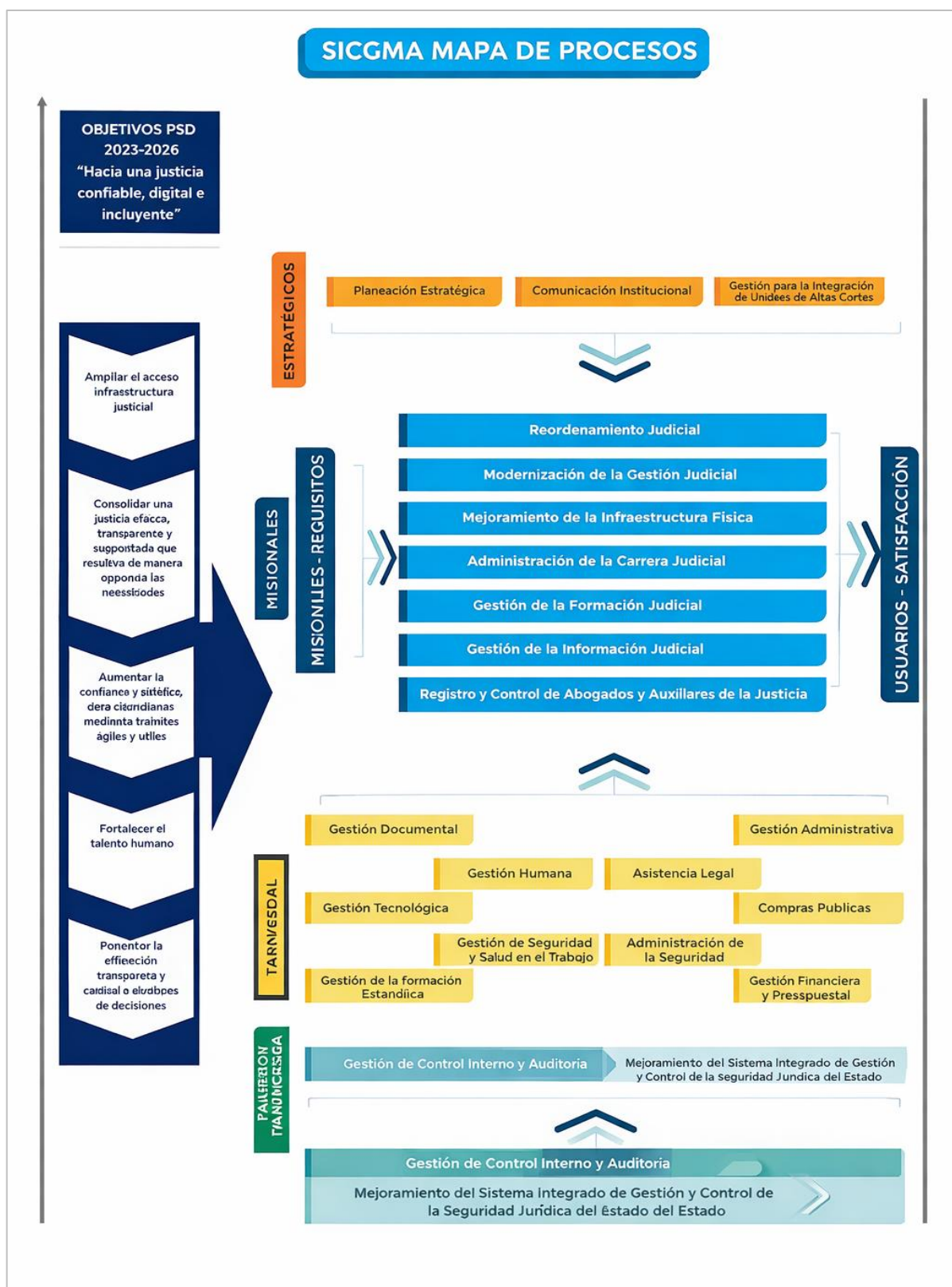
2.1.2. Visión

En el año 2026 tendremos una justicia más oportuna, igualitaria e incluyente, sensible a las diferentes realidades regionales, garante de la legalidad y seguridad jurídica, que desarrolla su capital humano y en la que los ciudadanos confían y que satisface sus necesidades, a través de servicios digitales, tecnología e innovación.

2.1.3. Mapa de procesos

Desde la perspectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el análisis del mapa de procesos resulta especialmente relevante, dado que permite identificar los procesos de apoyo asociados a la gestión del talento humano y a la implementación de acciones preventivas. En este contexto, el proceso de inducción y reintroducción se ubica como un proceso transversal de apoyo, cuya adecuada estructuración incide directamente en la adaptación organizacional de los servidores judiciales, el conocimiento de los riesgos laborales y la adopción de prácticas seguras. Por esta razón, el mapa de procesos institucional se utiliza como un insumo analítico que permite sustentar la selección del proceso intervenido y justificar su abordaje como estrategia preventiva dentro del SG-SST.

Ilustración 2. Mapa de procesos Rama Judicial de Colombia.



Nota: Tomado de “Mapa de procesos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente (SIGCMA)”, por Rama Judicial de Colombia (2026), de <https://www.ramajudicial.gov.co/web/sistema-integrado-gestion-de-la-calidad-y-el-medio-ambiente/mapa-de-procesos>.

2.1.4. Descripción del proceso a intervenir

El proceso objeto de intervención corresponde al proceso de inducción y reintucción de los servidores judiciales adscritos a la sede principal Nivel Central, el cual hace parte de los procesos de apoyo de la Rama Judicial y tiene como finalidad facilitar la integración del trabajador a la organización, así como garantizar la apropiación de lineamientos institucionales, funciones del cargo y condiciones bajo las cuales se desarrolla la labor. Este proceso se ejecuta principalmente al momento de la vinculación del servidor y de manera ocasional, cuando se presentan cambios organizacionales, normativos o de las funciones.

Desde la perspectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la inducción y reintucción constituyen un mecanismo preventivo clave, en tanto representan el primer espacio formal para informar, sensibilizar y orientar al trabajador frente a los riesgos laborales asociados a su cargo, las medidas de prevención y control, y las responsabilidades individuales y colectivas en materia de SST. Sin embargo, el análisis del proceso evidencia que su desarrollo ha estado históricamente orientado a aspectos administrativos y funcionales, con una incorporación limitada y no sistemática de contenidos específicos de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente aquellos relacionados con factores de riesgo psicosocial.

El proceso se caracteriza por la ausencia de una estructura estandarizada en SST, lo que genera variabilidad en los contenidos impartidos, en la profundidad de la información suministrada y en el seguimiento posterior a su ejecución. Esta situación limita la capacidad del proceso para cumplir su función preventiva, especialmente en un contexto organizacional como la Rama Judicial, donde las condiciones de trabajo implican alta carga cognitiva, presión por resultados y responsabilidad jurídica en la toma de decisiones. En este escenario, el proceso se convierte en un punto crítico de intervención para fortalecer la gestión preventiva del riesgo psicosocial desde el ingreso y la permanencia del servidor judicial en la organización.

2.1.5. Descripción del problema que presenta el proceso

A partir del análisis del proceso, se identifica como problema central la existencia de debilidades en la estructuración del proceso de inducción y reintucción en Seguridad y Salud

en el Trabajo, lo cual incrementa la exposición de los servidores judiciales a factores de riesgo psicosocial y afecta su adaptación organizacional y desempeño laboral.

El problema se manifiesta en la falta de integración sistemática de contenidos preventivos en SST, particularmente en lo relacionado con la identificación de factores de riesgo psicosocial, el reconocimiento de señales tempranas de estrés laboral, la sensibilización en autocuidado y el conocimiento de los canales institucionales de apoyo. Estas falencias generan que los servidores judiciales, especialmente aquellos de reciente vinculación, enfrenten el ejercicio de sus funciones sin un acompañamiento preventivo suficiente, en un entorno caracterizado por alta demanda laboral, presión por cumplimiento de metas procesales y exigencias cognitivas permanentes.

Asimismo, la ausencia de un enfoque preventivo claro en el proceso de inducción y reinducción limita la capacidad de la organización para anticiparse a la materialización de efectos adversos sobre la salud mental y el bienestar de los servidores, tales como estrés laboral, fatiga mental y dificultades de adaptación al cargo. Esta situación no solo impacta negativamente la salud del servidor judicial, sino que también repercute en el desempeño del proceso intervenido y en la eficiencia del servicio de administración de justicia. En consecuencia, el problema identificado evidencia la necesidad de fortalecer el proceso de inducción y reinducción como una estrategia preventiva estructurada, integrada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y orientada a la gestión del riesgo psicosocial.

3. ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

El diseño de los planes de acción para la modernización del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia se fundamenta en los hallazgos obtenidos durante la fase diagnóstica del proyecto. Tal como se evidenció en el análisis previo, el modelo actual cumple con la exigencia normativa de realizar procesos de inducción, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y los

estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019. Sin embargo, presenta debilidades estructurales que limitan su impacto preventivo real.

La revisión documental, las entrevistas realizadas y el análisis de percepción realizado a los servidores del Nivel Central permitieron identificar que el proceso se desarrolla bajo una metodología predominantemente “magistral”, concentrada en una única jornada informativa, con escasa segmentación temática y sin mecanismos sistemáticos de evaluación posterior. Esta situación genera una brecha entre el cumplimiento formal del requisito y la efectividad preventiva del mismo, particularmente en lo relacionado con la gestión del riesgo psicosocial, cuyo abordaje debe realizarse de manera sistemática según la Resolución 2404 de 2019.

Desde la perspectiva de los sistemas de gestión, la inducción y reinducción en SST no debe concebirse como un evento aislado, sino como un proceso integrado al ciclo de mejora continua (Planear–Hacer–Verificar–Actuar), tal como lo establece la norma ISO 45001 (ISO, 2018). No obstante, el diagnóstico evidenció que el modelo actual carece de indicadores de impacto, seguimiento estructurado y retroalimentación periódica, lo que imposibilita verificar su efectividad en términos de apropiación del conocimiento y fortalecimiento de la cultura preventiva.

Adicionalmente, el análisis permitió identificar que la concentración de contenidos en una única sesión genera sobrecarga cognitiva, fenómeno que, de acuerdo con la teoría de carga cognitiva, puede afectar negativamente la retención y transferencia del aprendizaje cuando la información no se estructura en unidades manejables (Sweller, 1988). Esta situación es particularmente relevante en el Nivel Central, donde los servidores enfrentan altas demandas cognitivas asociadas a la responsabilidad jurídica y al cumplimiento de indicadores institucionales.

A partir de estas evidencias, se concluye que la problemática no radica en la inexistencia del programa, sino en su obsolescencia metodológica y en la ausencia de un enfoque pedagógico coherente con las características de aprendizaje de adultos. Según Knowles (1984), los adultos aprenden de manera más efectiva cuando el contenido es pertinente, aplicable y vinculado a situaciones reales de su contexto laboral. En la misma línea, el aprendizaje experiencial descrito por Kolb (1984) resalta la importancia de integrar reflexión y práctica para lograr apropiación significativa del conocimiento.

En consecuencia, los planes de acción se orientan a transformar estructuralmente el modelo vigente mediante una estrategia de modernización pedagógica y preventiva, alineada con el SG-SST y con principios contemporáneos de formación organizacional.

3.1. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Objetivo General del Plan de Acción

Implementar y consolidar una estrategia de modernización del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial, garantizando su operatividad, medición y articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivos Específicos del Plan de Acción

- Estructurar y hacer operativo el nuevo modelo de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia.
- Actualizar e integrar los contenidos preventivos, con énfasis en riesgo psicosocial, dentro del procedimiento formal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Implementar mecanismos digitales de evaluación y seguimiento que permitan verificar la apropiación del conocimiento preventivo de los servidores judiciales.
- Capacitar y acompañar a los responsables institucionales en la ejecución del nuevo modelo formativo.
- Medir y analizar los resultados iniciales de la implementación mediante indicadores de participación, recordación y percepción de utilidad.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA SOLUCIÓN

La solución propuesta consiste en la implementación de una estrategia de modernización del proceso de inducción y reinducción en SST para la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial, basada en un modelo híbrido preventivo que combina microaprendizaje digital, espacios que permitan a través de actividades prácticas reflexionar sobre prevención y mecanismos estructurados de evaluación.

Desde el punto de vista pedagógico, el rediseño incorpora módulos breves organizados por temáticas específicas, lo que permite distribuir la carga informativa en unidades cognitivamente manejables, favoreciendo la retención del contenido y reduciendo el efecto de saturación identificado en el diagnóstico (*Sweller, 1988*). Esta estructura modular facilita el acceso flexible y progresivo a la información, en concordancia con los principios de autonomía y aplicabilidad inmediata propios del aprendizaje adulto (*Knowles, 1984*).

El componente de riesgo psicosocial se integra de manera explícita dentro del proceso, incluyendo contenidos orientados a la identificación temprana de señales de estrés laboral, gestión de carga mental y reconocimiento de canales institucionales de apoyo. Esta integración responde a la necesidad de fortalecer la prevención primaria en coherencia con la Resolución 2404 de 2019 y con la obligación de promover ambientes de trabajo saludables establecida en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La estrategia contempla, además, la incorporación de evaluaciones breves obligatorias que permitan verificar la comprensión mínima de los contenidos y generar registros formales de cumplimiento y apropiación. Estos mecanismos alimentarán el sistema de seguimiento del SG-SST, permitiendo integrar el proceso al ciclo de mejora continua descrito en ISO 45001 (*ISO, 2018*).

Finalmente, se establece un esquema de refuerzo periódico mediante cápsulas preventivas trimestrales, garantizando que la inducción no se limite a un momento inicial, sino que se consolide como un proceso de formación continua y fortalecimiento cultural.

3.3.SECUENCIA DE ACTIVIDADES PARA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

La ejecución de la estrategia de modernización del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial se

desarrollará mediante una secuencia estructurada de actividades organizadas en fases técnicas interdependientes. Cada fase responde directamente a las brechas identificadas en el diagnóstico inicial.

Fase I: Ajuste técnico y rediseño estructural del modelo vigente

El diagnóstico evidenció que el modelo actual carece de un plan formal de capacitación y presenta una organización temática no segmentada. En consecuencia, la primera actividad consiste en realizar un rediseño curricular técnico del proceso.

Esta fase incluye:

- Revisión exhaustiva del contenido que se utiliza en la actualidad.
- Identificación de redundancias, vacíos y desactualizaciones.
- Clasificación temática bajo criterios de riesgo (físico, biomecánico, psicosocial).
- Construcción de una estructura modular progresiva.

El producto esperado de esta fase es una matriz curricular estructurada que establezca:

- Objetivo de cada módulo.
- Competencia preventiva por desarrollar.
- Evidencia de aprendizaje esperada.
- Método de evaluación asociado.

Esta actividad es fundamental porque transforma el proceso de un esquema informativo a un diseño formativo estructurado, subsanando la improvisación metodológica detectada.

Fase II: Integración formal del componente de riesgo psicosocial

El análisis inicial demostró que el riesgo psicosocial se aborda de manera tangencial. Dado que la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia presenta alta carga cognitiva y presión institucional, se diseñará un módulo específico preventivo.

Las actividades comprenden:

- Análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial existente.

- Identificación de factores críticos de la sede principal Nivel Central.
- Construcción de escenarios simulados basados en situaciones reales.
- Diseño de ejercicios de identificación de señales tempranas de estrés laboral.
- Incorporación de rutas institucionales de apoyo.

El propósito no es informar sobre la norma, sino desarrollar capacidad de reconocimiento y activación temprana, fortaleciendo la prevención primaria.

Fase III: Desarrollo de contenidos digitales y herramientas de evaluación

Con el diseño curricular aprobado, se procederá al desarrollo técnico de los módulos.

Las actividades incluyen:

- Producción de cápsulas audiovisuales segmentadas.
- Elaboración de infografías preventivas.
- Diseño de evaluaciones estructuradas con umbral mínimo de aprobación.
- Parametrización en la plataforma institucional.
- Configuración de reportes automáticos de participación.

Esta fase responde directamente a la sobrecarga cognitiva detectada y a la ausencia de medición de impacto.

El producto esperado será un entorno formativo funcional con trazabilidad digital del aprendizaje.

Fase IV: Implementación piloto controlada

Antes de su adopción formal, se desarrollará una implementación piloto con un grupo representativo de servidores judiciales de la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial (nuevos ingresos y servidores con más de 5 años de antigüedad).

Se evaluará:

- Claridad de contenidos.
- Nivel de recordación.

- Percepción de utilidad.
- Tiempo promedio de finalización.
- Resultados en evaluación.

Los resultados serán comparados con datos de percepción del modelo anterior para verificar mejora.

Esta fase garantiza validez interna y permite ajustes antes de institucionalizar la estrategia.

Fase V: Integración formal al SG-SST y mejora continua

Una vez ajustado el modelo, se incorporará formalmente al procedimiento interno del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia, estableciendo:

- Indicadores semestrales de apropiación.
- Tasa de finalización obligatoria para nuevos ingresos.
- Seguimiento de desempeño preventivo.
- Evaluación anual de actualización de contenidos.

Esta fase asegura sostenibilidad y coherencia con ISO 45001.

3.4.DESCRIPCIÓN DE RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

Los recursos no se determinan de forma arbitraria, sino con base en las necesidades técnicas derivadas del rediseño estructural del programa de inducción y reinducción propuesto.

Recurso humano

La transformación metodológica requiere perfiles específicos:

- Profesional líder de SST: Responsable técnico del contenido y garante normativo.
- Diseñador instruccional: Necesario para estructurar pedagógicamente el contenido bajo principios de aprendizaje adulto.

- Psicólogo organizacional: Justificado por la necesidad de integrar técnicamente el riesgo psicosocial con enfoque preventivo.
- Profesional TIC: Indispensable para parametrización, trazabilidad y soporte digital.
- Apoyo administrativo: Para seguimiento de cumplimiento.

No se requiere ampliación de planta, sino redistribución de funciones con asignación temporal de responsabilidades.

Recurso tecnológico

El uso de una plataforma institucional evita inversión en licencias de terceros, optimizando capacidad instalada.

Se requiere:

- Espacio de almacenamiento digital.
- Sistema de registro de usuarios.
- Módulo de evaluación automatizada.
- Generación de reportes exportables.

La justificación radica en la necesidad de medir apropiación, elemento inexistente en el modelo anterior.

Recurso financiero

La inversión principal se concentra en:

- Producción inicial de contenidos audiovisuales.
- Tiempo técnico del diseñador instruccional.
- Adaptación tecnológica.

Se trata de una inversión única de desarrollo con costos de mantenimiento bajos, lo cual resulta financieramente más eficiente que jornadas presenciales repetitivas con bajo impacto.

4. DEFINICIÓN DEL ALCANCE DE LA SOLUCIÓN, PARTES INTERESADAS, CRONOGRAMA Y PRESUPUESTOS.

El alcance de la solución constituye el componente operativo y de planificación estratégica del proyecto de intervención, el cual se aborda una vez han sido identificadas las debilidades del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo y establecido el plan de acción para su fortalecimiento. Esta responde a la necesidad de transformar la propuesta teórico-conceptual desarrollada en un plan concreto, viable y ejecutable, definiendo los elementos fundamentales que permitirán llevar la intervención del ámbito académico al contexto organizacional real de la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia.

4.1. ALCANCE FINAL DE LA SOLUCIÓN

El alcance de la propuesta de intervención se define a partir de los lineamientos metodológicos del proyecto, los hallazgos del diagnóstico organizacional y la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Rama Judicial de Colombia.

La solución se enfoca exclusivamente en el fortalecimiento y modernización del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores judiciales adscritos a la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia. En consecuencia, se establecen los siguientes límites:

- Incluye el rediseño estructural y pedagógico del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo; la actualización e integración formal de contenidos preventivos, con énfasis en la gestión del riesgo psicosocial; el desarrollo de herramientas digitales para la ejecución, evaluación y seguimiento del proceso; la realización de una prueba piloto con un grupo representativo de servidores de la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia; la capacitación a los responsables institucionales de las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo; y la formalización del nuevo procedimiento mediante su incorporación en la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- No incluye la modificación de los procesos misionales de la entidad; la creación de nuevos cargos o la contratación de personal externo de manera permanente, dado que la intervención se basa en la reasignación de funciones y la optimización de los recursos humanos existentes; la intervención directa sobre otros factores de riesgo distintos a los abordados en los contenidos del proceso de inducción y reinducción; la implementación de la propuesta en otras sedes o seccionales de la Rama Judicial; y la adquisición de nueva infraestructura tecnológica, toda vez que se empleará la plataforma institucional disponible para el desarrollo de los componentes digitales.

Objetivos específicos de la intervención

Los objetivos específicos que orientan la implementación de la solución se derivan del análisis de las debilidades identificadas en el proceso actual y de los lineamientos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos objetivos son los siguientes:

1. Rediseñar estructural y pedagógicamente el proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, transformándolo de un esquema predominantemente informativo y magistral a un modelo formativo híbrido, modular y con enfoque preventivo, fundamentado en principios de aprendizaje adulto y en la teoría de carga cognitiva.
2. Integrar de manera explícita y técnica el componente de riesgo psicosocial en los contenidos del proceso, a partir del análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la entidad, incorporando temáticas orientadas a la identificación temprana de señales de estrés laboral, la gestión de la carga mental, el fortalecimiento del autocuidado y el reconocimiento de las rutas institucionales de apoyo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019.
3. Desarrollar e implementar los contenidos digitales y las herramientas de evaluación necesarias para garantizar la trazabilidad del proceso, la medición de la apropiación del conocimiento por parte de los servidores judiciales y la generación de reportes automáticos de participación y desempeño, empleando la plataforma institucional existente.

4. Formalizar el nuevo proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo mediante su inclusión en el procedimiento documentado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo indicadores de seguimiento semestrales que permitan evaluar su efectividad y realimentar el ciclo de mejora continua (Planear-Hacer-Verificar-Actuar), en coherencia con los lineamientos de la norma ISO 45001.
5. Capacitar a los responsables institucionales de las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo en la gestión, administración y seguimiento del nuevo modelo formativo, asegurando la apropiación de la metodología y la sostenibilidad de la intervención en el tiempo.

Resultados esperados

Como consecuencia de la implementación de la solución, se espera alcanzar los siguientes resultados, los cuales responden directamente a los objetivos específicos planteados y a las necesidades identificadas en el diagnóstico:

- **Resultado 1: Proceso de inducción y reinducción rediseñado y documentado.** Se contará con un nuevo procedimiento formalmente adoptado, que incluirá una matriz curricular estructurada por módulos temáticos (riesgo físico, biomecánico, psicosocial, entre otros), con objetivos de aprendizaje, competencias preventivas por desarrollar, evidencias de aprendizaje esperadas y métodos de evaluación asociados.
- **Resultado 2: Módulo formativo sobre riesgo psicosocial implementado.** Se dispondrá de un módulo específico sobre riesgo psicosocial, construido con base en el análisis contextual de la sede principal Nivel Central, que abordará contenidos prácticos para la identificación de señales tempranas de estrés laboral, la gestión de la carga mental y el conocimiento de las rutas institucionales de apoyo psicológico y organizacional.
- **Resultado 3: Entorno virtual de aprendizaje funcional.** La plataforma institucional contará con un espacio formativo operativo que albergará los contenidos digitales desarrollados (cápsulas audiovisuales segmentadas, infografías preventivas y evaluaciones estructuradas) y permitirá la generación automatizada de reportes de

participación, resultados de evaluación y trazabilidad individual del cumplimiento del proceso.

- **Resultado 4: Sistema de indicadores de seguimiento establecido.** Se definirá e implementará un conjunto de indicadores clave de desempeño, tales como tasa de finalización del proceso, porcentaje de aprobación de las evaluaciones, nivel de recordación de los contenidos y percepción de utilidad por parte de los servidores, los cuales permitirán monitorear la efectividad de la intervención y alimentar el ciclo de mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Resultado 5: Cultura preventiva fortalecida.** A mediano plazo, se espera que los servidores judiciales del Nivel Central incrementen su nivel de conocimiento sobre los riesgos laborales asociados a sus funciones, particularmente aquellos de carácter psicosocial, y adopten prácticas de autocuidado y corresponsabilidad en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo así a la reducción de la exposición a factores de riesgo y al mejoramiento del bienestar y el desempeño organizacional.

4.2. IDENTIFICACIÓN DE RESPONSABLES DE LAS ACTIVIDADES PARA EJECUCIÓN

La implementación efectiva de la estrategia de modernización del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo requiere una asignación clara y precisa de roles y responsabilidades, de manera que cada actividad contemplada en el plan de acción cuente con un responsable directo que garantice su ejecución, seguimiento y cumplimiento en los tiempos establecidos. A continuación, se identifican las partes interesadas clave y se describen las funciones específicas que cada una desempeñará en el desarrollo del proyecto, asegurando una coordinación articulada entre los diferentes actores institucionales.

Las partes interesadas identificadas para la ejecución del proyecto corresponden a dependencias y perfiles técnicos vinculados directamente con la gestión del talento humano, la seguridad y salud en el trabajo, y la infraestructura tecnológica de la Rama Judicial. Estas partes son:

- **Dirección de Talento Humano del Nivel Central:** Dependencia responsable de liderar los procesos de vinculación, inducción, reinducción y desarrollo del personal, así como de articular las acciones formativas con los lineamientos institucionales y normativos.
- **División de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Área técnica especializada encargada de la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de la definición de los contenidos preventivos que deben ser incorporados en los procesos de inducción y reinducción.
- **Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):** Dependencia responsable de administrar la plataforma tecnológica institucional, brindar soporte técnico para la parametrización de los contenidos digitales y garantizar la funcionalidad de las herramientas de evaluación y reporte.
- **Servidores judiciales del Nivel Central:** Destinatarios finales de la intervención, cuya participación en la prueba piloto y en la retroalimentación del proceso resulta fundamental para validar la pertinencia y efectividad de los contenidos y metodologías propuestas.
- **Equipo de profesionales designados para el proyecto:** Conformado por el profesional líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, el diseñador instruccional, el psicólogo organizacional y el profesional TIC, quienes asumirán funciones técnicas específicas para el desarrollo de las fases del proyecto.

Se presenta la matriz de asignación de responsabilidades para cada una de las actividades definidas en la secuencia de ejecución de la solución, especificando los roles y las funciones concretas que cada parte interesada deberá cumplir.

Tabla 1. *Matriz de asignación de responsabilidades*

Fase / Actividad	Responsable principal	Funciones específicas
Fase I: Ajuste técnico y rediseño estructural del modelo vigente	División de Seguridad y Salud en el Trabajo	Liderar la revisión exhaustiva de los contenidos actuales del proceso de inducción y reinducción; identificar redundancias, vacíos y desactualizaciones; clasificar temáticamente los contenidos bajo criterios de riesgo (físico, biomecánico,

Fase / Actividad	Responsable principal	Funciones específicas
		psicosocial); construir la matriz curricular estructurada con objetivos, competencias preventivas, evidencias de aprendizaje y métodos de evaluación.
	Profesional líder de SST (designado)	Coordinar técnicamente la revisión documental; consolidar la información proveniente de las diferentes áreas; elaborar la propuesta de rediseño curricular; presentar los avances a la División de SST para validación.
Fase II: Integración formal del componente de riesgo psicosocial	Psicólogo organizacional (designado)	Analizar los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la entidad; identificar los factores críticos específicos de la sede principal Nivel Central; construir escenarios simulados basados en situaciones reales; diseñar ejercicios de identificación de señales tempranas de estrés laboral; definir las rutas institucionales de apoyo que deben ser incorporadas en los contenidos.
	División de Seguridad y Salud en el Trabajo	Validar técnicamente los contenidos propuestos por el psicólogo organizacional; asegurar la coherencia de estos con los lineamientos del SG-SST y con la normativa aplicable (Resolución 2404 de 2019); aprobar la versión final del módulo de riesgo psicosocial.
Fase III: Desarrollo de contenidos digitales y herramientas de evaluación	Diseñador instruccional (designado)	Estructurar pedagógicamente los contenidos definidos en las fases I y II, transformándolos en cápsulas audiovisuales segmentadas, infografías preventivas y otros recursos digitales; definir las características técnicas de las evaluaciones estructuradas con umbral mínimo de aprobación.

Fase / Actividad	Responsable principal	Funciones específicas
	Profesional TIC (designado)	Parametrizar los contenidos digitales y las evaluaciones en la plataforma institucional; configurar los reportes automáticos de participación, resultados de evaluación y trazabilidad individual; brindar soporte técnico durante el desarrollo y pruebas de funcionamiento.
	División de Seguridad y Salud en el Trabajo	Revisar y aprobar los contenidos digitales desarrollados; verificar que las evaluaciones estructuradas correspondan con los objetivos de aprendizaje definidos en la matriz curricular.
Fase IV: Implementación piloto controlada	Dirección de Talento Humano	Convocar y seleccionar al grupo representativo de servidores judiciales del Nivel Central que participará en la prueba piloto, asegurando la inclusión de nuevos ingresos y servidores con más de cinco años de antigüedad; facilitar los espacios y tiempos necesarios para la participación.
	División de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinar la ejecución de la prueba piloto; aplicar los instrumentos de evaluación de claridad de contenidos, nivel de recordación, percepción de utilidad, tiempo promedio de finalización y resultados en evaluación; recolectar y sistematizar los datos obtenidos.
	Equipo de profesionales designados	Analizar los resultados de la prueba piloto; comparar los hallazgos con los datos de percepción del modelo anterior; elaborar un informe técnico con recomendaciones de ajuste.

Fase / Actividad	Responsable principal	Funciones específicas
Fase V: Integración formal al SG-SST y mejora continua	División de Seguridad y Salud en el Trabajo	Incorporar formalmente el nuevo modelo de inducción y reinducción en el procedimiento documentado del SG-SST; definir los indicadores semestrales de apropiación (tasa de finalización obligatoria para nuevos ingresos, seguimiento de desempeño preventivo); establecer la periodicidad de la evaluación anual de actualización de contenidos.
	Dirección de Talento Humano	Socializar el nuevo procedimiento con todas las dependencias del Nivel Central; divulgar los lineamientos actualizados entre los servidores judiciales; garantizar el cumplimiento del proceso para todos los nuevos ingresos y en las jornadas de reinducción programadas.
	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Mantener la funcionalidad de la plataforma tecnológica; garantizar la generación periódica de reportes requeridos por la División de SST; brindar soporte continuo para la administración del entorno virtual de aprendizaje.

Para garantizar una ejecución coordinada y eficiente del proyecto, se establece que la División de Seguridad y Salud en el Trabajo asumirá el rol de coordinación técnica general, actuando como enlace entre las diferentes dependencias y profesionales involucrados. Esta división será la responsable de convocar y presidir reuniones periódicas de seguimiento, en las cuales se evaluará el avance de cada fase, se resolverán las situaciones que requieran ajustes y se validarán los productos entregables antes de su implementación definitiva.

Asimismo, se designará un comité operativo de seguimiento, integrado por un representante de la Dirección de Talento Humano, un representante de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo, el profesional líder de SST y el profesional TIC, el cual se reunirá mensualmente durante el período de ejecución del proyecto para verificar el cumplimiento del cronograma,

analizar los indicadores de avance y tomar decisiones oportunas frente a posibles desviaciones.

Esta estructura de responsabilidades, claramente definida y articulada, permitirá que cada actividad cuente con un líder visible y con los apoyos técnicos necesarios, minimizando los riesgos de duplicidad de funciones o vacíos operativos y asegurando que la implementación de la solución se realice de manera organizada, efectiva y sostenible en el tiempo.

4.3. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

La implementación de la estrategia de modernización del proceso de inducción y reintroducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia se desarrollará en un período de nueve meses, contados a partir de la aprobación formal del proyecto por parte de las instancias directivas correspondientes. El cronograma presentado a continuación organiza secuencialmente las actividades definidas en las cinco fases técnicas del plan de acción, estableciendo las fechas de inicio y finalización previstas para cada una, así como los hitos clave que permitirán evaluar el progreso y cumplimiento de los objetivos propuestos.

La planificación temporal responde a criterios de interdependencia entre actividades, disponibilidad de recursos y capacidad operativa de las dependencias involucradas, asegurando que cada fase cuente con el tiempo suficiente para su adecuado desarrollo y que los productos entregables sean validados antes de proceder a la fase siguiente. Adicionalmente, se han previsto espacios de retroalimentación y ajuste al finalizar cada etapa, con el fin de garantizar la calidad técnica y la pertinencia de la intervención.

Tabla 2. Cronograma de actividades Fase I.

Actividad Fase I	Responsable	Mes								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ajuste técnico y rediseño estructural	División SST Profesional líder SST	X								
Revisión de contenidos actuales	División SST	X								

Identificación de redundancias y vacíos	Profesional líder SST	X								
Clasificación temática por tipo de riesgo	División SST		X							
Construcción de matriz curricular	Profesional líder SST		X							
Validación del rediseño	División SST			X						

Tabla 3. Cronograma de actividades Fase II.

Actividad Fase II	Responsable	Mes								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Integración del riesgo psicosocial	Psicólogo organizacional División SST		X	X						
Análisis de resultados de batería psicosocial	Psicólogo organizacional		X							
Construcción de escenarios simulados	Psicólogo organizacional			X						
Diseño de ejercicios de identificación temprana	Psicólogo organizacional			X						
Definición de rutas institucionales de apoyo	Psicólogo organizacional			X						
Validación técnica del módulo	División SST				X					

Tabla 4. Cronograma de actividades Fase III.

Actividad Fase III	Responsable	Mes								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Desarrollo de contenidos digitales	Diseñador instruccional Profesional TIC				X	X	X			
Producción de cápsulas audiovisuales	Diseñador instruccional				X	X				

Incorporación al procedimiento documentado	División SST									X
Definición de indicadores semestrales	División SST									X
Socialización del nuevo procedimiento	Dirección Talento Humano									X
Divulgación entre servidores judiciales	Dirección Talento Humano									X
Actividades transversales de seguimiento	Comité operativo	X	X	X	X	X	X	X	X	X

El cronograma presentado ha sido diseñado considerando la capacidad operativa de las dependencias involucradas y la disponibilidad de los profesionales designados para el proyecto. No obstante, se reconoce que en el contexto institucional pueden presentarse situaciones imprevistas que requieran ajustes en la programación. Por esta razón, se establece que el comité operativo de seguimiento realizará una revisión mensual del avance, comparando lo ejecutado con lo planificado y proponiendo, cuando sea necesario, las modificaciones que garanticen el cumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos.

Asimismo, se recomienda que las actividades correspondientes a las fases I, II y III se ejecuten de manera preferente durante los primeros seis meses, dado que constituyen la base técnica sobre la cual se sustentan las fases posteriores de implementación y evaluación. Las fases IV y V, por su parte, requieren una coordinación estrecha con la Dirección de Talento Humano para garantizar la participación de los servidores judiciales y la adecuada socialización de los nuevos lineamientos institucionales.

4.4.PRESUPUESTO

El desarrollo de la estrategia de modernización del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia requiere la disposición de recursos financieros específicos que aseguren la adecuada ejecución de cada una de las fases previstas en el plan de acción. En este apartado se presenta el detalle del presupuesto estimado, en el que se consideran los recursos humanos,

tecnológicos, materiales y logísticos indispensables para la materialización de la solución propuesta. El presupuesto ha sido elaborado bajo los siguientes criterios:

- **Optimización de recursos existentes:** Se prioriza el aprovechamiento de la capacidad instalada de la entidad, particularmente en materia de infraestructura tecnológica (plataforma institucional) y talento humano (reasignación de funciones), con el fin de minimizar costos adicionales y garantizar la sostenibilidad de la intervención.
- **Inversión única de desarrollo:** Los costos asociados a la producción de contenidos digitales y al diseño instruccional corresponden a una inversión inicial, con proyección de bajos costos de mantenimiento en el tiempo.
- **Valores referenciales del mercado:** Los montos estimados se basan en tarifas del mercado colombiano para servicios profesionales especializados, producción audiográfica y diseño instruccional, ajustados a la realidad presupuestal del sector público.
- **Justificación técnica de cada rubro:** Cada partida presupuestal se sustenta en las necesidades derivadas del diagnóstico y en las actividades definidas en el plan de acción.

Tabla 7. Presupuesto.

Rubro / Concepto	Descripción	Valor estimado
1. RECURSOS HUMANOS		
Honorarios profesional líder SST	Profesional responsable de la coordinación técnica del proyecto, revisión de contenidos y construcción de la matriz curricular. Dedicación parcial durante 9 meses.	\$ 9.000.000
Honorarios psicólogo organizacional	Profesional encargado del análisis de la batería de riesgo psicosocial, identificación de factores críticos y diseño del módulo de riesgo psicosocial.	\$ 6.000.000

Rubro / Concepto	Descripción	Valor estimado
	Dedicación parcial durante 4 meses.	
Honorarios diseñador instruccional	Profesional responsable de la estructuración pedagógica de los contenidos, producción de guiones para cápsulas audiovisuales, diseño de infografías y elaboración de evaluaciones estructuradas. Dedicación parcial durante 4 meses.	\$ 8.000.000
Honorarios profesional TIC	Profesional encargado de la parametrización de contenidos en la plataforma institucional, configuración de reportes automáticos y soporte técnico. Dedicación parcial durante 3 meses.	\$ 4.500.000
Apoyo administrativo	Personal de apoyo para seguimiento de cumplimiento, consolidación de reportes y gestión documental. Dedicación parcial durante 9 meses.	\$ 3.600.000
Subtotal recursos humanos		\$ 31.100.000
2. RECURSOS TECNOLÓGICOS		
Producción de cápsulas audiovisuales	Grabación, edición y postproducción de cápsulas formativas segmentadas por módulo temático (estimado 10 cápsulas de 5-8 minutos cada una).	\$ 8.000.000
Diseño gráfico de infografías preventivas	Elaboración de material gráfico de apoyo para cada módulo	\$ 2.500.000

Rubro / Concepto	Descripción	Valor estimado
	temático (estimado 15 infografías).	
Adecuación y parametrización de plataforma	Configuración de espacios virtuales, carga de contenidos, programación de evaluaciones automatizadas y generación de reportes.	\$ 3.000.000
Licencias de software especializado (si se requiere)	Adquisición temporal de licencias para edición de video o diseño gráfico, en caso de no contar con herramientas institucionales.	\$ 1.500.000
Subtotal recursos tecnológicos		\$ 15.000.000
3. MATERIALES Y SUMINISTROS		
Materiales de papelería y oficina	Insumos para reuniones de trabajo, impresión de documentos técnicos, formatos de evaluación y material de apoyo para la prueba piloto.	\$ 800.000
Impresión de material divulgativo	Plegables, afiches o guías rápidas para socialización del nuevo proceso entre servidores judiciales.	\$ 600.000
Subtotal materiales y suministros		\$ 1.400.000
4. LOGÍSTICA Y OPERACIÓN		
Espacios para reuniones de trabajo	Disponibilidad de salas institucionales (sin costo adicional, se empleará infraestructura existente).	\$ 0

Rubro / Concepto	Descripción	Valor estimado
Conectividad y servicios institucionales	Uso de red y servicios institucionales (sin costo adicional).	\$ 0
Refrigerios para jornadas de socialización	Refrigerios para servidores participantes en jornadas de socialización del nuevo procedimiento (estimado 3 jornadas con 30 asistentes cada una).	\$ 900.000
Transporte para facilitadores externos (si se requiere)	Traslados ocasionales de profesionales en caso de requerirse presencialidad (monto contingente).	\$ 600.000
Subtotal logística y operación		\$ 1.500.000
5. IMPREVISTOS		
Contingencia (10% del subtotal)	Rubro destinado a cubrir eventualidades no previstas o variaciones en costos estimados.	\$ 4.900.000
Subtotal imprevistos		\$ 4.900.000
TOTAL PRESUPUESTO ESTIMADO		\$ 53.900.000

Se presenta la justificación detallada de cada uno de los rubros que conforman el presupuesto estimado para la implementación de la estrategia de modernización del proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial de Colombia. La argumentación de cada partida presupuestal se sustenta en las necesidades técnicas derivadas del diagnóstico inicial, en las actividades definidas en el plan de acción y en los principios de eficiencia, racionalidad del gasto y optimización de los recursos institucionales.

- **Recursos humanos:** La intervención requiere perfiles profesionales especializados que no hacen parte de la planta permanente de personal en todas las áreas involucradas. El profesional líder SST y el apoyo administrativo podrían ser asumidos con personal existente mediante reasignación de funciones, lo que reduciría este rubro. Sin embargo, el psicólogo organizacional con experiencia en riesgo psicosocial y el diseñador instruccional con conocimientos en aprendizaje para adultos y producción de contenidos digitales constituyen perfiles altamente especializados cuya contratación externa o asignación de estímulos por dedicación exclusiva se justifica por la complejidad técnica de las fases II y III.
- **Producción audiovisual:** Las cápsulas formativas constituyen el eje central de la estrategia de microaprendizaje y requieren estándares de calidad técnica y pedagógica que garanticen la efectividad del proceso. El costo estimado incluye guionización, grabación con equipos adecuados, edición profesional y postproducción, elementos indispensables para generar materiales atractivos y pedagógicamente efectivos.
- **Parametrización tecnológica:** Si bien la entidad cuenta con plataforma institucional, se requiere personal especializado para configurar los espacios virtuales, programar las evaluaciones automatizadas y garantizar la generación de reportes de trazabilidad. Este rubro asegura que la plataforma no solo almacene contenido, sino que funcione como una herramienta de gestión del aprendizaje integrada al SG-SST.
- **Materiales y logística:** Los costos asociados a materiales y logística se han mantenido en niveles mínimos, aprovechando al máximo la infraestructura institucional disponible y concentrando los recursos en los aspectos técnicos de mayor impacto.

El presupuesto estimado podría ser financiado mediante las siguientes fuentes:

- **Presupuesto anual de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Rubros destinados a capacitación y prevención de riesgos laborales.
- **Presupuesto de la Dirección de Talento Humano:** Partidas asignadas a formación y bienestar de servidores judiciales.
- **Gestión de recursos ante el Consejo Superior de la Judicatura:** Presentación del proyecto como iniciativa estratégica para el fortalecimiento del SG-SST.

- **Alianzas con entidades del sector público:** Posible apoyo técnico o económico de entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública o el Ministerio del Trabajo.

El presupuesto estimado de **\$53.900.000** representa una inversión moderada si se compara con los costos que implica la materialización del riesgo psicosocial en términos de ausentismo laboral, presentismo, rotación de personal y posibles sanciones por incumplimiento normativo. La intervención propuesta tiene una relación costo-beneficio favorable, dado que:

- Se trata de una inversión única con impacto sostenido en el tiempo.
- Los costos de mantenimiento anual serán significativamente inferiores (actualización de contenidos, soporte tecnológico básico).
- La estrategia preventiva reduce la probabilidad de ocurrencia de eventos que generan costos mayores (incapacidades, licencias, procesos disciplinarios).

En consecuencia, se concluye que el presupuesto presentado es viable, está debidamente justificado y se alinea con los principios de eficiencia y optimización de recursos que rigen la gestión pública en Colombia.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2026). *Rama Judicial de Colombia*. Manual de Estructura del Estado Colombiano.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/rama-judicial.php>

International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems-Requirements with guidance for use (ISO 45001:2018)*.

<https://www.iso.org/standard/45001.html>

Knowles, M. S. (1984). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge: The Adult Education Company.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*.

Rama Judicial de Colombia. (2026). *Mapa de procesos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente (SIGCMA)*.

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/sistema-integrado-gestion-de-la-calidad-y-el-medio-ambiente/mapa-de-procesos>

Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285. https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4

6. ANEXO: PROPUESTA INNOVADORA

El diagnóstico realizado en la sede principal Nivel Central de la Judicial de Colombia a través de la elaboración del presente trabajo de grado evidenció que, aunque el proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo cumple formalmente con los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, su capacidad para anticipar la materialización del riesgo psicosocial es limitada. Actualmente, la gestión preventiva se activa principalmente a partir de la aplicación periódica de la batería de riesgo psicosocial establecida en la Resolución 2404 de 2019, lo que conlleva a una intervención posterior a la identificación del riesgo y no necesariamente previa a su materialización.

Considerando que la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial opera bajo condiciones de alta carga cognitiva, presión institucional y responsabilidad jurídica permanente, se propone complementar la estrategia formativa desarrollada en este trabajo mediante la creación de un Sistema de Alerta Temprana Psicosocial de la Rama Judicial (SATP-RJ), orientado a la identificación anticipada de patrones de riesgo en servidores judiciales.

Descripción técnica del sistema:

El Sistema de Alerta Temprana Psicosocial consiste en la consolidación trimestral de variables organizacionales asociadas a riesgo psicosocial, con el propósito de identificar coincidencias o patrones que puedan indicar vulnerabilidad de forma temprana.

Las variables consideradas incluyen:

- Resultados de evaluación del proceso de inducción en SST.
- Resultados de batería de riesgo psicosocial.
- Indicadores de ausentismo en los primeros seis meses.
- Incapacidades asociadas a diagnósticos de salud mental.
- Solicitudes tempranas de traslado o rotación.
- Registros de acompañamiento psicosocial institucional.

Estas variables se integran en una matriz de análisis ponderado que permite clasificar niveles de riesgo bajo, medio o alto.

Metodología de implementación:

La implementación del SATP-RJ se desarrollaría en cuatro etapas secuenciales:

1. Diseño del modelo analítico

La División de Seguridad y Salud en el Trabajo, con apoyo del área TIC, definirá las variables críticas y construirá una matriz de ponderación. Cada variable recibirá un peso relativo según su impacto en la exposición psicosocial.

2. Construcción del tablero de análisis

Utilizando herramientas institucionales como Excel o Power BI, se diseñará un tablero digital que permita visualizar tendencias, coincidencias y evolución trimestral de indicadores.

3. Clasificación preventiva

El sistema clasificará a los servidores en tres niveles:

- **Riesgo bajo:** Sin coincidencia de variables críticas. Corresponde a servidores judiciales que no presentan patrones concurrentes de vulnerabilidad psicosocial ni indicadores organizacionales asociados a deterioro temprano del bienestar laboral.
- **Riesgo medio:** Presencia de dos factores de alerta. Corresponde a servidores judiciales que presentan señales tempranas de posible vulnerabilidad psicosocial, sin que aún se configure un cuadro consolidado de afectación.
- **Riesgo alto:** Coincidencia de múltiples indicadores. Corresponde a servidores judiciales que presentan coincidencia significativa de indicadores organizacionales asociados a exposición psicosocial, lo que aumenta la probabilidad de afectación de salud mental o deterioro del desempeño.

4. Activación de la ruta preventiva

Cuando se detecte riesgo medio o alto, se activarán acciones preventivas diferenciadas, que pueden incluir contacto confidencial, refuerzo formativo, entrevista preventiva o activación de ruta psicosocial institucional.

El proceso será documentado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y será estrictamente preventivo y confidencial.

Integración al ciclo PHVA

El Sistema de Alerta Temprana Psicosocial (SATP-RJ) se articula al ciclo de mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando que opere como un procedimiento formal y no como una herramienta aislada.

En la fase **Planear**, la División de Seguridad y Salud en el Trabajo define las variables críticas, los criterios de ponderación y el protocolo de tratamiento de datos, formalizando el procedimiento dentro del SG-SST.

En la fase **Hacer**, se realiza el análisis trimestral de la información institucional (evaluaciones de inducción, batería psicosocial, ausentismo e incapacidades), aplicando la matriz de cruce de variables para clasificar niveles de riesgo preventivo.

En la fase **Verificar**, el comité del SG-SST revisa los resultados del análisis, identifica tendencias por área o dependencia y evalúa la efectividad de las acciones preventivas activadas.

Finalmente, en la fase **Actuar**, se ajustan variables, umbrales o estrategias de intervención cuando se detecten desviaciones, fortaleciendo la gestión preventiva del riesgo psicosocial.

Impacto esperado

La implementación del Sistema de Alerta Temprana Psicosocial permitiría fortalecer la gestión preventiva del riesgo psicosocial en la sede principal Nivel Central de la Rama Judicial, al posibilitar la identificación anticipada de patrones organizacionales asociados a vulnerabilidad emocional y sobrecarga cognitiva. A diferencia del modelo actual, predominantemente reactivo, el SATP-RJ facilitaría intervenciones oportunas antes de que se consoliden afectaciones significativas en la salud mental de los servidores judiciales.

Desde el punto de vista organizacional, esta herramienta contribuiría a reducir la probabilidad de incapacidades asociadas a estrés laboral, optimizar la focalización de las acciones

preventivas y mejorar la toma de decisiones basada en evidencia institucional. Asimismo, al integrarse formalmente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el SATP-RJ favorecería la consolidación de una cultura preventiva más madura, caracterizada por la anticipación, la trazabilidad y la mejora continua.

Conclusión

A partir del diagnóstico realizado y la propuesta del Sistema de Alerta Temprana Psicosocial (SATP-RJ), se concluye:

El modelo actual de gestión del riesgo psicosocial en la Rama Judicial es predominantemente reactivo, debido a que las intervenciones se activan únicamente después de aplicar la batería de riesgo psicosocial, es decir, cuando ya se identifican afectaciones en la salud mental de los servidores judiciales. Sin embargo, las condiciones laborales en la sede principal (caracterizadas por alta carga cognitiva y presión institucional) demandan un enfoque anticipatorio. En este contexto, el Sistema de Alerta Temprana Psicosocial (SATP-RJ) permite identificar oportunamente patrones de vulnerabilidad, antes de que se consoliden daños significativos, respondiendo así a esa necesidad de prevención temprana.

El SATP-RJ es una solución técnica viable que integra múltiples variables organizacionales mediante una matriz de análisis y una implementación por etapas, permitiendo clasificar los niveles de riesgo y ajustar las intervenciones según cada caso. Su incorporación al ciclo PHVA del SG-SST asegura sostenibilidad y mejora continua, generando impactos como la reducción de incapacidades por estrés, el uso más eficiente de los recursos preventivos y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la anticipación y en decisiones respaldadas por evidencia.