



TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE MÉXICO



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO

INSTITUTO DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

CENTRO DE FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DEL TRIJAEM



**PLAN GENERAL DE
PROFESIONALIZACIÓN**

2024-2025



Directorio

Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México

Magistrado Presidente Maestro Gerardo Becker Ania

Magistrado Vicepresidente Maestro Claudio Gorostieta Cedillo

INSTITUTO DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Directora Maestra Dinora Elizabeth Estrada Sobrado

Integrantes del Instituto

Licenciado Reynaldo Pérez Díaz

Licenciado Jacobo Díaz García

Pasante Luis Omar Gómez Dávalos

COORDINACIÓN

Magistrado Vicepresidente Maestro Claudio
Gorostieta Cedillo

ELABORACIÓN

Directora Maestra Dinora Elizabeth Estrada
Sobrado

DISEÑO EDITORIAL

Lic. Vania Delgado Fernández

Lic. Larissa Rodríguez Gómez

Lic. Angel Omar Perdomo Medina

Lic. Alejandro Javier Real Madrid López



ÍNDICE

Abreviaturas y Siglas	1
Análisis PESTEL	2
Introducción	4
Diagnóstico	6
Pilares	11
Pilar Nuevos Ingresos	13
Pilar Humano	16
Pilar Justicia	18
Pilar Habilidades Laborales	23
Certificación a personas servidoras públicas	25
Estudios de Tipo Superior	27
Calendario de capacitaciones	28
Implementación de seguimiento y aplicación del Plan General de Profesionalización	30
Conclusiones	33





ABREVIATURAS Y SIGLAS

CEPTRI. Centro de Formación y Profesionalización del TRIJAEM

CIDH. Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CONOCER. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias

FECC. Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción

FEMDE. Fiscalía Especializada en Delitos Electorales

FGJEM. Fiscalía General de Justicia del Estado de México

ISSEMyM. Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios

JUNTA. Junta de Gobierno y Administración

PBR-SED. Presupuesto Basado en Resultados y Evaluación al Desempeño

PGP 2024. Plan General de Profesionalización 2024-2025

RVOE. Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios

SABIC. Sistema de Almacén de Bienes de Consumo

SECOGEM. Secretaría de la Contraloría del Estado de México

SIREPROC. Sistema para el Registro de Promociones

TEJA. Tribunal Electrónico para la Justicia Administrativa

TRIAEM. Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México

El análisis PESTEL es una herramienta estratégica que permite evaluar factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales que pueden influir en la implementación de un plan general de profesionalización en una organización como el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

ANÁLISIS PESTEL

01 | POLÍTICO

En el ámbito político, se deben considerar aspectos como la estabilidad política del Estado de México, las políticas gubernamentales relacionadas con la administración pública y la justicia que deriven del Plan Estatal de Desarrollo así como el Plan Estratégico de Gestión propio del Tribunal.

02 | ECONÓMICO

Considerando que el presupuesto de egresos del Estado de México asignó al Tribunal de Justicia Administrativa para el año 2024 la cantidad de \$298,700,354, es fundamental integrar este dato en el análisis PESTEL previamente realizado para la implementación del Plan General de Profesionalización 2024-2025.

Este monto asignado influirá significativamente en la viabilidad y alcance del Plan, especialmente en términos de recursos financieros disponibles para la formación y capacitación. Integrar este dato financiero al análisis PESTEL permite una evaluación más precisa y realista de los factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales que inciden en el proceso de profesionalización en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

03 | SOCIAL

En el contexto social, se debe evaluar la cultura organizacional existente en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, las expectativas y necesidades de los servidores públicos en términos de desarrollo profesional, así como la percepción pública sobre la transparencia y eficacia del Tribunal. En el contexto del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, es crucial considerar cómo estos elementos sociales pueden influir en la implementación del Plan General de Profesionalización. La cultura organizacional existente en el TRIJAEM, las expectativas y necesidades de las personas servidoras públicas, así como la percepción pública sobre la t r a n s p a r e n c i a y eficacia de la institución son aspectos sociales clave a tener en cuenta.

05 | AMBIENTAL

En cuanto a factores ambientales, se deben contemplar iniciativas de sostenibilidad y responsabilidad ambiental en los programas de formación, así como posibles regulaciones ambientales que puedan impactar en las actividades del TRIJAEM mediante el uso de las plataformas educativas disponibles y el uso de recursos híbridos.

Este análisis PESTEL proporciona una visión integral para identificar oportunidades y desafíos clave que pueden influir en la implementación exitosa del Plan General de Profesionalización en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

04 | TECNOLÓGICO

Los aspectos tecnológicos son fundamentales en un plan de profesionalización. Se debe considerar la infraestructura tecnológica disponible para la formación a distancia o virtual, las herramientas digitales para el seguimiento y evaluación del Plan, así como posibles avances tecnológicos que puedan mejorar los procesos de capacitación.

Por lo que se privilegiará el uso de las plataformas educativas disponibles y el uso de recursos híbridos.

06 | LEGAL

Finalmente, en el ámbito legal se deben analizar las normativas laborales vigentes que regulan la formación y desarrollo profesional de las personas servidoras públicas, que en su caso, sean emitidos por la Junta.

INTRODUCCIÓN

La Vicepresidencia de este Tribunal, tiene dentro las atribuciones conferidas en la Ley Orgánica y Reglamento Interior, ambos de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México la de coordinar y supervisar las acciones en materia de capacitación y profesionalización que se realizan, así como la aplicación del Plan General de Profesionalización. Por su parte, la Ley Orgánica de este Órgano Jurisdiccional Autónomo en su artículo 68 establece la obligación del Instituto de Justicia Administrativa de aplicar el Plan General de Profesionalización, mismo que comprende los programas específicos de ingreso al Tribunal, la inducción al puesto, la capacitación y la profesionalización del personal jurídico y administrativo.

En este tenor, atentos a las necesidades de profesionalización que se han venido suscitando y con el objetivo de mejorar las labores jurisdiccionales y administrativas del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

La necesidad de implementar un Plan General de Profesionalización en un Tribunal de Justicia Administrativa radica en la importancia de contar con personas servidoras públicas altamente capacitadas y éticamente comprometidas para garantizar la correcta aplicación de la ley y la protección de los derechos de la ciudadanía.

La complejidad de los casos administrativos, la diversidad de normativas a considerar y la exigencia de imparcialidad y transparencia en las decisiones judiciales hacen imperativo que las Personas Servidoras Públicas estén debidamente formados y actualizados en materia legal, ética y técnica. Un plan de profesionalización no solo eleva el nivel de competencia y eficiencia en la administración e impartición de justicia, sino que también fortalece la confianza de la ciudadanía, promoviendo así un Estado de Derecho sólido y respetuoso de los principios democráticos.

Con fecha 31 de agosto del año 2023, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México a través del Instituto de Justicia Administrativa, recibió y obtuvo 3 Reconocimientos de Validez Oficial de Estudios (RVOE) para la impartición de 3 Especialidades y cuenta con una proyección futura en educación superior que iniciará en este 2024 con la Primera Generación.

En octubre de 2023, este Tribunal obtuvo la cédula de acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación identificada como ECE 577-23 por parte del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

Por ello, a fin de llevar a cabo la certificación de las personas servidoras públicas, se ha adoptado por los estándares de competencia laboral del Sistema Nacional de Competencias; para que las personas certifiquen sus competencias mediante un proceso de evaluación, donde deberán demostrar con sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes individuales que son competentes en esa función; lo anterior, con la proyección que se desarrollen los procesos de capacitación, evaluación y certificación conforme a los desarrollos educativos que se consideran en el modelo nacional.

Para el 30 noviembre del 2023, se creó por Acuerdo de la Junta de Gobierno y Administración del TRIJAEM el Centro de Formación y Profesionalización del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (CEPTRI), como una unidad administrativa dependiente del Instituto de Justicia Administrativa del Tribunal, encargado del diseño, implementación, fomento, innovación, impartición y ejecución de los programas de capacitación y profesionalización del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, para el crecimiento de la cultura académica del personal jurídico y administrativo de este órgano jurisdiccional, pudiendo extender sus programas a otras instituciones públicas o privadas y público en general. A razón de lo anterior, la Vicepresidencia considera que las Personas Servidoras Públicas que integran este Órgano Jurisdiccional son un pilar clave para garantizar la correcta aplicación de la normativa vigente y el respeto a los derechos de la ciudadanía.

A través de programas de formación continua, actualización en materia jurídica y ética, así como el fomento de habilidades blandas y técnicas, se busca elevar el nivel de competencia y desempeño de los funcionarios, contribuyendo así a una administración de justicia más efectiva y confiable. Por ello, se ha creado el siguiente Plan General de Profesionalización. Para el diseño del Plan General de Profesionalización 2024 (PGP 2024), se realizó una detección de necesidades del personal jurídico y administrativo del TRIJAEM, mismo que brindó la pauta para determinar las materias y temáticas sobre las cuales versará el grueso de capacitaciones. Este Plan, se basa en los resultados generales de los instrumentos denominados “Necesidades específicas de capacitación” con un total de 216 respuestas recibidas, de las cuales 55% corresponden a Unidades Jurisdiccionales y 44% a Unidades Administrativas y “Necesidades de capacitación: uso de Word y Excel” con un total de 183 respuestas recibidas. Por lo anterior, se ha vislumbrado que este Plan contenga una secuencia de 1 a 3 años, para garantizar un pleno resultado de la mejora en habilidades, competencias y conocimientos de las personas funcionarias.

Diagnóstico Jurisdiccional:

La siguiente pregunta **¿A qué área se encuentra adscrito?** tuvo los siguientes resultados

- Administrativa **97**
- Jurisdiccional **119**

Personas que participaron respecto de las 216 respuestas recibidas

Personas que participaron respecto de las 216 respuestas recibidas

Número

Presidencia	8
Secretaría General del Pleno/Secretaría Técnica de la Junta	4
1a Sección de Sala Superior	13
2da Sección de Sala Superior	12
3a Sección de Sala Superior	0
4ta Sección de Sala Superior Especializada	20
1a Sala Regional	17
2nda Sala Regional	14
3a Sala Regional	14
4ta Sala Regional	10
5ta Sala Regional	14
6ta Sala Regional	9
7ma Sala Regional	16
8va Sala Regional Especializada	12
9na Sala Regional Especializada	13
Magistratura Jurisdiccional Consultiva	1
Supernumeraria Valle de México	4
Órgano Interno de Control	6
Dirección de Administración	1
Subdirección de Normatividad	1
Recursos Humanos	5
Recursos Financieros	0
Recursos Materiales	0
Unidad de Estudios y Proyectos Especiales	7
Unidad de Documentación y Difusión e Información	3
Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación	2
Unidad de Tecnologías de la Información	5
Asesoría Comisionada	3
Instituto de Justicia Administrativa	2

Se detectaron los siguientes porcentajes de cursos o capacitaciones que son de interés para las personas servidoras públicas de áreas administrativas



Se detectaron los siguientes porcentajes de cursos o capacitaciones que son de interés para las personas servidoras públicas de áreas jurisdiccionales

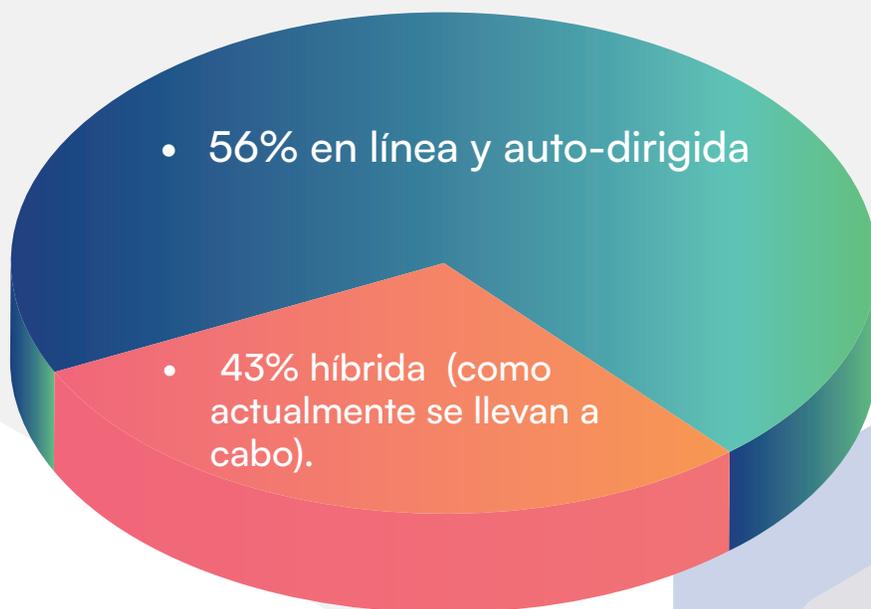


Escala de necesidades de capacitación general (mayor a menor)

- Teoría General del Acto Administrativo
- Teoría General de las Responsabilidades Administrativas
- Crecimiento Humano
- Uso de sistemas del TRIJAEM (Gestión Interna, SIREPROC, TEJA, etc.)

Escala de necesidades de capacitación en área jurisdiccional (mayor a menor)

- Redacción de sentencias y acuerdos
- Amparo
- Juicio Contencioso Administrativo
- Teoría General del Acto Administrativo
- Sentencias Relevantes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos
- Teoría General de las Responsabilidades Administrativas
- Criterios relevantes de las Responsabilidades Administrativas
- Elaboración de IPRA's
- Mediación y conciliación



- **Preferencia de capacitaciones:** El 87% consultarían la plataforma educativa;
- Las personas servidoras públicas harían uso de la plataforma educativa en promedio 8.3 horas a la semana.

Diagnóstico: uso de tecnologías de la información

- El software más usado para las labores es Word, seguido de Excel y por último Zoom.
- La mayoría de las personas servidoras públicas conoce la diferencia entre software y hardware.
- Referente al conocimiento en una escala de 1 a 5, el uso de Zoom tiene un promedio de 3.7, del uso de Word, el promedio de conocimiento es de 3.6, mientras que en Excel desciende a un 2.56.

Se detecta que dentro de las funciones básicas de Word, el personal carece de conocimientos sobre: combinar correspondencia, dar formato a una tabla y del texto en general (aumentar tamaño de letra, cambiar color, negritas, etc) y convertir un archivo Word a Pdf. Adicionalmente, en menor rango, existe desconocimiento en cómo imprimir.

Sobre el conocimiento de Excel, se carece de conocimiento sobre cómo generar una tabla con filas y columnas, mandar a imprimir y funciones de copiar-pegar de Excel a Word.

Lo anterior, nos lleva a enfocar este plan en los siguientes Pilares

Pilar Nuevos Ingresos

El cual contempla el programa de ingreso al TRIJAEM y la inducción al puesto para las personas servidoras públicas que causen alta.

Lo anterior, permitirá una curva de aprendizaje más reducida y con un piso parejo de arranque.

Pilar Humano

Se enfoca en todas aquellas capacitaciones que desarrollan habilidades blandas, previenen todo tipo de violencia y fomentan un mejor ambiente laboral.

Su objetivo es mejorar el equilibrio emocional de las personas servidoras públicas y su relación con el entorno laboral.

Pilar Justicia

Se enfoca en capacitaciones de índole jurisdiccional, en temáticas inherentes al Derecho Administrativo, las Responsabilidades Administrativas, mediación y conciliación, ética, entre otros.

Su objetivo es mejorar las habilidades laborales que poseen las personas servidoras públicas que se encuentran en los perfiles de la carrera jurisdiccional.

Pilar Habilidades Laborales

Se enfoca en capacitaciones de índole administrativa, en temáticas inherentes al desarrollo de las labores diarias tales como el uso de procesadores de texto, plataformas del Tribunal, ortografía y redacción, contrataciones públicas, entre otros.

Su objetivo es mejorar las habilidades laborales que poseen las personas servidoras públicas que se encuentran en áreas jurisdiccionales y administrativas.



La temporalidad se ha establecido en objetivos de corto, mediano y largo plazo para el 2024 y 2025, mismos que se encuentran alineados a la prospectiva planteada por la Presidencia y Vicepresidencia de este Tribunal, adicionalmente, se contempla la colaboración estrecha con la Dirección de Administración para los perfiles por cada plaza vacante y el mejoramiento de los expedientes del personal.

La plataforma educativa con la que actualmente cuenta CEPTRI cumplió con la totalidad de requerimientos por parte de la Secretaría de Educación, Ciencia, Cultura e Innovación para su operación. Actualmente cuenta con las 26 materias de las Especialidades y se encuentra lista para el desarrollo de actividades académicas propias del Tribunal. Como parte de la colaboración interinstitucional, diversas instituciones del Gobierno del Estado de México y Tribunales de Justicia Administrativa del país nos brindarán eventos académicos en los Pilares mencionados anteriormente.

Para concluir, es importante destacar que este Plan se presenta como una proyección anual sujeta a posibles modificaciones o adiciones en su planteamiento, de acuerdo con las necesidades específicas de capacitación, profesionalización y demás objetivos del presente; así como, de la disponibilidad de recursos presupuestarios ajustándose según los requerimientos que surjan o se identifiquen durante su implementación.

Pilar Nuevos Ingresos



Capacitar al personal de nuevo ingreso es esencial para garantizar una integración exitosa en el TRIJAEM y para maximizar su desempeño a corto y largo plazo.

La formación inicial proporciona a las personas servidoras públicas las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente. Además, les permite familiarizarse con la cultura organizacional, los procesos internos y las expectativas del puesto, facilitando su adaptación y promoviendo un sentido de pertenencia desde el inicio.

PROGRAMA DE NUEVO INGRESO AL TRIBUNAL

NUEVO INGRESO

Los ingresos, ascensos y promociones de las personas servidoras públicas en áreas administrativas realizarán un examen de aptitud sobre cuestiones relacionadas con la plaza observando lo conducente en los Lineamientos emitidos por la Junta.

Los ingresos, ascensos y promociones de las personas servidoras públicas en áreas jurisdiccionales de la carrera jurisdiccional que componen los siguientes perfiles:

- Secretaria (o) General del Pleno
- Secretaria (o) General de Acuerdos
- Secretaria (o) de Acuerdos
- Asesora (o) Comisionado
- Secretaria (o) Proyectista
- Mediadora (o) Conciliador
- Actuaría (o)

Se realizarán a través de Concursos de Oposición Abiertos o Cerrados, así como de Evaluaciones de Competencias que estipula el Reglamento Interior y los Lineamientos emitidos por la Junta Adicionalmente, el área de Recursos Humanos proveerá al Instituto de Justicia Administrativa el perfil profesional y actividades requeridas para ocupar tales plazas.

Capacitación a personas de nuevo ingreso

Una vez que el personal de nuevo ingreso haya causado alta, la Dirección de Administración a través de Recursos Humanos de este Tribunal, solicitará mediante escrito la inducción al puesto y el detalle de las funciones de las plazas ocupadas.

El Instituto de Justicia Administrativa requerirá la información y en su caso, el apoyo para realización de las sesiones de inducción. La inducción al puesto se compondrá de los siguientes elementos:

- ¿Qué es el TRIJAEM?
- Marco Normativo
- Trámites y sistemas dentro del TRIJAEM

Tecnologías de la Información:

- Uso del Sistema de Gestión Interna
- Uso del Portal de Sentencias
- Uso del Tribunal Electrónico de Justicia Administrativa

Recursos materiales:

- Uso de SABIC
- Petición de papelería y vehículos

Unidad de Estudios y Proyectos Especiales

- Correspondencia común
- Órgano Interno de Control
- Declaración patrimonial y de intereses (inicial)

Unidad de Información Planeación, Programación y Evaluación

- Conceptos básicos de transparencia y datos personales

Recursos humanos:

- Uso de kiosko (SIFI)
- Nómina y conceptos
- Trámites ante el ISSEMYM
- Formatos de comisiones
- Checado de entrada y salida
- Credencialización

Unidad de Documentación, Difusión e Información

- Tipos de archivo
- Básicos para gestionar archivos documentales

Recursos financieros:

Comprobación de viáticos

Pilar Humano



El crecimiento humano es un proceso continuo de desarrollo personal que influye directamente en la mejora laboral. Al invertir en nuestro crecimiento personal, adquirimos nuevas habilidades, ampliamos nuestra perspectiva y fortalecemos nuestra autoconfianza, lo que nos permite enfrentar desafíos laborales con mayor eficacia. El crecimiento humano implica el aprendizaje constante, la adaptabilidad, la resiliencia y la capacidad de autogestión emocional, aspectos fundamentales para sobresalir en el entorno laboral actual.

Al cultivar nuestro crecimiento personal, no solo mejoramos nuestras habilidades profesionales, sino que también fomentamos un ambiente laboral más positivo y productivo, promoviendo así nuestro desarrollo integral y el de nuestro entorno laboral.

En este sentido, se pretende capacitar al personal bajo las siguientes temáticas:

En coordinación con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

- Primeros Auxilios Psicológicos en el Servicio Público
- Inteligencia Emocional en el Servicio Público
- Promoviendo la Salud Mental en el Servicio Público
- Lenguaje Incluyente y No Sexista
- Reconociendo el Sentido de Vida en las Personas Servidoras Publicas
- Salud Mental en el Servicio Público

En coordinación con la Secretaría de las Mujeres

- Paternidades Corresponsables
- Comunicación Igualitaria

En coordinación con Consejería Jurídica y el Instituto Hacendario del Estado de México

- Formando líderes en el servicio público

En coordinación con el Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos

- Gestión emocional
- Depresión
- Ansiedad
- Duelo
- Riesgo psicosocial

Entidad Externa o Ente Público por definir:

- Excelencia en el servicio público para la ciudadanía
- Trato digno en el servicio público

Pilar Justicia



La capacitación jurisdiccional es un pilar fundamental para el desarrollo efectivo de las actividades jurisdiccionales en cualquier sistema legal. A través de programas de formación especializada, los profesionales del derecho adquieren las habilidades necesarias para desempeñarse con excelencia en la administración e impartición de justicia. Estos programas abarcan desde aspectos teóricos del derecho hasta técnicas prácticas de resolución de conflictos, promoviendo la actualización constante y el perfeccionamiento de los conocimientos legales.

No solo fortalece la competencia técnica de los operadores judiciales, sino que también contribuye a garantizar la imparcialidad, transparencia y eficiencia en la aplicación del derecho, fomentando así la confianza de la ciudadanía en el sistema judicial.

En este sentido, se pretende capacitar al personal bajo las siguientes temáticas:

En coordinación con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

García Rodríguez y Reyes Alpizar vs México González y Otras vs México (Análisis CIDH)

Justicia Cívica Velásquez Pais y Otros VS. Guatemala; (Análisis CIDH)

Acceso a la Justicia como Derecho Humano Acciones para Prevenir la Violencia de Género Derecho a Una Defensa Adecuada Declaración Universal de los Derechos Humanos

Acoso Laboral

Acoso y Hostigamiento Sexual

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Derecho a la Igualdad y el Trato Digno

Primeros Auxilios Psicológicos en el Servicio Público

Seres Sintientes Sujetos de Protección

Derecho a la No Discriminación

Derecho a la No Violencia Institucional

Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad

Derecho Humano a una Buena Administración Pública

Sistema Interamericano de Protección y Defensa de los Derechos Humanos

Sistemas de Protección de los Derechos Humanos en el Contexto Internacional, Nacional y Local

Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México

En coordinación con la Secretaría de las Mujeres

- Ley Olimpia y Violencia Digital
- Presupuestos con Perspectiva de Género
- Curso Básico de Formación en Perspectiva de Género para Personal de Servicio Público
- Curso Agenda Mínima de Género



En coordinación con Consejería Jurídica y el Instituto Hacendario del Estado de México

- Procedimiento administrativo de ejecución
- Medios de defensa en la obra pública
- Curso “licencias de funcionamiento con los giros comerciales contemplados en el Código Financiero
- Análisis e integración del IPRA
- Metodología de la Investigación de los Órganos Internos de Control
- Curso “implementación de la protesta ciudadana”
- Funciones del proceso catastral
- Administración de la actividad catastral en el Estado de México
- Procedimiento de notificación
- Metodología de la investigación de los órganos internos de control

Entes externos y por confirmar

Escuela de Gobierno y Transformación
Pública del Tec de Monterrey

- Programa de Capacitación Anticleptocracia
- Anticorrupción y poder judicial

Anahuac Norte, Facultad de Derecho

- Derecho Administrativo Mexicano

Universidad St Mary's Texas

- Debida diligencia en el Derecho Administrativo

University of New York

- Derecho Administrativo en Nueva York

Ministère de la Justice Montreal

- Uso de pruebas electrónicas en el Derecho Administrativo

Secretaría de la Contraloría del
Gobierno del Estado de México
(SECOGEM)

- Procesos de Control en el Gobierno del Estado de México

Fiscalía General de Justicia del
Estado de México (FGJEM)

- Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción (FECC): Seguimiento de denuncias Y tratamiento de responsabilidades administrativas
- Fiscalía Especializada en Delitos Electorales (FEMDE): Delitos Electorales

Tribunales de Justicia Administrativa del País

- Teoría General del Acto Administrativo
- Juicio Contencioso Administrativo
- Redacción de Sentencias y Acuerdos
- Argumentación Jurídica
- Cumplimiento de Amparo
- Cómo elaborar un IPRA
- Teoría General de las Responsabilidades Administrativas
- Criterios prácticos en Recursos Administrativos
- Sentencias relevantes de la CIDH

Personal del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México

- Proceso jurisdiccional

Sugerida para Magistradas y Magistrados

- Ética para los impartidores de justicia
- Juzgar con perspectiva de género
- Principios éticos de la justicia
- Técnicas de Mediación y Conciliación

Sugerida para Magistrados y Magistradas, así como personas Secretarías Projectistas y de Acuerdos

- Proyección de sentencias de lectura fácil



Pilar Habilidades Laborales



La capacitación de habilidades es un proceso fundamental para el desarrollo de las actividades sustantivas de diversas unidades administrativas dentro del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México. A través de la capacitación, se busca mejorar la eficiencia y la efectividad de las personas servidoras públicas en sus respectivas áreas, así como también promover el crecimiento profesional.

Cada una de estas áreas requiere de habilidades específicas para su desempeño eficiente, y la capacitación es el instrumento que permite adquirir, desarrollar los conocimientos necesarios para el desarrollo de diversas actividades.

En colaboración con la Unidad de Informática

- Curso básico e intermedio de Paquetería Office (Word y Excel)
- Uso de Thunderbird
- Curso básico e intermedio de Zoom
- Uso de Sistemas del TRIJAE: SABIC; TEJA, Gestión Interna

En coordinación con el Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos

- Para personal de Recursos Humanos:
- Desarrollo del talento humano
 - Cultura organizacional.

Titulares de Unidades Administrativas

- Forjando líderes para el servicio
- Equipos de alto desempeño

En coordinación con Consejería Jurídica y el Instituto Hacendario del Estado de México

- Miembros del Comité de ética y/o personal interesado en temas de ética:
- Ética y responsabilidad

Dirección de Administración

- El ABC de la Disciplina Financiera
- Metodología para la Integración de Manuales Generales de Organización
- Análisis de formatos de Auditoría
- Metodología del Marco Lógico

- Aspectos a destacar de las normas profesionales de auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización
- Presentación, apertura y propuesta y su evaluación para el fallo
- Presupuesto Basado en Resultados y Evaluación al Desempeño PBR-SED

Miembros del Comité de Control y Desempeño Institucional Implementación del Sistema de Control Interno Institucional

- Metodología del Sistema COSO

Miembros de los Comités de Adquisiciones y Arrendamientos

- Presentación, apertura y propuesta y su evaluación para el fallo

Unidad de Informática

- Seguridad Tecnológica

Órgano Interno de Control

- Participación y función que desempeña el órgano interno de control
- Análisis de formatos de Auditoría
- Aspectos a destacar de las normas profesionales de auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización

Unidad de Información Planeación Programación y Evaluación

- Metodología del Marco Lógico
- Nueva Ley de Archivo y Derecho de Acceso a la Información
- Presupuesto Basado en Resultados y Evaluación al Desempeño PBR-SED

Unidad de Documentación, Difusión e Información

- Nueva Ley de Archivo y Derecho de Acceso a la Información

- Unidad de Estudios y Proyectos Especiales
- Administración de las Unidades de Correspondencia
- Desarrollo propio del Instituto de Justicia Administrativa
- Taller de escritura, ortografía, gramática, sintaxis y redacción.



Certificación de las Personas Servidoras Públicas

Derivado de haber obtenido el estatus de Entidad Capacitadora y Certificadora por parte de CONOCER del Sistema Nacional de Competencias, las 18 personas servidoras públicas designadas para participar en la Transferencia de Conocimientos, serán certificadas en:

EC0076. Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia

EC0401. Liderazgo en el servicio público

Por lo que una vez finalizada la etapa de Transferencia de Conocimientos se dará a implementación del Proyecto de Participación estipulado en la Acreditación, mismo que derivado de las necesidades propias de la Entidad, puede ser ajustado.

Estandar de competencias

Número de Certificados a emitir

Código	Título	1° año de operación	2° año de operación	3° año de operación
EC0076	Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia	20	1	1
EC0401	Liderazgo en el servicio público	10	12	15
EC0428	Gestión de la productividad en el servicio público	0	15	20
EC0500	Acción con legalidad y prevención de la corrupción en la Administración Pública	0	30	45
EC0105	Atención al ciudadano en el sector público	25	150	200
EC1250	Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral	25	150	200
EC1294	Cumplimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en actos donde intervengan tanto el Sector Público como el Privado	0	110	120
EC1298	Administración del sistema integral de audiencias en el ámbito jurídico administrativo	0	120	130
EC1335	Identificación de actos/acciones en materia de anticorrupción e integridad en el ámbito de responsabilidad	0	115	120

Estudios de Tipo Superior

21003A0000000000/96/2023

**Especialidad en Justicia
Administrativa**

21003A0000000000/95/2023

**Especialidad en Derecho
Administrativo**

21003A0000000000/94/2023

**Especialidad en
Responsabilidades
Administrativas**

Derivado de los Registros de Validez Oficial de Estudios otorgados al Centro de Formación y Profesionalización del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (CEPTRI) se contempla aperturar la generación 2023-2024 y 2024-2025 en junio de la presente anualidad.

Lo anterior, por la capacidad técnica y operativa con la que cuenta CEPTRI se realizará únicamente con 1 grupo por especialidad y con un máximo de 25 personas estudiantes conforme a la Convocatoria a publicarse.

CALENDARIO ESPECIALIDADES



INSCRIPCIONES

Actualización del Docente

00 Reinscripciones

Inicio del Cuatrimestre

Fechas de Pago - Colegiatura

Periodo de EVALUACIONES

Entrega de Calificaciones

Carga Administrativa

Días Inhábiles

Periodo vacacional

Fin del Cuatrimestre

Ceremonia de Clausura

EDA 101

EDA 102

EDA 103

EDA 201

EDA 202

EDA 203

EDA 301

EDA 302

EDA 303

Mayo 2024

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Junio 2024-1

D	L	M	M	J	V	S
-						1
01	2	3	4	5	6	7
02	8	9	10	11	12	13
03	14	15	16	17	18	19
04	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Julio 2024-1

D	L	M	M	J	V	S
05						
06	1	2	3	4	5	
07	6	7	8	9	10	11
08	12	13	14	15	16	17
09	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Agosto 2024-1

D	L	M	M	J	V	S
-						
01	2	3	4	5	6	7
08	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septiembre 2024-1

D	L	M	M	J	V	S
14	1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12
16	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Octubre 2024-2

D	L	M	M	J	V	S
01						
02						
03	1	2	3	4	5	6
04	7	8	9	10	11	12
05	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Noviembre 2024-2

D	L	M	M	J	V	S
-						
06						
07						
08	1	2	3	4	5	6
09	7	8	9	10	11	12
13	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Diciembre 2024-2

D	L	M	M	J	V	S
10						
11						
12						
13	1	2	3	4	5	6
14	7	8	9	10	11	12
15	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	25	26	27	28	29	30
31						

Enero 2025-3

D	L	M	M	J	V	S
-						
05						
06						
07						
08	1	2	3	4	5	6
09	7	8	9	10	11	12
13	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero 2025-3

D	L	M	M	J	V	S
-						
01						
02						
03						
04	1	2	3	4	5	6
05	7	8	9	10	11	12
13	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	25	26	27	28	29	30

Marzo 2025-3

D	L	M	M	J	V	S
-						
05						
06						
07						
08	1	2	3	4	5	6
09	7	8	9	10	11	12
13	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2025-3

D	L	M	M	J	V	S
09						
10						
11						
12						
13	1	2	3	4	5	6
14	7	8	9	10	11	12
15	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	25	26	27	28	29	30

Mayo 2025-3

D	L	M	M	J	V	S
12						
13						
14						
15						
16	1	2	3	4	5	6
17	7	8	9	10	11	12
18	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24
25	25	26	27	28	29	30
31						

CALENDARIO CAPACITACIONES (APROXIMADO)



- INHÁBIL
- COMITÉ DE ÉTICA
- DESARROLLO HUMANO
- ANTICORRUPCIÓN
- HÁBIL
- MATERIA DE GÉNERO
- JURISDICCIONALES
- SUJETO A MODIFICACIÓN SIN PREVIO AVISO
- CONOCER
- IAPEM

Enero 12

	D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4	5
			6	7	8	9	10
01	11	12	13	14	15	16	17
02	18	19	20	21	22	23	24
03	25	26	27	28	29	30	31

Febrero 20

	D	L	M	M	J	V	S
03					1	2	3
04	4	5	6	7	8	9	10
05	11	12	13	14	15	16	17
06	18	19	20	21	22	23	24
07	25	26	27	28	29		

Marzo 14

	D	L	M	M	J	V	S
07					1	2	
08	3	4	5	6	7	8	9
09	10	11	12	13	14	15	16
10	17	18	19	20	21	22	23
11	24	25	26	27	28	29	30
12	31						

Abril 22

	D	L	M	M	J	V	S
12			1	2	3	4	5
13			6	7	8	9	10
14	11	12	13	14	15	16	17
15	18	19	20	21	22	23	24
16	25	26	27	28	29	30	31

Mayo 21

	D	L	M	M	J	V	S
16				1	2	3	4
17	5	6	7	8	9	10	11
18	12	13	14	15	16	17	18
19	19	20	21	22	23	24	25
20	26	27	28	29	30	31	

Junio 20

	D	L	M	M	J	V	S
20						1	
21	2	3	4	5	6	7	8
22	9	10	11	12	13	14	15
23	16	17	18	19	20	21	22
24	23	24	25	26	27	28	29
25	30						

Julio 10

	D	L	M	M	J	V	S
25			1	2	3	4	5
26			6	7	8	9	10
27	11	12	13	14	15	16	17
28	18	19	20	21	22	23	24
29	25	26	27	28	29	30	31

Agosto 20

	D	L	M	M	J	V	S
29					1	2	3
30					4	5	6
31	7	8	9	10	11	12	13
32	14	15	16	17	18	19	20
33	21	22	23	24	25	26	27

Septiembre 20

	D	L	M	M	J	V	S
34	1	2	3	4	5	6	7
35	8	9	10	11	12	13	14
36	15	16	17	18	19	20	21
37	22	23	24	25	26	27	28
38	29	30					

Octubre 22

	D	L	M	M	J	V	S
38				1	2	3	4
39				5	6	7	8
40	9	10	11	12	13	14	15
41	16	17	18	19	20	21	22
42	23	24	25	26	27	28	29

Noviembre 19

	D	L	M	M	J	V	S
42					1	2	
43	3	4	5	6	7	8	9
44	10	11	12	13	14	15	16
45	17	18	19	20	21	22	23
46	24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 13

	D	L	M	M	J	V	S
47	1	2	3	4	5	6	7
48	8	9	10	11	12	13	14
49	15	16	17	18	19	20	21
50	22	23	24	25	26	27	28
51	29	30	31				

Implementación de seguimiento y aplicación del Plan General de Profesionalización



Para garantizar el éxito y la efectividad del Plan General de Profesionalización en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, se deben implementar estrategias sólidas de seguimiento y evaluación. A continuación, se presentan recomendaciones clave:

1) Establecer Indicadores de Desempeño: Definir indicadores claros y medibles que permitan evaluar el progreso y los resultados del plan. Estos indicadores pueden incluir la tasa de participación en programas de capacitación, la mejora en las competencias del personal, la satisfacción de los servidores públicos, tales como:

- **Tasa de Participación:** Medir la participación activa del personal en los programas de capacitación y formación ofrecidos en el plan. Una alta tasa de participación indica un compromiso positivo con el proceso de profesionalización.
- **Nivel de Competencia:** Evaluar el nivel de competencia adquirido por los servidores públicos a través de pruebas de conocimiento, evaluaciones de desempeño y retroalimentación directa. Un aumento en la competencia demuestra la efectividad del plan.
- **Satisfacción del Personal:** Realizar encuestas periódicas para medir la satisfacción y percepción del personal respecto a la calidad y relevancia de los programas de formación.

- **Mejora en la Eficiencia:** Observar si la implementación del plan ha contribuido a una mejora en la eficiencia operativa y en la calidad de los servicios prestados por el Tribunal de Justicia Administrativa.

- **Impacto en la Administración de Justicia:** Evaluar cómo la profesionalización ha impactado en la gestión y resolución de casos, así como en la transparencia y eficacia general del tribunal.



2) Desarrollo Profesional: Medir el crecimiento y desarrollo profesional del personal a lo largo del tiempo, considerando ascensos, reconocimientos internos y adquisición de nuevas habilidades.

3) Uso de Tecnología: Analizar el nivel de adopción y competencia tecnológica del personal, especialmente en herramientas como Word, Excel y Zoom, para determinar si se han mejorado las habilidades digitales.

4) Monitoreo Continuo: Realizar un monitoreo constante del avance del plan, identificando posibles desviaciones o áreas que requieran ajustes.

Esto permitirá tomar medidas correctivas a tiempo y asegurar que se cumplan los objetivos establecidos.



5) Evaluaciones Periódicas: Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del plan en el desempeño de los servidores públicos y en la eficiencia operativa del Tribunal. Estas evaluaciones pueden incluir encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento y retroalimentación directa.

6) Feedback y Mejora Continua: Utilizar esta retroalimentación para mejorar los programas de capacitación, adaptándolos a las necesidades específicas del personal.

7) Transparencia y Comunicación: Mantener una comunicación abierta y transparente con todos los involucrados en el Plan. Informar regularmente sobre los avances, logros y desafíos encontrados, fomentando así la participación activa y el compromiso de todo el personal.

8) Alineación con Objetivos Institucionales: Asegurarse de que el Plan esté alineado con los objetivos estratégicos y las necesidades reales del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México. La profesionalización debe contribuir directamente a mejorar la eficacia, transparencia y calidad en la administración de justicia.

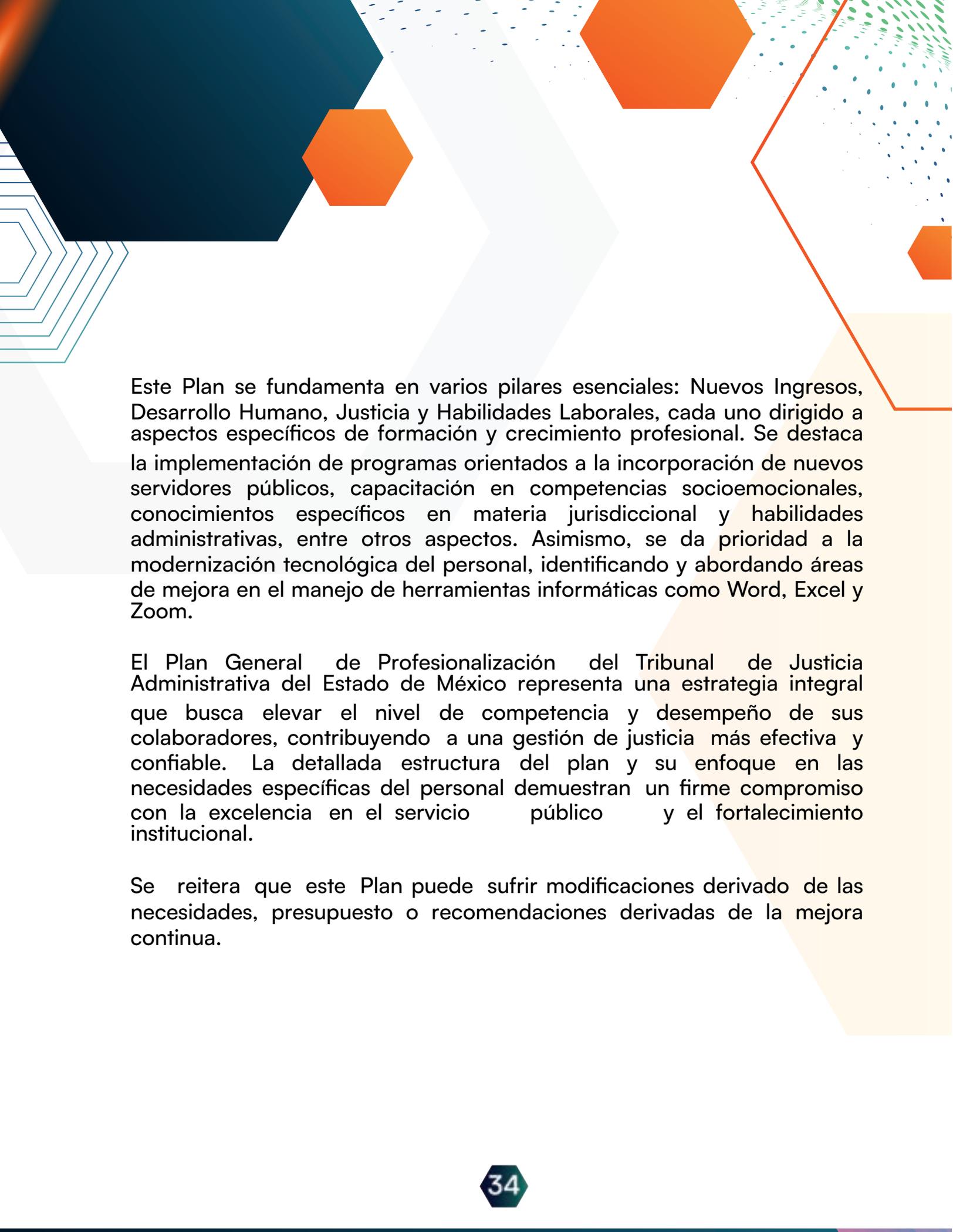
Conclusiones

Como se ha observado, el Plan General de Profesionalización 2024-2025 destinado a ser implementado en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, a través de su Instituto de Justicia Administrativa y con el apoyo del Centro de Formación y Profesionalización del TRIJAEM, se enfoca en la capacitación, formación y profesionalización del personal del TRIJAEM.

Su objetivo principal es garantizar que las personas servidoras públicas cuenten con una capacitación y profesionalización de alto nivel y mantengan un compromiso ético sólido, elementos clave para la correcta aplicación de la legislación pertinente a la jurisdicción de este Tribunal y, por ende, proteger los derechos de la ciudadanía del Estado de México.

La estrategia de centrarse en la profesionalización no solo mejora la competencia y la eficiencia en la gestión de justicia, sino que también refuerza la confianza del público en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, promoviendo un Estado de Derecho fuerte y alineado con los valores democráticos.





Este Plan se fundamenta en varios pilares esenciales: Nuevos Ingresos, Desarrollo Humano, Justicia y Habilidades Laborales, cada uno dirigido a aspectos específicos de formación y crecimiento profesional. Se destaca la implementación de programas orientados a la incorporación de nuevos servidores públicos, capacitación en competencias socioemocionales, conocimientos específicos en materia jurisdiccional y habilidades administrativas, entre otros aspectos. Asimismo, se da prioridad a la modernización tecnológica del personal, identificando y abordando áreas de mejora en el manejo de herramientas informáticas como Word, Excel y Zoom.

El Plan General de Profesionalización del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México representa una estrategia integral que busca elevar el nivel de competencia y desempeño de sus colaboradores, contribuyendo a una gestión de justicia más efectiva y confiable. La detallada estructura del plan y su enfoque en las necesidades específicas del personal demuestran un firme compromiso con la excelencia en el servicio público y el fortalecimiento institucional.

Se reitera que este Plan puede sufrir modificaciones derivado de las necesidades, presupuesto o recomendaciones derivadas de la mejora continua.