



RESOLUCIÓN No 235 DE 2026
(26 de marzo)

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Capacitación 2026”

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

En ejercicio de las facultades conferidas por la Resolución 820 de 2019¹, modificada y adicionada por la Resolución No. 118 de 2026,² 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 Jurisdicción Especial para la Paz se encargará de la administración, gestión y ejecución de los recursos de dicha Jurisdicción.

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

¹ 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.

² Por la cual se modifica la Resolución No. 820 del 27 de marzo de 2019.

El artículo 116 del Acuerdo AOG No. 004 de 2020 establece que, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de la Jurisdicción Especial para la Paz, la Subdirección de Fortalecimiento Institucional propondrá anualmente el componente de capacitación, el cual regirá para la respectiva vigencia fiscal y será de obligatorio cumplimiento para todas las servidoras y los servidores de la JEP.

Dentro de los procesos de gestión de la Jurisdicción Especial para la Paz que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y al logro de su misión y visión se encuentra el proceso de Gestión del Conocimiento, cuyo propósito es promover la identificación, documentación y circulación del conocimiento institucional, así como fomentar el fortalecimiento de las capacidades del talento humano de la Jurisdicción y la comprensión social de su quehacer por parte de los grupos de interés.

El alcance de este proceso comprende la implementación del Modelo de Gestión del Conocimiento (MGC), orientado a 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, para lo cual diseña e implementa el Plan anual de capacitación.

El Plan Anual de Capacitación 2026 tiene por objeto fortalecer las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) de las personas y los equipos de trabajo de la JEP mediante espacios de capacitación para el afianzamiento o adquisición de las habilidades, que conlleven al cumplimiento de la misión y a la ampliación del acervo de conocimiento institucional.

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 citada resolución, definió la naturaleza de este comité como un órgano de asesoría y decisión encargado de orientar, articular y coordinar la ejecución de 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 la Resolución No. 820 de 2019 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 06 de marzo de 2026 el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la Jurisdicción Especial para la Paz aprobó por unanimidad el Plan Anual de Capacitación 2026, presentado 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 2026 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 2026, aprobado por el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la Jurisdicción Especial para la Paz en sesión del 06 de marzo de 2026, documento que forma parte integral de la presente resolución.

Artículo 2. La Subdirección de Fortalecimiento Institucional será la encargada de la promoción, divulgación y ejecución del Plan Anual de Capacitación 2026.

Artículo 3. Comunicar la presente resolución 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 veintiséis (26) días del mes de marzo de dos mil veintiséis (2026).



HARVEY DANILO SUAREZ MORALES
Secretario Ejecutivo de la Jurisdicción Especial para la Paz



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

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

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Vigencia 2026 - 1 actualización

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

JEP-PL-03-01

Versión 2.0 / 06-03-2026

Secretaría Ejecutiva
Subdirección de Fortalecimiento Institucional
Bogotá, 06 de marzo de 2026

CONTENIDO

<i>Definiciones</i>	3
<i>Siglas y abreviaturas</i>	5
<i>Marco Normativo</i>	7
<i>Contexto del Plan Anual de Capacitación</i>	10
1 Resultados del Plan Anual de capacitación del 2025	12
1.1 Estructuración del Plan Anual de Capacitación 2025	12
1.2 Ejecución del Plan Anual de Capacitación 2025	14
1.3 Resultados generales del Plan Anual de Capacitación 2025	15
1.4 Evaluación del Plan Anual de Capacitación 2025	15
2 Plan Anual de Capacitación 2026	19
2.1 Objetivos	19
2.4.1. Objetivo General	19
2.4.2. Objetivos específicos	19
2.2 Caracterización de la planta de la JEP 2026	19
2.3 Identificación de necesidades para el fortalecimiento de los equipos de trabajo de la JEP	23
2.4 Temas para el desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2026	27
2.4.1. Solicitudes de los despachos y equipos de trabajo	27
2.4.2. Programa de Inducción	37
2.4.3. Programa de reinducción	38
2.5 Seguimiento y monitoreo al Plan Anual de Capacitación	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Temas del plan de capacitación 2025 según ejes temáticos del PNFC 2023-2030	12
Figura 2. Temas del plan de capacitación 2025 según línea temática.	13
Figura 3. Actividades del plan de capacitación 2025 según tipo de ejecutor.....	14
Figura 4. Distribución de la planta de personal por nivel educativo.....	20
Figura 5. Distribución de la planta de personal por sexo y nivel educativo.....	21
Figura 6. Distribución de la planta de personal por áreas del conocimiento	22
Figura 7. Personal formado en ciencias sociales y humanas.....	23
Figura 8. Despachos y equipos de trabajo de la JEP con necesidades de fortalecimiento identificadas.....	26
Figura 9. Temas del plan de capacitación 2026 según ejes del PNFP 2023-2030	28
Figura 10. Temas del plan de capacitación 2026 según líneas temáticas de la JEP ..	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Línea temática “Desarrollo organizacional”	30
Tabla 2. Línea temática “Herramientas tecnológicas”	32
Tabla 3. Línea temática “Justicia transicional y restaurativa”	33
Tabla 4. Línea temática “Técnicas y metodología de investigación”	36

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 integral¹.

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.

iCampus JEP: plataforma de educación virtual asincrónica de la Jurisdicción Especial para la Paz, la cual ofrece cursos de formación dirigidos a los servidores y

¹ 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

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 organizacional².

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 administrativa³.

²Decreto 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

³ Ídem

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Sigla	Significado
AOG	Acuerdo de Órgano de Gobierno
CEV	Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
DIH	Derecho Internacional Humanitario
ESAP	Escuela Superior de Administración Pública
FEC	Ficha Estadística de Captura
FFMM	Fuerzas Militares
GRAI	Grupo de Análisis de la Información
JEP	Jurisdicción Especial para la Paz
LEJEP	Ley Estatutaria de la JEP
MGC	Modelo de Gestión del Conocimiento
OAED	Oficina Asesora de Enfoques Diferenciales
OAAC	Oficina Asesora de Atención a la Ciudadanía
OAAV	Oficina Asesora de Atención a Víctimas
OAEP	Oficina Asesora de Estructuración de Proyectos
OAGD	Oficina Asesora de Gestión Documental
OAGT	Oficina Asesora de Gestión Territorial
OAJR	Oficina Asesora de Justicia Restaurativa
OAMI	Oficina Asesora de Monitoreo Integral
OAMISIP	Oficina Asesora de Memoria Institucional y del Sistema Integral para la Paz
OASAAD-C	Oficina Asesora del Sistema Autónomo de Asesoría y Defensa de los Comparecientes
OASAAD-V	Oficina Asesora del Sistema Autónomo de Asesoría y Defensa para la Representación de las Víctimas

Sigla	Significado
PAC	Plan Anual de Capacitación
PEC	Plan Estratégico Cuatrienal
PNFC	Plan Nacional de Formación y Capacitación
RAG	Generación Aumentada por Recuperación (Retrieval-Augmented Generation)
SA	Sección de Apelación
SDSJ	Sala de Definición de Situaciones Jurídicas
SE	Secretaría Ejecutiva
SECOPI	Sistema Electrónico para la Contratación Pública
SFI	Subdirección de Fortalecimiento Institucional
SIGRIP	Sistema Integrado de Gestión del Riesgo
SPOA	Sistema Penal Oral Acusatorio
SSJR	Subdirección del Sistema de Justicia Restaurativa
STH	Subdirección de Talento Humano
SUBSE	Subsecretaría Ejecutiva
UIA	Unidad de Investigación y Acusación
VGB	Violencias Basadas en Género

Fuente: SFI, 2026.

MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco normativo nacional que aplica para el diseño, implementación y evaluación del Plan Anual de Capacitación de la Jurisdicción Especial para la Paz:

- Decreto Ley 1567 de 1998: “Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (Presidente de la República de Colombia, 1998).
- Ley 87 de 1993: “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones” (Congreso de la República de Colombia, 1993, art. 4, literal k).
- Ley 115 de 1994: “Por la cual se expide la Ley General de Educación” (Congreso de la República de Colombia, 1994).
- Ley 1064 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación” (Congreso de la República de Colombia, 2006).
- Decreto 4904 de 2009. “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones” (Ministro del Interior y de Justicia de la República de Colombia, 2009).
- Decreto 1075 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación” (Presidente de la República de Colombia, 2015).
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” (Presidencia de la República de Colombia, 2015, Título 9).
- Ley 1952 de 2019: “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario” (Congreso de la República de Colombia, 2019, art. 37, 38).



- Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” (Congreso de la República de Colombia, 2019, art. 3, 4).

Este acervo normativo se encuentra complementado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030 del Gobierno Nacional, y su correspondiente Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Conforme al artículo 8 de la Ley Estatutaria de la Jurisdicción Especial para la Paz (LEJEP), ésta está sujeta a un régimen legal propio, con autonomía administrativa, presupuestal y técnica; administrando justicia de manera transitoria independiente y autónoma (Ley 1957, 2019). En ejercicio de su autonomía, y a razón de su carácter especial, corresponde a la JEP adoptar sus propias decisiones en términos de la planeación, diseño y/o mejoramiento organizacional, o la definición de herramientas, lineamientos y criterios generales necesarios para su funcionamiento, lo cual se hace a través de su Órgano de Gobierno (Ley Estatutaria de la Jurisdicción Especial para la Paz [LEJEP], 2019, art. 110). Bajo la orientación del Órgano de Gobierno (o de la Presidencia de la JEP directamente), es deber de la Secretaría Ejecutiva organizar, administrar y ejecutar los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos por la ley, lo cual incluye la gestión del talento humano (LEJEP, art. 111, inciso 2º).

Mediante el Acuerdo No. AOG 004 de 2022, el Órgano de Gobierno adoptó el Reglamento Interno de Administración de Personal de la Jurisdicción Especial para la Paz, cuyo artículo 116 reza:

“Plan Anual de Capacitación. De acuerdo con el diagnóstico de necesidades de la JEP, la Subdirección de Fortalecimiento Institucional propondrá anualmente el respectivo componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Los planes anuales de capacitación regirán para la vigencia fiscal correspondiente y son de obligatorio cumplimiento para todos las servidoras y servidores de la JEP. (negrilla y subraya fuera de texto).

Por esta razón, la Subdirección de Fortalecimiento Institucional, diseña, implementa y evalúa anualmente el Plan Anual de Capacitación de la Jurisdicción Especial para la Paz.

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 Anual de Capacitación, teniendo en cuenta las siguientes acciones:

- Determinar las necesidades de capacitación y elaborar el Plan Anual de Capacitación.

- Una vez aprobado el Plan Anual 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 reintucción de la JEP.

La capacitación, inducción y reintucción 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 encuentra organizado en dos secciones principales. La primera expone los resultados correspondientes al Plan Anual de Capacitación de la vigencia 2025, detallando su estructura, el proceso de ejecución, los logros alcanzados y la evaluación de las actividades implementadas. La segunda sección presenta el Plan Anual de Capacitación para la vigencia 2026, describiendo sus objetivos, la caracterización de la planta de personal de la JEP, la metodología aplicada para la identificación de necesidades de fortalecimiento en los equipos de trabajo, así como la programación temática anual basada en requerimientos de despachos y equipos, el Programa de Inducción, el Programa de Reintucción y los mecanismos establecidos para el seguimiento y monitoreo del Plan.

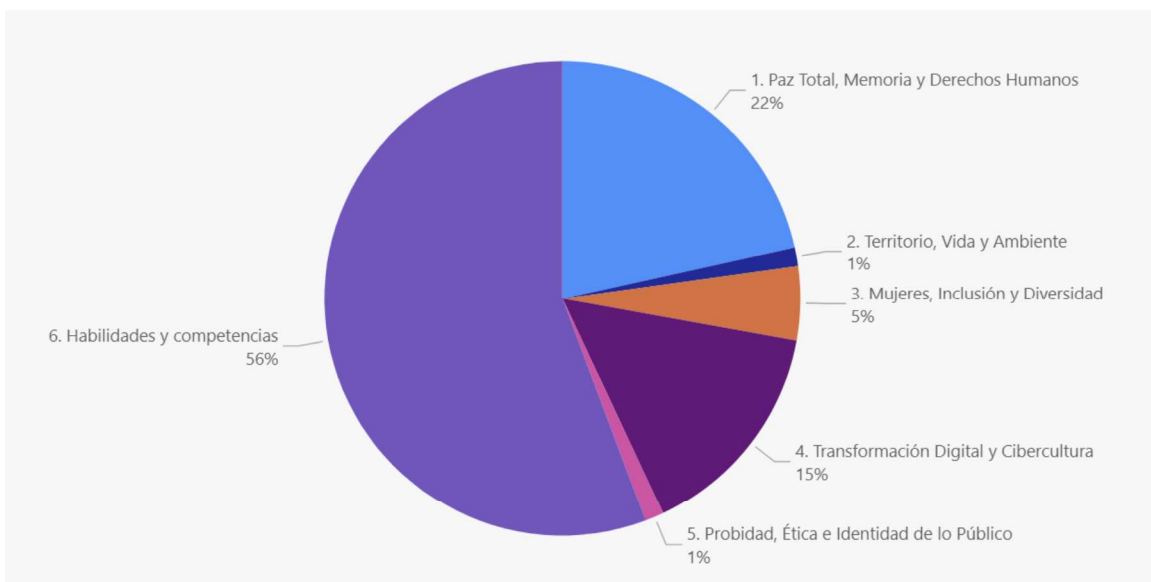
1 RESULTADOS DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL 2025

1.1 Estructuración del Plan Anual de Capacitación 2025

El Plan Anual de Capacitación de la Jurisdicción Especial para la Paz, para la vigencia 2025, fue presentado por la Subdirección de Fortalecimiento Institucional (SFI) y adoptado por el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la JEP, mediante la Resolución No. 098 del 19 de febrero, y posteriormente actualizado a través de las Resoluciones No. 751 del 02 de septiembre, y No. 1121 del 19 de diciembre.

El Plan estaba integrado por 79 temas, los cuales se asocian a los 6 ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2032, a saber: 1) Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, 2) Territorio, Vida y Ambiente, 3) Mujeres, Inclusión y Diversidad, 4) Transformación Digital y Cibercultura, 5) Probidad, Ética e Identidad de lo Público y, 6) Habilidades y competencias. La siguiente figura detalla el resultado de este proceso.

Figura 1. Temas del plan de capacitación 2025 según ejes temáticos del PNFC 2023-2030

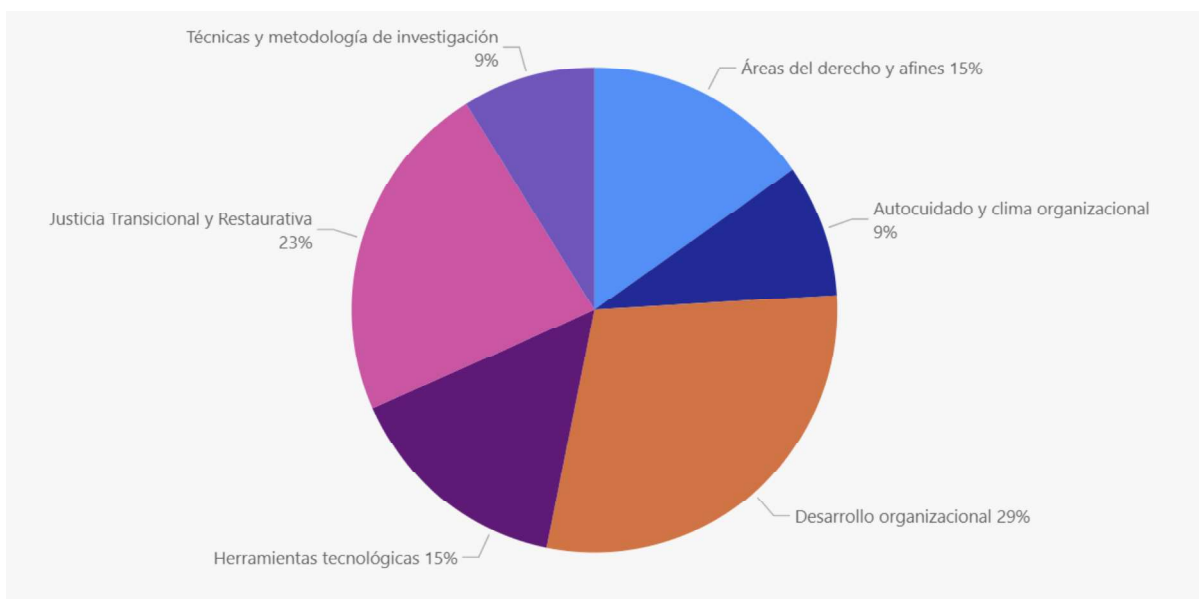


Fuente: SFI, 2025.

Como puede evidenciarse, el Plan Anual de Capacitación 2025 abordó de manera integral los seis ejes temáticos del PNFC, lo que pone de manifiesto su carácter transversal en el fortalecimiento de capacidades de las y los servidores de la JEP. Así mismo, se observa que la mayor proporción de temas se concentró en el eje temático “Habilidades y competencias” del PNFC (56%), seguido por “Paz Total, Memoria y Derechos Humanos” (22%) y Transformación Digital y Cibercultura (15%).

De manera complementaria, el Plan Anual de Capacitación se encontraba estructurado internamente en las siguientes seis líneas temáticas, directamente relacionadas con el quehacer misional de la JEP: 1) Áreas del derecho y afines, 2) Autocuidado y clima organizacional, 3) Desarrollo organizacional, 4) Herramientas tecnológicas, 5) Justicia Transicional y Restaurativa y, 6) Técnicas y metodología de investigación. La siguiente figura presenta la distribución de los temas del Plan según las mencionadas líneas temáticas.

Figura 2. Temas del plan de capacitación 2025 según línea temática.



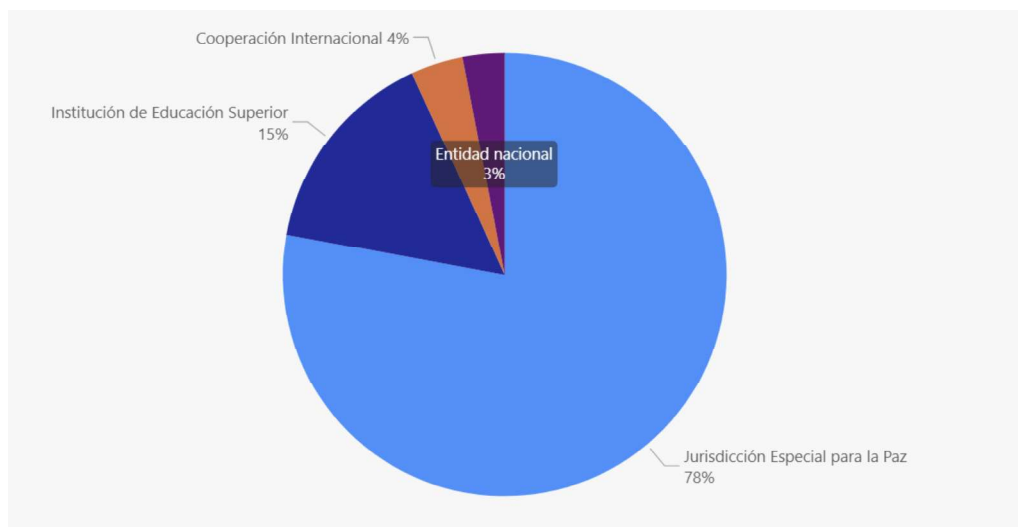
Fuente: SFI, 2025.

En este sentido, la línea temática “Desarrollo organizacional” concentró el mayor número de temas del Plan con un 29%, seguida de “Justicia Transicional y Restaurativa” con el 23%, lo cual refleja el énfasis institucional por el fortalecimiento de capacidades organizacionales y misionales. Les siguen las líneas temáticas “Áreas del derecho y afines” con un 15% y “Herramientas Tecnológicas” con un 15%, ambas fundamentales para el robustecimiento técnico y operativo de los equipos de la Jurisdicción. Por último, están las líneas de “Técnicas y metodologías de investigación” y “autocuidado y clima organizacional”, cada una con un 9%.

1.2 Ejecución del Plan Anual de Capacitación 2025

Para el cumplimiento de los 79 temas identificados en la Resolución 1121 de 2025, se diseñaron e implementaron 131 actividades de capacitación. El Plan Anual de Capacitación promovió espacios de formación al interior de la Jurisdicción que no requirieron contratación externa, sino que aprovechan la experticia de quienes, desde sus funciones, han desarrollado saberes especializados en temas jurídicos, psicosociales, tecnológicos, administrativos y de gestión pública, entre otros. La siguiente figura presenta las actividades de capacitación según el tipo de ejecutor.

Figura 3. Actividades del plan de capacitación 2025 según tipo de ejecutor



Fuente: SFI, 2025.



La figura anterior muestra que el 78% de las 131 actividades de capacitación fueron realizadas por equipos internos de la JEP, mientras que el 15% estuvo a cargo de instituciones educativas, el 4% de organismos de cooperación internacional y el 3% de entidades nacionales. Esto significa que tres cuartas partes del plan se llevaron a cabo dentro de la entidad, lo cual refleja tanto la capacidad técnica de la JEP como el alto nivel de circulación de conocimiento entre sus equipos, además de evidenciar la constante necesidad de las distintas dependencias de conocer el trabajo de otros equipos de la JEP.

1.3 Resultados generales del Plan Anual de Capacitación 2025

En la vigencia 2025, el Plan Anual de Capacitación consolidó una cobertura amplia, con alrededor de 1.400 participaciones en las actividades realizadas y más de 260 horas de formación. El componente virtual también mostró un alcance significativo, en la plataforma iCampus JEP: se tuvieron 3.975 inscripciones y 2.447 certificaciones. En conjunto, el periodo evidencia un proceso con madurez y autonomía institucional, implementado principalmente por equipos de la Jurisdicción mediante intercambios de aprendizaje y complementado por aliados académicos, entidades nacionales y cooperación internacional.

1.4 Evaluación del Plan Anual de Capacitación 2025

Con el propósito de valorar la pedagogía y utilidad práctica de las acciones de capacitación desarrolladas en la JEP, se consolidó la información de los resultados de la evaluación de 35 capacitaciones de más de 2 horas cada una, con una intensidad acumulada de 323 horas. Este ejercicio permite identificar tendencias generales de satisfacción y utilidad, así como diferencias por línea temática, orientando decisiones de mejora y priorización de la oferta formativa.

El análisis se centra en dos dimensiones clave complementarias: (i) la claridad en la exposición de contenidos por parte de las y los formadores a cargo, entendida como la percepción de las y los participantes sobre la forma en que se presentaron, explicaron y desarrollaron los contenidos; y (ii) el aporte al desarrollo de las labores, que recoge la contribución percibida de los conocimientos adquiridos para mejorar habilidades y desempeño en funciones u obligaciones. Ambas dimensiones se expresan en una escala de 1 a 5 y se presentan mediante promedios ponderados por intensidad horaria, otorgando un peso proporcional a los cursos de mayor duración en la lectura consolidada.

En términos generales, los resultados evidencian una valoración ampliamente favorable: la claridad en la exposición se ubica en 4,7 y el aporte al desempeño en 4,7 (ponderado por horas), lo cual sugiere consistencia entre la calidad pedagógica reportada y la utilidad práctica atribuida por las y los participantes. No obstante, el análisis por línea permite reconocer oportunidades puntuales de ajuste metodológico y de fortalecimiento de la transferencia.

A continuación, se presenta el análisis narrativo por línea temática, destacando fortalezas, oportunidades de mejora y elementos orientadores para consolidar una oferta formativa cada vez más pertinente y aplicable a las necesidades institucionales.

Herramientas tecnológicas

En la línea de Herramientas tecnológicas se observa un desempeño sobresaliente, con una claridad en la exposición de 4,6 y un aporte al desempeño de 4,8. Este resultado indica que la formación se caracteriza por una comunicación efectiva de contenidos y, además, por una transferencia particularmente alta al trabajo cotidiano, coherente con el carácter práctico de la línea. Se destacan experiencias con fuerte impacto en productos y tareas operativas (por ejemplo, “Excel Básico e Intermedio” y “Procesamiento y analítica de datos con Python”).

Áreas del derecho y afines

En áreas del derecho y afines se registra una claridad en la exposición muy alta (4,8) y un aporte al desempeño también elevado (4,6). El resultado sugiere una adecuada conducción pedagógica y un valor significativo para el fortalecimiento de capacidades normativas y de criterio jurídico, aunque con una brecha moderada frente a la aplicabilidad inmediata, la cual puede depender del rol específico y del contexto funcional de cada participante. Se destaca “Derecho Administrativo” por su consistencia.

Técnicas y metodología de investigación

La línea de Técnicas y metodología de investigación muestra un desempeño sólido y estable, con claridad de 4,8 y aporte de 4,6. Estos resultados evidencian una exposición clara de contenidos y una contribución relevante al fortalecimiento de habilidades técnicas y metodológicas asociadas a análisis e investigación. Se destaca “Policía judicial” como referente de efectividad, dada su alta coherencia entre claridad y aporte.

Como oportunidad de mejora, conviene reforzar componentes de transferencia (talleres aplicados con insumos del quehacer institucional, ejercicios situados y productos verificables) para reducir la brecha entre comprensión del contenido y aplicación directa en labores.

Desarrollo organizacional

En Desarrollo organizacional se presentan resultados consistentes y favorables: claridad 4,7 y aporte 4,6. La línea fortalece capacidades transversales (comunicación, gestión, habilidades), cuyo impacto suele aumentar cuando se acompaña de práctica guiada y seguimiento en los equipos. Se evidencia un desempeño destacado en “Narrativas de presentaciones efectivas” (claridad y aporte en nivel máximo), lo cual sugiere utilidad inmediata para productos institucionales y espacios de socialización.



Justicia Transicional y Restaurativa

En Justicia Transicional y Restaurativa se presenta una claridad en la exposición (4,3) más baja que el aporte al desempeño (4,4), el cual está en un alto nivel. Este patrón sugiere que, aunque los contenidos resultan útiles y pertinentes para el trabajo, existe margen de mejora en la forma de presentación, secuencia pedagógica o explicitación de objetivos y productos esperados. Se destaca “Factores explicativos” como experiencia altamente efectiva.

2 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2026

2.1 Objetivos

2.4.1. Objetivo General

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

2.4.2. 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.

2.2 Caracterización de la planta de la JEP 2026

La caracterización de la planta de la Jurisdicción Especial para la Paz constituye un insumo esencial para la formulación del Plan Anual de Capacitación, en tanto que permite identificar de manera precisa la composición, formación, perfiles profesionales y distribución funcional de las servidoras y los servidores. Al reconocer las capacidades existentes y las brechas de conocimiento o habilidades que requieren fortalecimiento, este análisis facilita orientar estratégicamente las acciones formativas, priorizar temáticas y asegurar que la oferta responda a las necesidades reales de los equipos de trabajo. De esta manera, la caracterización se convierte en la base técnica que garantiza la pertinencia, coherencia y efectividad del plan, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

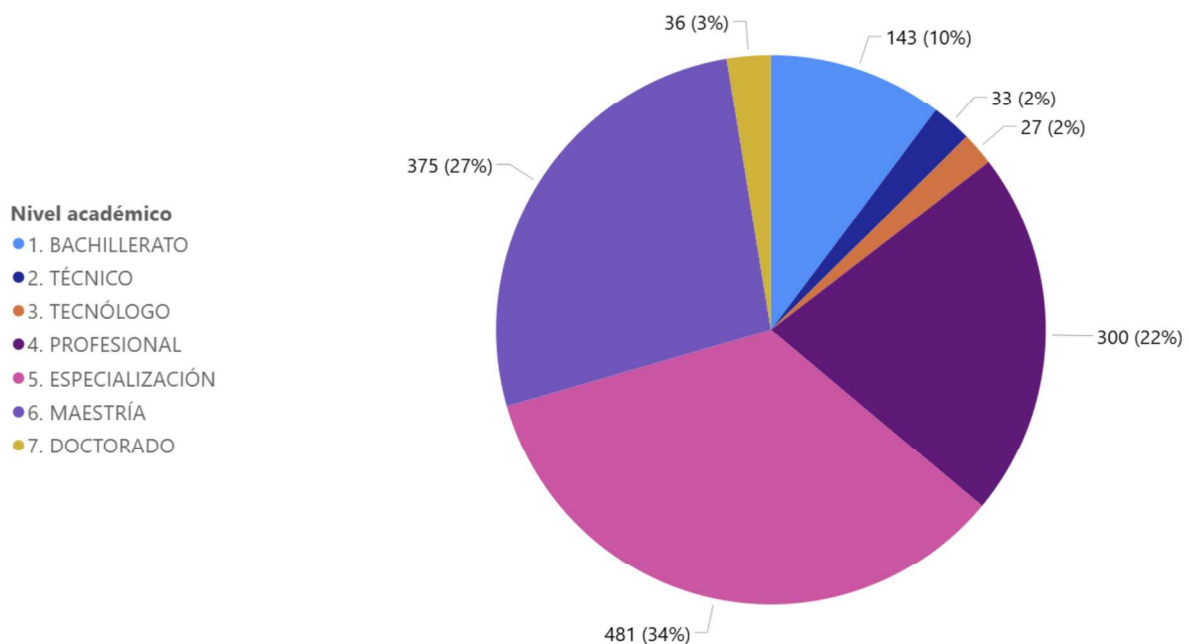


Por lo tanto, el siguiente análisis de la planta, se realiza con base en la información actualizada al 01 de enero del 2026 suministrada por la Subdirección de Talento Humano.

La JEP cuenta con 1.395⁴ servidores públicos, de los cuales 760 son mujeres, quiere decir el 54,5% de la planta global de la entidad, y 635 son hombres correspondientes al 45,5%.

Una fortaleza de la JEP es el alto nivel de formación de las personas vinculadas, tal cual como se observa en la siguiente figura.

Figura 4. Distribución de la planta de personal por nivel educativo



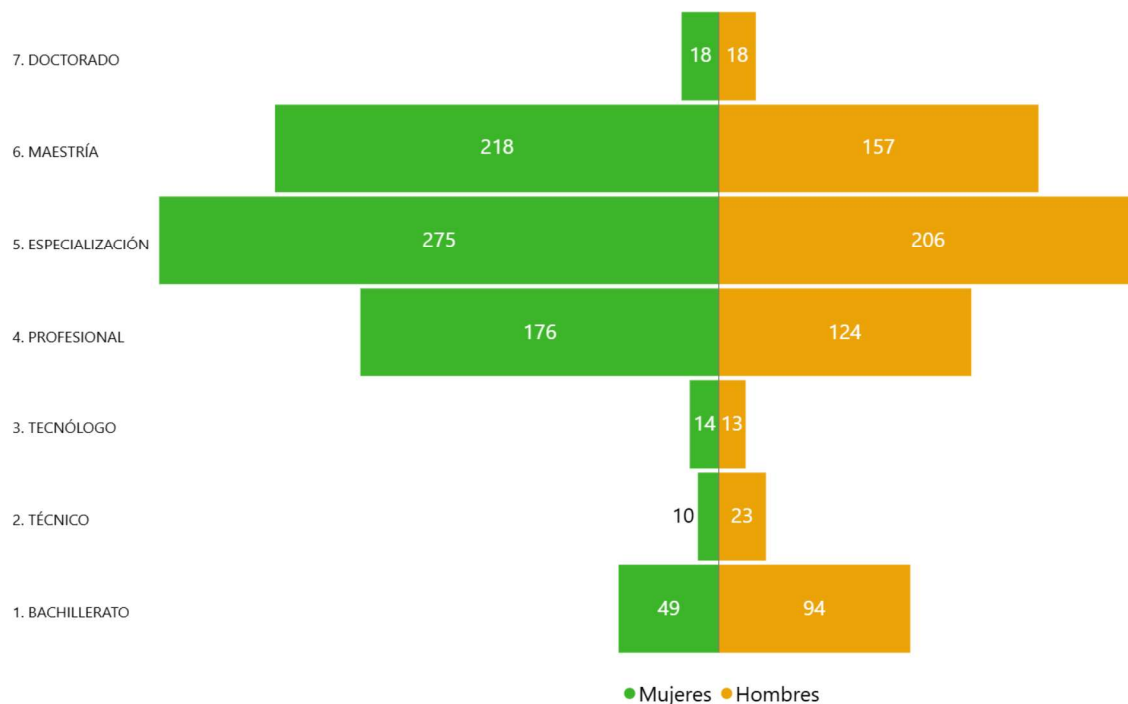
Fuente: STH (datos) – SFI (análisis), 2026.

⁴ Con corte a 01 de enero de 2026.

El 90% de los servidores públicos de la Jurisdicción (1.252 servidores) cuenta con un título de educación superior⁵. Solo el 10% de servidores y servidoras de la JEP cuentan con bachillerato. Por otro lado, el 22% cuenta con título profesional mientras que el 34% de la planta de personal cuenta con formación a nivel de especialización, el 27% con maestría y el 3% con doctorado. Por otra parte, solo el 4% tiene un nivel educativo técnico o tecnólogo.

Adicionalmente, en los grupos de profesionales y posgraduados, las mujeres presentan el mayor porcentaje de participación en casi todos los niveles.

Figura 5. Distribución de la planta de personal por sexo y nivel educativo

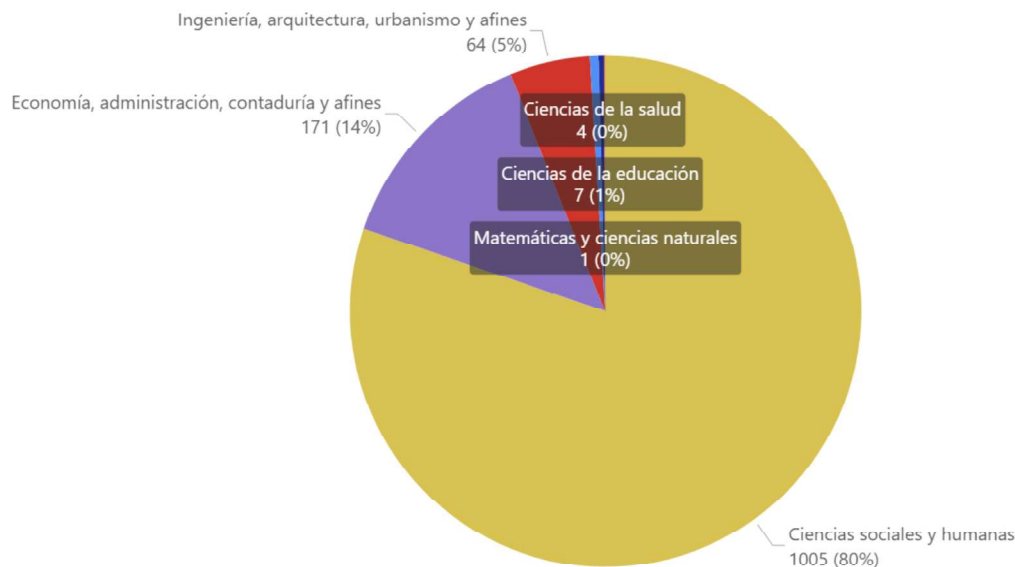


Fuente: STH (datos) – SFI (análisis), 2026.

⁵ La educación superior se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado. El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación: Nivel Técnico Profesional, Nivel Tecnológico, Nivel Profesional. La educación de posgrado comprende los siguientes niveles: Especializaciones, Maestrías, Doctorados.

Según la formación de base, se observa que de los 1.252 servidores que cuentan con título de educación superior, la gran mayoría pertenece al área de conocimiento de las ciencias sociales y ciencias humanas (80%), seguido de las áreas economía, administración, contaduría y afines (14%), y de las áreas de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines (5%). El personal restante tiene una formación asociada a otras áreas de ciencias de la educación, de la salud, matemáticas y ciencias naturales⁶. Lo anterior se resume en la siguiente figura.

Figura 6. Distribución de la planta de personal por áreas del conocimiento

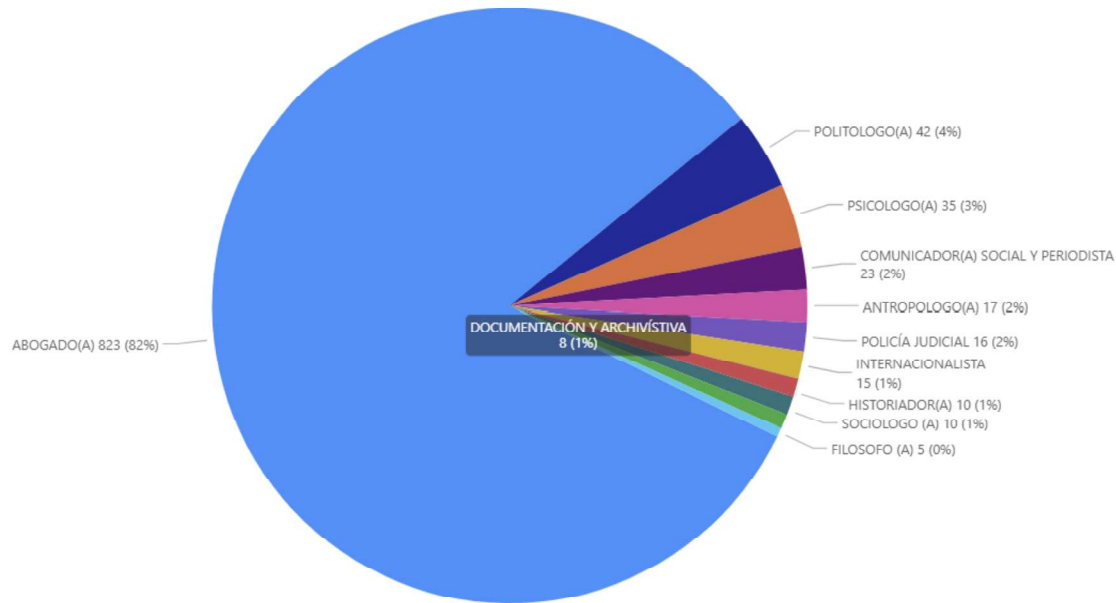


Fuente: STH (datos) – SFI (análisis), 2026.

De los 1.005 profesionales en el área de ciencias sociales y humanas, se destaca que el 82% son abogados (823 personas), siendo la profesión más representativa del personal de planta. En menor medida se encuentran politólogos(as) (4%), psicólogos(as) (3%), comunicadores(as) sociales y periodistas (2%), antropólogos(as) (2%), policía judicial (2%), internacionalistas (1%), historiadores(as) (1%), sociólogos(as) (1%), documentación y archivística (1%), y filósofos(a) (0,5%).

⁶ 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.

Figura 7. Personal formado en ciencias sociales y humanas



Fuente: STH (datos) – SFI (análisis), 2026.

2.3 Identificación de necesidades para el fortalecimiento de los equipos de trabajo de la JEP

La identificación de necesidades es el eje fundamental del Plan Anual de Capacitación, ya que permite diagnosticar con precisión las brechas de competencias en los equipos. Este ejercicio asegura que las acciones formativas estén alineadas tanto con los retos actuales de la JEP como con los objetivos del Plan Estratégico Cuatrienal 2023–2026.

Para la vigencia 2026, este proceso se desarrolló a través de cuatro mecanismos principales: entrevistas, talleres, formularios electrónicos y comunicaciones vía correo electrónico. Los resultados se detallan a continuación:

Entrevistas

Se remitieron 40 convocatorias a los despachos de las Salas de Justicia y el Tribunal para la Paz, a la Unidad de Investigación y Acusación (UIA) y a la Secretaría Judicial.

Se obtuvieron 26 respuestas positivas, logrando la ejecución final de 24 entrevistas de diagnóstico.

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 2025 y a través de preguntas orientadoras, se elaboró un balance general del plan anual de capacitación de ese mismo año, enfocándose en la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Posteriormente, se presentó la oferta inicial de capacitaciones para el 2026, basada en los cursos disponibles en la plataforma iCampusJEP, en la estrategia de intercambios de aprendizajes y gestión de despachos. Finalmente, se recolectaron las necesidades de capacitación específicas para cada equipo de trabajo.

A continuación, se enuncian las entrevistas realizadas:

- Veintidós (22) entrevistas a magistrados y magistradas de las Salas y Secciones.
- Una (1) entrevista al fiscal encargado de la Unidad de Investigación y Acusación, delegado por el director de la UIA para recoger las necesidades.
- Una (1) entrevista a la Secretaría Judicial.

Aportes vía correo electrónico

Para esta vigencia, hubo una participación considerable de los despachos mediante respuestas a través de correos electrónicos. Unos generando propuestas específicas sobre temas a desarrollar con sus equipos de trabajo y otros despachos confirmando su interés en participar en una de las actividades proyectadas en la oferta formativa propuesta para el 2026.



Los correos electrónicos recibidos se categorizan así:

- Tres (3) respuestas con propuestas de capacitación específicas, enviadas por dos magistradas y un magistrado.
- Nueve (9) respuestas de Magistratura aceptando la invitación para que sus equipos de trabajo participen en los Talleres de redacción de sentencias que se impartirán en el primer semestre, tema propuesto en la oferta 2026.

Taller de co-creación

Se realizó un taller conjunto con dos equipos de trabajo de la Secretaría Ejecutiva: i) la Subsecretaría Ejecutiva y sus 6 oficinas asesoras; ii) la Subdirección del Sistema Restaurativo y sus 4 oficinas asesoras.

Formulario electrónico

Para el GRAI, Relatoría y las áreas restantes de la Secretaría Ejecutiva, se enviaron 14 formularios. Se recibieron 12 respuestas digitales y una adicional remitida por correo electrónico. Las dependencias que diligenciaron el formulario son:

1. Dirección de Tecnologías de la Información
2. Subdirección de Planeación
3. Subdirección Financiera
4. Oficina Asesora de Seguridad y Protección
5. Oficina Asesora de Recursos Físicos e Infraestructura
6. Oficina Asesora de Conceptos y Representación Jurídica
7. Subdirección de Asuntos Disciplinarios
8. Subdirección de Comunicaciones
9. Subdirección de Cooperación Internacional
10. Subdirección de Talento Humano
11. Oficina Asesora de Gestión Documental
12. Subdirección de Fortalecimiento Institucional

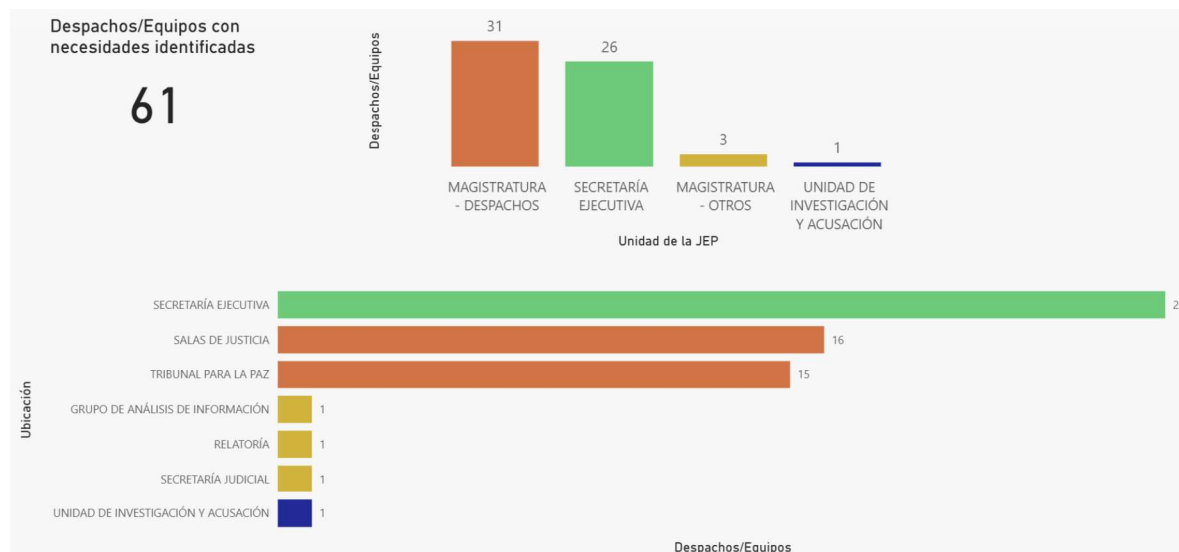
Mediante correo electrónico, se recibió la respuesta de la Subdirección de Control Interno.

Es fundamental destacar el alto nivel de compromiso institucional alcanzado en este ejercicio: de los 69 equipos de trabajo que conforman la JEP, 61 participaron en esta etapa de la construcción del Plan, lo que representa una cobertura del 88,4% de la entidad. Esta representatividad garantiza que el Plan Anual de Capacitación no sea solo un documento formal, sino una herramienta robusta y legítima, diseñada para responder con precisión a las necesidades reales de fortalecimiento de las dependencias y potenciar el cumplimiento de los objetivos misionales.

La información recolectada se sistematizó y se clasificó en una matriz que permitió agrupar los temas de capacitación identificados en líneas temáticas que facilitaran su priorización, organización y desarrollo.

La siguiente figura presenta el resumen de los despachos y equipos de trabajo de la JEP con necesidades de fortalecimiento identificadas en este proceso.

Figura 8. Despachos y equipos de trabajo de la JEP con necesidades de fortalecimiento identificadas



Fuente: SFI, 2026.

2.4 Temas para el desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2026

La modalidad general para desarrollar el Plan Anual de Capacitación será presencial, en concordancia con el artículo 2 del Acuerdo AOG No. 014 del 2025, el cual indica “Artículo 2. Modalidades de trabajo en la JEP. La prestación presencial del servicio en la sede principal de la Jurisdicción y en las sedes de los grupos territoriales constituye la regla general para el cumplimiento de las actuaciones oficiales o laborales de las servidoras y servidores de la JEP (...)”. Esto 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.

A continuación, se detallan las actividades que se desarrollarán en el marco del programa de inducción y el programa de reinducción, así como los temas solicitados por los despachos y equipos de trabajo de la JEP en la vigencia 2026.

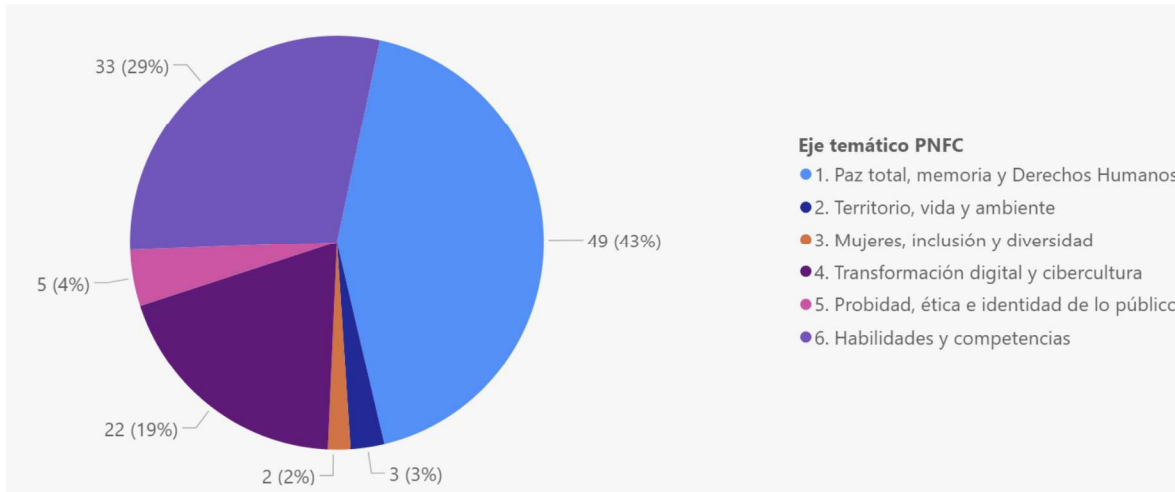
2.4.1. Solicitudes de los despachos y equipos de trabajo

El análisis de la información recolectada durante la etapa de identificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades para la vigencia 2026 permitió consolidar un total de 114 temas solicitados por los despachos y equipos de trabajo de la JEP. Estos temas se abordarán i) a través del intercambio de aprendizajes institucionales entre despachos y equipos 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.

Con el fin de asegurar consistencia metodológica en la formulación del Plan Anual de Capacitación 2026 de la JEP, los 114 temas identificados fueron clasificados y relacionados con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030, el cual constituye el marco orientador para la planeación y priorización de los procesos formativos en las entidades públicas, al permitir organizar las necesidades de capacitación de manera estratégica y coherente con los retos institucionales del Estado. La siguiente figura detalla el número de temas del Plan Anual de Capacitación de la JEP según los ejes temáticos del PNFC.



Figura 9. Temas del plan de capacitación 2026 según ejes del PNFP 2023-2030

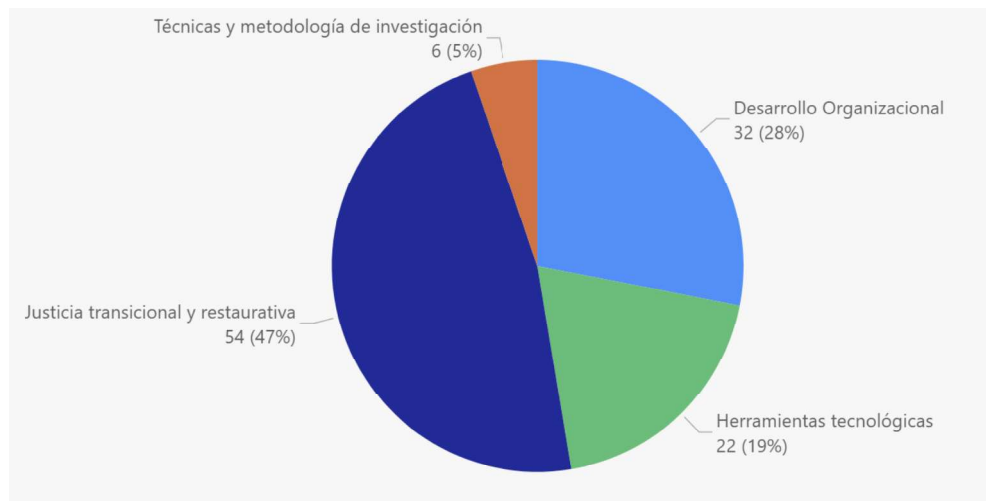


Fuente: SFI, 2026.

A partir de esta correspondencia, se evidencia una concentración principal en el eje “Paz total, memoria y Derechos Humanos”, que agrupa 49 temas (43%), lo cual resulta consistente con el carácter misional de la JEP y la necesidad de fortalecer capacidades vinculadas a la justicia transicional, la garantía de derechos y la construcción de paz. En segundo lugar, el eje “Habilidades y competencias” reúne 33 temas (29%), reflejando una demanda relevante por capacidades transversales que impactan el desempeño cotidiano y la efectividad del trabajo institucional. En tercer lugar, el eje “Transformación digital y cibercultura” concentra 22 temas (19%), lo que reafirma la importancia de impulsar procesos de modernización y apropiación tecnológica. Finalmente, los ejes “Probidad, ética e identidad de lo público” (5 temas; 4%), “Territorio, vida y ambiente” (3 temas; 3%) y “Mujeres, inclusión y diversidad” (2 temas; 2%) presentan una participación menor; sin embargo, concentran necesidades focalizadas y contenidos de obligatorio cumplimiento asociados a lineamientos de gestión institucional, integridad, enfoque diferencial y responsabilidades transversales de la entidad, por lo que su incorporación resulta clave para garantizar una formación integral y alineada con los compromisos institucionales.

Además de la correspondencia realizada con los ejes temáticos del PNFC 2023–2030, en la JEP se cuenta con una organización propia para orientar la planeación y ejecución de las acciones formativas. En este sentido, se han definido cuatro líneas temáticas que permiten agrupar y priorizar los contenidos de capacitación de acuerdo con su pertinencia institucional y su contribución al fortalecimiento de capacidades de los equipos de trabajo. La siguiente figura presenta la distribución de los 114 temas solicitados según estas líneas temáticas.

Figura 10. Temas del plan de capacitación 2026 según líneas temáticas de la JEP



Fuente: SFI, 2026.

La mayor concentración del Plan Anual de Capacitación 2026 se ubica en la línea de Justicia transicional y restaurativa, con 54 temas (47%), lo que reafirma el énfasis misional de la JEP y la necesidad de fortalecer capacidades directamente asociadas a su mandato. En segundo lugar, se encuentra Desarrollo organizacional, con 32 temas (28%), evidenciando una demanda importante por acciones transversales orientadas a mejorar dinámicas de trabajo, gestión y articulación institucional. En tercer lugar, la línea de Herramientas tecnológicas concentra 22 temas (19%), lo cual confirma la relevancia de continuar impulsando procesos de modernización y apropiación digital para el desempeño cotidiano. Finalmente, Técnicas y metodología de investigación agrupa 6 temas (5%), representando un componente más focalizado, pero estratégico para fortalecer capacidades de análisis y producción de conocimiento en áreas que lo requieren.

A continuación, se presentan cuatro (4) tablas correspondientes a las líneas temáticas de la JEP, a través de las cuales se pueden identificar los temas propios de cada línea, así como el eje temático del PNFC correspondiente a cada uno.

Tabla 1. Línea temática “Desarrollo organizacional”

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
Actualización en la nueva Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas	6. Habilidades y competencias
AOG 030 de 2025	6. Habilidades y competencias
Asuntos disciplinarios	5. Probidad, ética e identidad de lo público
Atención y Participación Ciudadana	6. Habilidades y competencias
Autocontrol	6. Habilidades y competencias
Comisiones	6. Habilidades y competencias
FEC	6. Habilidades y competencias
Formulación de proyectos, presupuestos territoriales y financiación pública	6. Habilidades y competencias
Indicadores estratégicos y de gestión para entidades públicas	5. Probidad, ética e identidad de lo público
Inglés	6. Habilidades y competencias
Inducción a la JEP (Curso virtual iCampus JEP)	6. Habilidades y competencias
Interdependencia y articulación entre órganos para el cumplimiento de objetivos misionales	6. Habilidades y competencias
Jornada general de inducción	6. Habilidades y competencias
Mapas conceptuales y de redes	6. Habilidades y competencias
Metodología de la entrevista	6. Habilidades y competencias
Modelo de gestión de la JEP actualizado	6. Habilidades y competencias

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
Modelos de procesos de contratación estatal y manejo de SECOP II	6. Habilidades y competencias
Planeación, análisis y elaboración de reportes	6. Habilidades y competencias
Política de Integridad	5. Probidad, ética e identidad de lo público
Presentaciones efectivas	6. Habilidades y competencias
Prevención, protección, autoprotección, autocuidado y primeros auxilios psicológicos (Curso virtual iCampus JEP)	6. Habilidades y competencias
Programa de fortalecimiento de habilidades pedagógicas	6. Habilidades y competencias
Protección de datos (Curso virtual iCampus JEP)	6. Habilidades y competencias
¿Quién hace qué en la JEP?	6. Habilidades y competencias
Redacción de Sentencias	6. Habilidades y competencias
Redacción I (Curso virtual iCampus JEP)	6. Habilidades y competencias
Redacción II: Argumentación jurídica (Curso virtual iCampus JEP)	6. Habilidades y competencias
Seguridad y autoprotección en época electoral	6. Habilidades y competencias
Sistema integrado de riesgos SIGRIP	5. Probidad, ética e identidad de lo público
Taller de fotografía	6. Habilidades y competencias
Técnicas de expresión oral y manejo escénico	6. Habilidades y competencias
Transparencia y ética Pública	5. Probidad, ética e identidad de lo público

Fuente: SFI, 2026.

Tabla 2. Línea temática “Herramientas tecnológicas”

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
ArcGIS	4. Transformación digital y cibercultura
Asistentes de código en Linux para R y Python	4. Transformación digital y cibercultura
Big Data	4. Transformación digital y cibercultura
Ciberseguridad	4. Transformación digital y cibercultura
Cómo transformar conocimiento experto en una experiencia viva en la web	4. Transformación digital y cibercultura
Conti	4. Transformación digital y cibercultura
Excel	4. Transformación digital y cibercultura
Forms	4. Transformación digital y cibercultura
Generación Aumentada por Recuperación - RAG	4. Transformación digital y cibercultura
Git	4. Transformación digital y cibercultura
Herramientas GRAI: Jupyter	4. Transformación digital y cibercultura
Inteligencia artificial	4. Transformación digital y cibercultura
Lectura de bases de datos - SPOA	4. Transformación digital y cibercultura
Legali	4. Transformación digital y cibercultura
Mapas y georreferenciación	4. Transformación digital y cibercultura
Nymis	4. Transformación digital y cibercultura
Power BI	4. Transformación digital y cibercultura
Protecti	4. Transformación digital y cibercultura
Relati	4. Transformación digital y cibercultura
Transcripciones	4. Transformación digital y cibercultura
Vista 360	4. Transformación digital y cibercultura
Word avanzado	4. Transformación digital y cibercultura

Fuente: SFI, 2026.

Tabla 3. Línea temática “Justicia transicional y restaurativa”

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
Acceso al archivo del informe CEV	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Actualización en nuevas jurisprudencias de la Corte Constitucional	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Acuerdos restaurativos en el marco adversarial	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Alertas tempranas e informes de seguimiento de la Defensoría del Pueblo	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Antecedentes jurisprudenciales de la SA en temas de recalificación jurídica	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Argumentación jurídica	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Atención a víctimas de violencia sexual	3. Mujeres, inclusión y diversidad
Atribución de responsabilidades	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Buenas prácticas y lecciones aprendidas del diálogo interjusticias	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Clasificación de las partes de un conflicto armado y principio de distinción del DIH	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Comisiones de la verdad y de investigación macrocriminal en otros contextos de Latinoamérica y el mundo	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Componente simbólico en los procesos de preparación	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Daño al territorio: Metodologías para la recopilación de evidencias del daño ambiental y territorial	2. Territorio, vida y ambiente
Daño: alcance y caracterización de daños - tipología y dimensiones	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Derecho Operacional	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
DIH	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
Enfoque restaurativo	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Enfoque territorial y ambiental	2. Territorio, vida y ambiente
Enfoques diferenciales y acción sin daño	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Enfoques diferenciales y de género	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Estándares probatorios en la JEP	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Formas de responsabilidad en macrocriminalidad	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Gestión de despachos	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Hermenéutica jurídica y métodos de interpretación del derecho	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Historia de los procesos de paz en Colombia y evolución de las herramientas jurídicas transicionales	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Imputación en contextos de macrocriminalidad	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Integración de información SDSJ	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Justicia transicional y restaurativa de la JEP	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
La JEP en funcionamiento: aprender para participar (Curso virtual iCampus JEP)	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
La justicia transicional desde el enfoque de género (Curso virtual iCampus JEP)	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Las audiencias de la JEP: Tipología de audiencias y buenas prácticas y lecciones aprendidas	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Las SENIT de la JEP	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
Ley 906	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Medidas cautelares: concepto, caracterización y alcance dentro de la JEP, aprendizajes institucionales medidas cautelares para la protección de lugares, las medidas cautelares en la JEP y la garantía de derechos en escenarios de justicia transicional	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Memoria, memorialización y prácticas restaurativas simbólicas	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Monitoreo Integral de la JEP	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Otras ópticas de lo que debe tener la renuncia a la persecución jurídica definitiva	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Prácticas restaurativas en la JEP, desde el caso de La Popa	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Preparación y manejo de audiencias	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Probidad de beneficios transicionales	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Programa Pedagógico del Sistema Restaurativo - Fase II	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Recalificaciones de conductas	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Relación daños - sanciones propias	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Remisión en la selección negativa	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Reparación simbólica y relación derecho-arte	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Responsabilidad de mando de las FFMM	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Ruta no sancionatoria	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
Rutas judiciales de la JEP y socialización de resultados	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Sustitución de la sanción	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Técnicas de justicia restaurativa	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Territorios, naturalezas y justicias ambientales	2. Territorio, vida y ambiente
Tipos de decisiones que toman desde la Corte Constitucional	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Verificación judicial de la sanción	1. Paz total, memoria y Derechos Humanos
Violencias basadas en género: preparación de comparecientes para el reconocimiento de VBG, daños desde la perspectiva de género, aprendizajes sobre el análisis desde la perspectiva de género, con base en los conceptos de la Comisión de género	3. Mujeres, inclusión y diversidad

Fuente: SFI, 2026.

Tabla 4. Línea temática “Técnicas y metodología de investigación”

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFP
Balísticas	6. Habilidades y competencias
Lectura de necropsias	6. Habilidades y competencias
Razonamiento probatorio	6. Habilidades y competencias
Técnicas de interrogatorio	6. Habilidades y competencias
Técnicas y metodologías de investigación	6. Habilidades y competencias
Transferencia metodológica de las herramientas para el trabajo con el sector educativo: Justa-mente y Recetas para la Paz.	6. Habilidades y competencias

Fuente: SFI, 2026.

2.4.2. Programa de Inducción

El Programa de Inducción de la JEP es un proceso de formación y capacitación orientado a facilitar la integración de las y los nuevos servidores a la cultura organizacional de la Jurisdicción, y a proporcionar la información necesaria sobre su misionalidad, estructura y procedimientos institucionales, brindando herramientas que faciliten el adecuado desarrollo de sus funciones.

Se desarrolla a través de tres componentes complementarios, cuya participación es obligatoria conforme a lo establecido en el Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Circular Interna No. 08 de 2023 de la Secretaría Ejecutiva de la JEP:

- i. **Jornada general de inducción:** espacio presencial que brinda un primer acercamiento integral a la Jurisdicción, en el cual se presentan su misionalidad, estructura organizacional y las funciones de las distintas áreas. Se desarrollará de manera periódica, y entre los temas a abordar se encuentran los siguientes:
 - Estructura de la JEP y ruta judicial.
 - Política de seguridad y salud en el trabajo
 - Situaciones administrativas
 - Plan de bienestar
 - Estrategia de seguridad.
 - Gestión documental.
 - Servicios de Tecnologías de la Información – TI.
- ii. **Curso virtual de inducción:** actividad virtual que ofrece herramientas conceptuales, prácticas y operativas para facilitar la comprensión y el desempeño de las y los nuevos servidores públicos en el contexto de la JEP. Este curso se encuentra disponible en la plataforma iCampus JEP

- iii. **Curso de prevención, protección, autoprotección, autocuidado y primeros auxilios psicológicos:** actividad virtual que busca fortalecer la cultura de prevención y mejorar las capacidades de protección, autoprotección y autocuidado. El certificado de este curso es requisito indispensable para tramitar o gestionar comisiones de servicio o desplazamientos en territorio. Este curso también se encuentra disponible en la plataforma iCampus JEP.

2.4.3. Programa de reinducción

El programa de reinducción se consolida como una estrategia vital de actualización para los servidores y servidoras que ya integran la entidad. Más allá de una revisión técnica, este espacio busca revitalizar el compromiso con los valores institucionales y garantizar una alineación precisa frente a las constantes transformaciones normativas, tecnológicas y organizacionales. En el contexto de la JEP, este proceso es imperativo para asegurar que las personas mantengan una coherencia absoluta entre la misión de justicia y paz y su desempeño cotidiano.

La definición de los componentes temáticos del programa de reinducción se basará en tres pilares estratégicos: primero, la consolidación de la interacción misional identificada para clarificar competencias y flujos de trabajo internos; segundo, la integración de los componentes obligatorios del Modelo Estándar de Control Interno (MECI); y tercero, el abordaje de temas críticos y actualizaciones normativas. Este enfoque garantiza que el talento humano disponga de información fidedigna y vigente para el ejercicio óptimo de sus funciones en la JEP.

El programa está pensado para servidores y servidoras con más de un año y medio (18 meses) de antigüedad en la entidad, ya que el principal objetivo es actualizar a las personas en temas relevantes y/o que se han actualizado y requieren ser apropiados.

Entre los temas a desarrollar se encuentran los siguientes:

- Acceso al archivo del Informe CEV
- Asuntos disciplinarios
- Comisiones
- Enfoques diferenciales y de género
- Indicadores estratégicos y de gestión para entidades públicas
- Modelo de gestión de la JEP actualizado
- Monitoreo Integral de la JEP
- Política de Integridad
- ¿Quién hace qué en la JEP?
- Sanciones propias
- Seguridad y autoprotección en época electoral
- Sistema integrado de riesgos SIGRIP
- Transparencia, ética y valor en lo público

Es posible que, en el transcurso de la vigencia, surja la necesidad de incorporar nuevos temas a desarrollar en el marco de la reinducción.

2.5 Seguimiento y monitoreo al Plan Anual de Capacitación

El seguimiento y monitoreo del Plan Anual de Capacitación 2026 se realizará mediante un conjunto de mecanismos orientados a garantizar la adecuada planeación, ejecución y control de las actividades programadas, así como la disponibilidad de evidencias de participación y evaluación. Para ello, se implementarán espacios de articulación y seguimiento con los equipos formadores, la gestión y actualización permanente de la parrilla de capacitación, la generación de reportes periódicos de avance y la consolidación de soportes que respalden la asistencia y el cumplimiento de compromisos. Adicionalmente, se aplicarán instrumentos de evaluación de actividades e impacto que permitan valorar la calidad, pertinencia y resultados del proceso formativo, y orientar oportunamente acciones de mejora.

Sesiones de trabajo

Se realizarán sesiones de trabajo entre el equipo de la Subdirección de Fortalecimiento Institucional y los formadores de las dependencias responsables de las capacitaciones, con el fin de dar claridad y/o hacer seguimiento a actividades específicas

Soportes de asistencia

- **Actividades presenciales.** Se deberá diligenciar el listado de asistencia en físico.
- **Actividades desarrolladas en modalidad virtual.** Se deberá utilizar la herramienta institucional Microsoft Teams, ingresando con el correo institucional. En este caso, el soporte de asistencia será el registro de participación generado por la plataforma.
- **Actividades híbridas (asistencia presencial y conexión virtual).** Las personas que participen de manera presencial deberán diligenciar el listado de asistencia en físico; para quienes se conecten de manera virtual, el soporte será el registro de participación generado a través de Microsoft Teams.

Actualización de la parrilla de capacitación

Se contará con una parrilla de capacitación en la que se actualizarán las fechas y estado de implementación de las actividades de capacitación.

Reportes periódicos

Se generarán reportes mensuales del avance del Plan Anual de Capacitación mediante tablero de control en la herramienta Power BI.

Cartas de compromiso

Para todas las actividades de capacitación que se desarrollen a través de convenios o contratos con Instituciones de Educación Superior, los participantes deberán suscribir carta de compromiso, autorizada por su jefe inmediato.

Evaluación de las actividades

- **Evaluación de actividades.** Para todas las actividades de capacitación se deberá diligenciar el formato de evaluación dispuesto por la SFI.
- **Evaluación de impacto.** Para las actividades de capacitación con una duración igual o superior a cuatro (4) horas, se deberá aplicar el formato de evaluación de impacto dispuesto por la SFI.

Elaboró:

Mónica Viviana Marín Aguilar – Profesional de Gestión II (SFI)
Gustavo Andrés Bobadilla Moreno – Contratista (SFI)

Revisó:

Maria Luisa Rodríguez Moreno - Subdirectora de Fortalecimiento Institucional

Aprobó:

Comité de Gestión para la Administración de Justicia en sesión extraordinaria del 06 de marzo 2026

