



TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE MÉXICO

PRIMERA GACETA EXTRAORDINARIA

**PLAN GENERAL DE PROFESIONALIZACIÓN 2025-2026
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE MÉXICO.**

TOLUCA, MÉXICO. 07 DE ABRIL DE 2025.



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO

"2025. Bicentenario de la Vida Municipal en el Estado de México".



TJAEM-IJA-0282/2025

Toluca, México a 04 de abril de 2025

FOLIO SGI:

S | 2 | 0 | 2 | 5 |

HORA:

CORREO:

ANTECEDENTE: - - -

ASUNTO: PUBLICACIÓN PLAN GENERAL DE PROFESIONALIZACIÓN

PRIORIDAD: **NORMAL**

L. LESLIE ADRIANA SERRANO FLORES

PERSONA TITULAR DE LA UNIDAD DE INFORMACIÓN,
PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y EVALUACIÓN

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO

P R E S E N T E

Anteponiendo un cordial saludo, en cumplimiento a las atribuciones conferidas a esta Dirección con fundamento en el artículo 71 de la Ley Orgánica de este Tribunal y las metas establecidas en el Programa Operativo Anual (POA). De la manera más atenta y respetuosa, **solicito que** de acuerdo con las atribuciones conferidas por el mismo ordenamiento a la H. Unidad que preside, **brinde su apoyo a este Instituto a fin de realizar la publicación del Plan General de Profesionalización en la Gaceta Interna de este Órgano Autónomo y en su caso la difusión correspondiente.**

Para efectos de lo antes solicitado, se adjunta una versión impresa, así como el archivo .pdf del Plan ya mencionado.

Sin más por el momento, agradezco de antemano las atenciones emitidas y quedo atenta para cualquier duda o aclaración.

A T E N T A M E N T E

M.G.P.A. DINORA ELIZABETH ESTRADA SOBRADO

DIRECTORA DEL INSTITUTO DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

C.c.p. Archivo / minutario.
DEES / legd. Adj (01)

INSTITUTO DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
AV. MORELOS PTE. NO. 732, PISO 3, COL. LA MERCEDE, TOLUCA, ESTADO DE MEXICO, C.P. 50080,
722 2 13 17 16 EXT. 104 / 108 | instituto@trijaem.gob.mx



TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE MÉXICO



TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE MÉXICO



CEPTRI

Centro de Formación y Profesionalización

TRIJAEM

PLAN GENERAL DE PROFESIONALIZACIÓN 2025-2026 DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE MÉXICO





DIRECTORIO

PRESIDENCIA

Magistrado Presidente Maestro Gerardo Becker Ania

VICEPRESIDENCIA

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

Licenciado Brian Rendón Valdés

Licenciado Luis Omar Gómez Dávalos

COORDINACIÓN

Magistrado Vicepresidente Maestro Claudio Gorostieta Cedillo

ELABORACIÓN

Directora Maestra Dinora Elizabeth Estrada Sobrado

Licenciado Luis Omar Gómez Dávalos

DISEÑO EDITORIAL

Subdirectora Vania Delgado Fernández

Licenciada Larissa Rodríguez Gómez

Licenciado Angel Omar Perdomo Medina

Licenciado Alejandro Javier Real Madrid López





ÍNDICE

| | | |
|----------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| 04 | 06 | 08 |
| INTRODUCCIÓN | ACCIONES GENERADAS | DIAGNÓSTICOS |
| 09 | 15 | 19 |
| MODALIDAD | CAPACITACIÓN | DESARROLLO DE CURSOS |
| 21 | 25 | 26 |
| CERTIFICACIÓN | ESPECIALIDADES | CONCLUSIONES |

04



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, el mismo Órgano Autónomo es un eje rector para la administración pública que persigue el perfeccionamiento constante de sus actuaciones durante la impartición de justicia en materia administrativa, fiscal y especializada en responsabilidades administrativas.

Para cumplir con la misión de otorgar seguridad jurídica bajo principios y valores, con humanismo y de manera objetiva y certera procurando la convivencia armónica entre los gobernados y las autoridades Estatales y Municipales; basa su organigrama en dos divisiones principales que actúan en colaboración: La estructura jurisdiccional enfocada única y exclusivamente en la impartición de justicia y la estructura administrativa tendiente a auxiliar a la primera a través de investigación, planeación, coordinación, ejecución de trámites, operaciones, gestión de recursos, así como, capacitación y profesionalización continua.



En ese tenor, la capacitación y profesionalización continua son elementos esenciales para el cumplimiento de las metas y objetivos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (TRIJAEM). Determinando una guía para que las actividades no solo mejoren la eficiencia en la impartición de justicia, sino que también, aporten positivamente al desarrollo de habilidades y técnicas de trabajo y atención a la ciudadanía permitiendo la operación idónea del Órgano Jurisdiccional y fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

A su vez, la Ley Orgánica y el Reglamento Interior, ambos de este Tribunal, otorgan la atribución a la Vicepresidencia para coordinar y supervisar las acciones en materia de capacitación y profesionalización que se realizan, así como la aplicación del Plan General de Profesionalización, vinculando al Instituto de Justicia Administrativa con la obligación de aplicar el Plan General de Profesionalización, mismo que comprende la inducción al puesto, la capacitación y la profesionalización del personal jurídico y administrativo.

Tomando en consideración la evolución constante del Derecho, la complejidad de las controversias y de acuerdo con los elementos de la impartición de justicia administrativa, se requiere de la actualización en los conocimientos tanto de la normatividad que rige la actuación de las personas servidoras públicas y sus sanciones, como también, de las técnicas y conocimientos en temas operativos, éticos, técnicos, de derechos humanos, anticorrupción y desarrollo humano.

ACCIONES GENERADAS

En respuesta a estas necesidades, luego de un análisis estratégico en los ámbitos político, económico, social, tecnológico, ambiental y legal en los que se involucra al Tribunal, así como la detección de necesidades del personal jurídico y administrativo. En el mes de marzo del año 2024 es publicado el Plan General de Profesionalización 2024 — 2025, generando una pauta de trabajo cuyos objetivos se persiguen a largo plazo con una secuencia de 3 años en donde se considera principalmente un mecanismo de capacitación y dos de profesionalización que involucran no solo al personal jurídico y administrativo del Tribunal, sino a los operadores jurídicos y ciudadanía en todo el territorio nacional.

- a)** El primer mecanismo, enfocado en la capacitación de las personas servidoras públicas del Tribunal, involucra la difusión e impartición de pláticas, conferencias, cursos y talleres que de acuerdo con las necesidades específicas de cada área brinden al personal jurisdiccional y administrativo los conocimientos, herramientas, técnicas y destrezas que les permitan desarrollar y elevar la calidad en sus labores diarias.



- b)** El segundo mecanismo, enfocado en la profesionalización, basa sus esfuerzos en el Centro de Formación y Profesionalización TRIJAEM (CEPTRI); a través de la obtención y uso de 3 Reconocimientos de Validez Oficial de Estudios (REVOE) para la impartición de tres especialidades ofertadas a personas servidoras públicas en los tres distintos ordenes de gobierno y a la ciudadanía en general, teniendo como objetivo generar profesionales altamente capacitados en la administración pública y la impartición de justicia en la misma materia, difundiendo una cultura académica.
- c)** El tercer mecanismo, también relacionado con la profesionalización, tiene su origen en la obtención de la cédula de acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación por parte del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), integrándose como una Entidad capaz de evaluar y certificar a las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general sobre aquellos estándares de competencia que distingan su labor, impulsando una cultura de profesionalización continua y calidad en las actuaciones de los operadores jurídicos.



Bajo este esquema rector se crea el Plan General de Profesionalización 2025 – 2026, con el compromiso firme de fortalecer las actividades de preparación, capacitación y profesionalización en años anteriores; persiguiendo el desarrollo de habilidades, destrezas e implantando conocimientos que permitan a las personas servidoras públicas identificar métodos de atención, herramientas de trabajo y de comunicación, así como, técnicas favorables a sus labores dentro del Tribunal. Promoviendo además la confianza de la ciudadanía en la administración pública, la impartición de justicia y la preparación de los operadores jurídicos.



DIAGNÓSTICOS

Con la colaboración y participación de las personas que integran el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México, se coordinó la respuesta a los cuestionarios titulados “Cuestionario Integral de Diagnóstico para la Detección de Necesidades de Capacitación” y “Detección Excel y Word”. Mismos que permitirán determinar acciones clave a desarrollar durante la capacitación y profesionalización en el presente año.

De las personas encuestadas se identificó que el 65% de los participantes desempeña labores jurisdiccionales, relacionadas con la resolución de casos y aplicación de normas, mientras que el 35% realiza actividades administrativas, como gestión, trámites y organización.

09

MODALIDAD

Se ha obtenido como resultado que la gran mayoría de los participantes prefieren capacitaciones en línea, con un 95% de encuestados que desean acceder a una plataforma educativa disponible en cualquier momento, y un 91% dispuestos a realizar cursos de manera autónoma.



Respecto a la preferencia en modalidad de capacitación el 61% de los encuestados opta por la modalidad en línea y el grueso de las personas servidoras públicas se encuentran interesadas en acceder a una plataforma de capacitación virtual donde puedan consultar los cursos a su ritmo. En cuanto al tiempo que los participantes estarían dispuestos a dedicar a la capacitación fuera de su horario laboral, el promedio estimado es de 4:30 horas semanales.

Como respuesta, durante la programación de capacitaciones más del 70% de las actividades de capacitación se han establecido de manera virtual, incorporando modalidades híbridas con sesiones en vivo y contenido grabado.

Así mismo, la implementación de una plataforma educativa disponible 24/7 en el diseño y difusión de cursos permitirá un acceso flexible, facilitando el aprendizaje autónomo mediante materiales interactivos y evaluaciones dinámicas.

Hacer uso de una plataforma educativa permitirá además la implementación de un sistema de monitoreo y evaluación continua de la capacitación, mediante encuestas periódicas de satisfacción y mecanismos de retroalimentación, con el fin de optimizar los contenidos y garantizar su efectividad.



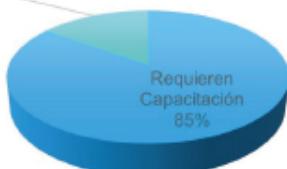
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La revisión de los resultados generados en la aplicación de los cuestionarios permitirá enfocar las temáticas de capacitación vinculándolas a los cuatro pilares fundamentales: **Nuevos Ingresos, Humano, Justicia y Habilidades Laborales**.

La transformación digital en el ámbito laboral es cada vez más relevante, por lo que resulta fundamental dotar a las personas servidoras públicas de herramientas tecnológicas que optimicen su desempeño y mejoren su eficiencia. El uso de herramientas digitales y de inteligencia artificial se clasifica en las áreas de capacitación más demandadas, destacando la importancia de mejorar las habilidades en el uso de herramientas digitales y procesadores de texto, con 85% de personas que consideran prioritario el dominio de Word, Excel y el uso de sistemas del TRIJAEM.

No consideran prioritaria la capacitación
15%

HERRAMIENTAS DIGITALES



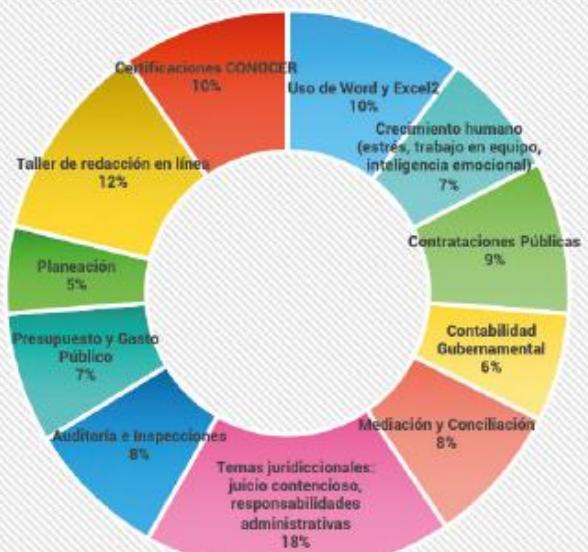
■ Requieren Capacitación ■ No consideran prioritaria la capacitación

En cuanto a la implementación de inteligencia artificial en la redacción, un 85% de las personas servidoras públicas indicó que es importante recibir capacitación en esta área, un 7% mostró indiferencia al tema y un 8% señaló que no lo considera necesario. Estos resultados indican que la demanda de capacitación no solo proviene de la estructura administrativa, sino que está diversificada, lo que requiere un enfoque integral que permita a las personas servidoras públicas mejorar su desempeño, agilizar tareas y aprovechar al máximo las tecnologías emergentes y un entorno digitalizado.

Relacionado con la misión primordial del Tribunal, la impartición de justicia, un 95% de las personas encuestadas destacaron la relevancia de actualizar sus conocimientos bajo la temática: Teoría General del Acto Administrativo. Asimismo, 92% de las personas participantes identificaron como clave la Teoría General de las Responsabilidades Administrativas. Otras temáticas de relevancia para el personal administrativo corresponden a las siguientes:



Capacitaciones Estructura Administrativa



Otras temáticas de relevancia para el personal jurisdiccional corresponden a las siguientes:

Capacitaciones Estructura Jurisdiccional





Atendiendo a dichas necesidades de capacitación, a través de ámbitos de colaboración con otras instituciones se han programado estas temáticas, asignando las mismas a los pilares fundamentales de capacitación.

Pilar Nuevos Ingresos:

Contempla los conocimientos necesarios durante el programa de ingreso al Tribunal, la inducción al puesto y las atribuciones recomendadas en el área de adscripción. Generando a través de cursos autodirigidos una mayor integración, sentido de pertenencia y un menor tiempo en la curva de aprendizaje.

Pilar Humano:

Se enfoca en aquellas capacitaciones que desarrollan habilidades blandas, previenen todo tipo de violencia y fomentan un mejor ambiente laboral. Toma en consideración aquellas temáticas que privilegian el desarrollo humano, salud, temáticas de género, prevención de la violencia, inteligencia emocional, entre otras. Tiene por objeto desarrollar y mejorar técnicas tales como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la inteligencia emocional, el liderazgo, la empatía y el trabajo en equipo. Esto contribuye a mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.

Pilar Justicia:

Capacitaciones de índole jurisdiccional que permiten mejorar los conocimientos, técnicas y capacidades laborales, en temáticas inherentes al estudio, interpretación y aplicación del derecho, impartición de justicia, derechos humanos, proceso y procedimiento administrativo, ética, deontología, anticorrupción, administración pública, entre otras.

Los objetivos esperados son fortalecer la integridad, el desarrollo de valores y refrendar el compromiso de las personas servidoras públicas para con el servicio público y los estándares que el mismo implica, lo que contribuye a la transparencia y la confianza en la institución.

Pilar Habilidades Laborales:

Contempla aquellas capacitaciones de índole administrativa en temáticas inherentes al desarrollo de las labores diarias en el Tribunal. Haciendo uso de los procesadores de texto, plataformas electrónicas, planeación, coordinación, administración de recursos, clasificación y conservación documental, inteligencia artificial, creación de manuales, manejo de comunicaciones, entre otros.

Su finalidad es fortalecer las competencias teóricas y técnicas del personal, resolviendo dudas o puntos de inflexión, impulsando una mejor calidad en la impartición de justicia administrativa y una mayor eficiencia en el desempeño de las funciones auxiliares diarias.





CAPACITACIÓN:

Una vez establecido el panorama, modalidad e interés de las personas servidoras públicas para obtener temáticas relevantes para la actualización e impulso de sus labores diarias. En conjunto con instituciones de educación superior, órganos y organismos de la administración pública, así como profesionales especializados, se han programado de manera mensual las siguientes temáticas de capacitación durante el año 2025:

TEORÍA GENERAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO

PRINCIPIOS DEL DERECHO SANCIONADOR EN LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

CRITERIOS RELEVANTES DE LA CORTE EN MATERIA DE DERECHO ADMINISTRATIVO

TÉCNICAS ESENCIALES EN LA ARGUMENTACIÓN Y ORATORIA PARA LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

PERFECCIONAMIENTO EN LOS SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

BASES Y PRINCIPIOS PARA UNA CORRECTA MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN

EL CONTROL CONSTITUCIONAL COMO EJERCICIO EN LOS PROYECTOS DE SENTENCIA

EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA EN LAS CUENTAS PÚBLICAS COMO HERRAMIENTA PARA COMBATIR LA CORRUPCIÓN

ACCESO A LA JUSTICIA COMO DERECHO HUMANO

ACCIONES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

AGENDA 2030

EXCEL BÁSICO



CALIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO

CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

CULTURA DE LA DENUNCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

DERECHO A LA DEBIDA DILIGENCIA

DERECHO A LA DIGNIDAD

DERECHO A LA FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

DERECHO A LA IGUALDAD Y TRATO DIGNO

DERECHO A LA LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA PARTE 1

DERECHO A LA LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA PARTE 2

DERECHO A OBTENER SERVICIOS PÚBLICOS BÁSICOS DE CALIDAD

DERECHO A UNA DEFENSA ADECUADA

DERECHO DE PETICIÓN

DERECHO HUMANO A UNA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

DERECHOS HUMANOS Y SUS GARANTÍAS

EL PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA

HERRAMIENTAS PARA CONTRARRESTAR LAS AFECTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL
(SÍNDROME DE BURNOUT)

LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL
ESTADO DE MÉXICO

REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS



TEORÍA GENERAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LA MUJER POR RAZÓN DE GÉNERO

POR UN ESTADO LIBRE DE VIOLENCIA

APLICACIÓN DE LA BUENAS PRÁCTICAS EN LA SALUD PÚBLICA

ÉTICA Y RESPONSABILIDAD

FORJANDO LÍDERES PARA EL SERVICIO

EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO PARA EL SERVICIO

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

PERSPECTIVA DE GÉNERO

MASCULINIDADES EMERGENTES

CALIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO

COMUNICACIÓN Y SERVICIO

ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE VIDA

CUIDADO Y BIENESTAR MENTAL

PROCASTINACIÓN DE HÁBITOS

ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS PÚBLICOS

INNOVACIÓN, ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS

ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS MEDIANTE LA CULTURA DE PAZ

CULTURA INSTITUCIONAL



CORRESPONSABILIDAD SOCIAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

TIPOS Y MODALIDADES DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

PERSPECTIVA DE GÉNERO

CONTRATACIÓN PÚBLICA DE PERSONAL Y SERVICIOS

INFORMES DE PRESUNTA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

TÉCNICAS ESENCIALES EN LA ARGUMENTACIÓN Y LA ORATORIA PARA LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

Es importante destacar que a este catálogo podrán sumarse mayores temáticas relacionadas con la impartición de justicia y el desarrollo de labores técnico-administrativas.

De igual manera, considerando el alcance de las herramientas tecnológicas, las temáticas impartidas, resúmenes, diagramas y/o material relacionado serán cargadas para su consulta a través de la plataforma académica Moodle.

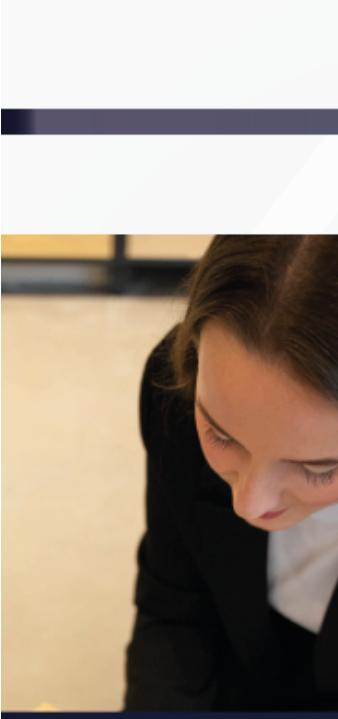
Aunado a lo anterior, para brindar un seguimiento efectivo se implementarán encuestas y cuestionarios que permitan analizar el desarrollo de habilidades, la obtención de conocimientos y claro la efectividad de las temáticas presentadas. Generando así, un monitoreo continuo analizado en dos periodos para determinar la participación del personal en las capacitaciones, su experiencia durante las mismas, temáticas relacionadas de su interés y recomendaciones o feedback.



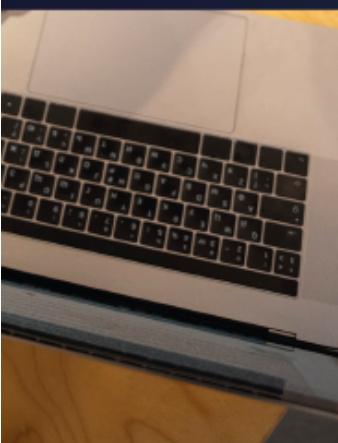
DESARROLLO DE CURSOS

Durante el año anterior se desarrollaron tópicos de interés asociados a los pilares fundamentales de capacitación, mismos que durante la presente anualidad permitirán mejorar y publicar 6 cursos de capacitación autodirigidos bajo las temáticas:

1. **¿Qué es y cómo funciona el TRIJAEM?**
2. **Nuevos Ingresos de Personal.**
3. **Prevención y Erradicación de la Violencia.**
4. **Inteligencia Emocional en el Servicio Público.**
5. **Archivo y Gestión Documental.**
6. **Actuaría.**



El curso “¿Qué es y cómo funciona el TRIJAEM?” tendrá por objetivo vincular a las personas servidoras públicas con el Tribunal, les permitirá identificar de una forma más sencilla conceptos básicos correspondientes a la competencia, misión, visión y marco normativo que rigen al mismo, conocer su estructura y a su vez asociarla con las figuras de liderazgo para cada Órgano Jurisdiccional y Área Administrativa.t



Por su parte, el curso “Nuevos Ingresos de Personal” tiene por objeto brindar a las personas servidoras públicas recientemente incorporadas al Tribunal los conocimientos y herramientas necesarios para conocer las atribuciones en su área, identificar sus derechos y obligaciones, además de facilitar el uso de plataformas en el desarrollo de labores administrativas.

“Prevención y Erradicación de la Violencia” tiene como finalidad encaminar a las personas servidoras públicas dentro de su actuación a tener un trato igualitario, basado en el respeto y la empatía que como efecto creen una disminución en la normalización de conductas violentas o agresivas.



Con el curso “Inteligencia Emocional en el Servicio Público” se procurará el desarrollo humano de las personas que componen al Tribunal, brindando herramientas prácticas y un espacio reflexivo donde se priorizarán las relaciones humanas, la buena convivencia, la comunicación asertiva, la aplicación de valores en el trato al público y la vocación de servicio para fortalecer las habilidades de las personas servidoras públicas en un ámbito profesional y personal.

El curso básico “Archivo y Gestión Documental” mantendrá actualizadas a las personas servidoras públicas respecto a las técnicas de clasificación, cuidado y conservación del acervo documental que posean, integrando herramientas prácticas adoptadas por el Tribunal para la realización de transferencias ordinarias y extraordinarias.

Por último, pero no menos importante el curso “Actuaría” tendrá por objeto conjuntar nociones básicas de la función que permitan a las personas servidoras públicas identificar mejoras y áreas de oportunidad en la labor, priorizando la aplicación de principios y valores al efectuar diligencias y notificaciones.



21

Respecto al proyecto de aplicación este se divide en dos grandes objetivos, el primero ubicado durante el primer semestre, adecuando la plataforma educativa Moodle e inscribiendo a alrededor de 400 personas servidoras públicas que conforman al Tribunal en estos momentos; desarrollando lazos de comunicación y colaboración con otras áreas que permitan mantener en actualización tanto a las personas inscritas como las temáticas y contenido de los cursos, además del diseño y montaje virtual de cada curso.

Durante la segunda parte se realizará la asignación de personas a los cursos a través de una invitación realizada por el Instituto y de acuerdo al perfil de la persona servidora pública, especificando las características y plazos para la realización de los cursos, incluyendo además un breve tutorial de uso de la plataforma académica Moodle.

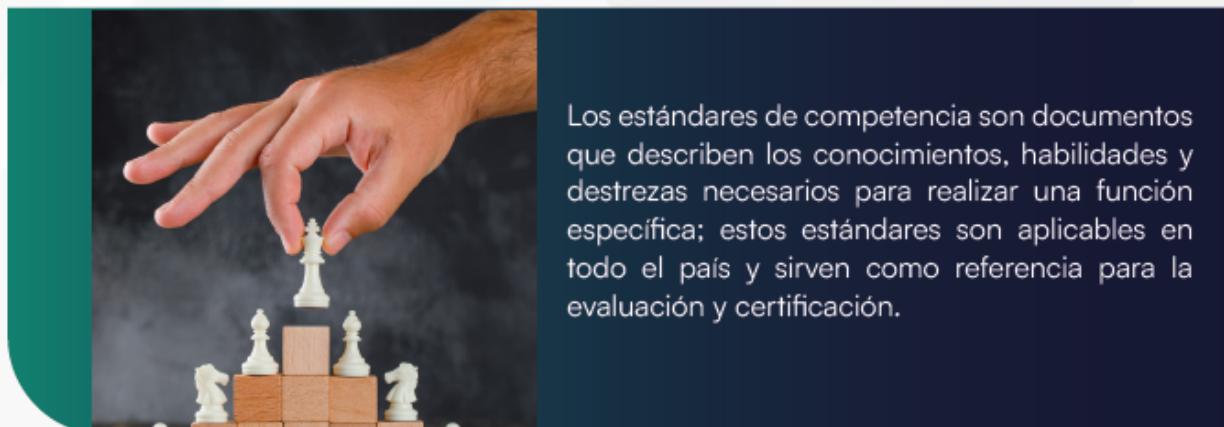
Como ya se ha presentado, es de suma importancia puntualizar que la aplicación de este Plan General de Profesionalización vislumbra sus objetivos y resultados en un ámbito temporal de un año posterior, por ende, algunas temáticas y metas en el programa podrán verse modificadas durante su ejecución.

CERTIFICACIÓN

La evaluación y certificación de competencias laborales, promovidas por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), son fundamentales para el servicio público en México, han tomado relevancia y se ven presentes como una herramienta de vanguardia para el perfeccionamiento de labores y como parte de la profesionalización en el servicio público.

La evaluación y certificación de competencias laborales son procesos que permiten a las personas servidoras públicas demostrar y fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas en un marco de calidad nacional. Simboliza una ruta crucial para garantizar que los funcionarios públicos posean las competencias necesarias para desempeñar labores de administración pública e impartición de justicia haciendo uso de las mejores prácticas esquematizadas.

La certificación otorga reconocimiento oficial a nivel nacional, contribuyendo activamente a la superación personal y profesional, medir y elevar la productividad, calidad del servicio público y estandarizar procesos a través de Estándares de Competencia (EC)



Los estándares de competencia son documentos que describen los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para realizar una función específica; estos estándares son aplicables en todo el país y sirven como referencia para la evaluación y certificación.

Una vez que se ha adoptado el modelo de evaluación de competencias laborales bajo el esquema del Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), es importante mencionar que la Entidad de Certificación y Evaluación (ECE) 577-23 Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (TRIJAEM) ya ha concluido la transferencia de conocimientos accediendo a la posibilidad de evaluar y certificar a las personas durante el año 2025 en los Estándares de Competencia EC0105 Atención al Ciudadano en el Sector Público y EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia. En espera de que el CONOCER y los comités de gestión por competencias autoricen el uso de los estándares:

23

| | |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EC1250 | CONCILIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL |
| EC0401 | LIDERAZGO EN EL SERVICIO PÚBLICO |
| EC0428 | GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO |
| EC0500 | ACCIÓN CON LEGALIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA |
| EC0454 | EJECUCIÓN DE CURSOS CON EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS |
| EC1335 | IDENTIFICACIÓN DE ACTOS/ACCIONES EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN E INTEGRIDAD EN EL ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD |
| EC0772 | EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS PROFESIONALES |
| EC1294 | CUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN ACTOS DONDE INTERVENGAN TANTO EL SECTOR PÚBLICO COMO EL PRIVADO |
| EC1335 | IDENTIFICACIÓN DE ACTOS/ACCIONES EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN E INTEGRIDAD EN EL ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD |

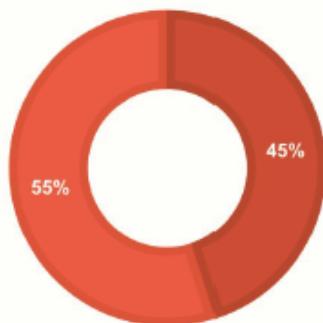


A la par serán generados micro cursos cuyo enfoque será impulsar los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que guarden relación con los Estándares de Competencia a evaluar.

Durante el año 2025 de acuerdo con ajustes realizados en relación a la capacidad operativa de la Entidad de Certificación y Evaluación, los esfuerzos se enfocarán principalmente en los EC0105 y EC1250. Lo anterior, tomando en cuenta que durante los cuestionarios arrojaron que el 55% de las personas servidoras públicas se encuentran interesadas en certificarse en el EC1250 y un 45% se encuentran interesadas en el EC0105.

CERTIFICACIÓN

- EC0105 Atención al ciudadano en el sector público
- EC01250 Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral



El proceso de evaluación y certificación implica varias etapas:

1. Difusión: Se informa la oportunidad de certificación y se seleccionan a los usuarios adecuados, para el caso se realizará una labor de invitación por parte del Instituto a través del Centro de Formación y Profesionalización TRIJAEM (CEPTRI) publicando una convocatoria y/o realizando invitaciones vía oficio.
2. Acercamiento e Información: Una vez se cumpla el primer punto, los candidatos podrán acudir o comunicarse con la ECE a fin de realizar un diagnóstico y de acuerdo con su resultado, registrarse como candidatos a evaluación programando de manera individualizada los siguientes pasos.
3. Evaluación: La evaluación se realiza mediante instrumentos diseñados y autorizados por el CONOCER que miden el desempeño real o simulado, según el estándar de competencia aplicable (Puede ser en uno o varios días, característica determinada por el Estándar a Evaluar y la disponibilidad del usuario y la ECE).
4. Certificación: Si el candidato demuestra competencia, se realizan los trámites correspondientes para que el CONOCER emita un certificado oficial, reconociendo a nivel nacional las competencias y conocimientos de la persona certificada.



ESPECIALIDADES



El Centro de Formación y Profesionalización del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México (CEPTRI) ofrece programas de educación superior a precio competitivo, con reconocimiento de validez oficial otorgados por la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Gobierno del Estado de México, lo cual es fundamental para garantizar que los estudios impartidos sean reconocidos a nivel nacional dando certeza y calidad al desarrollo académico de los profesionales.

El CEPTRI ofrece tres especialidades bajo la modalidad no escolarizada con una duración de tres cuatrimestres en las materias: Derecho Administrativo, Justicia Administrativa y Responsabilidades Administrativas. Dichas especialidades tienen por objeto formar profesionales altamente competentes y competitivos en conocimientos de la administración pública, el derecho administrativo, las responsabilidades administrativas y por supuesto la impartición de justicia.

Durante el año 2025 se dará apertura al ingreso de las personas estudiantes que conformen la tercera generación, personas que podrán acceder a educación de nivel superior de gran calidad bajo modalidad con horario flexible y consultando su material educativo totalmente en línea a través de la plataforma educativa Moodle.

Los objetivos primordiales durante la implementación de programas de estudio para la siguiente generación de personas estudiantes comprenden realizar una mayor difusión de manera interna en el Tribunal, implementando también mecanismos efectivos de comunicación con otros Órganos de Impartición de Justicia, Instituciones Gubernamentales y Académicas con las que se tienen Convenios de Colaboración Académica. Este esfuerzo promete ser la ruta para el crecimiento de la plantilla estudiantil, así como, el alcance a más personas servidoras públicas, operadores jurídicos y ciudadanos en el país.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo presentado se observa que el Plan General de Profesionalización 2025-2026 obtiene su guía del Plan General de Profesionalización del año anterior; estableciendo mecanismos que tienen por objeto mejorar la calidad y el alcance con las acciones desarrolladas a través del Instituto de Justicia Administrativa y del Centro de Formación y Profesionalización TRIJAEM (CEPTRI), pero sobre todo con la colaboración de los distintos Órganos Jurisdiccionales, Áreas Administrativas y el Personal que constituye el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México.

La estrategia de profesionalización se ve impulsada por la capacitación continua, generando así una línea de seguimiento y mejora continua durante las actividades en cada estructura, pilar y mecanismo. Permitiendo así, un desarrollo integral en los conocimientos, habilidades, técnicas y destrezas de las personas servidoras públicas, priorizando el firme compromiso con la excelencia en el servicio público y la impartición de justicia bajo principios y valores, pero sobre todo con humanismo.

Las metas relacionadas con las acciones enunciadas en este Plan General de Profesionalización se han proyectado para ser analizadas 2 años posteriores a su aplicación, pues deberá tener una secuencia y perfeccionamiento durante 1 año más para alcanzar los resultados esperados; garantizando no solo dar solución a las necesidades específicas detectadas, sino forjando una mejora en las labores y actitudes del personal en el Tribunal y por ende, impactando de manera positiva en la percepción de la ciudadanía respecto de este Órgano Autónomo.

Se reitera que el mismo plan puede contemplar modificaciones entorno a las necesidades, presupuesto, recomendaciones e instrucciones cuya finalidad sea la mejora continua y la alineación con los objetivos estratégicos e institucionales.





TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE MÉXICO



TRIBUNAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE MÉXICO

Magistrado Presidente: Gerardo Becker Ania
Ignacio Allende Número 109,
Colonia Centro, Código Postal 50000, Toluca, México.

Dudas, Comentarios o requerimientos de la publicación,
comunicarse a la **Unidad de Información, Planeación,
Programación y Evaluación**
con la Lic. en D. Leslie Adriana Serrano Flores
Correo: uippe@tjaem.gob.mx
Tel.: 01 (722) 2885479