



**RESOLUCIÓN No 098 DE 2025**  
(19 de febrero)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Capacitación y el Plan de Anual de Pedagogía 2025”

**EL COMITÉ DE GESTIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA  
JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ**

En ejercicio de sus facultades legales establecidas mediante Resolución 820 de 2019<sup>1</sup>, y

**CONSIDERANDO QUE**

El artículo transitorio 5 del Acto Legislativo 01 de 2017 creó la Jurisdicción Especial para la Paz, como una entidad con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.

El artículo transitorio 7 del Acto Legislativo 01 de 2017 estableció que la Secretaría Ejecutiva de la JEP se encargará de la administración, gestión y ejecución de los recursos de la Jurisdicción Especial para la Paz.

El artículo 111 de la Ley Estatutaria 1957 de 2019 dispuso que dicha administración, gestión y ejecución, estará orientada al logro de los objetivos establecidos para la JEP, así como en la ejecución centralizada de sus procesos.

Dentro de los procesos de gestión de la JEP que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y al logro de su misión y visión, se encuentra el proceso de

---

<sup>1</sup> Por la cual se crea el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP y se determinan su estructura y sus funciones.

Gestión del Conocimiento, cuyo propósito es promover la identificación, documentación y circulación del conocimiento de la gente, así como fomentar el fortalecimiento de las capacidades del talento humano de la jurisdicción y la comprensión social del quehacer de la jurisdicción hacia sus grupos de interés.

El alcance de este proceso, comprende la implementación del Modelo de Gestión del Conocimiento (MGC) que busca desarrollar, organizar, compartir e integrar los procesos de producción y circulación de conocimiento de la entidad, para fortalecer la comprensión de las actuaciones y el quehacer de la JEP, apoyando el derecho de las víctimas a la justicia, el derecho a la verdad de la sociedad en general, y el derecho de los comparecientes a la seguridad jurídica, aportando así al logro de una paz estable y duradera.

La Subdirección de Fortalecimiento Institucional, como líder del proceso de Gestión del Conocimiento, tiene la función de coordinar la gestión de formación en la JEP mediante la formulación de un Plan anual de capacitación. Así mismo, tiene la función de articular gestión pedagógica a través de la estrategia pedagógica y el Plan Anual de Pedagogía.

El Plan Anual de Capacitación 2025 tiene por objeto, fortalecer las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) de las personas y los equipos de trabajo de la JEP mediante el intercambio de aprendizajes y experiencias institucionales, el afianzamiento o adquisición de las habilidades, que conlleven al cumplimiento de la misión y a la ampliación del acervo de conocimiento institucional.

El Plan Anual de Pedagogía 2025 está orientado a, promover procesos y espacios de reflexión y comprensión sobre el contenido conceptual y el alcance e impacto de la justicia que imparte la JEP, así como sobre los mecanismos de acceso y participación efectiva de los titulares de derechos de interés de la JEP, con el fin de contribuir a garantizar el derecho a la justicia de las víctimas y comparecientes, y a la reconciliación y construcción de paz en el país.

Mediante Resolución No. 820 de 2019, la Secretaría Ejecutiva de la JEP creó el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la JEP, con el propósito de articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para la implementación, seguimiento, evaluación, sostenibilidad y mejora del Modelo de Gestión para la Administración de Justicia.



El artículo 2 de la Resolución No. 820 de 2019, definió la naturaleza de este comité como un órgano de asesoría y decisión, encargado de orientar, articular y coordinar la ejecución de las acciones y estrategias para el diseño, implementación, evaluación y seguimiento del Modelo de gestión adecuado la naturaleza, estructura, procesos y régimen legal de la Jurisdicción.

El artículo 9 de dicha la Resolución, establece que las decisiones del Comité de Gestión se adoptarán mediante resoluciones, circulares, instructivos o cualquier otro acto administrativo que las contenga, los cuales deberán ser suscritos por el(la) Presidente(a) del Comité y la Secretaría Técnica.

En la sesión celebrada el 10 de febrero de 2025, el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la Jurisdicción Especial para la Paz aprobó por unanimidad el Plan Anual de Capacitación y el Plan Anual de pedagogía 2025, presentados por la Subdirección de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría Ejecutiva, en ejercicio de la función establecida en el numeral 4 del artículo 4 de la Resolución No. 820 de 2019.

En virtud de lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Capacitación y el Plan Anual de Pedagogía 2025 como parte de las acciones de implementación del Modelo de Gestión del Conocimiento.

En mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE:**

**Artículo 1.** Adoptar el Plan Anual de Capacitación y el Plan de Anual de Pedagogía 2025, aprobados por el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la Jurisdicción Especial para la Paz en sesión del 10 de febrero de 2025, contenidos en los anexos 1 y 2, los cuales hacen parte integral de la presente resolución.

**Artículo 2.** El Plan Anual de Capacitación 2025, será promocionado, divulgado y ejecutado por la Subdirección de Fortalecimiento Institucional. A su vez, el Plan Anual de Pedagogía para la vigencia 2025 será ejecutado por las áreas responsables de la Secretaría Ejecutiva.

**Artículo 3.** Comunicar el presente acto administrativo a la Subdirección de Fortalecimiento Institucional para que realice los trámites pertinentes.



**Artículo 4.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en la página web de la Jurisdicción Especial para la Paz.

## COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los diecinueve (19) días del mes de febrero de dos mil veinticinco (2025).

**HARVEY  
DANILO SUAREZ  
MORALES**

Firmado digitalmente  
por HARVEY DANILO  
SUAREZ MORALES  
Fecha: 2025.02.19  
12:31:30 -05'00'

**HARVEY DANILO SUÁREZ MORALES**  
Secretario Ejecutivo de la Jurisdicción Especial para la Paz

**ADELA DEL  
PILAR PARRA  
GONZALEZ**

Firmado digitalmente por  
ADELA DEL PILAR PARRA  
GONZALEZ  
Fecha: 2025.02.19 14:23:56  
-05'00'

**ADELA DEL PILAR PARRA GONZÁLEZ**  
Subdirectora Nacional de la Subdirección de Planeación  
Secretaria técnica del Comité de Gestión para la Administración de Justicia

Anexos: Anexo 1 Plan Anual de Capacitaciones 2025  
Anexo 2 Plan Anual de Pedagogía 2025

Proyectó: Catalina Santamaría - Contratista Subdirección de Planeación  
Revisó: Adela del Pilar Parra González – Subdirectora de Planeación  
Aprobó: Jairo Ernesto Arias Orjuela – Director de Asuntos Jurídicos



**Anexo 1**

**PLAN DE CAPACITACIÓN 2025**

**Fortalecimiento de las competencias de los equipos de trabajo de la JEP**

**JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ - JEP**  
**SECRETARÍA EJECUTIVA**  
Subdirección de Fortalecimiento Institucional

**Febrero de 2025**  
**Bogotá, D.C**

**CONTENIDO**

<i>Definiciones</i> .....	3
<i>Contexto del Plan Anual de Capacitación</i> .....	6
<b>1 Resultados del Plan de capacitación del 2024</b> .....	7
<b>2 Caracterización de la planta de la JEP 2025</b> .....	10
<b>3 Plan Anual de Capacitación 2025</b> .....	13
<b>3.1 OBJETIVOS</b> .....	13
3.1.1 Objetivo General .....	13
3.1.2 Objetivos específicos.....	14
<b>3.2 Identificación de necesidades para el fortalecimiento de los equipos de trabajo de la JEP</b> .....	14
<b>3.3 Temas para el desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2025</b> .....	16
3.3.1 Inducción 2025.....	22
3.3.2 Reinducción 2025 .....	22
<b>3.4 Seguimiento y monitoreo</b> .....	23
<b>4 Plan anual de pedagogía</b> .....	25
<b>4.1 Plan Anual de Pedagogía: resultados 2024</b> .....	26
<b>4.2. Plan Anual de Pedagogía - 2025</b> .....	28
<b>4.2.1. Objetivos</b> .....	28
4.2.1.1. Objetivo General.....	28
4.2.1.2. Objetivos específicos: .....	28
<b>4.3. Actividades para el desarrollo del Plan anual de pedagogía 2025</b> .....	29
<b>4.2 Seguimiento y monitoreo del plan de pedagogía</b> .....	34

## DEFINICIONES

- **Capacitación:** es un conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación, Ley 115 de febrero 08 de 1994. Están dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral<sup>1</sup>.
- **Competencias laborales:** la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Gestión del conocimiento de la JEP:** corresponde a un proceso reflexivo continuo sobre la propia experiencia jurídica, agenciado bajo metodologías participativas que permitan documentar (fijar, transmitir) conocimientos que deben ser reelaborados y reinterpretados permanentemente al interior de la propia organización (diseño de espacios colectivos) o circulados fuera para su socialización y cualificación a partir de la deliberación pública.
- **Gestión de Despachos:** tienen como objetivo apoyar el desarrollo de herramientas, metodologías y rutas de articulación que posibiliten mayor eficiencia, eficacia y celeridad en el proceso judicial, reconociendo el principio de estricta temporalidad, la heterogeneidad y autonomía judicial de cada despacho de la Jurisdicción.
- **IcampusJEP:** Plataforma de educación virtual asincrónica de la Jurisdicción Especial para la Paz, la cual ofrece cursos de formación dirigidos a los

---

<sup>1</sup> Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, artículo 4

servidores y servidoras, así como a los contratistas, practicantes, pasantes, judicantes y el público externo en general.

- **Intercambio de aprendizajes:** acciones orientadas a circular el conocimiento interno de los equipos de trabajo de la entidad, a contribuir a la formación de servidores/as y contratistas de la JEP a través de espacios de reflexión, fortalecer las capacidades de la entidad para responder de manera eficaz y oportuna a sus tareas y desafíos, y aportar conocimiento a la sociedad para posicionar el modelo de justicia que implementa. Los intercambios de aprendizaje se realizan en tres niveles:
  - **Nivel I:** con la participación de expertos/as externos e integrantes de la JEP, en espacios abiertos al público para el posicionamiento de los temas coyunturales y de interés de la JEP.
  - **Nivel II:** con la participación de Magistratura, UIA, Secretaría Ejecutiva y posible apoyo de expertos externos. Son diálogos internos y cerrados.
  - **Nivel III:** con la participación de equipos territoriales de la JEP, otros integrantes de la entidad y con universidades en territorio. Pueden ser abiertos o cerrados según el tema a trabajar.
- **Programas de inducción:** es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional<sup>2</sup>.
- **Programas de reinducción:** dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, artículo 7

<sup>3</sup> Idem

- **Estrategia pedagógica:** es el conjunto de lineamientos, orientaciones y directrices para alcanzar los objetivos de las líneas estratégicas pedagógicas de la entidad.
- **Herramienta pedagógica:** es un recurso o medio tangible y adaptable que permite crear o transferir conocimiento en un proceso de enseñanza y aprendizaje necesario para contribuir al acceso a la justicia, fomentar la comprensión de la justicia transicional y restaurativa, promover una cultura de paz, reconciliación y no repetición y a fortalecer la gestión del conocimiento.

### SIGLAS

- **JEP:** Jurisdicción Especial para la Paz
- **SFI:** Subdirección de Fortalecimiento Institucional
- **STH:** Subdirección de Talento Humano
- **MGC:** Modelo de Gestión del Conocimiento
- **PEC:** Plan Estratégico Cuatrienal
- **SE:** Secretaría Ejecutiva
- **OA SAAD-V:** Oficina Asesora del Sistema Autónomo de Asesoría y Defensa para la Representación de las Víctimas
- **OA SAAD-C:** Oficina Asesora del Sistema Autónomo de Asesoría y Defensa de los Comparecientes
- **OA AV:** Oficina Asesora de Atención a Víctimas
- **OA AC:** Oficina Asesora de Atención a la Ciudadanía
- **OA GT:** Oficina Asesora de Gestión Territorial
- **OA ED:** Oficina Asesora de Enfoques Diferenciales
- **OAGD:** Oficina Asesora de Gestión Documental
- **OAMI:** Oficina Asesora de Monitoreo Integral
- **OAMISIP:** Oficina Asesora de Memoria Institucional y del Sistema Integral para la Paz
- **OAJR:** Oficina Asesora de Justicia Restaurativa
- **OAEP:** Oficina Asesora de Estructuración de Proyectos
- **SSJR:** Subdirección del Sistema de Justicia Restaurativa

## CONTEXTO DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

La Subdirección de Fortalecimiento Institucional (SFI) tiene entre sus funciones liderar la gestión de conocimiento de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP). Por lo tanto, le corresponde, entre otras, dirigir la definición de las estrategias y objetivos para la gestión del conocimiento en la JEP, hacer seguimiento al despliegue y cumplimiento; liderar la definición de requisitos, implementación y administración de las herramientas que soporten el proceso de gestión del conocimiento; y gestionar mecanismos para la recolección, comunicación y aprovechamiento de las lecciones aprendidas por la entidad.

En 2020 se elaboró el Modelo de Gestión de Conocimiento (MGC) con el fin de desarrollar, organizar, compartir e integrar los procesos de producción y circulación de conocimiento de la entidad, para fortalecer la comprensión de las actuaciones y el quehacer de la JEP, apoyando el derecho de las víctimas a la justicia, el derecho a la verdad de la sociedad en general, y el derecho de los comparecientes a la seguridad jurídica, aportando así al logro de una paz estable y duradera. El MGC tiene dos grandes componentes: i) la generación del conocimiento (identificación de mejores prácticas, problemas recurrentes, experiencias institucionales, avances claves y la valoración de las tensiones del entorno); y ii) el uso, apropiación y circulación de este (con un enfoque interno y externo, propende por la mejora en ejercicio de las funciones institucionales y el fortalecimiento del entendimiento del que hacer de la entidad).

Las acciones de la implementación del MGC de la JEP hacen referencia a los medios y herramientas que se usan y desarrollan como parte de las actividades necesarias para lograr el alcance. En el caso del segundo componente del MGC, está la tarea de mejorar en el ejercicio de sus funciones. Para lograrlo, anualmente la SFI diseña e implementa el Plan de Capacitación, teniendo en cuenta las siguientes acciones:

- Determinar las necesidades de capacitación y elaborar el Plan anual de capacitación y pedagogía.

- Una vez aprobado el Plan de Capacitación, definir el ejecutor de cada actividad, la modalidad, la intensidad, así como coordinar la consecución de recursos y establecer alianzas con entidades públicas y privadas para el desarrollo de dicho plan. A partir de este momento, se priorizarán las acciones a realizar.
- Coordinar el contenido, los métodos y las técnicas a utilizar en cada acción de capacitación.
- Desarrollar las actividades de capacitación, inducción y reinducción de la JEP.

La capacitación, inducción y reinducción son las actividades que materializan, en mayor medida, el alcance interno de la implementación del MGC en lo relativo al uso, apropiación y circulación del conocimiento, con el fin de fortalecer la cultura organizacional y la capacidad institucional de la JEP.

El presente documento se divide en los siguientes acápite: i) resultado del Plan de capacitación del año 2024; ii) caracterización de la planta de personal de la JEP 2025; iii) objetivos y metodología de construcción del Plan de capacitación 2025; y iv) actividades a desarrollar durante el 2025.

## **1 RESULTADOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL 2024**

Aprobado el Plan Anual de Capacitación 2024, mediante la Resolución No. 405 del 21 de mayo de 2024, se avanzó en la implementación del plan de capacitación a través de intercambios de aprendizajes institucionales, de los cursos virtuales dispuestos en la plataforma icampusJEP y de actividades desarrolladas en alianza con entidades públicas del orden nacional, instituciones universitarias de alta calidad y cooperación internacional.

El Plan de Capacitación se aprobó con un total de 86 capacitaciones, de las cuales se realizaron 78 actividades de fortalecimiento de equipos, logrando un porcentaje de cumplimiento del 91%. Cabe resaltar que se realizaron 12 actividades adicionales que no estaban contempladas en el Plan de Capacitación aprobado. Estas

actividades obedecieron a cumplir requisitos del MECI – FURAG y requerimientos adicionales surgidos en la vigencia 2024.

El Plan de Capacitación 2024 contó con la participación del 81% de las personas vinculadas a la planta de la entidad, lo cual corresponde a 1084 personas. Es importante mencionar que también contó con la participación de 795 contratistas. A continuación, se presenta el número de actividades y horas según línea temática:

**Tabla 1. Actividades de capacitación por línea temática - vigencia 2024**

Línea temática	Actividades	# horas
Conflicto armado	1	10
Derecho	13	180
Desarrollo organizacional	36	501
Enfoques diferenciales	3	17
Habilidades, destrezas y formación para el desarrollo personal	10	64
Inducción	1	16
Reinducción	4	16
Justicia transicional y restaurativa	10	80
<b>Total general</b>	<b>78</b>	<b>884</b>

**Fuente:** SFI, 2025.

La siguiente tabla sintetiza las actividades según ejecutor:

**Tabla 2. Actividades de capacitación por ejecutor - vigencia 2024**

Ejecutor	Actividades	# Horas
Cooperación Internacional	1	2
Entidades nacionales	9	42
Intercambios de aprendizajes	46	510
Universidades	22	330
<b>Total general</b>	<b>78</b>	<b>884</b>

**Fuente:** SFI, 2025.

En cuanto a las acciones realizadas mediante los cursos virtuales de la plataforma IcampusJEP, se continuó con la administración y operación de los quince cursos virtuales alojados en la plataforma.

Tabla 3. Estado de personas inscritas en los cursos de iCampus JEP- 2024

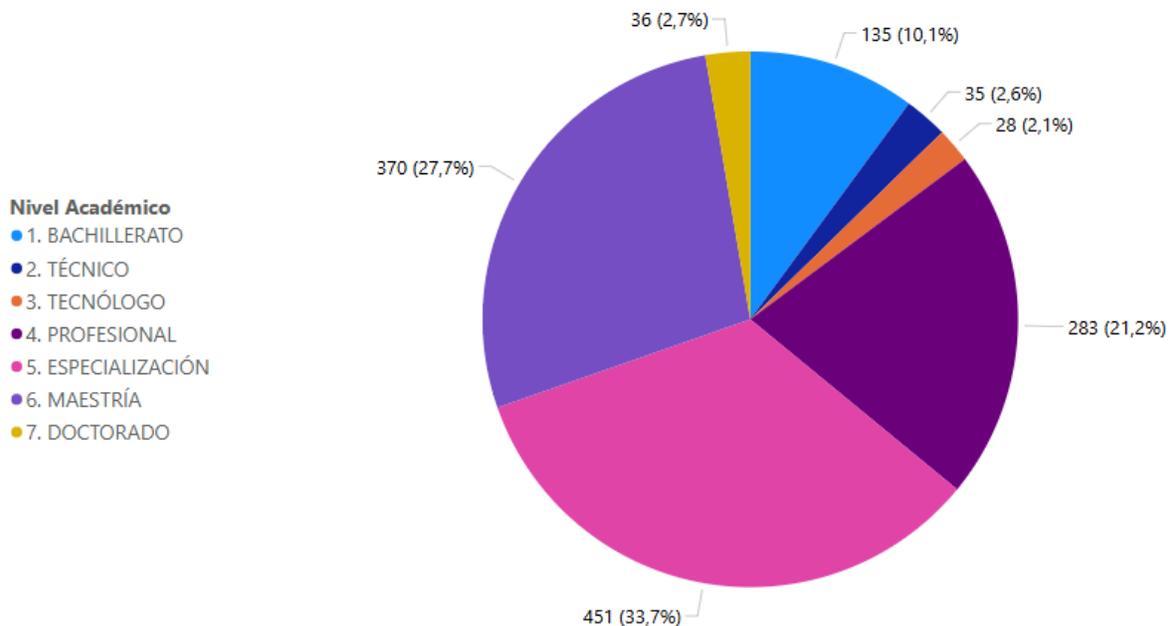
Curso	Inscritos 2024	Certificados 2024
Curso TOAR dirigido a Autoridades territoriales y aliados estratégicos	101	60
Curso TOAR dirigido a personal de la JEP	120	105
Curso TOAR dirigido a víctimas, representantes de víctimas y organizaciones de víctimas	115	75
Curso TOAR dirigido a comparecientes fuerza pública y sus equipos de defensa judicial	83	62
Curso TOAR dirigido a comparecientes de las antiguas FARC-EP y equipos de defensa judicial	72	28
Inducción y reinducción	192	123
La JEP en funcionamiento	265	248
Sistema Integral para la Paz	52	22
Fundamentos para la representación de víctimas	6	4
Redacción I	193	44
Prevención, protección, autoprotección, autocuidado y primeros auxilios psicológicos	119	98
Justicia transicional desde el enfoque de género	310	227
Justicia espacio y verdad	87	54
Autocontrol	1151	108
Argumentación jurídica -Redacción II	82	2

Fuente: SFI, 2025

## 2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE LA JEP 2025

La JEP cuenta con 1.338<sup>4</sup> servidores públicos vinculados a la entidad. Una fortaleza de la JEP es el alto nivel de formación de las personas vinculadas. El 89,9% de los servidores públicos de la Jurisdicción (1.203 servidores) cuenta con un título de educación superior, mientras el 85,2% corresponden a formación profesional y el 4,7% a formación técnica y tecnológica, tal cual como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 1. Distribución de la planta de personal por nivel educativo



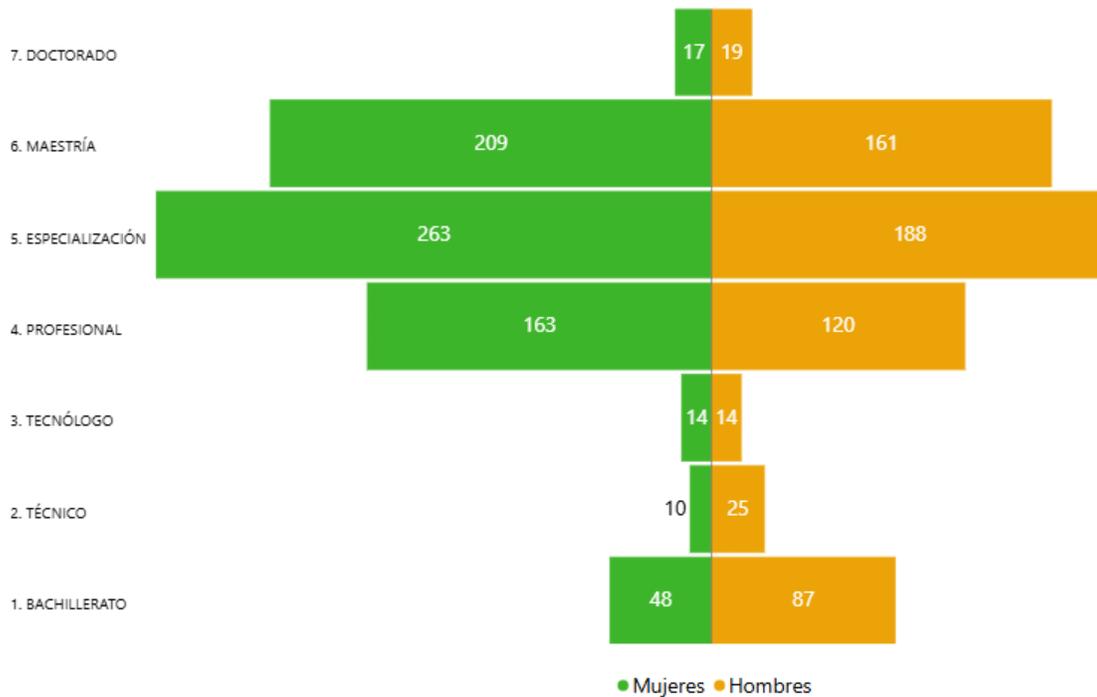
**Fuente:** STH (datos) – SFI (análisis), 2025.

El 33,7% de la planta de personal cuenta con formación a nivel de especialización, el 27,7% con maestría y el 2,7% con doctorado; mientras que, solo el 21,2% cuenta únicamente con título profesional. Por otra parte, solo un porcentaje menor tiene nivel superior de técnico o tecnólogo. Es de destacar, entonces, que el 64,1% cuenta con título de posgrado (especialización, maestría o doctorado). Adicionalmente, en

<sup>4</sup> Con corte a 31 de diciembre de 2024.

todos los grupos de profesionales y posgraduados (a excepción del nivel doctoral), las mujeres presentan el mayor porcentaje de participación.

Gráfica 2. Distribución de sexo por título de educación superior

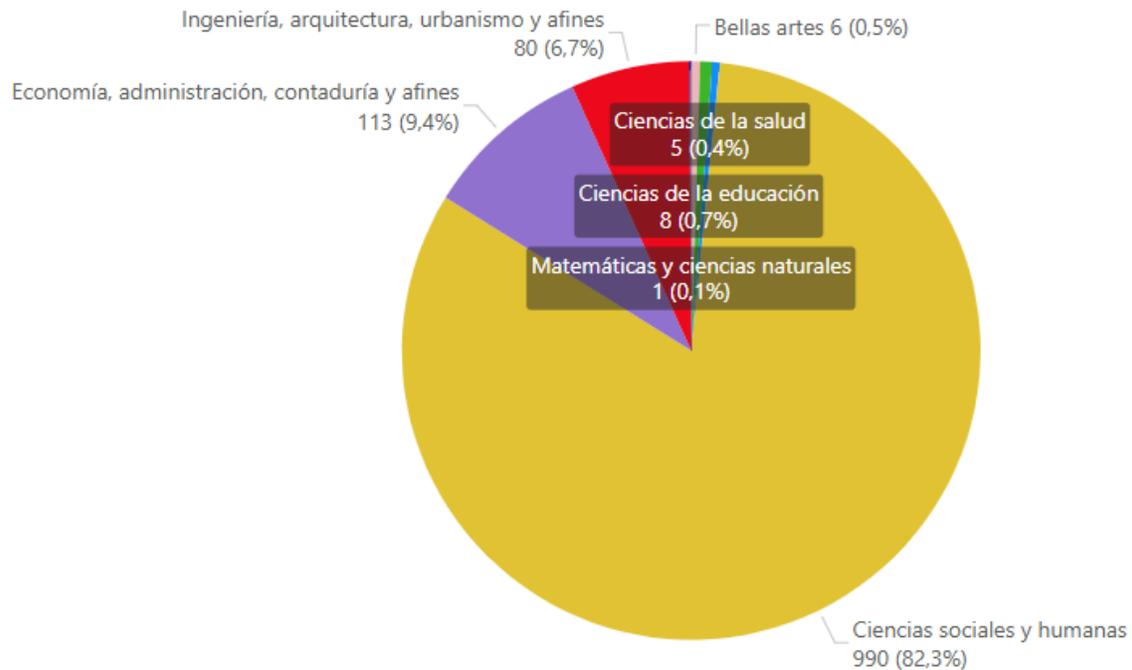


Fuente: STH (datos) – SFI (análisis), 2025.

Según áreas de formación de base, se observa que de los 1.140 servidores con nivel profesional o de posgrado, la gran mayoría pertenece al área de conocimiento de las ciencias sociales y ciencias humanas (82,3%), seguido de las áreas economía, administración, contaduría y afines (9,4%), y de las áreas de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines (6,7%). El 1,6% restante del personal tiene profesiones asociadas a las áreas de ciencias de la educación (0,7%), bellas artes (0,5%), ciencias de la salud (0,4%), matemáticas y ciencias naturales (0,1%)<sup>5</sup>. Lo anterior se resume en la siguiente figura.

<sup>5</sup> La categorización se realizó tomando como referencia el listado de las 8 áreas del conocimiento, referidas en el Artículo 2.2.2.4.9. del Decreto 1083 de 2015, sobre las cuales trabaja el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior administrado por el Ministerio de Educación Nacional.

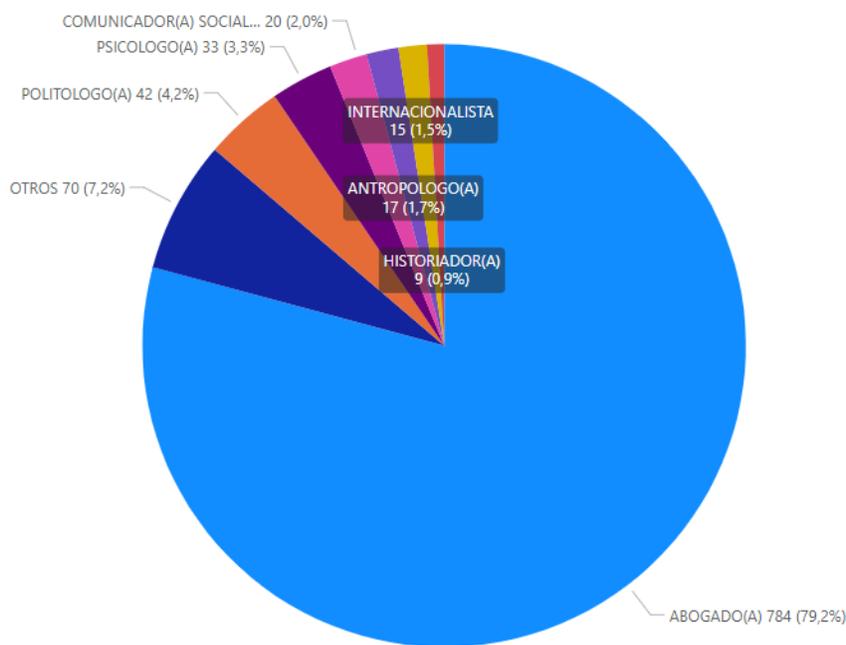
Gráfica 3. Distribución de la planta profesional por áreas del conocimiento



**Fuente:** STH (datos) – SFI (análisis), 2025.

De los 990 profesionales en el área de ciencias sociales y humanas, se destaca que el 79,2% son abogados (784 personas), siendo la profesión más representativa del personal de planta. En menor medida se encuentran politólogos (4,2%), psicólogos (3,3%), comunicadores sociales y periodistas (2,0%), antropólogos (1,7%), internacionalista (1,5%), historiadores (0,9%). El 7,2% restante son profesionales en sociología, trabajadores sociales, gestión documental, policía judicial y servicios de policía, entre otras.

Gráfica 4. Profesionales en ciencias sociales y humanas



Fuente: STH (datos) – SFI (análisis), 2025.

### 3 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025

#### 3.1 OBJETIVOS

##### 3.1.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) de las personas y los equipos de trabajo de la JEP mediante el intercambio de aprendizajes y experiencias institucionales, el afianzamiento o adquisición de las habilidades, que conlleven al cumplimiento de la misión y a la ampliación del acervo de conocimiento institucional.

### 3.1.2 Objetivos específicos

- Fortalecer el conocimiento de los equipos de trabajo de la JEP, respondiendo a necesidades específicas de capacitación, incluyendo procesos de inducción y reinducción.
- Generar espacios para el intercambio de aprendizajes y circulación de conocimiento al interior de la Jurisdicción.

### 3.2 Identificación de necesidades para el fortalecimiento de los equipos de trabajo de la JEP

La identificación de necesidades es una de las etapas más importante del proceso, puesto que es allí donde se debe asegurar el más acertado mapeo de las competencias que deben fortalecer los equipos de trabajo para cerrar las brechas de conocimiento y habilidades, las cuales deben, además, estar alineadas con el Plan Estratégico Cuatrienal 2023-2026 y los retos actuales de la JEP.

La identificación de necesidades de capacitación para el fortalecimiento de los equipos de trabajo en el 2025, se realizó a través de dos rutas de trabajo. La primera consistió en realizar entrevistas dirigidas a magistrados y magistradas, una delegada de la UIA, el jefe del GRAI y la Secretaría Judicial. Con el objetivo de verificar la disponibilidad de agendas, se enviaron 41 correos electrónicos y se recibieron 31 respuestas aceptando la invitación. Sin embargo, de las comunicaciones recibidas se lograron concertar 24 entrevistas a corte de 31 de enero de 2025 y se recibieron, a través de correo electrónico, tres propuestas de necesidades de capacitación de despachos. Es importante resaltar que para 2025 hubo un mayor interés en participar en la construcción del plan de capacitación no solo para solicitar actividades sino también para proponer distintos espacios de intercambios de aprendizajes entre salas, secciones, y órganos de la JEP. Esto evidencia una apropiación frente a la estrategia de circulación del conocimiento a través de los equipos internos de la JEP.

Durante las entrevistas, la Subdirección de Fortalecimiento Institucional presentó un resumen de la participación de cada sala, sección o jefatura en las actividades de

capacitación del año 2024. A través de preguntas orientadoras, se elaboró un balance general del plan de capacitación 2024, enfocándose en la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Posteriormente, se presentó la oferta inicial de capacitaciones para 2025, basada en los cursos disponibles en la plataforma iCampusJEP, en la estrategia de intercambios de aprendizajes y gestión de despachos. Esto tuvo como objetivo validar el interés de los participantes en las actividades ofrecidas. Finalmente, se recolectaron las necesidades de capacitación específicas para cada equipo de trabajo.

A continuación, se presentan las entrevistas realizadas durante 2025:

- Veintiuno (21) entrevistas a Magistrados y Magistradas de las Salas y Secciones.
- Una (1) entrevista a delegada de la Unidad de Investigación y Acusación.
- Una (1) entrevista a la Secretaría Judicial.
- Una (1) entrevista al jefe del Grupo de Análisis de la Información.
- Tres (3) respuestas con necesidades de capacitación, enviadas por dos magistrados y una magistrada vía correo electrónico.

La segunda ruta que se implementó fue el diseño de un formulario que fue enviado por correo electrónico a los y las líderes de la Secretaría Ejecutiva y la Relatoría. En la identificación de necesidades de capacitación realizada mediante el formulario electrónico, se realizaron dos preguntas de balance del plan de capacitación de 2024, seguidas de cinco preguntas para recolectar, por líder de equipo, las necesidades de capacitación 2025. En total se enviaron 29 correos electrónicos con el formulario y se recibieron 21 respuestas por parte de las siguientes áreas:

1. Oficina Asesora de Enfoques Diferenciales
2. Subdirección de Talento Humano
3. Subdirección de Planeación
4. Subdirección de Control Interno

5. Subdirección de Cooperación Internacional
6. Oficina Asesora de Seguridad y Protección
7. Subdirección de Asuntos Disciplinarios
8. Oficina Asesora SAAD Defensa a Comparecientes
9. Oficina Asesora de Gestión Territorial
10. Oficina Asesora de Gestión Documental
11. Oficina Asesora de Atención a la Ciudadanía
12. Oficina Asesora SAAD Representación a Víctimas
13. Dirección de Tecnologías de la Información
14. Subdirección de Fortalecimiento Institucional
15. Dirección Administrativa y Financiera
16. Oficina Asesora de Recursos Físicos e Infraestructura
17. Oficina Asesora de Conceptos y Representación Jurídica
18. Subdirección del Sistema de Justicia Restaurativa
19. Subdirección Financiera
20. Relatoría
21. Subdirección de Contratación

La información recolectada se sistematizó y se clasificó en una matriz que permitió estandarizar los temas de capacitación.

### **3.3 Temas para el desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2025**

A continuación, se presenta la agrupación por ejes temáticos de las competencias requeridas. La modalidad general para desarrollar el plan de capacitación será presencial, lo cual permite una mayor inmersión y participación de las personas en el desarrollo de las actividades. Sin embargo, también se contempla desarrollar algunos temas de manera virtual.

De esta forma, y de acuerdo con los resultados de las entrevistas y las encuestas realizadas, se identificó que las competencias a adquirir y fortalecer se pueden abordar de las siguientes formas: i) a través del intercambio de aprendizajes

institucionales de la JEP; ii) mediante los cursos virtuales, dispuestos en la plataforma iCampus JEP y; iii) con el apoyo de las entidades públicas del orden nacional, las instituciones universitarias de alta calidad y la cooperación internacional.

A continuación, se presentan las necesidades de capacitación para 2025:

Tabla 4. Áreas del derecho y afines

TEMA	SOLICITUDES POR TEMA
Argumentación jurídica	2
Conciliación	1
Búsqueda de personas desaparecidas: las necropsias, el proceso de identificación y entregas dignas	1
Derecho administrativo	1
Derecho operacional	5
Derecho probatorio: valoración de la prueba en derecho penal ley 600 y ley 906	4
Derecho procesal	2
Derecho, arte y cultura	1
DIH y Derecho Penal Internacional	7
Imputación objetiva	1
Juicios orales	2
Recalificaciones de conductas	1
Sustitución de la sanción penal	2
Trámites de acción de revisión y recepción de testimonios	1

**Fuente:** SFI, 2025.

Tabla 5. Autocuidado y clima organizacional

<b>TEMA</b>	<b>SOLICITUDES POR TEMA</b>
Autocuidado	5
Habilidades blandas e inteligencia emocional	5
Lenguaje claro y pedagogía para la comunicación con víctimas y comparecientes	4
Liderazgo	2
Talleres de co-creación para fortalecer dinámicas de trabajo entre profesionales de despachos y entre despachos de salas y secciones	1

**Fuente:** SFI, 2025.

Tabla 6. Desarrollo organizacional

TEMA	SOLICITUDES POR TEMA
Actualización en derecho laboral	1
Analítica de datos	2
Contratación y presupuesto	2
Gestión de la seguridad de la información	2
Prevención, protección, autoprotección	6
Estructura del Estado y administración pública	1
Formulación de planes de auditoría	1
Fortalecimiento en capacidades de pedagogía	6
Gerencia y gestión de despachos	6
Gestión de proyectos	1
Gestión documental y gestión de expedientes	2
Herramientas de planeación interna	2
Herramientas jurídicas	1
Matemática financiera	1
Presentaciones efectivas	1
Procesos disciplinarios	2
Redacción de sentencias	1
Redacción I y II	17
Seguridad de instalaciones y plan de defensa	1
Sistemas de información geográfica	1
Storytelling	1

**Fuente:** SFI, 2025.

Tabla 7. Herramientas tecnológicas

TEMA	SOLICITUDES POR TEMA
Big data	2
Conti	5
Curso Microsoft	5
Excel	12
Herramientas ofimáticas	3
Herramientas tecnológicas propias de la JEP (TI)	6
Inteligencia artificial	7
JUPITER	2
Legali	6
Power Automate	1
Power BI	13
Relati	2
Vista 360°	6

**Fuente:** SFI, 2025.

Tabla 8. Justicia transicional y restaurativa

TEMA	SOLICITUDES POR TEMA
Acuerdos restaurativos en el marco adversarial	1
Enfoque territorial y ambiental	1
Enfoques diferenciales e interseccionalidad	11
Historia y contexto de conflicto armado	8
Macrocasos	1
Proceso dialógico	1
Programa pedagógico del Sistema Restaurativo	36
Régimen de condicionalidad	1
Remisión negativa casos ex FARC-EP	1
Ruta no sancionatoria	2
Rutas procesales	1
Sanciones propias JEP	2
SENIT	13

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 9. Técnicas y metodología de investigación

TEMA	SOLICITUDES POR TEMA
Análisis y elaboración de contextos	1
Georreferenciación	1
Investigación criminal	1
Policía judicial	1
Reglas de interrogatorio y contrainterrogatorio	2
Técnicas de litigio	1
Técnicas de entrevista	1
Técnicas forenses	1

Fuente: SFI, 2025.

### 3.3.1 Inducción 2025

Para el 2025 el programa de inducción contará con dos momentos con el fin de capacitar a los servidores nuevos en la misionalidad y apropiar la cultura organizacional de la JEP.

1. **Jornada general de inducción de la JEP:** un primer acercamiento general a la misionalidad, la estructura y las funciones de las distintas áreas de la entidad. Está dirigido a las y los servidores nuevos, pasantes y judicantes. Este espacio se desarrollará de manera periódica. Los temas abordados en este primer momento serán:

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Estructura de la JEP y ruta judicial
- Situaciones administrativas
- Plan de bienestar
- Estrategia de seguridad
- Gestión documental
- Servicios de Tecnologías de la Información – TI

2. **Curso virtual de inducción:** El curso tiene como objetivo aportar herramientas conceptuales, prácticas y operativas que faciliten la comprensión y el desenvolvimiento de las y los nuevos servidores públicos en el escenario de la Jurisdicción. Este curso se encuentra alojado en la Plataforma IcampuJEP.

### 3.3.2 Reinducción 2025

La reinducción tiene como objetivo actualizar y capacitar a los servidores y servidoras que trabajan en la JEP, con dos o más años de antigüedad. La reinducción se centra en los temas críticos, desafíos o nuevas orientaciones para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad. Durante el 2025, los temas de reinducción son:

Tabla 10. Necesidades de fortalecimiento de la línea temática: Reinducción

Línea Temática	Necesidad estandarizada
<b>Reinducción</b>	Programa del Sistema restaurativo
	Sanciones propias
	Ruta adversarial
	Transparencia y valor en lo público
	Expedientes electrónicos en Conti
	Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA
	Seguridad y salud en el trabajo

**Fuente:** SFI, 2025.

### 3.4 Seguimiento y monitoreo

El seguimiento del Plan anual de capacitación 2025 se llevará a cabo mediante la realización de: i) reuniones de preparación entre el equipo de trabajo de la SFI y los formadores de las dependencias con el fin de dar claridad y/o hacer seguimiento a eventos de capacitación específicos, ii) se verificará la realización de los eventos programados en la parrilla de capacitación y iii) se llevará el registro de asistencia de las actividades de capacitación y pedagogía realizadas en la JEP ya sean virtuales o presenciales. Cuando se trate de actividades realizadas con entidades públicas del orden nacional o instituciones académicas, el seguimiento se realizará a través de los listados de asistencia. La participación en las actividades virtuales se realizará a través del registro que arroja el sistema.

**Anexo 2**

**Plan de pedagogía de la Jurisdicción Especial para la Paz 2025**

**JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ – JEP**  
**SECRETARÍA EJECUTIVA**  
Subdirección de Fortalecimiento Institucional

Febrero de 2025  
Bogotá D.C.

#### 4 PLAN ANUAL DE PEDAGOGÍA

La Subdirección de Fortalecimiento Institucional (SFI) tiene entre sus funciones generales definir las políticas y lineamientos de la estrategia de gestión del conocimiento de la JEP y, a través de ella, liderar la gestión de formación y pedagogía al interior de la entidad. Dentro de las funciones se destacan:

- Determinar las necesidades de pedagogía para los grupos de interés de la JEP.
- Elaborar la estrategia pedagógica para los grupos de interés de la JEP, víctimas, sociedad civil, entre otros.
- Definir los tipos de acción, intensidad y recursos didácticos, una vez aprobado el Plan.
- Realizar la evaluación y seguimiento de las actividades de pedagogía.

El Plan anual de pedagogía de 2025 se construyó a través de la Mesa de Coordinación Pedagógica, instancia de articulación interna que busca integrar los esfuerzos de las diferentes áreas de la JEP para promover la comprensión y el acceso de la justicia restaurativa y la construcción de una cultura de paz. Esta Mesa centra sus esfuerzos en la superación de los retos identificados en el documento de *Lineamientos para el desarrollo de las acciones pedagógicas de la JEP*, y prioriza la toma de decisiones estratégicas, la implementación de lineamientos pedagógicos y el fortalecimiento de competencias en los servidores y contratistas de la entidad.

En este marco, las acciones pedagógicas de la JEP no solo se convierten en herramientas clave para la formación y sensibilización de diversos públicos, sino que también contribuyen al fortalecimiento de la memoria institucional, el desarrollo de estrategias inclusivas y la promoción de un enfoque diferencial en todas las actividades. Estas acciones se guían por las cuatro Líneas de Acción Estratégica (LAE) de los *Lineamientos para el desarrollo de las acciones pedagógicas de la JEP*, que orientan los esfuerzos de la Mesa hacia objetivos claros y prioritarios.

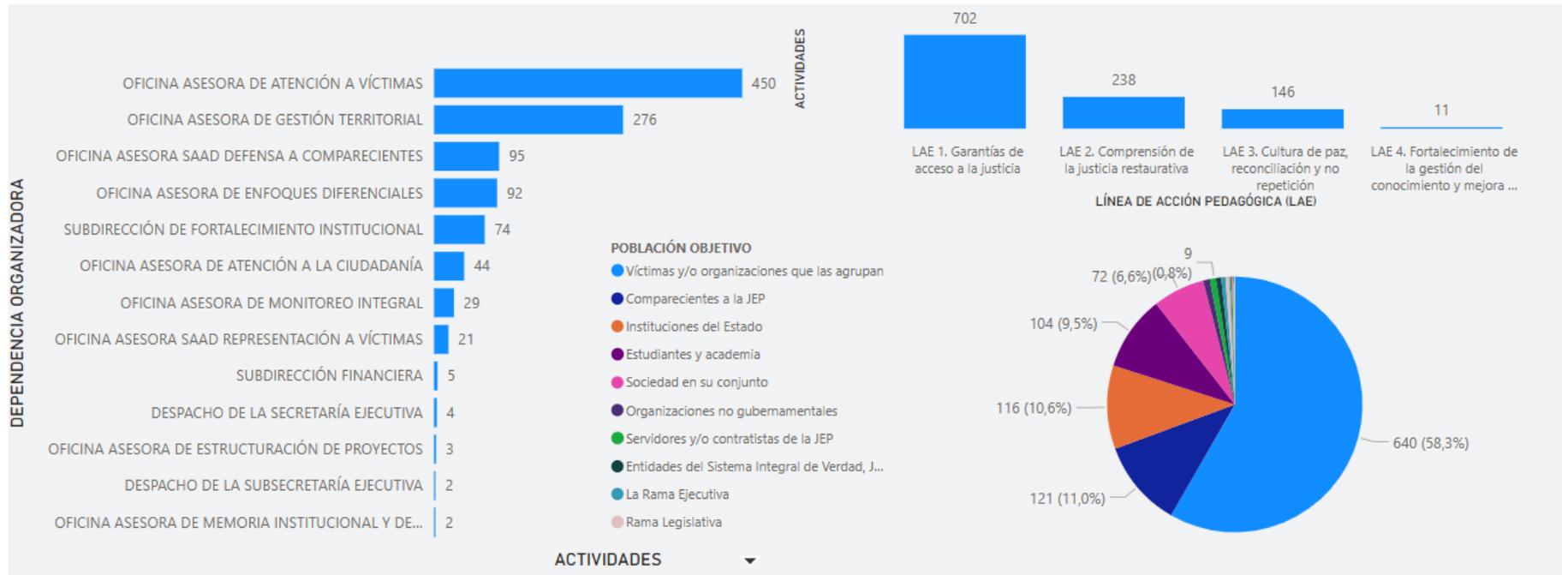
- **LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia:** Desarrollar iniciativas que mejoren el acceso pertinente a la justicia y promuevan la participación y la comparecencia en los procesos restaurativos.
- **LAE 2: Comprensión de la Justicia Restaurativa:** Fomentar una comprensión amplia de la justicia restaurativa a través de estrategias educativas y materiales específicos.
- **LAE 3: Cultura de Paz, Reconciliación y No Repetición:** Implementar programas y actividades pedagógicas con enfoque diferencial y territorial que fortalezcan una cultura de paz con miras a la no repetición.
- **LAE 4: Fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento y Mejora Continua de la Pedagogía:** Crear, evaluar y optimizar herramientas pedagógicas con enfoque diferencial y territorial, asegurando que cada área tenga la oportunidad de revisar y retroalimentar las propuestas antes de su aprobación.

#### 4.1 Plan Anual de Pedagogía: resultados 2024

Durante el año 2024, según el reporte de austeridad del gasto, se desarrollaron **1.097** actividades de formación y pedagogía a grupos de interés adelantados por la Jurisdicción Especial para la Paz, que tuvieron una cobertura de **28.425** participaciones, y que involucraron **5.933** horas de formación y divulgación.

Estos procesos de acompañamiento pedagógico fueron desplegados por la Secretaría Ejecutiva de la Jurisdicción como se resume en el siguiente cuadro:

Tabla 11. Actividades de pedagogía por área de la JEP que la desarrolla



Fuente: SFI, 2025

Es importante mencionar que las actividades realizadas por cada uno de las Oficinas Asesoras o Subdirecciones de la Secretaría Ejecutiva están orientadas a informar, divulgar o realizar procesos pedagógicos a profundidad.

A continuación, se presentan las acciones pedagógicas desarrolladas en 2024, asociadas a las Líneas de Acción Estratégicas. Es menester indicar que la información sistematizada en las siguientes tablas corresponde a los informes de austeridad diligenciados por las distintas áreas de manera mensual.

Tabla 12. Actividades por Líneas de Acción Estratégicas

Líneas de Acción Estratégicas - LAE	Actividades	Horas
LAE 1. Garantías de acceso a la justicia	702	4.045
LAE 2. Comprensión de la justicia restaurativa	238	1.025
LAE 3. Cultura de paz, reconciliación y no repetición	146	824
LAE 4. Fortalecimiento de la gestión del conocimiento y mejora continua de la pedagogía	11	38

Fuente: SFI, 2025

## 4.2. Plan Anual de Pedagogía - 2025

### 4.2.1. Objetivos

#### 4.2.1.1. Objetivo General

Promover procesos y espacios de reflexión y comprensión sobre el contenido conceptual y el alcance e impacto de la justicia que imparte la JEP, así como sobre los mecanismos de acceso y participación efectiva de los titulares de derechos de interés de la JEP, con el fin de contribuir a garantizar el derecho a la justicia de las víctimas y comparecientes, y a la reconciliación y construcción de paz en el país.

#### 4.2.1.2. Objetivos específicos:

1. Aunar esfuerzos con universidades nacionales para generar un conocimiento de la JEP y del Sistema Integral para la Paz, su alcance, logros e impacto en la

- sociedad en términos de la contribución a la construcción de paz y la reconciliación.
2. Implementar una estrategia pedagógica en el ámbito escolar para fomentar la comprensión de la justicia transicional con enfoque restaurativo.
  3. Diseñar metodologías pedagógicas con la participación efectiva de los públicos o grupos de interés que promuevan la construcción de espacios de reflexión autónomos alrededor de los contenidos -conceptuales y metodológicos- que subyacen al modelo de justicia que imparte la JEP.
  4. Fortalecer la apropiación del conocimiento de justicia transicional para aportar a un adecuado acceso de las víctimas y comparecientes al sistema de justicia.

#### **4.3. Actividades para el desarrollo del Plan anual de pedagogía 2025**

La Mesa de Coordinación Pedagógica priorizó cinco temas para trabajar con públicos externos específicos y desarrollar actividades de pedagogía durante la vigencia de 2025:

- Mecanismos de participación de las víctimas en las secciones del Tribunal para la Paz.
- Sistema restaurativo y proceso del enfoque restaurativo.
- Avances procesales de los macrocasos e implicaciones para víctimas y comparecientes de las decisiones judiciales.
- Hechos sucedidos, actuaciones y avances de la JEP en territorio.
- Sentencias y otras providencias que definen la situación jurídica de los comparecientes ante la JEP.

A continuación, se enuncian las acciones a realizar según tipo de público externo. Es importante mencionar que todas las actividades cuentan con un responsable, sin embargo, a través de la Mesa de Coordinación Pedagógica se establecieron las articulaciones con otras áreas que, por competencia, deben apoyar el desarrollo de estas actividades.

Tabla 13. Víctimas

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Oficina Asesora Atención a Víctima	Víctimas	Desarrollar espacios pedagógicos para fortalecer la participación de las víctimas en los distintos escenarios procesales de la JEP	LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia
Subdirección del Sistema de Justicia Restaurativa y las oficinas que lo conforman	Víctimas acreditadas	Desarrollar espacios de pedagogía dirigidos a víctimas acreditadas con el fin de fortalecer sus acciones restaurativas en el marco de las sanciones o del cumplimiento del régimen de condicionalidad	LAE 2: Comprensión de la Justicia Restaurativa

Fuente: SFI, 2025

Tabla 14. Comparecientes

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Oficina Asesora SAAD Comparecientes	Comparecientes	Desarrollar espacios pedagógicos dirigidos a comparecientes con el fin de fortalecer sus acciones restaurativas en el marco de las sanciones o del cumplimiento del régimen de condicionalidad	LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia
Oficina Asesora SAAD Comparecientes	Abogados representantes de comparecientes, profesionales psicosociales, entre otros, que acompañan a los comparecientes y no están contratados por la JEP	Desarrollar procesos formativos que permitan la aprehensión de conocimientos por parte del equipo de defensa y psicosocial con relación a la justicia transicional y restaurativa, los avances procesales por ruta dialógica y adversarial, las sanciones propias y la contribución a la reparación.	LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia

Fuente: SFI, 2025

Tabla 15. Representación judicial del Sistema Autónomo de Asesoría y Defensa (SAAD) de la JEP

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Oficina Asesora SAAD Comparecientes	Abogados representantes de comparecientes, profesionales psicosociales, entre otros, que acompañan a los comparecientes y no están contratados por la JEP	Desarrollar procesos formativos que permitan la aprehensión de conocimientos por parte del equipo de defensa y psicosocial con relación a la justicia transicional y restaurativa, los avances procesales por ruta dialógica y adversarial, las sanciones propias y la contribución a la reparación.	LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia
Oficina Asesora SAAD de Víctimas	Abogados/as representantes de víctimas, profesionales psicosociales, entre otros, que acompañan a las víctimas y no están contratados por la JEP	Desarrollar procesos formativos que permitan la aprehensión de conocimientos por parte del equipo de defensa y psicosocial con relación a la justicia transicional y restaurativa, los avances procesales por ruta dialógica y adversarial, las sanciones propias y la contribución a la reparación.	LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia

Fuente: SFI, 2025

Tabla 16. Entidades del Estado y/o Autoridades Étnicas

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Oficina Asesora de Enfoques Diferenciales	Autoridades étnicas como interviniente especial	Desarrollar espacios pedagógicos para fortalecer la participación efectiva de grupos y autoridades étnicas	LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia
Subdirección del Sistema de Justicia Restaurativa y las oficinas que lo conforman	Autoridades étnicas acreditadas como víctimas	Desarrollar espacios pedagógicos para fortalecer la comprensión del sistema restaurativo y la implementación de sanciones propias y contribuciones a la reparación	LAE 2: Comprensión de la Justicia Restaurativa
Oficina Asesora SAAD Víctimas	Entidades del Estado	Desarrollar espacios pedagógicos sobre la actualización del Manual de participación efectiva de las víctimas con énfasis en las competencias de las entidades frente a la participación de las víctimas	LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia
Subdirección del Sistema de Justicia Restaurativa y las oficinas que lo conforman	Entes territoriales priorizados por convenios y memorandos	Desarrollar espacios pedagógicos para el fortalecimiento de capacidades institucionales para la implementación de sanciones propias y contribuciones a la reparación	LAE 2: Comprensión de la Justicia Restaurativa
Oficina Asesora de Atención a la Ciudadanía	Entidades del Estado y/o autoridades étnicas	Desarrollar una estrategia pedagógica para fortalecer el conocimiento sobre las competencias de la JEP y cerrar las brechas para el acceso a los servicios y mecanismos de participación a través de las ferias de servicios de la entidad	LAE 3: Cultura de Paz, Reconciliación y No Repetición

Fuente: SFI, 2025

Tabla 17. Academia

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Subdirección de Fortalecimiento Institucional	Universidades	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar el programa del sistema restaurativo a través de las mesas territoriales con las universidades con convenio y ubicadas en las regiones donde se desarrollarán proyectos restaurativos de la JEP en el año 2025.</li> <li>2. Desarrollar talleres con consultorios jurídicos y psicosociales de universidades con convenio para fortalecer la comprensión y capacidades sobre la JEP.</li> <li>3. Desarrollar la Cátedra Nacional Justicia transicional de la JEP: aportes para la paz y la implementación de enfoques diferenciales según territorio.</li> <li>4. Realizar las visitas guiadas en las instalaciones de la JEP, a petición de grupos académicos nacionales e internacionales.</li> </ol>	LAE 3: Cultura de Paz, Reconciliación y No Repetición

Fuente: SFI, 2025

Tabla 18. Ciudadanía en general

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Oficina Asesora de Atención a la Ciudadanía	Ciudadanía en general	Desarrollar 40 encuentros "Restaurando confianza con la ciudadanía" para explicar el sistema restaurativo	LAE 3: Cultura de Paz, Reconciliación y No Repetición

Fuente: SFI, 2025

Tabla 19. Periodistas

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Subdirección de Comunicaciones	Periodistas nacionales	Desarrollar una estrategia de pedagogía para fortalecer el conocimiento de los y las periodistas frente a la misionalidad y los avances de la entidad.	LAE 3: Cultura de Paz, Reconciliación y No Repetición

Fuente: SFI, 2025

## 4.2 Seguimiento y monitoreo del plan de pedagogía

El seguimiento y monitoreo al desarrollo del plan de pedagogía se llevará a cabo mediante el desarrollo de sesiones de la Mesa de Coordinación Pedagógica, que se realizarán cada dos meses. Asimismo, se coordinarán reuniones de seguimiento por público específico con las dependencias responsables y las que apoyan la actividad.