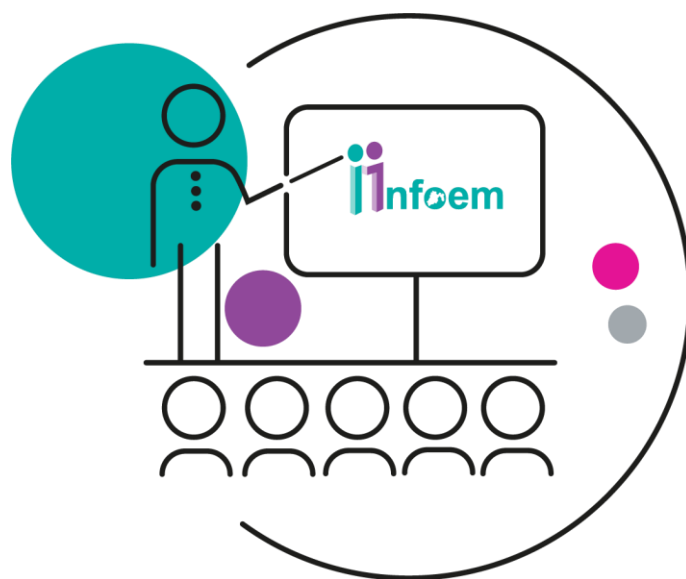
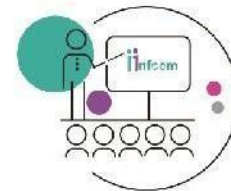


PLAN DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN 2024



Dirección General de Capacitación y Certificación 2024



I. Fundamento Legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículo 6°, inciso A.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; Artículo 5°, fracción VIII.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios; Artículos 24, 36 fracción VII, 65 y 67.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios; Artículos 14 fracción IV, 28 fracción III, 69, 82 fracción XXI, 86, 87 fracciones III, IV y X, 88 y 95.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios; Artículos 69, 86 fracción V, , 88 fracción IX, 98 fracción IX, 101, 103, 104 y 105.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Artículos 24 fracción III, 42 fracción VII, 53, 68 fracción I.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; Artículos 30 fracción II, 89 fracción XXVI, 91 fracción XIV.
- Ley General de Archivos; Artículos 25, 29, 71 fracción I, 94, 95, 96 Fracción II, , 99, y 100.
- Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso de la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios. Artículo 21
- Manual General de Organización del Instituto de Transparencia, Acceso de la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.



II. Justificación

La implementación del Plan de Trabajo se presenta como una necesidad crítica para asegurar el crecimiento sostenible y la eficacia operativa dentro de nuestra organización. Esta justificación se basa en diversos aspectos clave que destacan la importancia estratégica y los beneficios inherentes a la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos de nuestro personal, así como en la de los servidores públicos y la población en el Estado de México.

A continuación, se detallan las razones fundamentales para la elaboración y ejecución del presente plan de trabajo:

A. Mejora del desempeño profesional:

Proporcionar a los servidores públicos las herramientas y conocimientos necesarios para una adecuada profesionalización en sus actividades específicas. Esto no solo beneficia al individuo, sino que también contribuye al correcto desempeño del Sujeto Obligado.

B. Alineación con objetivos:

La capacitación planificada se enfoca en alinear las habilidades y competencias de los servidores públicos, con los objetivos estratégicos que persigue el Instituto. Esto garantiza que el desarrollo de capacidades esté directamente relacionado con las metas anuales.

C. Incremento de la productividad:

Al proporcionar a los servidores públicos las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera más eficiente, este Plan contribuye directamente a un aumento



en su productividad. Esto se traduce en un uso más efectivo del tiempo y los recursos disponibles.

D. Reducción de errores y mejora de la calidad en el desarrollo de las actividades sustantivas

La capacitación adecuada reduce la probabilidad de errores y contribuye a la mejora de la calidad en la ejecución de tareas asignadas a cada servidor público, esto es especialmente relevante en la atención de solicitudes de información y recursos de revisión, donde el conocimiento y el pensamiento crítico son esenciales para el éxito.

E. Desarrollo de habilidades específicas:

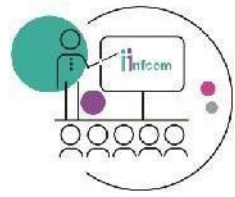
El presente Plan de Trabajo, permite enfocarse en el desarrollo de habilidades específicas. Esto garantiza que cada servidor público cuente con las competencias necesarias para desempeñar su función de manera óptima.

F. Adaptación a cambios tecnológicos:

En un entorno tecnológico en constante evolución, la capacitación proporciona a los servidores públicos las habilidades necesarias para adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías, como lo fue en el caso de IPOMEX 4.0, esto asegura que el Infoem siga siendo competitivo y eficiente para obtener mejores resultados.

G. Fomento de la innovación:

La capacitación no solo se trata de adquirir habilidades existentes, sino también de fomentar la creatividad y la innovación. Los servidores públicos bien capacitados



son más propensos a proponer soluciones innovadoras a los desafíos que se presenten.

H. Cumplimiento de normativas y estándares:

En entornos regulados, un Plan de Trabajo de Capacitación asegura que los servidores públicos y los particulares, estén informados y cumplan con las normativas y estándares aplicables. Esto llevará a reducir el riesgo de sanciones y garantiza un resultado de calidad.



III. Diagnóstico

Es prioritario destacar los dos ejes que constituyen las problemáticas detectadas:

a). Necesidad de la profesionalización al personal del Infoem

La incorporación de nuevos servidores públicos hace necesaria la labor de implementar mecanismos para que reciban las herramientas adecuadas en su formación y profesionalización en el ámbito de su quehacer institucional.

b). Necesidad de sensibilización y profesionalización a los Sujetos Obligados

En la actualidad quienes realizan actividades relacionadas con el acceso a la información pública, y la protección de datos personales en las instituciones públicas en el Estado de México, presentan diversas problemáticas en el desempeño de sus funciones tales como limitaciones tecnológicas, materiales, falta de experiencia y conocimientos en los temas en la materia y en el uso de herramientas digitales; además de la resistencia del propio sujeto obligado a transparentar su quehacer institucional.

Aunado a lo anterior, los cambios derivados de los procesos electorales, y la rotación de personal en las instituciones, imposibilita los esfuerzos del Infoem al pretender incentivar y promover la profesionalización de los servidores públicos a través de estrategias implementadas por el propio organismo garante.

El universo de servidores públicos de las instituciones del Estado de México presenta una alta diversidad y heterogeneidad, lo que impacta en las estrategias de capacitación y certificación que se deben implementar. Entre los factores más relevantes que inciden en esta composición se encuentran:



1. La diversidad de la naturaleza administrativa de los integrantes de los sujetos obligados,
2. La existencia de diversos niveles de formación académica de los servidores públicos.
3. Los perfiles distintos en temas como género, edad y cultura laboral, entre otros.
4. La alta rotación de los servidores públicos, ocasionada, principalmente, por los cambios de administración.
5. Las necesidades de capacitación del propio sujeto obligado, que van desde sesiones informativas básicas, hasta contenidos orientados a un alto nivel de especialización cuando ya cuentan con varios años de experiencia en el tema.

El universo de capacitación en la ciudadanía también se compone por una amplia diversidad de sectores que requieren una atención especializada tomando en cuenta sus características etnológicas, culturales, sociales, creencias, nivel de estudios entre otras.

Ante la complejidad de este universo, se busca que la presente propuesta de trabajo sea ampliamente inclusiva y de calidad, de tal forma que sus estrategias contemplen, tanto las necesidades de formación de quienes participen, como los recursos tecnológicos y humanos con los que cuentan y que también sea un puente para acercarse a aquellos en los que la tecnología es una limitante.

Por otra parte, tomando en consideración que el Infoem es una Entidad de Certificación y Evaluación certificada por el Consejo Nacional de Normalización y



Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), siendo el propio Instituto quien tiene la facultad de capacitar, evaluar y certificar en estándares de competencias laborales.

En este sentido, los estándares de competencia laboral que certifica este organismo garante son: los Estándares de Competencia EC1057 – Garantizar el Derecho de Acceso a la Información Pública, el EC0076 - Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia, y el EC1171 - Garantizar el Derecho a la Protección de Datos Personales.

Sin embargo, la alta demanda de certificación de los servidores públicos de los Sujetos Obligados del Estado de México, limita las labores al interior del área de certificación por la falta de personal, ya que el desarrollo de los procesos de certificación depende en gran manera de las capacidades humanas y técnicas de este órgano garante.



IV. Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las habilidades y conocimientos de los servidores públicos de este Instituto, de los Sujetos Obligados en el Estado de México, de la ciudadanía, de las infancias y de la juventud, con el fin de optimizar el desempeño individual y colectivo, para impulsar una cultura de transparencia, acceso a la información y a la protección de datos personales, a través de la eficiencia operativa, del fomento de la innovación y de la alineación de las competencias del personal con los objetivos estratégicos del Infoem, buscando crear un ambiente propicio para el aprendizaje continuo, el crecimiento profesional y la adaptabilidad a los cambios.



V. Objetivos Específicos

1. Implementar las estrategias que permitan una sensibilización sobre la importancia y relevancia para el fortalecimiento institucional a través del desarrollo de un aprendizaje significativo en los temas de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.
2. Fomentar los conocimientos y la especialización de los servidores públicos mediante la implementación de programas de capacitación y profesionalización, apoyándose en el uso de plataformas y herramientas tecnológicas de vanguardia, a través de una metodología de aprendizaje asincrónico y sincrónico.
3. Crear los mecanismos para que el ejercicio del derecho de acceso a la información adquiera un sentido útil y práctico al mejorar la calidad de vida de las personas y que permita visibilizar las minorías sociales, al fortalecer su inclusión en las estrategias de capacitación institucionales.

De lo anterior se desprende la importancia de ofrecer experiencias de aprendizaje prácticas, que impulsen los esfuerzos de enseñanza y aprendizaje presencial y en línea, para generar un compromiso significativo a través del uso de la tecnología y de recursos impresos y digitales, con una formación profesional que promueva, tutele y ejerza los derechos humanos a la información y la protección de los datos personales.



Propuesta del Centro de Capacitación, Formación y Profesionalización

1. Plan Integral de Capacitación

A. Profesionalización

Creación de una oferta educativa orientada a satisfacer las necesidades individuales de capacitación y formación profesional de los sujetos obligados y de la ciudadanía, mediante una metodología de Aprendizaje Mixto (Blended learning), basada en estudios de caso, aula invertida y gamificación, así como programas específicos de profesionalización, tomando en cuenta el ambiente de aprendizaje autónomo, mediante la integración de la presencialidad y la virtualidad, propiciando que quien aprende es un agente activo.

Líneas de acción:

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación al inicio del año con todos los sujetos obligados.
- Crear cursos de capacitación orientados a las necesidades específicas de los servidores públicos: inducción, actualización y especialización según sea su nivel de aprendizaje.
- Realizar talleres estatales, regionales y municipales con los temas de mayor interés y relevancia para los sujetos obligados.
- Implementar foros temáticos en los que se compartan experiencias sobre atención a solicitudes de información.
- Realizar el concurso anual “El oponente de la transparencia”, un juego de conocimientos en los temas de acceso a la información y protección de datos personales.



- Crear un repositorio de contenidos multimedia en el Aula Virtual, que permitan a la ciudadanía y servidores públicos acceder a este material de capacitación.
- Dar continuidad al Seminario que se ha realizado en coordinación con las universidades públicas y privadas.
- Dar continuidad al Programa de Capacitación en Transparencia, Acceso a la Información, Protección de Datos Personales, Archivos y Temas Relacionados con Alcance Nacional en coordinación con el INAI.

B. Promover en la población infantil y juvenil los temas de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales a través del Programa Monitor de la Transparencia y Protector de mis Datos Personales

Líneas de acción:

- Realizar pláticas informativas con padres de familia en instituciones públicas y privadas.
- Promover la participación activa de la infancia y juventud, a través de actividades lúdicas en ferias locales, estatales y nacionales.
- Formar promotores infantiles de la transparencia, el acceso a la información y la protección de los datos personales.



C. Otorgar formación profesional continua para el personal del Infoem

Líneas de acción:

- Realizar convenios con universidades públicas y privadas nacionales e internacionales para la obtención de cursos y certificaciones en los temas que fortalezcan su formación profesional.
- Realizar una evaluación interna anual para conocer las fortalezas, debilidades, áreas de oportunidad y desarrollo del personal.
- Establecer un plan anual interno de profesionalización a través de los diversos estándares de certificación.

D. Fomentar investigaciones académicas sobre los temas de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales

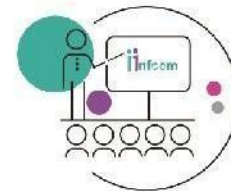
Líneas de acción:

- Impulsar actividades de colaboración y cooperación con instituciones educativas y especialistas para incluir los temas en la materia en actividades académicas.

E. Establecer convenios con universidades públicas y/o privadas del país, a fin de promover los posgrados en transparencia, protección de datos y acceso a la información pública con que cuentan.

Línea de acción

- Crear la propuesta de un plan de acción con las universidades que cuentan con estudios de posgrado, a través de convenios, a fin de garantizar la promoción y difusión de los mismos con los Sujetos Obligados y la ciudadanía del Estado de México.



F. Establecer un programa operativo permanente en materia de certificación para todos los poderes públicos y principalmente las nuevas administraciones municipales.

Líneas de acción

- Implementar un programa de certificación integral y autónomo orientado a la profesionalización de los sujetos obligados.
- Crear e implementar el estándar ciudadano en materia de protección de datos personales con el apoyo de la Dirección General de Protección de Datos Personales.

G. Implementar un programa de capacitación para grupos vulnerables y comunidades indígenas

Líneas de acción

- Organizar seminarios y talleres de capacitación para la comunidad LGBT.
- Realización de podcast y videos sobre las actividades sustantivas del Infoem.
- Establecer un convenio con una institución para contar con intérpretes de lenguaje de señas en algunas capacitaciones.
- Realizar cursos de capacitación a través de guías auditivas, visual-interactivas y en lenguaje de señas.
- Promover jornadas de capacitación itinerantes de manera presencial en los pueblos originarios del Estado de México.



H. Establecer una evaluación de desempeño a través de los indicadores internacionales de calidad para lograr la máxima calidad en la impartición de cursos, talleres, seminarios y foros.

Líneas de acción:

- Establecer una estrategia metodológica que permita a partir del análisis de las modalidades de aprendizaje desarrolladas, evaluar la calidad de educación virtual y presencial las dimensiones que describen dicha calidad y el nivel de aprendizaje en los sujetos obligados y con la ciudadanía en general.



2. Plan Integral de Certificación 2024

El Infoem es un Órgano Garante responsable de garantizar el ejercicio de los derechos de acceso a la información pública y la protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados, conforme a los principios y bases establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Con la finalidad de garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, la protección de datos personales y fortalecer las habilidades y destrezas dentro del ámbito laboral, el INFOEM dentro de sus atribuciones pone a disposición de las y los Titulares de las Unidad de Transparencia, así como de todas y todos los Servidores Públicos del Estado de México y de la ciudadanía, de acuerdo con lo establecido en los artículos 36 Fracción XI; 57 fracción I, 59 y 67 Fracción III, inciso b, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios.

En términos generales se faculta al INFOEM para certificar a los sujetos obligados y las competencias de los titulares de las unidades de transparencia y a la ciudadanía. En este sentido el Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, también faculta a la Dirección General de Capacitación y Certificación a elaborar programas y talleres, así como implementar, planificar la certificación de las y los Titulares de las Unidades de Transparencia, a los integrantes de los Sujetos



Obligados, organizaciones o asociaciones de la sociedad, así como de las personas físicas o jurídicas colectivas.

El Infoem cuenta con la acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación por parte del CONOCER desde el 11 de julio de 2018, con esto adquiere la atribución de poder capacitar, evaluar y certificar las competencias laborales de las personas, con base en los estándares de competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, por ello debe contar con evaluadores independientes para poder realizar las acciones necesarias de los procesos de certificación en los estándares de competencia con los que cuenta la Entidad, así como realizar las siguientes actividades:

- Participar en los procesos de triadas, que la ECE 346-18 gestione, a efecto de contar con las acreditaciones correspondientes, para los efectos conducentes.
- Contar con la acreditación referente al estándar de competencia que se pretende evaluar.
- Diseñar un proceso de certificación concordante con las características y necesidades de los sujetos obligados, apegado a criterios metodológicos y a estándares nacionales de competencias laborales.

Es así que cada evaluador independiente de la ECE 346-18 cuenta actualmente con la acreditación en los siguientes estándares:

1. Estándar EC0076 “Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia.



2. Estándar EC1057 “Garantizar el Derecho de Acceso a la Información Pública”.
3. Estándar EC1171 “Garantizar el Derecho a la Protección de Datos Personales”.
4. Estándar EC217.01 “Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal”.
5. Estándar EC0336 “Tutoría de cursos y diplomados en línea”.

En razón de lo anterior, el Infoem como ECE 346-18 puede diseñar, evaluar y certificar las competencias laborales bajo la metodología y los criterios de estándares de competencia registrados en el Registro Nacional de Estándares de Competencias (RENEC), ejemplo de ello son los ofertados por la Entidad de Certificación de la UAEMex, que pueden ser retomados por parte de la ECE 346-18 para la profesionalización del personal del Infoem:

2. Estándar de EC0105 “Atención al ciudadano en el sector público”

Objetivo: Este estándar se enfoca en las competencias que una persona realiza para prestar atención personalizada al ciudadano en el sector público, conforme a los lineamientos establecidos en cada institución.

Enfocado a: Todo el personal de Infoem.

La obtención de la certificación de los estándares enlistados y con los que actualmente se tienen acreditados a través de la Entidad de Certificación del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, convertiría al Infoem en referente nacional entre los órganos garantes para la certificación del personal avalado por CONOCER, y generaría un impacto dentro dentro de las áreas de transparencia, ya



que contarían con personal con la preparación, habilidades y destrezas necesarias para realizar las funciones requeridas dentro de su ámbito laboral.

PROPUESTA DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

El Infoem como Entidad de Certificación y Evaluación, con la finalidad de contribuir al desarrollo de los servidores públicos y de los ciudadanos, llevará a cabo estrategias para afianzar los conocimientos necesarios en materia de transparencia y de transmisión de conocimientos.

Lo anterior, se pretende lograr con la planeación y aprobación por parte del Pleno del Instituto a través de 5 convocatorias anuales, mismas que serán desarrolladas de la siguiente manera:

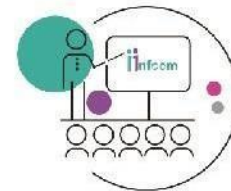
Estándar de Competencia	No. de Convocatorias
1057 "Garantizar el Derecho de Acceso a la Información Pública"	2
1171 "Garantizar el Derecho a la Protección de Datos Personales"	1
217.01 "Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal".	1
0336 "Tutoría de cursos y diplomados en línea"	1
TOTAL	5

Para llevar a cabo los procesos de certificación a través de convocatorias se realizarán a mediante el siguiente procedimiento:

1. La Dirección General realizará la propuesta de convocatoria.
2. El Pleno del Instituto aprobará dicha convocatoria.



3. Una vez aprobada la convocatoria, será publicada en la Gaceta Oficial y en la página oficial del Infoem.
4. A través de la página institucional, los candidatos podrán llevar a cabo su registro.
5. Una vez que el aspirante cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria y sea aprobado por parte del área de certificación, a través de correo electrónico se le hará de conocimiento que es candidato a certificarse en el estándar de competencia establecido.
6. Se llevará a cabo la Evaluación Diagnóstica, con la finalidad de conocer el nivel de conocimientos que tiene el candidato acerca del estándar de competencia en el que desea certificarse.
7. Las certificaciones en el Instituto tienen un costo de recuperación que los candidatos realizan en dos exhibiciones, el primer pago se realiza después de llevar a cabo la evaluación diagnóstica y el segundo antes de la evaluación.
8. El candidato contará en todo momento con un acompañamiento por parte de un tutor (a), con quien podrá externar en todo momento sus dudas acerca del proceso de evaluación.
9. Se llevarán a cabo sesiones de colaboración y capacitación con la finalidad de fortalecer las competencias de los candidatos.
10. Se llevará a cabo una sesión denominada Plan de Evaluación, en dónde se explicará a detalle el requisitado de los documentos que el candidato deberá entregar a su evaluador con la finalidad de conformar su portafolio de evidencias.
11. El candidato a través de correo electrónico recibirá la fecha, hora y lugar en la cual se llevará a cabo la aplicación del instrumento de evaluación.
12. En un plazo no mayor a cinco días, el candidato tendrá una sesión con su evaluador, mediante la cual conocerá su juicio de competencia, en dicha sesión conocerá sus aciertos y las áreas de oportunidad que deberá fortalecer.
13. Se llevará a cabo una sesión denominada “Grupo de Dictamen”, mediante la cual un grupo de expertos revisan el proceso de evaluación por parte del evaluador.
14. Una vez establecida la procedencia del proceso de evaluación, se emite el juicio de competencia definitivo y se llevan a cabo las gestiones necesarias para solicitar al Conocer el certificado correspondiente.



15. Cuando el Instituto recibe por parte de Conocer el certificado se hace entrega de manera oficial al candidato su certificado de competencia.

En el año de 2023 se emitió un acuerdo por parte del Pleno en el que aprobaron el cobro de los procesos de certificación, en este sentido se continuará estableciendo un costo de recuperación con el cual parte de esos recursos se pretende dotar de recursos tecnológicos al área de certificación.

ORGANIGRAMA



CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
A. Profesionalización												
B. Promoción de los temas en la población infantil												
C. Formación profesional continua												
D. Fomentar investigaciones académicas												
E. Crear la maestría en transparencia, protección de datos y acceso a la información pública												
F. Programa operativo permanente en materia de certificación												
G. Programa de capacitación para grupos vulnerables												
H. Establecer una evaluación de desempeño a través de los indicadores internacionales de calidad												
I. Plan de certificación												