

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025

Dirección de Altos Estudios
Fiscalía General de la Nación

Bogotá, 19 de febrero, 2025

ÍNDICE

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	3
1. EL PAPEL DEL CONOCIMIENTO EN LA TAREA DE LA FISCALÍA	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. El conocimiento como un mediador entre la operación de la Fiscalía y la criminalidad	6
2. EL APRENDIZAJE Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	8
2.1. Formar personas para contribuir a la justicia a través de un modelo de aprendizaje y gestión del conocimiento	8
2.2. Didáctica para la construcción de aprendizajes	14
2.3. La DAE es una herramienta del Gobierno institucional	16
3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL 2025	17
3.1. La formación y la capacitación a través de ciclos propedéuticos	18
3.2. La construcción de conocimiento en campo	30
3.3. Uso y aplicación del conocimiento apropiado	32
4. MODELO DE GESTIÓN	34
4.1. Organización interna	34
4.2. Currículo flexible para atender las demandas de formación y capacitación institucional	36
4.3. Estrategia de formadores	37
4.4. Convenios de operación	40
4.5. Cooperación internacional	40
4.6. Evaluación de la gestión	41
4.7. Sistema de información	42

Presentación

Para 2025, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) plantea una ruta de construcción de aprendizaje y de gestión de conocimientos que desempeñe un papel activo en la manera en que la Fiscalía enfrenta los sistemas criminales organizados y la delincuencia que afecta la seguridad de los ciudadanos.

Esta propuesta surge a partir del reconocimiento de los saberes y de la experiencia de los funcionarios, quienes, durante años de práctica y compromiso, han forjado una amplia comprensión de la criminalidad y han identificado los mejores recursos para enfrentarla. De estos saberes, que son el patrimonio intelectual vivo y en ejercicio, hacen parte los servidores que cada día se entregan a la tarea de construir justicia en nuestra sociedad.

Por otro lado, este Plan también responde a la conciencia de los ritmos de esta época, donde la criminalidad tiene una alta capacidad de adaptación y de sofisticación. Estas dinámicas exigen de la institucionalidad y, de la Fiscalía en particular, la necesidad de adoptar nuevas herramientas y marcos de pensamiento capaces de responder a los retos de la dinámica criminal y delincuencia, que se renuevan de forma permanente.

De estas corrientes, se alimenta la propuesta de articular el aprovechamiento de la experiencia construida en el desarrollo de nuevas competencias y capacidades sobre la apropiación y uso de herramientas tecnológicas, de indudable impacto, en el control de la criminalidad. Esto aunado a los ajustes y nuevos arreglos en las estructuras institucionales, así como en atención a la cultura que los permea.

Además, la dinamización de conocimientos y capacidades guarda una estrecha relación en cómo estas, a su vez, generan nuevas actitudes y valores, nuevos protocolos, formales y no formales, en los que se comparten las miradas y comprensiones de la realidad que, finalmente, resultan definitivas en las decisiones que se toman. Que, en el caso de la Fiscalía, definen el destino de las personas.

De esta forma, en este Plan Institucional de Formación y Capacitación para el año 2025 está enfocado en el concepto central del Direccionamiento Estratégico 2024-2028, “Experiencia e innovación al servicio de la justicia”.

1. El papel del conocimiento en la tarea de la Fiscalía

1.1. Antecedentes

A continuación, se presentan los fundamentos históricos, culturales y estratégicos que constituyen el marco pedagógico del plan para la construcción del conocimiento, de acuerdo con las necesidades institucionales.

La Constitución Política de 1991

Con la entrada en vigor de la Constitución Política de 1991, Colombia adoptó un nuevo modelo, en el cual pasó de un Estado de derecho en función de la institucionalidad a un Estado social democrático de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, los derechos y las garantías para los ciudadanos en la perspectiva del bienestar de la sociedad.

Este cambio de paradigma no solo redefinió los principios fundamentales del Estado, sino que también transformó las instituciones encargadas de garantizar dichos principios. Para responder a estos principios, al crear la Fiscalía General de la Nación (FGN), la carta magna le otorgó la función constitucional de adelantar el ejercicio de la acción penal y realizar la investigación de los hechos que revistan las características de un delito (art. 250, Constitución Política de Colombia). Ello en el marco de la protección de los derechos del acusado en el proceso penal, la atención y reparación para las víctimas y de la garantía de mejores condiciones de acceso a la justicia para los ciudadanos.

En este contexto, la Fiscalía General de la Nación hoy adquiere una relevancia central para “responder de una manera efectiva a los retos de la investigación y judicialización de una criminalidad cada vez más compleja y dinámica. Con manifestaciones diversas y particulares en los diferentes puntos del territorio nacional” (Direccionamiento Estratégico 2024-2028, “Experiencia e innovación al servicio de la justicia”, p. 7).

Primera reunión directiva de construcción estratégica en Armenia

En atención a la necesidad de una aproximación a las realidades de los territorios, se llevó a cabo la primera reunión directiva de construcción estratégica 2024-2028, la cual fue realizada del 6 al 8 de junio en Armenia, Quindío. Allí, con la participación de todos los directores nacionales y seccionales, acompañados de sus asesores del CTI, se analizaron los sistemas criminales presentes en las regiones. Se identificaron las estructuras y los actores criminales, los delitos de los cuales se derivan sus finanzas criminales y las afectaciones a la seguridad ciudadana. También se formularon las posibles rutas de actuación de la Fiscalía en cada región para

contrarrestar los fenómenos criminales de cada una. Esta información fue la base para la formulación del Direccionamiento Estratégico 2024-2028.

Direccionamiento Estratégico 2024-2028, “Experiencia e innovación al servicio de la justicia”

El Direccionamiento Estratégico 2024-2028 establece cinco pilares para alcanzar los objetivos de la entidad en este período, a saber:

- Priorizar las investigaciones con enfoque territorial.
- Fortalecer el análisis criminal con apoyo en la tecnología.
- Fortalecer las rutas especiales de atención a las víctimas.
- Dinamizar los mecanismos de terminación anticipada y mejorar la intervención de la Fiscalía General de la Nación en el juicio.
- Implementar indicadores compatibles con las metas institucionales.

Sobre estos pilares que determinan la ruta estratégica de la gestión de la Fiscalía, la DAE considera que su tarea central consiste en hacer de la construcción de aprendizajes y de nuevos conocimientos un sistema de apoyo para el propósito de lograr el desacople de los sistemas criminales y de su inserción en la sociedad. Y, sobre este objetivo superior, formuló el presente Plan de Formación y Capacitación 2025 (en adelante, PIFC 2025).

Taller directivo de formulación estratégica de la formación y capacitación en Cajicá, Cundinamarca

A partir de los pilares del Direccionamiento Estratégico y de la necesidad de formular una oferta educativa acorde al propósito superior y a las realidades de los territorios, la DAE formuló una primera propuesta de estructura curricular. Los rasgos de esta propuesta son, en primer lugar, pasar de una oferta de cursos sueltos a una agrupación decantada y orientada a los servidores, según su rol (fiscales, investigadores, analistas, entre otros). En segundo lugar, esta agrupación propone una ruta de aprendizaje progresivo a través de ciclos que van avanzando, desde los niveles básicos hasta los temas más avanzados y especializados. La primera propuesta de esta aproximación fue socializada y puesta a consideración del equipo directivo de la Fiscalía durante los días 29 y 30 de octubre de 2024. Allí se recibió una valiosa retroalimentación de reflexiones y recomendaciones por parte de la señora fiscal general de la Nación, del señor vicefiscal general de la Nación y de los directores del nivel nacional, sobre las que se desarrolló esta última versión del PIFC 2025.

1.2. El conocimiento como un mediador entre la operación de la Fiscalía y la criminalidad

La formación y el conocimiento son pilares esenciales para que la FGN responda eficazmente a las características de la criminalidad. En este contexto, la DAE desempeña un papel fundamental al garantizar que los servidores públicos adquieran competencias, habilidades y conocimientos alineados con los objetivos institucionales. Su labor incluye el diseño, la implementación y la evaluación de programas de formación que fortalezcan las capacidades necesarias para cumplir los fines misionales de la entidad.

Sin embargo, la formación no se agota en la construcción de capacidades, sino que debe llegar hasta la construcción de una cultura institucional que defina actitudes, valores y maneras de ver e interpretar la realidad. Las cuales, a su turno, constituyen un imaginario compartido alrededor de actitudes y compromisos personales de los servidores. Todas estas son esenciales para alcanzar los fines misionales en los términos planteados por el Direccionamiento Estratégico.

En este sentido, las acciones formativas de la Dirección de Altos Estudios se fundamentan en el principio de pertinencia. Es decir, en la capacidad que tienen de responder de manera adecuada y contextualizada a las necesidades específicas del entorno criminal de los territorios en sus escalas locales, regionales, nacionales y transnacionales. Esto implica que el Plan de Formación y Capacitación esté alineado con los siguientes aspectos:

- **Las características de la criminalidad.** Con el fin de que las acciones formativas aborden las dinámicas, tipologías y tendencias delictivas propias de los territorios. Esto incluye la preparación para enfrentar fenómenos criminales complejos y emergentes.
- **Los objetivos del Direccionamiento Estratégico.** La formación propende al desarrollo de competencias de los servidores para que, desde su rol particular, puedan impulsar el trabajo en equipo de fiscal, investigador y analista. Trabajo que también está orientado a la asociación de casos en investigaciones estructuradas que desarticulen los sistemas criminales y sus dinámicas.
- **El perfil de los participantes.** Tanto de los formadores y expertos –y de sus saberes construidos a través de su experiencia– como de los estudiantes, sus necesidades y características. Todos ellos cuentan con múltiples niveles de experiencia, formación previa diversa y roles específicos dentro de la entidad.
- **El enfoque en la práctica y la experiencia.** El aprendizaje está orientado al trabajo diario de los servidores a través del uso de casos reales, metodologías

activas y herramientas que permitan conectar la teoría y los conceptos con los problemas concretos del campo laboral.

- **El desarrollo de competencias transversales.** Esto incluye la mirada sistémica, el trabajo en equipo, el diseño de hipótesis y de estrategias investigativas, así como la toma de decisiones informada y ponderada en las diferentes etapas de la investigación criminal.
- **En los planes de estudio.** La DAE ha incluido el componente transversal de aprendizaje del uso de tecnologías e inteligencia artificial (AI) en los cursos del ciclo básico, en los programas de profundización y en los especializados, así como en los roles de fiscal, investigador, analista y asistente de fiscal. Se fortalecerá el aprendizaje del uso de los sistemas de información institucionales, así como las herramientas de analítica de datos existentes en la entidad y el uso de los productos del laboratorio de IA que se están generando en nuestra institución.

De igual forma, un eje fundamental en la investigación de cualquier hecho delictivo es la información que se almacena, se transforma y se transmite rápidamente de forma digital. Dada la ‘transversalidad’ de la información digital, la DAE propone fomentar, a través de sus planes de estudio, el dominio de los conceptos técnicos básicos de la evidencia digital. Conceptos que, a su vez, permiten identificar los medios en los cuales puede ser encontrada dicha evidencia digital, así como conocer las técnicas principales para garantizar su integridad. Todo ello para, a la postre, constituirse como un elemento probatorio fundamental en el esclarecimiento de todo tipo de conductas delictivas.

En síntesis, el Plan de Formación y Capacitación está orientado, tanto a proporcionar los conocimientos y herramientas, como a fortalecer las actitudes y valores que orienten a los servidores en sus actuaciones frente a los desafíos de las dinámicas criminales y delincuenciales.

2. El aprendizaje y la gestión del conocimiento institucional

2.1. Formar personas para contribuir a la justicia a través de un modelo de aprendizaje y gestión del conocimiento

La DAE adopta la definición de capacitación y formación del artículo 4 del Decreto 1567 de 1998. Dicho instrumento define la capacitación como una herramienta para mejorar el servicio de la entidad y la formación como un proceso organizado de educación no formal e informal destinado a complementar la educación profesional. Herramienta que, además, desarrolla conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar la capacidad individual y colectiva en el cumplimiento de la misión institucional y el desarrollo personal.

Así mismo, acoge los principios rectores para la capacitación de las servidoras y servidores públicos y destaca el uso de una metodología enfocada en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad (art. 6, Decreto 1567 de 1998). A su vez, en ejercicio del mandato establecido por este mismo instrumento, el Departamento Administrativo de la Función Pública construyó el documento Formación y Capacitación del Servidor Público: Guías para su Formulación, publicado en 2003, el cual plantea la formación de la siguiente forma:

(...) el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual y la capacitación como el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos (p. 49).

En este orden de ideas, la DAE se ha planteado la pregunta: ¿cómo formar servidoras y servidores que contribuyan a una justicia justa? Para dar respuesta a esta cuestión, la DAE ha establecido la organización de la formación a través de tres elementos fundamentales: (i) el currículo, (ii) el perfil de las servidoras y servidores, según el rol que desempeñan, y (iii) las competencias. El currículo proporciona el plan de formación, el perfil define la meta, mientras que las competencias determinan los resultados específicos que se espera que las servidoras y servidores desarrollen.

En dicho proceso, se integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores para resolver problemas en contextos reales. La alineación de estos tres elementos es esencial para garantizar una educación pertinente que responda a las necesidades del Direccionamiento Estratégico.

Fig. 1 - Relación entre la acción formativa, el currículo, el perfil de los servidores y las competencias



El currículo

La DAE ha adoptado un currículo por ciclos propedéuticos de aprendizajes progresivos, enmarcado en los pilares del Direccionamiento Estratégico 2024-2028, "Experiencia e innovación al servicio de la justicia". Por consiguiente, los criterios que rigen la construcción del currículo son los siguientes:

- La promoción de un diálogo efectivo entre fiscales, asistentes de fiscal, investigadores y analistas para la comprensión de los sistemas criminales. Esto implica que el currículo particular de cada rol esté enfocado en temas como la comprensión del caso, la delimitación de los hechos jurídicamente relevantes, el programa metodológico, los actos de investigación, la gestión de la prueba y su práctica en el juicio oral.
- Una oferta de capacitación que responde a la estrategia de priorización de delitos y territorios de las áreas misionales para el cumplimiento de los objetivos del Direccionamiento Estratégico.
- El abordaje integral del proceso investigativo, desde la etapa de indagación hasta la etapa de juicio.
- La formación de servidoras y servidores del área misional en la aplicación de las formas de terminación anticipada y los mecanismos de justicia restaurativa.
- El énfasis en temas de análisis criminal, asociación de casos e identificación de fenómenos criminales.

- La aplicación del enfoque diferencial, interseccional y territorial como competencia transversal en todos los cursos.
- La incorporación de estrategias didácticas en los cursos que permitan el desarrollo de competencias relacionadas con el trabajo en equipo, el análisis de contexto, la mirada sistémica, entre otras.

Estos criterios guían la estructura curricular, la cual se implementa a través de ciclos con niveles de complejidad progresiva. En cada ciclo, los estudiantes deben dominar un conjunto de competencias antes de avanzar al siguiente nivel. De esta manera, cada ciclo funciona como un paso previo que permite a los estudiantes consolidar las bases necesarias para abordar los contenidos más complejos de los ciclos posteriores.

Esta estructura plantea las siguientes ventajas:

- Propicia la inducción de las servidoras y servidores de manera efectiva en la organización al alinearse con su rol, responsabilidades, funciones y al adaptarse al contexto institucional a través de la profundización.
- Promueve una formación básica y de profundización por roles, lo cual garantiza estándares de calidad en la prestación del servicio.
- Incentiva la formación interdisciplinar para abordar fenómenos criminales de forma integral.
- Unifica conceptos y estandariza métodos, técnicas y procedimientos para el ejercicio de un rol determinado, bajo criterios de calidad.
- Evita la repetición de temas y de enfoques contradictorios.
- Facilita el desarrollo de competencias transversales.
- Garantiza una oferta más unificada, orientada al Direccionamiento y con mayor permanencia a largo plazo.

De esta manera, la formación se adecúa a las necesidades de cada rol bajo la comprensión de que cada servidor desempeña un papel particular en el cumplimiento de la misión institucional.

Los perfiles

El perfil es un elemento clave en la construcción del currículo, ya que describe el tipo de servidor que se espera formar al final del proceso de aprendizaje. Incluye los conocimientos (lo que el estudiante debe saber), las habilidades (la capacidad general que tiene para realizar una tarea o actividad con éxito), las destrezas (manifestación práctica de una habilidad) y las actitudes (disposiciones de ánimo y de pensamiento que definen las decisiones). Por consiguiente, el diseño del currículo

de cada rol surgió a partir de los perfiles definidos en el Direccionamiento Estratégico 2024-2028, “Experiencia e innovación al servicio de la justicia”.

Así, con fundamento en los perfiles señalados y en los ciclos de formación –iniciación, básico, profundización, especialización–, se obtiene un currículo por rol, a saber: fiscal, asistente de fiscal, receptor, analista, agente de protección, perito y administrativo. La intersección entre el ciclo y las competencias definidas en el perfil se traduce en cursos o acciones formativas que se describen más adelante en este documento.

La formación por competencias

Las competencias son el puente entre el currículo y los perfiles de los distintos roles. Estas se refieren a las capacidades y a los desarrollos de las personas para afrontar situaciones o problemas propios de las tareas del campo de actuación profesional de forma efectiva. En este contexto, la formación de competencias para el desempeño laboral requiere un soporte pedagógico que dé sentido al proceso de aprendizaje. Dicho soporte está fundamentado en experiencias significativas, en experimentación de saberes y, además, es coherente tanto con los requerimientos como con las prácticas de servidoras y servidores.

Las competencias laborales reúnen conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona aplica de manera eficiente en el desempeño de sus funciones y dentro de un contexto laboral específico. Estas competencias son fundamentales para garantizar la calidad, la productividad y la adaptabilidad en el entorno de trabajo.

Además, las competencias se desarrollan y aplican en un área laboral particular de acuerdo con el rol en la entidad, el contexto territorial y el fenómeno criminal que se enfrenta. Las competencias combinan elementos cognitivos, técnicos y actitudinales, por lo cual están orientadas al desempeño efectivo en las situaciones concretas que supone el desarrollo de las funciones.

En ese sentido, los cursos que ofrece la Dirección de Altos Estudios incluyen:

- **Competencias técnicas:** están relacionadas con tareas concretas, como recolección de evidencia digital, delimitación de hechos jurídicamente relevantes, identificación de patrones, etc.
- **Competencias conductuales:** hacen referencia a las actitudes y comportamientos como la empatía, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la ética.
- **Competencias transversales:** son las habilidades aplicables a diversos contextos y funciones, como la mirada sistémica, el enfoque diferencial, el análisis e interpretación de datos.

Corresponsabilidad entre quien enseña y quien aprende

En el aprendizaje basado en experiencias, el estudiante toma la decisión de ser protagonista activo del proceso de construcción de sus propios conocimientos. Para ello, reflexiona, aplica la teoría en la práctica, colabora con su equipo y desarrolla habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la autonomía.

El rol del formador es el de guía y facilitador. Su tarea principal es propiciar situaciones que enriquezcan las experiencias de los estudiantes al aportar elementos fundamentales para la reflexión, la investigación, la argumentación y la conceptualización. Es esencial que tenga la habilidad de aplicar los conocimientos teóricos a las experiencias prácticas, con lo cual puede potenciar la interacción y el desarrollo de competencias.

Lo pedagógico, las motivaciones, el método

Para que el proceso de aprendizaje sea exitoso, la Dirección de Altos Estudios ha elegido el enfoque pedagógico del aprendizaje basado en la experiencia, el cual guía el diseño y la ejecución de las actividades formativas que desarrolla. Parte del supuesto de que el aprendizaje está estrechamente ligado a la capacidad del individuo para adaptarse al mundo. Por esta relación íntima con la realidad, el aprendizaje se concibe como un ciclo que comienza con una experiencia real y termina con la capacidad de transformar la realidad de manera competente.

Este enfoque se fundamenta en diversas teorías pedagógicas:

- El constructivismo, que destaca la construcción activa del conocimiento personal.
- El pragmatismo y el aprendizaje situado, que vinculan el aprendizaje con experiencias y problemas reales.
- La teoría sociocultural, que resalta la interacción social y cultural.
- El aprendizaje significativo, que conecta nuevos conceptos con conocimientos previos.
- La andragogía, que incorpora principios de la educación para adultos, para lo cual se enfoca en las características y necesidades específicas de los aprendices.

Todas estas están especialmente adecuadas para la capacitación y formación en competencias para entornos laborales.

Así, la DAE asume el proceso de aprendizaje basado en la experiencia como una sucesión de fases interactivas: experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa.

Fig. 2 - Fases del ciclo del aprendizaje basado en la experiencia



La experiencia concreta se refiere a la realización de una actividad significativa que aporta elementos relevantes, la cual está estrechamente relacionada con el mundo real y con el campo de actuación de la persona. Por lo general, esta fase se caracteriza por ser breve y resulta útil para fundamentar el siguiente proceso.

La observación reflexiva comprende los cuestionamientos e inquietudes que resultan del análisis de la experiencia y las preguntas que surgen en el estudiante frente a las actividades que desarrolla. La tensión que se produce como resultado de la experiencia inicial suscita la generación de nuevo conocimiento. Esta fase no suele ser extensa y se caracteriza por retar al estudiante para que busque el significado de la experiencia y comience con el proceso de indagación creativa que sustenta todo aprendizaje genuino.

Por su parte, la conceptualización abstracta promueve la discusión, el análisis y la reformulación de la reflexión en un contexto organizado, estructurado y que resignifica la experiencia. Esta fase suele ser la más extensa, ya que en esta se presenta y desarrolla el conocimiento teórico y conceptual relacionado con el campo de la experiencia y la temática.

El ciclo cierra con la experimentación activa, etapa en la cual el estudiante vincula todo lo abordado con los problemas y particularidades de su contexto de actuación. Todo ello con el fin de asumir el conocimiento adquirido con nuevos elementos de

comprensión e intervención. En esta fase, el estudiante demuestra su capacidad para la generación de desempeños o, en otras palabras, ejercita de manera activa y experimental sus competencias adquiridas.

Actualización permanente del currículo

La DAE tiene como criterio la actualización permanente del currículo, lo cual implica la revisión y adaptación constante de los contenidos, metodologías y resultados de evaluación, con el fin de garantizar que la formación sea pertinente y alineada con las características, dinámicas y necesidades específicas de cada región, los avances en el conocimiento, la jurisprudencia, las demandas del entorno laboral, entre otros aspectos. De esta manera, las acciones formativas mantienen su pertinencia para garantizar la efectividad de la acción penal frente a casos, situaciones y fenómenos criminales.

2.2. Didáctica para la construcción de aprendizajes

Reconocer el conocimiento existente

La Fiscalía es una institución que basa la totalidad de su funcionamiento en la producción, la gestión y el uso del conocimiento como elemento orientador de sus actuaciones y decisiones. En este proceso, los servidores producen más conocimiento del que queda reflejado en las piezas formales de los procesos de la investigación judicial. La naturaleza de este conocimiento se refiere a aspectos como las comprensiones del contexto territorial o las inferencias sobre probabilidades y posibilidades de los fenómenos criminales y delincuenciales, o bien, sobre rasgos y características de las estructuras y actores criminales, entre otros saberes complejos que van más allá de lo que se recoge en un escrito que va al proceso penal.

Eso significa que el proceso de formación está mediado por estas experiencias y conocimientos previos que ya han construido los servidores. Por lo tanto, resulta fundamental que dichos saberes –que, muchas veces, son de carácter personal y que para cada servidor o servidora pueden estar implícitos– encuentren la oportunidad de hacerse explícitos y de materializarse en conversación en los grupos como un camino para alimentar los aprendizajes de nuevos conocimientos, capacidades y competencias. Y a partir de ahí, que puedan ser registrados en algún tipo de soporte para que pasen a ser parte de un conocimiento institucional.

Construir conjuntamente los nuevos aprendizajes

El aprendizaje, requiere intención y compromiso por lo que la motivación y la participación activa son factores clave para su éxito. El modelo de aprendizaje basado en la experiencia fomenta un entorno motivador a través de actividades prácticas,

reflexión, retroalimentación oportuna y trabajo en grupo, lo cual promueve autonomía y conexión con el contenido.

En el caso particular de los cursos, cada una de las fases cumple un propósito específico: la experiencia concreta trata de involucrar al estudiante en una actividad para generar un contexto real y relevante; la observación reflexiva busca extraer aprendizajes significativos de la experiencia; la conceptualización abstracta implica conectar la experiencia y la reflexión con teorías, conceptos o principios generales; mientras que la experimentación activa consiste en aplicar lo aprendido en nuevas situaciones, probar ideas y ajustar estrategias.

De acuerdo con el propósito enunciado, se emplean diferentes didácticas: análisis de casos y situaciones, simulaciones, talleres, trabajo colaborativo, resolución de problemas, entre otros.

Fig. 3 - Didácticas usuales en el ciclo del aprendizaje basado en la experiencia



2.3. La DAE es una herramienta del Gobierno institucional

La Fiscalía General de la Nación es una institución que, mientras avanza en el mejoramiento continuo y en el establecimiento de estándares de excelencia dentro de la organización de su operación misional y administrativa, tiene el deber de seguir

adelante su proceso de innovación para responder a los retos que traen las dinámicas de país. En particular, en lo concerniente al deber del servicio público de la justicia.

En ese orden de ideas, el ejercicio del Gobierno institucional, en cabeza de la señora fiscal, el señor vicesfiscal y la alta dirección de la institución, está formulando actos directivos para orientar el rumbo a seguir. Dichos actos deben materializarse en las labores de todos los servidores para posibilitar el cumplimiento de la misión y para materializar la visión del Direccionamiento Estratégico. Además, cada uno de estos requiere un proceso pedagógico que explique *por qué* y *cómo* para facilitar la apropiación y aplicación de las medidas promulgadas. Con tal fin, la DAE desarrolla contenidos para sus canales de divulgación e incorpora los elementos necesarios en los contenidos de las materias que componen los currículos destinados a los diferentes roles relacionados con las directivas.

Y, en esa medida, también se articula con los grupos de gestión del cambio del Despacho de la señora fiscal general de la Nación y con la Dirección de Comunicaciones para proveer, tanto el contenido pedagógico de estos temas a través de los canales institucionales, como la acción cultural sobre los imaginarios asociados al concepto y visión de la actual administración. De esta manera, la DAE se proyecta como un instrumento que contribuye, desde la pedagogía y desde la acción cultural, al ejercicio del Gobierno institucional.

Dentro de este marco, la apropiación y uso de herramientas de inteligencia artificial generativa requiere trabajar en las competencias y capacidades de los servidores, así como en los cambios de rutinas y de protocolos. Al frente, está el tránsito de escalas de trabajo individual y manual hacia escalas de equipos entre fiscales, investigadores, ingenieros y profesionales de distintas disciplinas. En efecto, se avanza hacia un uso de la tecnología con propósitos forenses, capaz de aportar productos con fuerza probatoria en los procesos judiciales. Para adelantar este proceso, la DAE se articula con el Laboratorio de Inteligencia Artificial del Despacho y gestiona alianzas institucionales externas para la acción de capacitación institucional en el tema.

A su turno, la DAE reconoce la importancia de implementar en la Fiscalía General de la Nación un modelo de gestión del conocimiento, de la información y de la cultura, para el aprendizaje colaborativo. Esta tarea se aborda tanto entre personas que tienen diferentes roles como entre dependencias cuyas labores deben complementarse para el logro de los objetivos institucionales. Del mismo modo, estos esfuerzos deben reflejarse en el propósito estratégico del desacoplamiento de las organizaciones criminales y en la disminución de la delincuencia que afecta a la seguridad ciudadana.

3. Líneas estratégicas de gestión del conocimiento para el 2025

La DAE apoya el Direccionamiento Estratégico 2024-2028, “Experiencia e innovación al servicio de la justicia”, con base en tres líneas estratégicas de gestión del conocimiento:

- La formación y la capacitación a través de ciclos propedéuticos.
- La construcción de conocimiento en campo.
- El uso y la apropiación del conocimiento aplicado.

Las líneas son elementos complementarios y flexibles que conforman un sistema de aprendizaje integral. Cada una se ajusta a las necesidades institucionales y a las características de los territorios, lo que permite un enfoque formativo dinámico.

Las siguientes son los criterios de flexibilidad del PIFC:

- La pertinencia curricular que permite realizar ajustes según las dinámicas cambiantes de los fenómenos, la normatividad y las directrices institucionales.
- La implementación de estrategias para la apropiación y aplicación de las resoluciones y directivas institucionales.
- La diversidad de modalidades para el desarrollo de la formación en las modalidades: virtual, presencial, en línea y mixta.
- La implementación de ciclos progresivos de aprendizaje que permiten acumular y validar conocimientos a lo largo del tiempo.
- El reconocimiento o certificación de competencias adquiridas fuera de los entornos educativos formales.
- La diversidad de metodologías y estrategias didácticas que desarrollan habilidades como la resolución de problemas, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la mirada sistémica, entre otros.
- La actualización permanente del currículo.

Fig. 4 - Líneas estratégicas de gestión del conocimiento



3.1. La formación y la capacitación a través de ciclos propedéuticos

Como fue mencionado, la oferta académica de la Dirección de Altos Estudios para 2025 se organiza a través de ciclos con niveles de complejidad progresiva que reciben el nombre de ciclos propedéuticos. De esta manera, el estudiante comienza su formación con conocimientos básicos y avanza hacia grados más complejos a medida que domina los aprendizajes anteriores. Es importante destacar que el currículo específico de cada rol varía, ya que los ciclos pueden diferir según las tareas o funciones que cada persona desempeña dentro de la institución.

- **Ciclo de iniciación:** brinda información para la integración de servidoras y servidores a la cultura organizacional y al desempeño de su rol específico. Este ciclo comprende cursos como Inducción, Seguridad y salud en el trabajo, Enfoque diferencial, Derechos humanos aplicados a la función judicial y Código de ética. Cabe señalar que los investigadores, los asistentes de fiscal y los fiscales toman un curso adicional que los prepara para el desarrollo de sus funciones.

- **Ciclo básico:** desarrolla competencias generales y fundamentales para el desempeño del rol correspondiente. En este ciclo, se encuentran cursos básicos para analistas, receptores de denuncia, investigadores, agentes de protección, peritos, fiscales y asistentes de fiscal.
- **Ciclo de profundización:** utiliza competencias del ciclo básico y desarrolla otras más avanzadas en áreas específicas de su campo laboral, según el rol que desempeñe el servidor o la servidora.
- **Ciclo de especialización:** se enfoca en el desarrollo de competencias para abordar fenómenos delincuenciales junto con profesionales de otros roles (fiscales, asistentes, investigadores, analistas). Apoya programas estratégicos de alto impacto para el Direccionamiento Estratégico.

Cada ciclo está conformado por cursos que pueden ser obligatorios, específicos u opcionales. Los cursos obligatorios son esenciales para asegurar que los participantes de los diferentes roles adquieran las competencias básicas y especializadas necesarias para su ejercicio laboral. Estos hacen parte del plan de estudios y se deben completar para poder aprobar un ciclo de formación.

Los cursos específicos están diseñados para abordar áreas muy concretas. Por lo general, hacen parte del ciclo de especialización. Suelen estar dirigidos a aquellas servidoras y servidores que desean profundizar en un tema particular, o bien, que requieren un conocimiento especializado para desempeñar funciones específicas dentro de su campo profesional. Estos cursos son más detallados y avanzados y, usualmente, incluyen más de un rol. Por ejemplo, el Curso para el abordaje de las violencias basadas en género, orientación sexual e identidad de género está dirigido a fiscales, asistentes de fiscal e investigadores que atienden este tipo de delitos en su carga laboral.

Los cursos opcionales son aquellos que los participantes pueden elegir tomar, pero que no son necesarios para completar el programa o para cumplir con los requisitos básicos de la formación. Estos cursos permiten a los participantes profundizar en áreas de su interés o profundizar en temas específicos dentro del ámbito general de su formación. Por ejemplo, cursos como el de Acción de tutela o Prevención del daño antijurídico pueden ser de interés para todos los servidores y servidoras de la entidad, y pueden tomarlos independientemente del rol que desempeñen.

Fig. 5 - Ciclos propedéuticos que hacen parte del currículo



Este esquema tiene el propósito de desarrollar las capacidades de los servidores y servidoras para afrontar de forma efectiva las tareas propias de su actuación profesional. Por lo tanto, las páginas siguientes describen el currículo previsto para cada rol. Cabe recordar que el perfil define las metas que guían todo el diseño, ya que describe el tipo de servidor que se espera formar al final del proceso de aprendizaje. En consecuencia, los ciclos y cursos que conforman el currículo se establecieron en función de dicho perfil.

Rol del fiscal

El perfil del fiscal que queremos formar tiene las siguientes características:

- **Compromiso.** Lidera al equipo en el proceso penal, desde la investigación hasta el juicio, asegura los derechos de todas las partes e intervinientes y busca establecer la verdad para impartir justicia.
- **Responsabilidad por el restablecimiento de los derechos de las víctimas.** Toma medidas inmediatas para revertir los efectos del delito y restaurar los derechos vulnerados, independientemente de la responsabilidad penal.
- **Dominio de los elementos de la prueba técnica.** Construye teorías sólidas a partir de la información proveniente de ciencias y actividades de policía judicial a lo largo del proceso penal y las defiende en juicio.
- **Empleo de prácticas de economía procesal y de justicia premial.** Usa mecanismos alternativos de resolución de conflictos con el objetivo de reducir

el número de casos que llegan a juicio, con un enfoque de eficiencia, énfasis en la conciliación y en la reparación del daño.

- *Disposición al trabajo colaborativo.* Analiza fenómenos y situaciones criminales con el objetivo de dismantelar o debilitar redes criminales a través de estrategias como la asociación de casos, el análisis territorial y la conexidad.

De acuerdo con este perfil, la propuesta de formación para el rol de fiscal está conformada por cuatro ciclos: iniciación, básico, profundización y especialización. El primer ciclo tiene como objetivo promover la integración del servidor a la cultura organizacional y a su rol específico dentro de la entidad. Por ello, además de los cursos comunes a todos los servidores –Inducción o Reinducción, Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), Enfoque diferencial y Código de ética–, se incluye el curso de Fundamentos para el rol de fiscal. Este curso tiene la finalidad de desarrollar competencias para su desempeño en el sistema penal acusatorio y en el liderazgo del equipo judicial, así como garantizar los derechos de todas las partes.

El segundo nivel está enfocado en el desarrollo de las competencias esenciales que un fiscal requiere, como el desarrollo estratégico de los casos, el dominio de la prueba técnica, el empleo de prácticas de economía procesal y el desempeño en juicio.

El tercer nivel, que es el ciclo de profundización, está diseñado para enfrentar a los fiscales con situaciones más complejas. Ello implica una definición más rigurosa del programa metodológico, la selección de fuentes de información y la gestión de la prueba. Además, profundiza en las habilidades de argumentación y las destrezas en juicio.

Finalmente, el ciclo de especialización proporciona las herramientas y conocimientos necesarios para investigar y judicializar fenómenos criminales de manera estratégica y efectiva. Este ciclo adopta un enfoque integral que permite la asociación de casos, el uso de tecnologías analíticas y la aplicación de estrategias específicas para abordar delitos complejos. Perfecciona las competencias anteriores y promueve la disposición al trabajo colaborativo. Este nivel también analiza fenómenos criminales para dismantelar redes a través de estrategias como la asociación de casos y el análisis territorial.

De manera adicional, los fiscales pueden tomar cursos complementarios de acuerdo con sus tareas específicas. Por ejemplo, cursos como el de Sistema de responsabilidad penal para adolescentes y justicia restaurativa, Investigación del delito de tráfico de migrantes, Fenómenos criminales con enfoque en los delitos electorales, Investigación y judicialización de finanzas criminales, etc. Así mismo,

pueden tomar cursos que contribuyan a ampliar su formación, como el de Sistema de cadena de custodia, Justicia restaurativa y mediación penal, Prevención del daño antijurídico, entre otros.

Rol del asistente de fiscal

El programa de formación para asistentes de fiscal está compuesto por cuatro ciclos diseñados para desarrollar, de forma progresiva, las competencias requeridas para el ejercicio de su función. Esto es, colaborar en el desarrollo de investigaciones y procesos, así como apoyar al fiscal en la construcción de teorías sólidas, en la formulación de hipótesis pertinentes y en el desempeño de las funciones transitorias de policía judicial que le han sido asignadas.

A su turno, el plan de formación se enfoca en desarrollar capacidades para analizar hechos complejos y asociar elementos aislados. También busca promover la economía procesal, identificar terminaciones anticipadas y garantizar la participación de víctimas y testigos. Por último, este currículo busca que el asistente contribuya a la administración del despacho a través de la priorización de casos y de la optimización de los recursos físicos y digitales.

De esta manera, el primer ciclo, que tiene un carácter introductorio, busca integrar al servidor a la cultura organizacional y proporcionar los conocimientos básicos para que ejerza sus funciones. El ciclo básico fortalece las habilidades para el desarrollo estratégico de casos y la gestión administrativa del despacho como apoyo al fiscal. Por su parte, el ciclo de profundización se centra en el manejo de medidas de aseguramiento alineadas con la política criminal y con la Directiva 001 de 2020, “Por medio de la cual se establecen lineamientos generales respecto a la solicitud de medidas de aseguramiento”. Y, finalmente, el ciclo de especialización desarrolla competencias avanzadas para abordar fenómenos delincuenciales complejos a través de la aplicación de tecnologías analíticas y del trabajo colaborativo.

El perfil del asistente de fiscal que queremos formar tiene las siguientes características:

- *Responsabilidad por el restablecimiento de los derechos de las víctimas.* Toma medidas inmediatas para revertir los efectos del delito y restaurar los derechos vulnerados, independientemente de la responsabilidad penal.
- *Apoyo al desarrollo de los casos.* Colabora con el desarrollo de las actividades requeridas en el ejercicio de la acción penal en los despachos de fiscalía para la adecuada ejecución de investigaciones y procesos, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y de la normativa vigente.
- *Dominio de los elementos de la prueba técnica.* Apoya al fiscal en la construcción de teorías sólidas a partir de la información proveniente de

ciencias y actividades de policía judicial a lo largo del proceso penal y las defiende en juicio. Desarrolla, con lógica de investigación criminal, las funciones transitorias de policía judicial que le corresponden, de acuerdo con la Resolución 0-2334 de 2017.

- *Formulación de hipótesis y conclusiones judicialmente pertinentes.* Formula hipótesis sustentadas que orienten al fiscal en el desarrollo de la investigación, elabora argumentos sólidos y reúne los soportes necesarios que convierten la información procesada en evidencia probatoria.
- *Mirada sistémica.* Analiza conjuntos de hechos y asocia elementos aparentemente aislados, comprende la complejidad de cada caso y proporciona informes que faciliten al fiscal la orientación del proceso.
- *Empleo de prácticas de economía procesal y de justicia premial.* Apoya al fiscal en la identificación de terminaciones anticipadas al proporcionar el acompañamiento necesario a víctimas y testigos para garantizar su participación efectiva en el proceso penal.
- *Disposición al trabajo colaborativo.* Analiza fenómenos y situaciones criminales con el objetivo de dismantelar o debilitar redes criminales a través de estrategias como la asociación de casos, el análisis territorial y la conexidad.
- *Administración del despacho.* Apoya la gerencia administrativa del despacho físico y digital a través de criterios de priorización y de asociación de casos mediante el razonamiento lógico y analítico.

Así como en el caso de fiscales, los asistentes de fiscal pueden tomar cursos específicos según su línea de desempeño, o bien, cursos autodirigidos que complementen su formación, de acuerdo con sus intereses profesionales.

Rol del investigador

Con el fin de optimizar el desempeño de los investigadores y responder a las demandas actuales de la investigación criminal, este programa de formación está estructurado en tres niveles. El primero tiene como objetivo integrar al investigador a la cultura institucional, fortalecer su compromiso con los valores éticos y proporcionar una base sólida, acorde con los principios fundamentales de la investigación criminal y forense, y alineada con lo consagrado en el Memorando 0001 de 2024, “Directrices para asegurar la unidad de investigación y su abordaje integral en todas las etapas del proceso”.

El ciclo básico busca desarrollar las competencias técnico-científicas necesarias para liderar investigaciones de manera eficaz. Para ello, ofrece el curso de Investigación criminal y forense, el cual brinda los conocimientos y las competencias requeridas para liderar procesos de investigación, desde la formulación de hipótesis, hasta la

producción de evidencia sólida para sustentar las acusaciones en el proceso penal. Finaliza con el ciclo avanzado, que tiene como propósito potenciar las habilidades del investigador para abordar casos complejos y contribuir a investigaciones de mayor complejidad.

Aunado a ello, los investigadores pueden tomar cursos específicos con el fin de profundizar en un tema particular para desempeñar funciones específicas dentro de su campo profesional. Por ejemplo, en el delito de pornografía infantil, en entrevista forense, en delitos electorales, entre otros. O bien, pueden realizar cursos como el de Sistema de cadena de custodia o Almacenes de evidencia, que contribuyen a profundizar competencias.

El perfil del investigador que queremos formar tiene las siguientes características:

- *Formulación de hipótesis y conclusiones judicialmente pertinentes.* Formula hipótesis sustentadas que orienten al fiscal en el desarrollo de la investigación. Su labor incluye la recolección, procesamiento y difusión de evidencias e información, fundamentales para la carga probatoria, desde la indagación hasta el trabajo del fiscal en la defensa en juicio.
- *Mirada sistémica.* Analiza conjuntos de hechos y asocia elementos aparentemente aislados, comprende la complejidad de cada caso y proporciona informes que faciliten al fiscal la orientación del proceso.
- *Relación e interpretación de datos para el proceso judicial.* Incorpora el conocimiento de los analistas a su trabajo investigativo con el fin de identificar relaciones, tendencias y patrones. Produce informes pertinentes con valor probatorio que orienten las investigaciones.
- *Gestión rigurosa de la cadena de custodia.* Garantiza la recolección, preservación, documentación, transporte y entrega de elementos materiales probatorios y evidencia física, cumpliendo con los protocolos establecidos para asegurar su integridad, autenticidad y validez legal en el proceso judicial, tanto en medios físicos como digitales.
- *Manejo de tecnología.* Aplica diferentes instrumentos digitales para relacionar e interpretar los datos que permitan la generación de informes útiles y pertinentes en el proceso de investigación judicial estructurada.
- *Disposición para el trabajo interinstitucional.* Articula esfuerzos con otras instancias de policía judicial, y de los procesos judiciales, para enriquecer sus fuentes de información, contrastar datos, afinar sus hipótesis, así como potenciar las investigaciones y actuaciones sobre los sistemas criminales.
- *Empatía y sensibilidad.* Ejerce sus funciones de manera respetuosa y empática, reconoce la condición humana y emocional de las víctimas con el fin de facilitar su acceso a la justicia y a la reparación de sus derechos.

Rol del analista

La propuesta de formación para analistas se ha diseñado como un recorrido integral que abarca, desde los fundamentos éticos, hasta las técnicas analíticas especializadas. El ciclo de iniciación sienta las bases y fortalece el compromiso con los valores éticos, para lo cual proporciona una sólida comprensión de los principios fundamentales de la investigación criminal.

A partir de ahí, el ciclo básico brinda conceptos fundamentales, como fuentes de información, tipos de análisis y metodologías de investigación. El ciclo de profundización ofrece dos énfasis: análisis criminal y análisis financiero. Finalmente, el ciclo de especialización culmina la formación y posibilita que el analista desarrolle habilidades avanzadas en el uso de herramientas analíticas para asociar casos, realizar investigaciones conjuntas, obtener resultados precisos y oportunos, y asistir como testigo en el juicio oral.

Como todos los demás perfiles, los analistas pueden tomar cursos específicos u optativos, de acuerdo con sus intereses particulares. Por ejemplo, pueden tomar el curso de investigación y judicialización de finanzas criminales.

El perfil del analista que queremos formar tiene las siguientes características:

- *Mirada sistémica.* Analiza y comprende hechos, situaciones o fenómenos desde una perspectiva integral. Identifica las relaciones, dinámicas y propósitos comunes que los conectan con su contexto.
- *Relación e interpretación de datos para la acción judicial.* Relaciona, interpreta y transforma datos provenientes de diversas fuentes en elementos materiales probatorios que fortalezcan investigaciones judiciales estructuradas.
- *Manejo de la tecnología.* Aplica, de manera eficaz, los instrumentos digitales especializados en el procesamiento de *big data* y la minería de datos, orientados a relacionar e interpretar información para generar reportes útiles y pertinentes que respalden investigaciones judiciales estructuradas.
- *Formulación de hipótesis y conclusiones judicialmente pertinentes.* Formula hipótesis sustentadas que orienten al fiscal en el desarrollo de la investigación. Elabora argumentos sólidos y reúne los soportes necesarios que convierten la información procesada en evidencia probatoria.
- *Disposición para el trabajo interinstitucional.* Lidera y colabora con otras instancias de policía judicial, y de procesos judiciales, con el objetivo de optimizar fuentes de información, así como de fortalecer investigaciones sobre sistemas criminales.

Rol del perito

El currículo para peritos empieza con el ciclo de iniciación, el cual está compuesto por los cursos ya descritos de Inducción o Reinducción, Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), Código de ética e Introducción a la investigación criminal y forense.

En el segundo nivel, independientemente de la experticia o disciplina forense de los participantes, el ciclo básico ofrece conocimientos técnicos y científicos esenciales sobre el adecuado recaudo de evidencia puesta a su conocimiento; análisis científico de la evidencia; elaboración de informes periciales o de laboratorio, y la preparación de la declaración como testigo en juicio.

Con posterioridad, el perito avanza al ciclo de profundización, donde se ofrecen dos especialidades, según el perfil específico del servidor. La primera opción de profundización se refiere al curso de Perito en fotografía, mientras que la segunda corresponde al curso de Perito en morfología.

Así mismo, el servidor se especializa en la investigación de hechos delictivos. Su trabajo consiste en analizar científica y tecnológicamente la evidencia e información, el uso de instrumentos o equipos de verificación, y emitir informes periciales.

El perfil del perito que queremos formar tiene las siguientes características:

- *Comprometido con los casos en los que participa.* Asume el rol de apoyo técnico y científico, en su especialidad pericial, a los equipos investigativos en los que participa durante todas las etapas del proceso penal. Garantiza los derechos de todas las partes intervinientes, en la perspectiva de establecer la verdad de los hechos y, a partir de ello, definir su ruta de acción para contribuir a la justicia.
- *Capacidad de realizar el examen técnico y científico del elemento material probatorio puesto a su consideración en el proceso penal.* Examina técnica y científicamente el elemento material probatorio con el apoyo de tecnologías y herramientas, tanto las convencionales como las más nuevas. Ello con el fin de construir evidencia pericial sobre los casos que son puestos a su consideración y exponerla a través del informe pericial correspondiente. Sustenta en juicio oral la prueba pericial construida, cuando así sea requerido.
- *Prioridad por el restablecimiento de derechos de las víctimas.* Aplica lo consagrado en el Memorando 0001 de 2024, “Directrices para asegurar la unidad de investigación y su abordaje integral en todas las etapas del proceso”: “los fiscales adoptarán o solicitarán ante el juez correspondiente, en los casos en que proceda y de manera inmediata, las medidas que resulten necesarias para hacer cesar los efectos producidos por el delito y [procurar

que] las cosas vuelvan al estado anterior, si ello fuere posible, de modo que se restablezcan los derechos quebrantados, independientemente de la responsabilidad penal”.

- *Aplicación de prácticas de economía procesal y de justicia premial.* Desde su experticia pericial, establece un marco de criterios que le permitan aplicar prácticas adecuadas para las etapas del proceso penal. Prácticas que, a su vez, favorezcan la aplicación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos –como las herramientas de la justicia premial– con el objetivo de disminuir el número de casos que llegan a juicio.
- *Disposición al trabajo colaborativo para afectar estratégicamente los sistemas criminales.* Favorece la cooperación con los fiscales, analistas e investigadores de su seccional, o de otras seccionales, con el fin de agregar casos relacionados con investigaciones estructuradas que, a su vez, estén basadas en la evidencia pericial vinculada a fenómenos criminales. Investigaciones que, además, tengan la capacidad de generar un impacto en el ‘desmonte’ o debilitamiento de redes criminales que, mediante sus actuaciones, trascienden las jurisdicciones político-administrativas.

Rol del agente de protección

La propuesta de formación para el rol de agente de protección está conformada por dos niveles. El primero corresponde al ciclo de iniciación, que está compuesto por los cursos ya descritos de Inducción o Reinducción, Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), Código de ética e Introducción a la investigación criminal y forense. El segundo nivel corresponde al ciclo básico, donde se desarrolla el curso Básico de protección y seguridad, en el cual se abordan los objetivos, líneas y cultura de protección a víctimas, testigos e intervinientes para salvaguardar la integridad de las personas protegidas.

El perfil del agente de protección que queremos formar tiene las siguientes características:

- *Empatía y sensibilidad.* Ejerce sus funciones de manera respetuosa y empática. Reconoce la condición humana y emocional de los beneficiarios del programa de protección a víctimas y testigos.
- *Monitoreo y control de las condiciones de seguridad y bienestar de los protegidos.* Verifica que los beneficiarios estén en un ambiente seguro y saludable, y que cumplan las reglas o directrices establecidas.

- *Vigilancia del uso y estado de las sedes y dotación.* Supervisa que los beneficiarios utilicen de manera adecuada las instalaciones y recursos proporcionados, garantizando su buen estado y funcionamiento.
- *Acompañamiento.* Apoya a los protegidos en situaciones de emergencia o necesidad, proporcionando orientación, apoyo emocional y asistencia directa, cuando sea necesario.
- *Evaluación de riesgos y situaciones de vulnerabilidad.* Identifica riesgos potenciales para los protegidos y toma medidas para mitigarlos al asegurar que se mantenga un ambiente seguro.
- *Disposición al trabajo interinstitucional.* Documenta cualquier incidente o situación relevante que ocurra, incluyendo problemas de seguridad o bienestar, y reporta estos eventos a los supervisores o autoridades competentes.

Rol del receptor de denuncia

La propuesta curricular para receptores y receptoras de denuncia está compuesta por tres niveles de formación. El primero corresponde al ciclo de iniciación, integrado por los cursos ya descritos de Inducción o Reinducción, Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), Código de ética, Enfoque diferencial y Derechos humanos aplicados a la función judicial. El segundo nivel, o ciclo básico, incluye el curso Básico para receptores de denuncia, que está enfocado en fortalecer competencias para atender a usuarios y víctimas con enfoques diferenciales, así como el curso de Primeros auxilios psicológicos, el cual tiene el propósito de mitigar el impacto emocional y social en situaciones de crisis derivadas de emergencias.

En el tercer y último ciclo de formación para este rol, el receptor o receptora puede profundizar en tres acciones formativas orientadas a poblaciones específicas: víctimas de violencias basadas en género, usuarios con discapacidad y víctimas del conflicto armado.

El perfil del receptor o receptora de denuncia que queremos formar tiene las siguientes características:

- *Empatía y sensibilidad.* Recibe denuncias de manera respetuosa y empática, reconoce la condición humana y emocional de la víctima con el fin de facilitar su acceso a la justicia y a la reparación de sus derechos.
- *Recepción de información con un enfoque integral y estratégico.* Recibe información desde una lógica que considera, de manera integral, el proceso de recolección de datos. Valora su utilidad en las fases posteriores de formulación de hipótesis, líneas de investigación y tipificación del delito, con el

objetivo de establecer hechos que constituyan pruebas sólidas en el proceso judicial.

- *Registro estratégico de la información.* Aplica los protocolos de recepción de denuncia con un enfoque investigativo que aproveche todas las variables relevantes que permitan construir soportes probatorios valiosos para el proceso judicial.
- *Manejo de la tecnología.* Aplica diferentes instrumentos digitales para registrar fielmente los hechos denunciados con el fin de obtener datos útiles y pertinentes para la investigación.
- *Relación e interpretación de datos para el proceso judicial.* Comprende categorías asociadas al trabajo de los investigadores y analistas para detectar posibles datos que se puedan relacionar, en fases más avanzadas del proceso, con tipos de estructuras criminales, patrones, perfilación de víctimas y victimarios para enriquecer los datos de la denuncia como base para la orientación de las investigaciones.
- *Enfoque diferencial.* Conoce las rutas de atención y protección para remitir víctimas con protección constitucional reforzada.

Rol del servidor administrativo

La propuesta curricular para las servidoras y servidores que pertenecen al área de apoyo a la gestión está conformada por tres niveles de formación. El primer nivel corresponde al ciclo de iniciación, en el cual los administrativos toman los cursos descritos anteriormente. Por su parte, el segundo nivel consiste en el ciclo básico, que ofrece diez acciones formativas orientadas al manejo de la tecnología, al lenguaje claro, al compromiso con el sistema de gestión integral y a la capacidad de gestión.

En el tercer y último nivel, el servidor o servidora profundiza en las líneas anteriores y ofrece acciones formativas específicas relacionadas con sistemas de gestión de seguridad de la información, certificación de laboratorios, gestión de auditorías bajo las normas ISO, entre otros.

El perfil del servidor administrativo que queremos formar tiene las siguientes características:

- *Compromiso con la entidad.* Aplica lineamientos, manuales, procedimientos y guías de la institución en su entorno laboral con criterios de calidad.
- *Manejo de la tecnología.* Aplica diferentes herramientas digitales y software de gestión administrativa de manera eficiente. Facilita la organización, seguimiento y optimización de procesos internos, garantiza la administración de recursos e información.

- *Compromiso con el Sistema de Gestión Integral.* Implementa, gestiona y hace seguimiento a los procesos del Sistema de Gestión Integral (SGI), asegura la conformidad con base en los estándares y normativas establecidos, y promueve la mejora en su dependencia.
- *Responsabilidad con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Asume, de forma responsable, riesgos y peligros importantes asociados al desarrollo de sus funciones.
- *Capacidad de gestión.* Planifica, coordina y ejecuta proyectos dentro del ámbito laboral, asegura la correcta asignación de recursos, el cumplimiento de plazos y la consecución de objetivos mediante el uso de herramientas de gestión y la colaboración efectiva con el equipo de trabajo.

Acciones formativas transversales a todos los roles

Además de los cursos ofrecidos en la propuesta curricular de cada rol –obligatorios para pasar de un nivel a otro–, los participantes tienen la oportunidad de tomar los cursos específicos u optativos que se señalan a continuación.

Esta oferta está dirigida a las servidoras y servidores que, independientemente de su rol, necesitan profundizar en un tema particular o adquirir conocimientos especializados para desempeñar funciones específicas en su ámbito profesional. Estos cursos son más avanzados y detallados, y a menudo, incluyen participantes de diferentes roles. Por otro lado, también se ofrecen cursos opcionales que los participantes pueden elegir de forma voluntaria, de acuerdo con sus intereses o en caso de que requieran profundizar sus conocimientos en temas específicos relacionados con su formación general.

Cursos ordenados por autos, sentencias, documentos CONPES y otros instrumentos legales

Este grupo acoge los cursos obligatorios para el cumplimiento de órdenes emitidas por las altas cortes u órganos competentes, así como los acordados con otras entidades nacionales e internacionales con las que se llevan a cabo convenios o se realizan cursos específicos. Algunos de los instrumentos que consagran la realización de estas acciones formativas son el documento CONPES 4021 de 2020, “Política Nacional para el control de la deforestación y la gestión sostenible de los bosques”, y la Sentencia del 26 de agosto de 2021 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Bedoya Lima y otra vs. Colombia, entre otros que guardan relación con la formación de servidores y servidoras.

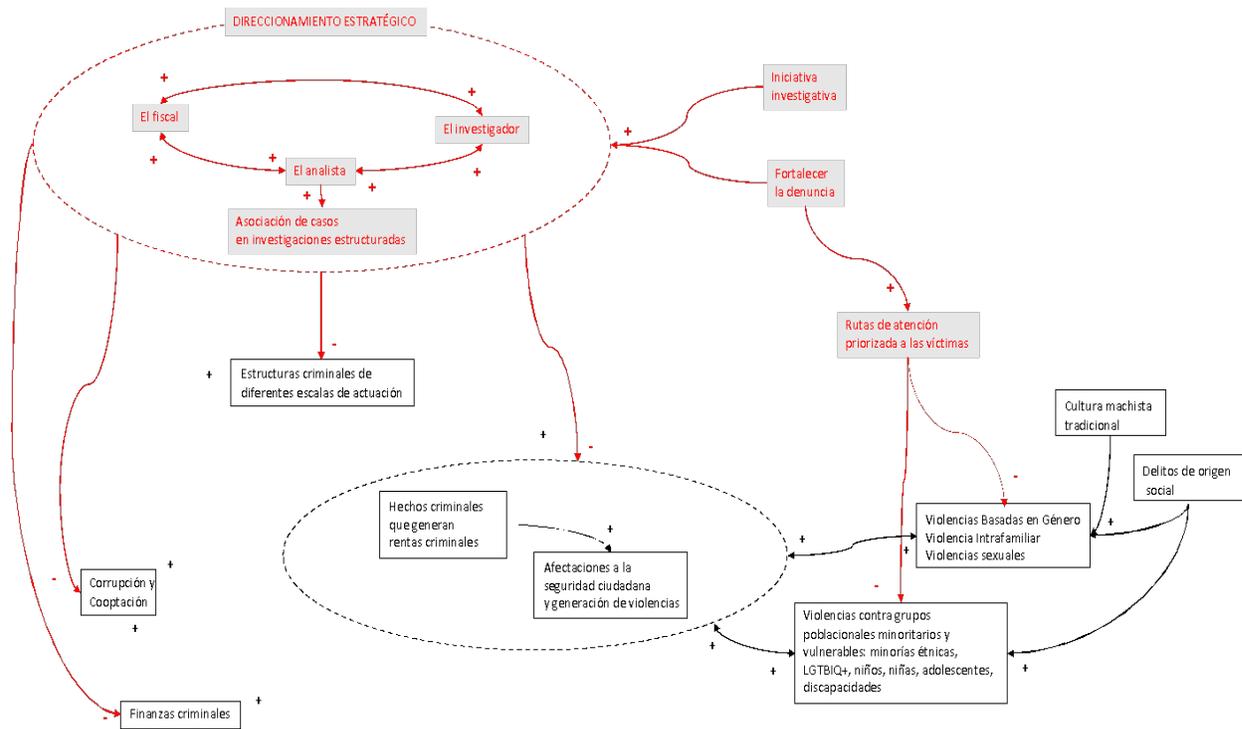
3.2. La construcción de conocimiento en campo

Los laboratorios de gestión del conocimiento sobre territorios específicos y el fenómeno criminal que los atraviesa están orientados a la comprensión del conjunto de los sistemas criminales. En efecto, se trata de espacios interdisciplinarios que facilitan el análisis y abordaje de sistemas criminales a través del diálogo entre fiscales, investigadores, analistas, operadores judiciales, entidades públicas y la sociedad civil. Su enfoque territorial permite identificar patrones, relaciones y tendencias criminales y factores determinantes a partir de información procesada, lo cual fortalece tanto la toma de decisiones como la formulación de estrategias de abordaje del delito. Además, reconocen los saberes previos de los servidores, con lo cual se asegura la aplicación efectiva del conocimiento. De esta manera, fortalecen la conexión entre la teoría y la práctica, de modo que optimizan la investigación, la judicialización y la respuesta institucional frente a la criminalidad.

Los laboratorios surgen de una propuesta metodológica que, en primer lugar, desarrolla mesas de trabajo y entrevistas a servidores que tienen distintos ángulos de aproximación al fenómeno criminal. A esta descripción, se aplica una metodología para elaborar una representación gráfica de los elementos que componen el fenómeno: las estructuras y organizaciones de diferentes niveles, las actividades criminales que les generan rentas, las afectaciones a la seguridad ciudadana por la ocurrencia de delitos que se derivan de esas actividades criminales, además de la ocurrencia de delitos que se originan en otras circunstancias. La propuesta metodológica de esta herramienta gráfica es representar cómo se establece un circuito en el que las organizaciones generan criminalidades que producen rentas criminales que, a su vez, alimentan a las estructuras que las impulsan. Sobre esta representación del fenómeno criminal, se superponen los elementos que representan la acción de la Fiscalía para romper ese ciclo. Allí se representan los elementos de acción judicial, investigativa y de análisis, los cuales se retroalimentan entre sí para avanzar hacia investigaciones estructuradas capaces de intervenir en todos los niveles del fenómeno criminal.

El modelo general propuesto a partir de estos ejercicios, en el cual el fenómeno criminal y delincencial está en líneas negras y la acción de la Fiscalía está en líneas rojas, es el siguiente:

Fig. 6 gráfica modelo



A partir de este modelo general, se avanza en la aplicación a territorios para construir una pedagogía que promueva la comprensión del conjunto de las dinámicas de la criminalidad y la delincuencia, para, a su turno, aproximar la acción integral de la Fiscalía. Los laboratorios de construcción en campo que están en marcha en este momento son el de Chiribiquete y el de Cauca.

3.3. Uso y aplicación del conocimiento apropiado

Dado que la criminalidad tiene una dinámica mutable, que se adapta constantemente a nuevas situaciones y maneras de operar, la Fiscalía se enfrenta a la necesidad de estar al tanto y de incorporar, de manera permanente, nuevas herramientas y aproximaciones conceptuales y prácticas en la manera de investigar para lograr el desacople de los sistemas criminales. Para las tareas de la formación y el conocimiento, esto supone la necesidad de actualizar los contenidos y metodologías, así como ampliar su capacidad de conectar a cada vez más servidores con los saberes necesarios para un mejor cumplimiento de su misión. En esa perspectiva, se impone la necesidad de activar nuevos canales y caminos, adicionales a la modalidad de educación presencial, para que los servidores accedan al conocimiento. Para tales fines, la DAE contempla varias líneas de acción, a saber:

Virtualidad: en los cursos virtuales, las estrategias didácticas están enfocadas en facilitar la comprensión, la apropiación de aprendizajes, así como el uso de

la plataforma virtual. En esta modalidad, se pueden usar estrategias como los foros, que permiten el aprendizaje al posibilitar que el servidor o servidora ingrese a la plataforma, según su propia disponibilidad de tiempo. Esto amplía la cobertura y fortalece el compromiso personal y el trabajo colaborativo. También está disponible la modalidad de cursos virtuales en los que el formador y los estudiantes interactúan en tiempo real.

Gestión del conocimiento: en esa línea, la construcción de conocimiento en campo tiene en cuenta didácticas como el análisis de situaciones concretas del ámbito laboral de los servidores en relación con los fenómenos criminales y delincuenciales que enfrentan. Esto resulta posible a través de la sistematización de experiencias con metodologías estructuradas y del desarrollo de mesas de trabajo y de discusión en las que, a su vez, se confrontan puntos de vista y se comparten perspectivas basadas en el análisis de fenómenos observados.

Divulgación y comunicación: este proceso tiene la finalidad de llevar a cabo conferencias y conversatorios que se transmiten por los canales institucionales para todos los servidores sobre algún tema de interés relevante para las agendas de trabajo. Este espacio posibilita la difusión de instrumentos y lineamientos estratégicos y operacionales, la actualización técnica, y a su vez, promueve espacios de diálogo y reflexión académica aplicada al contexto de la administración de la justicia. Es el caso de los espacios de videoconferencias Somos Fiscalía y de los talleres de lectura. Las grabaciones de dichos espacios están alojadas en el repositorio de la DAE, a disposición para consultas posteriores.

Eventos académicos: los encuentros para compartir experiencias y conocimientos se basan en el uso de presentaciones estructuradas que ofrecen una visión experta sobre un tema específico, así como en el desarrollo de foros, exposiciones interactivas, demostraciones, encuestas en vivo, entre otras estrategias.

Producción editorial: esta línea tiene el propósito de brindar a los servidores un alcance directo a temas que constituyen herramientas de uso permanente y de consulta frecuente. Esto mediante la producción y publicación de cartillas que faciliten el acceso de los servidores a dicha información. La publicación se hace a través de la generación de un archivo digital para consulta y descarga en línea. Y, cuando haya condiciones administrativas que lo posibiliten, se lleva a pieza impresa para distribución entre los funcionarios que tengan estrecha relación con el contenido específico abordado.

4. Modelo de gestión

La DAE pone en marcha un sistema organizado de operación de los recursos con los que cuenta para materializar la ejecución de sus líneas estratégicas y alcanzar los propósitos que se ha fijado en atención al Direccionamiento Estratégico 2024-2028, “Experiencia e innovación al servicio de la justicia”.

4.1. Organización interna

En un esfuerzo por mejorar la eficiencia y efectividad de la Dirección de Altos Estudios, se llevó a cabo una reingeniería integral del equipo y su funcionamiento. Esta transformación incluyó la conformación de equipos de trabajo específicos, la definición de un área técnica con gestores académicos expertos en pedagogía que lideran los roles, esto es, de fiscales, asistentes de fiscal, investigadores, agentes de protección, receptores de denuncias y administrativos. Así mismo, planteó la creación de un área administrativa y estratégica que acompaña y apoya la gestión general de la Dirección.

Equipo de trabajo	Función
Apoyo pedagógico a fiscales y asistentes de fiscal	Gestionar las líneas estratégicas del PIFC que tengan relación con los fiscales y asistentes de fiscal a fin de fortalecer sus competencias y asegurar que desempeñen la función de acusación de manera integral y efectiva.
Apoyo pedagógico a investigadores y protección	Gestionar las líneas estratégicas del PIFC que tengan relación con los investigadores, analistas, peritos y servidores de protección con el propósito de fortalecer sus competencias y asegurar que desempeñen la función investigativa de campo y de laboratorio, análisis criminal, protección y seguridad, según el caso, de manera integral y efectiva.
Apoyo pedagógico a la denuncia	Diseñar, coordinar y documentar los procesos de formación y actualización relacionados con los servidores que realizan atención, gestión de denuncias y orientación a usuarios para el fortalecimiento del proceso de denuncia y las competencias de los servidores.
Apoyo pedagógico a la gestión administrativa	Gestionar la línea estratégica del PIFC relacionada con las acciones formativas dirigidas a los servidores que realizan labores en las áreas de apoyo a la gestión institucional con el objetivo de fortalecer sus competencias y asegurar que desempeñen sus funciones de manera integral y efectiva.
Academia virtual	Administrar la plataforma AVE, Moodle, apoyar el diseño e implementación de acciones formativas mediadas por la plataforma AVE, Moodle y aportar elementos para la recolección de información que proviene del desarrollo de las acciones formativas,

	según el PIFC de la DAE.
Comunicación y divulgación	Gestionar acciones académicas y de gestión de conocimiento para divulgación masiva en diversos formatos, tanto en modalidad sincrónica como asincrónica, con la participación de expertos internos y externos a la entidad. Además, coordina el proceso editorial de las publicaciones de la DAE.
Financiero y operativo	Planificar, organizar, administrar y ejecutar los recursos asignados a la Dirección de Altos Estudios para el cumplimiento de su misión institucional, especialmente, del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) en atención a los objetivos propuestos.
Administración estratégica	Administrar y mantener el sistema de gestión integral garantizando que su funcionamiento sea eficiente y esté alineado con los objetivos institucionales. Atender, de manera oportuna, las PQRSD relacionadas con el área, promover la transparencia y la satisfacción de los usuarios. Así mismo, liderar la gestión de convenios administrativos y de cooperación académica internacional para fomentar alianzas estratégicas que contribuyan al fortalecimiento de los procesos organizativos y a la colaboración interinstitucional.
Proyectos especiales	Diseñar, coordinar, ejecutar y monitorear iniciativas que fortalezcan la institución y cumplan con los objetivos estratégicos. Además, gestionar proyectos especiales, identificar áreas para colaboración interinstitucional, así como ejecutar programas de capacitación y asistencia técnica. Gestionar la recolección y el análisis de datos. Planificar la realización de sesiones temáticas y la elaboración de documentos metodológicos para apoyar la toma de decisiones.

También se implementó una programación anual de acciones estratégicas del conocimiento, se realizaron mejoras en los procesos y se promovió una mayor articulación interna. Los procedimientos están siendo ajustados para adaptarse a un manejo digital, para lo cual se ha eliminado el uso físico de archivos, lo cual genera un entorno más eficiente y moderno.

A su turno, esta transformación implicó trabajar en un nuevo sistema de información que facilita la administración y el manejo de datos, lo cual optimiza los procesos internos. Además, se ha promovido el trabajo interinstitucional y la cooperación con otras entidades.

4.2. Currículo flexible para atender las demandas de formación y capacitación institucional

El currículo propuesto por la DAE está diseñado para adaptarse a las necesidades específicas del entorno en el cual operan los servidores. En este sentido, el PIFC 2025 contempla la capacitación permanente mediante la implementación de ciclos propedéuticos. No obstante, la DAE también evaluará y atenderá las necesidades emergentes de formación que no estén contempladas en el PIFC. Para ello, analizará

la pertinencia de las solicitudes con base en el Direccionamiento Estratégico 2024-2028, "Experiencia e innovación al servicio de la justicia", las particularidades territoriales y las tendencias delictivas predominantes en cada región.

Dado que la criminalidad no es homogénea en todo el país, las dinámicas delictivas varían según factores sociales, económicos y geográficos. Por ello, la DAE ajustará su oferta complementaria para atender los delitos de mayor incidencia en cada zona, lo cual permite a los servidores desarrollar estrategias de investigación y judicialización más efectivas. Esta adecuación considerará las líneas de gestión del conocimiento (acciones formativas específicas y especializadas en diferentes modalidades, construcción de conocimiento en campo y apropiación del conocimiento aplicado). Aunado a ello, se tendrán en cuenta los recursos disponibles, la cooperación académica y la capacidad operativa de la Dirección, entre otros aspectos.

En conclusión, la flexibilidad del currículo radica en su capacidad de adaptarse a las necesidades específicas del entorno en el que operan los servidores. La combinación de criterios unificados, ciclos propedéuticos, descentralización y un enfoque basado en problemáticas regionales contribuye a una formación pertinente y efectiva.

En este orden de ideas, en el caso de solicitudes de formación que no están contenidas en el PIFC 2025, y que puedan surgir en la presente vigencia, la DAE evaluará la pertinencia, prioridad y viabilidad de la solicitud de acuerdo con los siguientes criterios:

- Necesidad y/o problema a resolver.
- Alineación del tema con el Direccionamiento Estratégico, "Experiencia e innovación al servicio de la justicia"; el Memorando 001 del 2024, "Directrices para asegurar la unidad de investigación y su abordaje integral en todas las etapas del proceso"; la Resolución 00562 de 2024, "Política de priorización con enfoque territorial", y demás lineamientos que expida el Despacho de la señora fiscal general de la Nación.
- Grupo de formación para el solicitante.
- Enfoque territorial.
- Perfil de los estudiantes.
- Cantidad de servidores que requieren la formación.
- Diversificación de los espacios de aprendizaje.
- Enfoque de articulación entre roles.

Una vez evaluada la solicitud, se procederá a dar respuesta a partir de la siguiente ruta:

1. Clasificar la solicitud por origen (nivel central y/o direcciones seccionales).
2. Clasificar la solicitud de acuerdo a los criterios establecidos en el PIFC.
3. Establecer un diálogo directo con el solicitante para validar los requerimientos y atender la solicitud.
4. Registrar el proceso de la solicitud en el repositorio de requerimientos emergentes.

4.3. Estrategia de formadores

Red de formadores

Para garantizar la realización de las acciones formativas, la DAE constituyó la Red de Formadores mediante la Resolución 03331 de 2017. Dicho instrumento estipuló las funciones de los formadores y su participación en los cursos diferentes modalidades, a saber, presencial, virtual, en línea y mixta. La Red está conformada por expertos temáticos con vocación docente que apoyan los procesos educativos y de gestión del conocimiento que impulsa la Dirección.

Por consiguiente, la DAE ha diseñado diferentes acciones formativas con el propósito de brindar a los formadores todas las herramientas necesarias para ejercer la labor docente bajo el enfoque pedagógico de la dependencia.

- Para acciones presenciales, la Dirección ofrece el Curso básico de formación de formadores. Este curso cuenta con los siguientes módulos: a) las competencias y el aprendizaje basado en la experiencia; b) la didáctica del aprendizaje basado en la experiencia; c) la evaluación en el aprendizaje basado en la experiencia; d) el diseño de acciones formativas presenciales con base en el aprendizaje experiencial. De igual manera, se ofrecen cursos específicos de formación de formadores para fiscales, investigadores e instructores de armamento y tiro.
- Para cursos virtuales, la Red se amplía con la capacitación de tutores que acompañan a los estudiantes de cursos en la plataforma AVE. Quienes, en muchos casos, también realizan las evaluaciones de los desempeños académicos de los servidores capacitados. Los formadores en la DAE son de vital importancia en el ciclo de adquisición de competencias, por lo cual el equipo de la DAE acompañará el quehacer del formador en la creación de contenidos educativos, en el diseño de actividades de formación e, incluso, en la formulación de estrategias metodológicas que dinamicen los espacios formativos propuestos.

Sistema de gestión de la Red y cazatalentos de formadores

En 2025, la DAE implementará la estrategia *Experiencias formadoras* cuyo propósito consiste en resaltar los aprendizajes de los formadores en la interacción con el

conocimiento, la institución y los servidores capacitados. De allí, se espera recapitular y difundir los relatos cotidianos de quienes lideran las acciones formativas y el valor de ser un sujeto formador en la FGN.

Por lo tanto, el PIFC 2025 ha previsto la figura del formador en comisión de servicios para llevar a cabo, de forma permanente y exclusiva, las labores que involucran el desarrollo de procesos formativos. Ello incluye las siguientes acciones:

- Ejercer de formador, tutor o facilitador de acuerdo con la(s) modalidad(es) en que participa.
- Elaborar los contenidos de acciones formativas.
- Diseñar y actualizar materiales de apoyo pedagógico.
- Diseñar e implementar estrategias e instrumentos de evaluación del aprendizaje.

Plan Cazatalentos

Para identificar, atraer e incorporar a servidores con vocación docente, se implementará la estrategia *Cazatalentos de formadores*.

A continuación, se presentan las fases del plan:

Paso	Descripción
1. Formadores potenciales.	<ul style="list-style-type: none"> ● Esta primera fase implica la identificación de servidores destacados para las diferentes acciones formativas. ● Dicho proceso también incluye a los aspirantes que sean referidos por otros servidores. ● La selección de formadores procurará, en lo posible, la representación de todas las regiones.
2. Convocatoria cerrada y evaluación inicial.	<ul style="list-style-type: none"> ● Este paso contempla la convocatoria a los potenciales formadores identificados. ● La DAE realiza entrevistas semiestructuradas a los formadores contactados para verificar que cuenten con competencias pedagógicas y técnicas, así como con la vocación docente.

<p>3. Selección de formadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de los resultados de las entrevistas y según la ubicación de sus puestos de trabajo, los potenciales formadores son invitados a hacer parte de la Red.
<p>4. Formación de formadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los formadores que acepten hacer parte de la Red deben realizar un curso de formación de formadores, en el cual se lleva a cabo un segundo proceso de selección.
<p>5. Vinculación a la Red.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los formadores seleccionados se vinculan en dos modalidades: <ul style="list-style-type: none"> • En modalidad de comisión de tiempo completo (que implica su traslado a la Dirección de Altos Estudios por un tiempo determinado). • Por de acción formativa, cuando su apoyo se requiera. • En el primer caso, con la autorización del jefe inmediato, se solicita una comisión de servicios en la DAE.
<p>6. Evaluación continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La DAE lleva a cabo evaluaciones periódicas para medir el desempeño de los formadores de la Red.
<p>7. Reconocimiento y motivación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La DAE establece un sistema de incentivos para los formadores, el cual incluye un plan de desarrollo profesional.

4.4. Convenios de operación

La Dirección ha establecido una serie de convenios estratégicos con instituciones académicas y organizaciones fundamentales para fortalecer las competencias

laborales de sus servidores y promover los objetivos del Direccionamiento Estratégico 2024-2028. Entre estos convenios, cabe destacar el que ha sido celebrado con la Universidad Nacional de Colombia, institución que aportará su vasta experiencia y actuará como operador logístico y académico. Esta alianza facilitará la certificación de ciclos propedéuticos y la producción de documentos especializados.

Así mismo, se han fortalecido los vínculos con la Escuela de Investigación y Criminalística de la Policía Nacional para capacitar, conjuntamente, al personal en finanzas criminales. La Escuela Superior de Administración Pública también se suma a esta iniciativa al brindar apoyo académico a los roles administrativos. Adicionalmente, las universidades de Antioquia y Caldas colaborarán en el diseño y ejecución de una prueba piloto relacionada con el manejo de altos volúmenes de información a través de inteligencia artificial, con personal de las seccionales de Medellín, Risaralda, Caldas y Chocó. Por su parte, la Escuela del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) aportará conocimientos en el manejo de personas privadas de la libertad.

Para fortalecer las competencias en antiexplosivos, se trabajará con la Escuela Logística del Ejército Nacional y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Estas alianzas estratégicas no solo buscan cumplir con los objetivos del Direccionamiento Estratégico 2024-2028, sino también crear un entorno de aprendizaje continuo y colaboración interinstitucional que beneficie a todos los involucrados.

4.5. Cooperación internacional

La cooperación internacional es un aliado estratégico en la formación de los servidores de la Fiscalía General de la Nación, puesto que facilita el intercambio de conocimientos y la adopción de estándares internacionales de justicia. Además, fortalece sus competencias y garantiza respuestas más efectivas frente a la criminalidad, en consideración a las particularidades del contexto territorial. En este marco, la Dirección de Altos Estudios (DAE) ha diversificado sus alianzas con organismos internacionales para ampliar la oferta académica.

En colaboración con la Embajada de Estados Unidos, y sus agencias Office of Overseas Prosecutorial Development, Assistance and Training (OPDAT), International Criminal Investigative Training Assistance Program (ICITAP), American Bar Association, Rule of Law Initiative (ABA ROLI) y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD), se ha impulsado la capacitación básica y especializada de fiscales y policía judicial. Con Naciones Unidas, el trabajo se ha desarrollado a través de dos agencias: la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), con la que se han implementado cursos sobre valoración económica de

delitos ambientales, y ONU Mujeres, organización con la cual se ha fortalecido la capacitación en violencias basadas en género, acciones que han asegurado una formación continua alineada con estándares internacionales.

A su vez, como parte del Memorando de Entendimiento entre la Fiscalía y el Basel Institute, la DAE, en conjunto con el Centro Internacional para la Recuperación de Activos (ICAR), llevará a cabo un entrenamiento en investigaciones financieras y recuperación de activos. Otro aliado es Interpol, organización con la cual se busca fortalecer la formación de la policía judicial en técnicas avanzadas para el manejo de la escena del crimen. Mientras que, con el Consejo de Europa, se desarrolla una estrategia de capacitación en cibercrimen y criptoactivos con un enfoque de formación de formadores. Por último, fue ampliada la oferta en investigación y judicialización de delitos ambientales con la Agencia de Cooperación Internacional de Corea (KOICA).

4.6. Evaluación de la gestión

Indicadores de la DAE en el sistema de indicadores institucional

La medición y el seguimiento de las acciones formativas son necesarios para garantizar la efectividad y el impacto de los programas de formación y capacitación. Este proceso asegura que los objetivos de aprendizaje se cumplan y que los recursos se utilicen eficientemente.

Estrategias de medición y evaluación de aprendizajes y resultados

La evaluación del aprendizaje de los estudiantes se fundamenta en los siguientes principios, los cuales son aplicados de acuerdo con la complejidad y duración de la acción formativa, según el reglamento académico de la DAE:

- El aprendizaje está centrado en el estudiante.
- La evaluación tiene un propósito formativo.
- La certificación es un reconocimiento del trabajo de aprendizaje realizado por el estudiante.
- El objetivo de toda acción formativa consiste en el desarrollo de competencias laborales.
- La constatación del aprendizaje realizado por el estudiante se hace con base en desempeños definidos de manera explícita.
- Los desempeños se evalúan con base en rúbricas que reflejen los criterios específicos.
- La evaluación es permanente a lo largo del desarrollo de la acción formativa.

- Las acciones formativas pueden incluir autoevaluaciones y evaluaciones de desempeño entre pares.

Ahora bien, todas las acciones formativas que contribuyen a desarrollar competencias en cualquier modalidad (presencial, virtual, en línea o mixta) cuentan con una evaluación de la satisfacción de los estudiantes en la que se indaga sobre (i) la experiencia del participante en el curso; (ii) la relevancia de la acción formativa; (iii) la medida en que el curso propició la reflexión del estudiante; (iv) los aspectos logísticos de realización del curso, y (vi) el desempeño de los formadores. El análisis de estos resultados posibilita detectar áreas de fortaleza y de mejora en las competencias, así como retroalimentar el desempeño de los formadores, ajustar o actualizar contenidos, recursos o actividades de las acciones formativas.

Finalmente, para medir la eficacia del PIFC 2025, la DAE diseñará un modelo de evaluación de las acciones formativas en el mediano y largo plazo. Este incluirá información no solo sobre las apreciaciones de las características de la acción formativa, su calidad, impacto y efectividad, sino que también verificará, de manera directa, el cumplimiento de las competencias *in situ*, la utilidad de la acción formativa en la resolución de problemas relacionados, la aplicabilidad de los aprendizajes en el ejercicio laboral y sus posibles efectos.

4.7. Sistema de información

La gestión de la información, las estadísticas de cobertura y la evaluación de las acciones formativas se realizará a través de la creación de aulas virtuales alojadas en la plataforma académica AVE, Moodle. Para ello, la DAE ha realizado tareas de actualización tecnológica que le permitirán disponer de una plataforma vigente en la creación de contenidos y seguimiento a los aprendizajes para la ejecución del PIFC 2025.

De igual forma, la DAE contará con un sistema de fichas para recolectar información sobre los servidores capacitados, los recursos educativos usados, la evaluación de la satisfacción de los participantes, el diseño del curso, entre otros elementos administrativos, pedagógicos y didácticos de las acciones formativas.