RESOLUCIÓN No 751 DE 2025
(*02 de septiembre*)

"Por la cual se modifican los anexos 1 y 2 de la Resolución No. 098 de 2025 que 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[1], y

CONSIDERANDO QUE

Mediante la Resolución No. 098 de 2028 se adoptaron el Plan Anual de Capacitación y el Plan de Anual de Pedagogía 2025, contenidos en los anexos 1 y 2, como parte de las acciones de implementación del Modelo de Gestión del Conocimiento.

En atención a las solicitudes presentadas por diferentes dependencias de la Jurisdicción, identificas como temas en el marco de la implementación del Plan Anual de Capacitación 2025, y a la revisión efectuada con los actores principales del Plan de Anual de Pedagogía 2025, la Subdirección de Fortalecimiento Institucional presentó ante el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la Jurisdicción Especial para la Paz la propuesta de actualización de los anexos 1 y 2.

En relación con el anexo 1, correspondiente al Plan Anual de Capacitación 2025, se identificó la necesidad de: incorporar el marco normativo nacional e institucional, sustituir la denominación de actividades por temas para fortalecer su ejecución y seguimiento, y especificar la alineación estratégica del plan con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Función Pública, como marco de referencia.

Respecto al anexo 2, correspondiente al Plan de Anual de Pedagogía 2025, se evidenció la necesidad de ajustar las tablas 18, 19 20 y 21, con el fin de precisar denominaciones, eliminar duplicidades y armonizar roles y actividades con los lineamientos institucionales.

[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.

Cra 7 # 63-44, Bogotá Colombia // (+57-1) 4846980 // info@jep.gov.co

Cra 7 # 63-44, Bogotá Colombia
(+57-1) 4846980
info@jep.gov.co

Durante la tercera sesión ordinaria, realizada los días 13 y el 21 de agosto de 2025, el Comité de Gestión para la Administración de Justicia de la Jurisdicción Especial para la Paz aprobó por unanimidad, en ejercicio de la función establecida en el numeral 4 del artículo 4 de la Resolución No. 820 de 2019, la actualización del Plan Anual de Capacitación y el Plan Anual de pedagogía 2025, presentada por la Subdirección de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría Ejecutiva.

Como consecuencia de dicha aprobación, se actualizan los anexos 1 y 2 de la Resolución 098 de 2025. En el anexo 1 se incluye el marco normativo nacional e institucional que determina el diseño, implementación y evaluación del Plan Anual de Capacitación de la JEP. Así mismo se modifican temas debido al aumento de solicitudes, la presentación de nuevos temas, el ajuste de solicitudes, y la reagrupación de aquellos eliminados.

Tabla 1. Temas con aumento de solicitudes

Línea Temática	No.	Tema	Solicitudes nuevas	Aumento de solitudes
Áreas del derecho y afines	1	DIH y derecho penal internacional	1	Pasó de 7 a 8
Herramientas tecnológicas	2	Conti	4	Pasó de 5 a 9
	3	Relati	2	Pasó de 2 a 4
	4	Vista 360	1	Pasó de 6 a 7
Justicia transicional y restaurativa	5	Régimen de condicionalidad	1	Pasó de 1 a 2
	6	Rutas procesales	2	Pasó de 1 a 3

Nota: Se presenta la información del aumento de solicitudes en cada uno de los temas existentes.

Fuente: Subdirección de Fortalecimiento Institucional [SFI], 2025.

Tabla 2. Temas nuevos

Línea temática	No.	Tema
Áreas del derecho y afines	1	Escenarios de pruebas y prácticas de pruebas
Autocuidado y clima organizacional	2	Resolución de conflictos
Desarrollo organizacional	3	Medidas de autoprotección

Cra 7 # 63-44, Bogotá Colombia
(+57-1) 4846980
info@jep.gov.co

Línea temática	No.	Tema
Justicia transicional y restaurativa	4	Actualización resolución PQRSDF
	5	Actualización tributaria
	6	Calificación jurídica de conductas en la JEP
	7	Dinámicas del conflicto armado en Montes de María (Caso 08)
	8	Enfoque de campesinado
	9	Enfoque de género
	10	Enfoque dialógico y restaurativo en la práctica
	11	Enfoques diferenciales y daño
	12	Estándar probatorio en trámite de acciones de revisión
	13	Sanciones Corte IDH relevantes en el CANI

Nota: corresponden a solicitudes de distintas áreas de la entidad, principalmente en la línea temática de Justicia transicional y restaurativa, con énfasis en enfoques diferenciales.

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 3. Solicitudes ajustadas

No.	Tema	Cambio realizado
1	Lenguaje claro y pedagogía para la comunicación con víctimas y comparecientes	Desagregación en tres solicitudes independientes. – Herramientas pedagógicas – Lenguaje claro – Lenguaje de señas
2	Analítica de datos	Replanteamiento del enfoque: identificación de necesidad de Python, luego de mesa con DTI.
3	Herramientas jurídicas	Renombrado a 'Rutas procesales' y reubicado al eje de justicia transicional y restaurativa
4	Sistemas de información geográfica	Renombrado a 'Visor geográfico' y reubicado al eje de herramientas tecnológicas
5	Power Automate	Renombrado a Inteligencia artificial para el análisis financiero
6	Georreferenciación	Renombrado a 'Visor geográfico' y reubicado al eje herramientas tecnológicas

Cra 7 # 63-44, Bogotá Colombia
(+57-1) 4846980
info@jep.gov.co

Nota: ajustes realizados durante la fase de diseño de las actividades, desarrollados con las áreas solicitantes.

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 4. Temas eliminados

No.	Línea temática	Tema
1	Áreas del derecho y afines	Imputación objetiva
2	Autocuidado y clima organizacional	Talleres de co-creación para fortalecer dinámicas de trabajo entre profesionales de despachos y entre despachos de salas y secciones
3	Desarrollo organizacional	Actualización en derecho laboral
4		Formulación de planes de auditoría
5		Gestión de proyectos
6		Matemáticas financieras
7		Curso Microsoft
8	Herramientas tecnológicas	Herramientas ofimáticas
9		Herramientas tecnológicas propias de la JEP (TI)

Nota: A petición de las áreas solicitantes, se retiraron nueve temas.

Fuente: SFI, 2025.

Adicionalmente, se armoniza el Plan de Capacitación 2025 con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), que agrupa las actividades de formación y capacitación en seis ejes temáticos, incorporando en cada tema el eje temático correspondiente.

En el anexo 2, en la tabla 18 se elimina la acción que presenta duplicidad en la tabla 19 relacionada con la representación judicial del Sistema Autónoma de Asesoría y Defensa (SAAD) de la JEP; en la tabla 19 se ajusta la denominación de "equipo de defensa y jurídico" por "equipo psicojurídico"; en la tabla 20 se precisa que el rol asociado con autoridades étnicas corresponde a la Oficina Asesora de Enfoques Diferenciales; y en la tabla 21 se ajusta la redacción de la actividad relacionada con el fortalecimiento de la comprensión de la justicia transicional de la JEP, las sanciones propias, las medidas de contribución a la reparación y el sistema restaurativo, a través de los nodos territoriales de articulación con universidades" por razones metodológicas y de duración.

En virtud de lo anterior, se hace necesario modificar los anexos 1 y 2 de la Resolución No. 098 de 2025.

Cra 7 # 63-44, Bogotá Colombia
(+57-1) 4846980
info@jep.gov.co

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Modificar los anexos 1 y 2 que contienen el Plan Anual de Capacitación y el Plan de Anual de Pedagogía 2025, respectivamente, adoptados mediante Resolución No. 098 de 2025.

Artículo 2. Comunicar el presente acto administrativo a la Subdirección de Fortalecimiento Institucional para que realice los trámites pertinentes.

Artículo 3. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en la página web de la Jurisdicción Especial para la Paz.

COMUNÍQUESE, PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los dos (2) días del mes de septiembre de dos mil veinticinco (2025).

HARVEY DANILO SUÁREZ MORALES
Secretario Ejecutivo de la Jurisdicción Especial para la Paz
Presidente del Comité de Gestión para la Administración de Justicia

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 y 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

(JEP-PL-03-01 / Versión 0.0)

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

Agosto 13 de 2025
Bogotá D.C

Continuación de la Resolución No. 098 de 2025

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

CONTENIDO

Definiciones 3

Siglas 5

Marco Normativo Nacional e Institucional 6

Contexto del Plan Anual de Capacitación 8

1 Resultados del Plan de capacitación del 2024 9

2 Caracterización de la planta de la JEP 2025 12

3 Plan Anual de Capacitación 2025 16

3.1 Objetivos 16

3.1.1 Objetivo General 16

3.1.2 Objetivos específicos 16

3.2 Identificación de necesidades para el fortalecimiento de los equipos de trabajo de la JEP 16

3.3 Actualización del Plan de Capacitación 19

3.4 Temas para el desarrollo del Plan Anual de Capacitación 2025 23

3.4.1 Inducción 2025 28

3.4.2 Reinducción 2025 29

3.5 Seguimiento y monitoreo 30

Continuación de la Resolución No. 098 de 2025

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

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[1].
- **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

[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

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[2].
- **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[3].

[2] 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

[3] Ídem

Continuación de la Resolución No. 098 de 2025

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

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
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **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

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INSTITUCIONAL

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 231567 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 tenciones 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.

- 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 acápites: 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 las recomendaciones de los Resultados de la

Evaluación de la Medición del Desempeño Institucional MECI – FURAG vigencia 2024 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
Total	**78**	**884**

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
Total	**78**	**884**

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

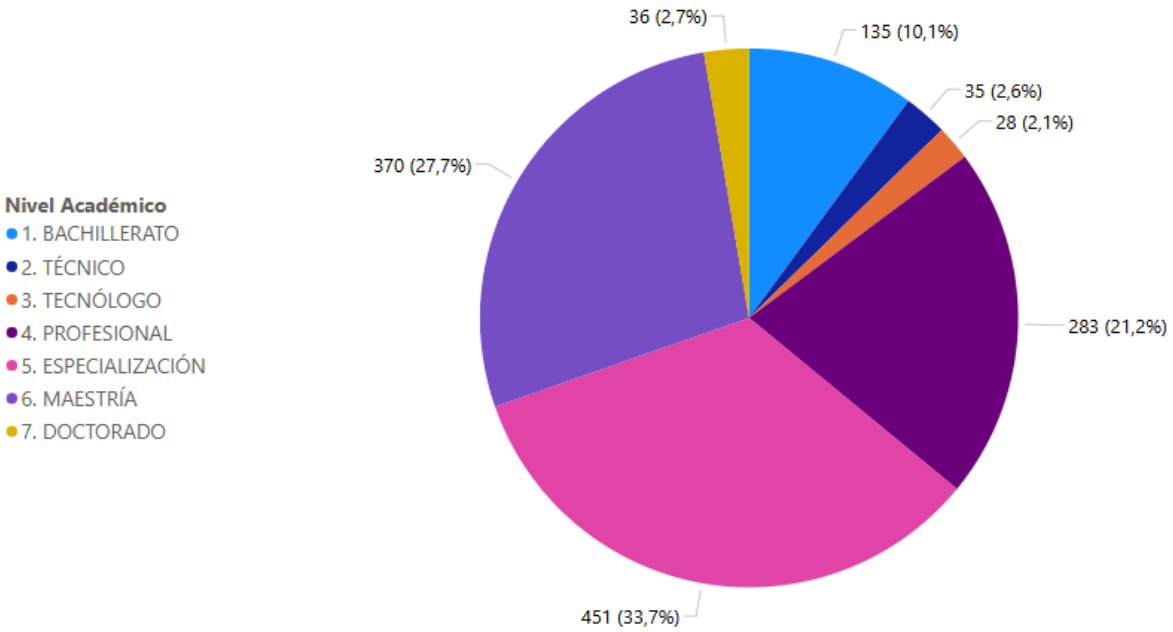
Curso	Inscritos 2024	Certificados 2024
Curso TOAR dirigido a Autoridades territoriales y aliados estratégicos	101	60
Curso TOAR dirigido a personal de la JEP	120	105
Curso TOAR dirigido a víctimas, representantes de víctimas y organizaciones de víctimas	115	75
Curso TOAR dirigido a comparecientes fuerza 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[4] 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



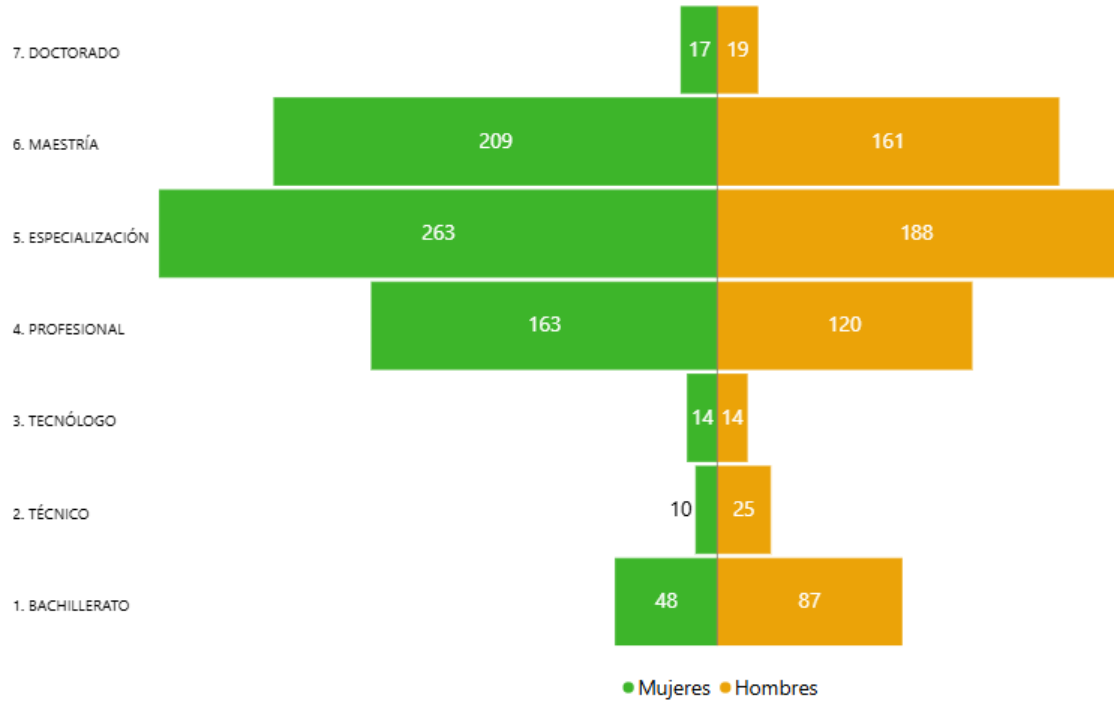
Fuente: STH (datos) – SFI (análisis), 2025.

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

[4] 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.

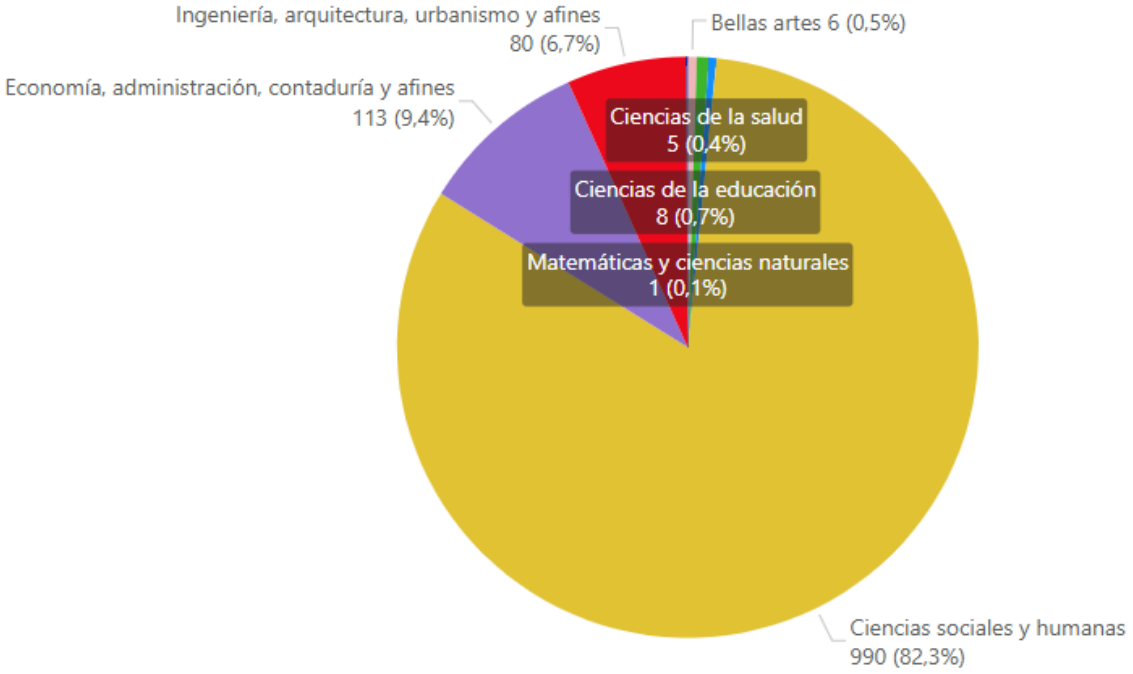
Según áreas de formación de base, se observa que de los 1.140 servidores con nivel profesional o de posgrado, la gran mayoría pertenece al área de conocimiento de las ciencias sociales y ciencias humanas (82,3%), seguido de las áreas economía, administración, contaduría y afines (9,4%), y de las áreas 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%)[5]. Lo anterior se resume en la siguiente figura.

[5] 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.

Continuación de la Resolución No. 098 de 2025

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

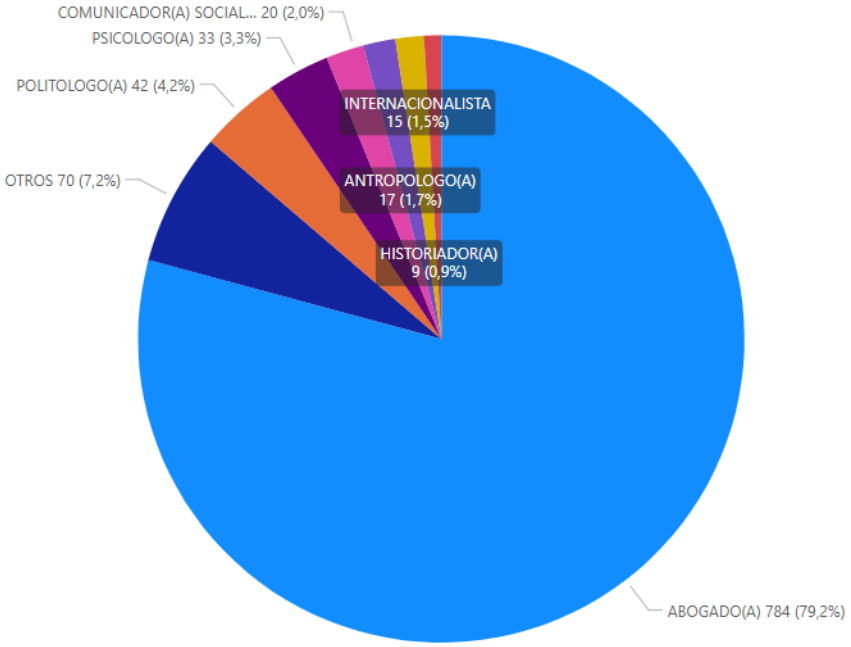
Gráfica 3. Distribución de la planta profesional por áreas del conocimiento



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 magistradas y magistrados, 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 (2) preguntas de balance del plan de capacitación de 2024, seguidas de cinco (5) 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.

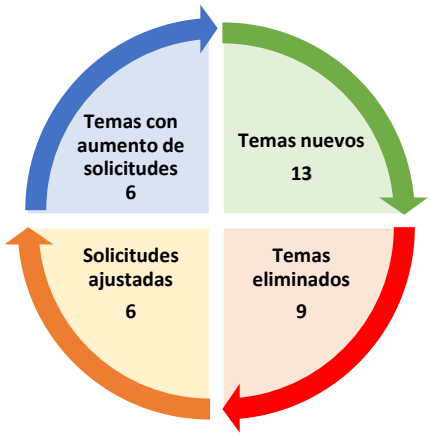
3.3 Actualización del Plan de Capacitación

En este apartado se presentan los cambios introducidos en la actualización del Plan Anual de Capacitación 2025, producto de su implementación.

1) Se incluye el marco normativo nacional e interno que determina el diseño, implementación y evaluación del Plan Anual de Capacitación de la JEP.

2) Se presentan los cambios en los temas, originados por cuatro situaciones: (i) aumento de solicitudes, (ii) temas nuevos, (iii) solicitudes ajustadas, y (iv) temas eliminados. La siguiente gráfica presenta el número de cambios por cada situación.

Gráfica 5. Cambios en temas del Plan Anual de Capacitación 2025



Fuente: SFI, 2025.

A continuación, se detallan los ajusten según cada una de las cuatro situaciones.

La primera situación es el aumento de solicitudes. La Tabla 4 presenta la información del aumento de solicitudes en cada uno de los temas ya existentes.

Tabla 4. Temas con aumento de solicitudes

Línea Temática	No.	Tema	Solicitudes nuevas	Aumento de solitudes
Áreas del derecho y afines	1	DIH y derecho penal internacional	1	Pasó de 7 a 8
Herramientas tecnológicas	2	Conti	4	Pasó de 5 a 9
	3	Relati	2	Pasó de 2 a 4
	4	Vista 360	1	Pasó de 6 a 7
Justicia transicional y restaurativa	5	Régimen de condicionalidad	1	Pasó de 1 a 2
	6	Rutas procesales	2	Pasó de 1 a 3

Fuente: SFI, 2025.

La segunda situación son los temas nuevos solicitados por distintas áreas de la entidad. Es importante mencionar que, como lo muestra la Tabla 5, los temas se concentraron, en su mayoría, en la línea temática de Justicia transicional y restaurativa, haciendo énfasis en los enfoques diferenciales.

Tabla 5. Temas nuevos

Línea temática	No.	Tema
Áreas del derecho y afines	1	Escenarios de pruebas y prácticas de pruebas
Autocuidado y clima organizacional	2	Resolución de conflictos
Desarrollo organizacional	3	Medidas de autoprotección
	4	Actualización resolución PQRSDF
	5	Actualización tributaria
Justicia transicional y restaurativa	6	Calificación jurídica de conductas en la JEP
	7	Dinámicas del conflicto armado en Montes de María (Caso 08)
	8	Enfoque de campesinado
	9	Enfoque de género
	10	Enfoque dialógico y restaurativo en la práctica

Línea temática	No.	Tema
	11	Enfoques diferenciales y daño
	12	Estándar probatorio en trámite de acciones de revisión
	13	Sanciones Corte IDH relevantes en el CANI

Fuente: SFI, 2025.

La tercera situación que surgió fue la solicitud de las áreas para ajustar los temas requeridos a principios de 2025. Esto ocurrió durante la fase de diseño de cada una de las actividades, la cual se desarrolló de manera conjunta con las áreas solicitantes. La Table 6 explica el cambio realizado en cada tema.

Tabla 6. Solicitudes ajustadas

No.	Tema	Cambio realizado
1	Lenguaje claro y pedagogía para la comunicación con víctimas y comparecientes	Se dividió en tres solicitudes independientes. – Herramientas pedagógicas – Lenguaje claro – Lenguaje de señas
2	Analítica de datos	Replanteamiento del enfoque: se identificó la necesidad como 'Python', luego de mesa con DTI
3	Herramientas jurídicas	Renombrado a 'Rutas procesales' y movido al eje de justicia transicional y restaurativa
4	Sistemas de información geográfica	Renombrado a 'Visor geográfico' y movido al eje de herramientas tecnológicas
5	Power Automate	Renombrado a Inteligencia artificial para el análisis financiero
6	Georreferenciación	Renombrado a 'Visor geográfico' y movido al eje herramientas tecnológicas

Fuente: SFI, 2025.

A petición de las áreas solicitantes, se han retirado nueve temas, conforme se indica en la Tabla 7.

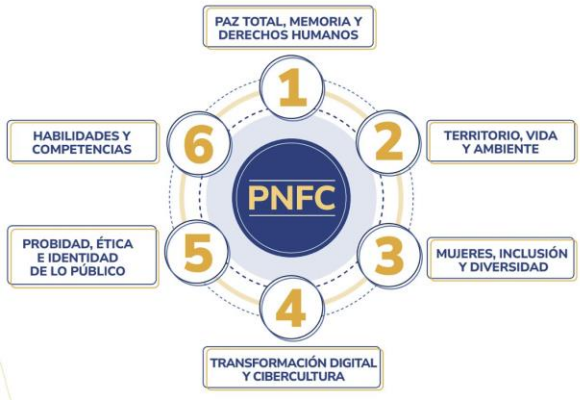
Tabla 7. Temas eliminados

No.	Línea temática	Tema
1	Áreas del derecho y afines	Imputación objetiva
2	Autocuidado y clima organizacional	Talleres de co-creación para fortalecer dinámicas de trabajo entre profesionales de despachos y entre despachos de salas y secciones
3	Desarrollo organizacional	Actualización en derecho laboral
4		Formulación de planes de auditoría
5		Gestión de proyectos
6		Matemáticas financieras
7	Herramientas tecnológicas	Curso Microsoft
8		Herramientas ofimáticas
9		Herramientas tecnológicas propias de la JEP (TI)

Fuente: SFI, 2025.

3) Se realiza la armonización con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) el cual agrupa las actividades de formación y capacitación en seis ejes temáticos, los cuales se detallan en la siguiente gráfica.

Gráfica 6. Ejes temáticos del PNFC 2023-2030



Fuente: DAFP y ESAP, 2025.

De acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, la actualización del plan de capacitación 2025 incorpora en cada tema el eje temático correspondiente del PNFC.

3.4 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 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.

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 seis (6) tablas correspondientes a las líneas temáticas a través de las cuales se establecen tanto los temas de capacitación como los ejes temáticos del PNFC y el número de solicitudes:

Tabla 8. Línea temática "Áreas del derecho y afines"

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Argumentación jurídica	6. Habilidades y competencias	2
Conciliación	6. Habilidades y competencias	1

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Búsqueda de personas desaparecidas: las necropsias, el proceso de identificación y entregas dignas	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Derecho administrativo	6. Habilidades y competencias	1
Derecho operacional	6. Habilidades y competencias	5
Derecho probatorio: valoración de la prueba en derecho penal Ley 600 y Ley 906	6. Habilidades y competencias	4
Derecho Procesal Penal	6. Habilidades y competencias	2
Derecho, arte y cultura	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
DIH y Derecho Penal Internacional	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	8
Escenarios de pruebas y prácticas de pruebas	6. Habilidades y competencias	1
Juicios orales	6. Habilidades y competencias	2
Recalificaciones de conductas	6. Habilidades y competencias	1
Sustitución de la sanción penal	6. Habilidades y competencias	2
Trámites de acción de revisión y recepción de testimonios	6. Habilidades y competencias	1

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 9. Línea temática "Autocuidado y clima organizacional"

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Autocuidado	6. Habilidades y competencias	5
Habilidades blandas e inteligencia emocional	6. Habilidades y competencias	5
Herramientas pedagógicas para la comunicación con víctimas y comparecientes	6. Habilidades y competencias	1
Lenguaje claro	6. Habilidades y competencias	2
Lenguaje de señas	6. Habilidades y competencias	1

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Liderazgo	6. Habilidades y competencias	2
Resolución de conflictos	6. Habilidades y competencias	1

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 10. Línea temática "Desarrollo organizacional"

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Analítica de Datos	6. Habilidades y competencias	2
Contratación estatal y presupuesto	6. Habilidades y competencias	2
Gestión de la seguridad de la información	6. Habilidades y competencias	2
Prevención, protección, autoprotección	6. Habilidades y competencias	6
Estructura del Estado y administración pública	6. Habilidades y competencias	1
Fortalecimiento en capacidades de pedagogía	6. Habilidades y competencias	6
Gerencia y gestión de despachos	6. Habilidades y competencias	6
Gestión documental y gestión de expedientes	6. Habilidades y competencias	2
Herramientas de planeación interna	6. Habilidades y competencias	1
Medidas de autoprotección	6. Habilidades y competencias	2
Presentaciones efectivas	6. Habilidades y competencias	1
Procesos disciplinarios	6. Habilidades y competencias	2
Redacción de sentencias	6. Habilidades y competencias	1
Redacción I y II	6. Habilidades y competencias	17
Seguridad en instalaciones y plan de defensa	6. Habilidades y competencias	1
Storytelling	6. Habilidades y competencias	1
Actualización resolución PQRSDF	6. Habilidades y competencias	1
Actualización tributaria	6. Habilidades y competencias	1

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 11. Línea temática "Herramientas tecnológicas"

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Big data	4. Transformación digital y cibercultura	2
Conti	4. Transformación digital y cibercultura	9
Excel	4. Transformación digital y cibercultura	12
Inteligencia artificial	4. Transformación digital y cibercultura	7
Inteligencia artificial para el análisis financiero	4. Transformación digital y cibercultura	1
JUPITER	4. Transformación digital y cibercultura	2
Legali	4. Transformación digital y cibercultura	6
Power BI	4. Transformación digital y cibercultura	13
Python	4. Transformación digital y cibercultura	1
Relati	4. Transformación digital y cibercultura	4
Visor geográfico	4. Transformación digital y cibercultura	2
Vista 360°	4. Transformación digital y cibercultura	7

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 12. Línea temática "Justicia transicional y restaurativa"

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Acuerdos restaurativos en el marco adversarial	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Enfoque territorial y ambiental	2. Territorio, Vida y Ambiente	1
Enfoques diferenciales e interseccionalidad	3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	11
Historia y contexto de conflicto armado	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	8
Macrocasos	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Proceso dialógico	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Programa Pedagógico del Sistema restaurativo	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	36

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Régimen de condicionalidad	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	2
Remisión negativa casos ex FARC-EP	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Ruta no sancionatoria	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	2
Rutas procesales	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	3
Sanciones propias JEP	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	2
SENIT	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	13
Calificación jurídica de las conductas en la JEP: principios y precedentes	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Dinámicas del conflicto armado en Montes de María para el Caso 08	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Enfoque de campesinado	3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	1
Enfoque de género	3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	2
Enfoque dialógico y restaurativo en la práctica	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Enfoques diferenciales y daño	3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	4
Estándar probatorio en el trámite de acciones de revisión	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1
Sanciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relevantes en el CANI	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	1

Fuente: SFI, 2025.

Tabla 13. Línea temática "Técnicas y metodología de investigación"

TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC	SOLICITUDES
Análisis y elaboración de contextos	6. Habilidades y competencias	1
Investigación criminal	6. Habilidades y competencias	1
Policía judicial	6. Habilidades y competencias	1
Reglas de interrogatorio y contrainterrogatorio	6. Habilidades y competencias	2
Técnicas de litigio	6. Habilidades y competencias	1
Técnicas de entrevista	6. Habilidades y competencias	1
Técnicas forenses	6. Habilidades y competencias	1

Fuente: SFI, 2025.

3.4.1 Inducción 2025

Para el 2025 el programa de inducción contará con dos (2) 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. **Cursos virtuales 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 IcampusJEP.

3.4.2 Reinducción 2025

La reinducción tiene como objetivo actualizar y capacitar a las servidoras y los servidores 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 14. Temas de Reinducción

LÍNEA TEMÁTICA	TEMA	EJE TEMÁTICO PNFC
Desarrollo organizacional	Programa del Sistema Restaurativo	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Justicia Transicional y Restaurativa	Sanciones propias	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Justicia Transicional y Restaurativa	Ruta adversarial	1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Desarrollo organizacional	Transparencia y valor en lo público	5. Probidad, Ética e Identidad de los Público
Herramientas tecnológicas	Expedientes electrónicos en Conti	4. Transformación digital y cibercultura
Desarrollo organizacional	Comisiones	6. Habilidades y Competencias
Desarrollo organizacional	Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA	2. Territorio, Vida y Ambiente
Desarrollo organizacional	Seguridad y salud en el trabajo – SST	6. Habilidades y Competencias

Fuente: SFI, 2025.

3.5 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

(JEP-PL-03-02 / Versión 0.0)

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

Agosto 13 de 2025
Bogotá D.C.

CONTENIDO

Definiciones 33

Siglas 34

1 Plan anual de pedagogía 35

1.1 Plan Anual de Pedagogía: resultados 2024 36

3.2. Plan Anual de Pedagogía - 2025 38

3.2.1. Objetivos 38

3.2.1.1. Objetivo General 38

3.2.1.2. Objetivos específicos 38

3.3. Actividades para el desarrollo del Plan Anual de Pedagogía 2025 39

1.2 Seguimiento y monitoreo del plan de pedagogía 44

DEFINICIONES

- **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.
- **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
- **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

1 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.

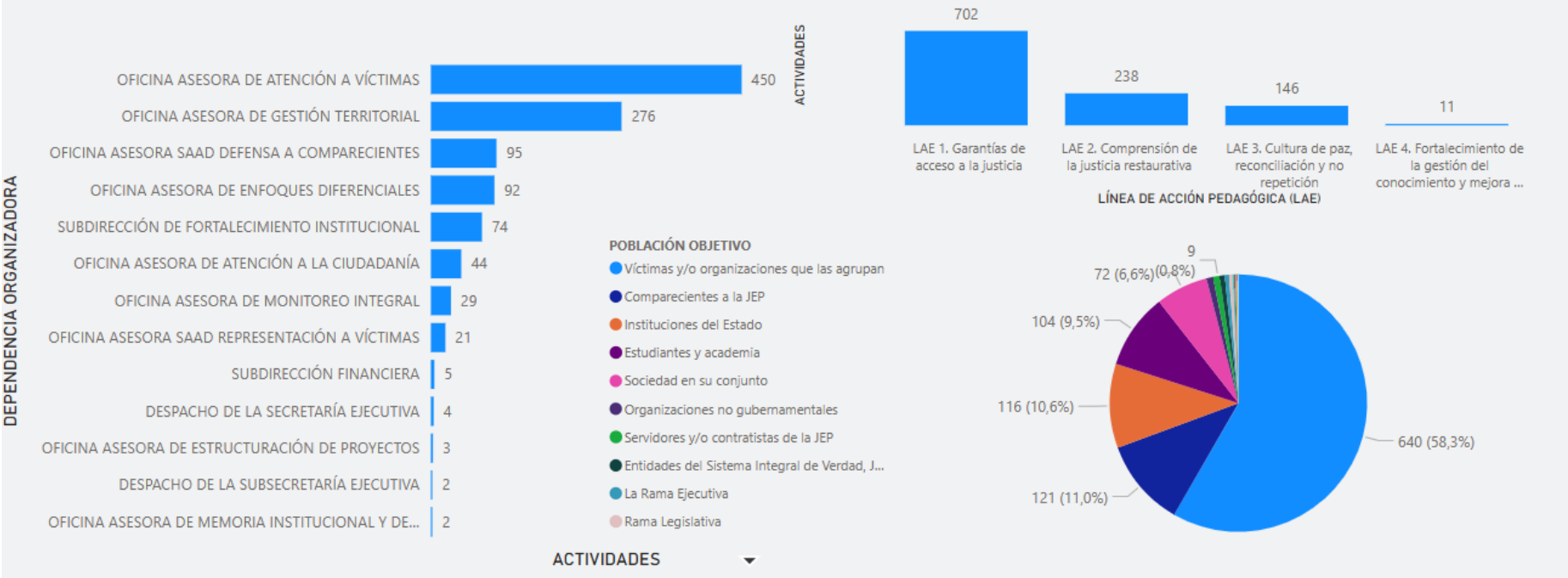
- **LAE 1: Garantías de Acceso a la Justicia**: Desarrollar iniciativas que mejoren el acceso pertinente a la justicia y promuevan la participación y la comparecencia en los procesos restaurativos.
- **LAE 2: Comprensión de la Justicia Restaurativa**: Fomentar una comprensión amplia de la justicia restaurativa 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.

1.1 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 15. 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 16. 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

3.2. Plan Anual de Pedagogía - 2025

3.2.1. Objetivos

3.2.1.1. 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.

3.2.1.2. 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 compresión 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.

3.3. Actividades para el desarrollo del Plan Anual de Pedagogía 2025

La Mesa de Coordinación Pedagógica priorizó cinco (5) 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 17. 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 18. 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

Fuente: SFI, 2025

Tabla 19. 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,	Desarrollar procesos formativos que permitan la aprehensión de conocimientos por parte del	LAE 1: Garantías de Acceso

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
	profesionales psicosociales, entre otros, que acompañan a los comparecientes y no están contratados por la JEP	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.	a la Justicia
Oficina Asesora SAAD 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 Psicojurídico 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 20. 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

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Oficina Asesora de Enfoques Diferenciales	Entidades del Estado y/o autoridades étnicas	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 21. Academia

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
Subdirección de Fortalecimiento Institucional	Universidades	1. Fortalecer la comprensión de la justicia transicional de la JEP, las sanciones propias, las medidas de contribución a la reparación y el sistema restaurativo, a través de los nodos territoriales de	LAE 3: Cultura de Paz, Reconciliación y No Repetición

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PÚBLICO ESPECÍFICO	ACCIONES	LAE
		articulación con universidades. 2. Desarrollar talleres con consultorios jurídicos y psicosociales de universidades con convenio para fortalecer la comprensión y capacidades sobre la JEP. 3. Desarrollar la Cátedra Nacional Justicia transicional de la JEP: aportes para la paz y la implementación de enfoques diferenciales según territorio. 4. Realizar las visitas guiadas en las instalaciones de la JEP, a petición de grupos académicos nacionales e internacionales.	

Fuente: SFI, 2025

Tabla 22. 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 23. 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

1.2 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.