

PROYECTO DEL EJE DE GESTIÓN Y REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

SUBSIDIO 2014

Entidad Federativa:	
Institución solicitante:	
Nombre del Proyecto:	Modelo de Normalización de competencias de los operadores del sistema penal acusatorio del Estado de

Datos de la entidad solicitante para el proyecto	
Fecha de solicitud	
Nombre del enlace responsable	
Cargo del enlace	
Teléfono del enlace	
Correo electrónico	

Cumplir con el punto 3.2.2 del eje de gestión y reorganización institucional del Acuerdo por el que se establecen las políticas para la obtención y aplicación de los recursos destinados a la implementación de la Reforma del Sistema de Justicia Penal a favor de las entidades federativas para el ejercicio fiscal 2014.

A. Alcance

Operadores beneficiados

Instituciones operadoras impactadas en el proyecto	<p>El Modelo de competencias abarca la totalidad de las instituciones del sistema de justicia penal de la entidad federativa, en específico, se consideran:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Procuraduría General de Justicia del Estado2. Supremo Tribunal de Justicia3. Defensoría Pública4. Secretaría de Seguridad Pública <p>La Secretaría Ejecutiva de La Comisión Implementadora del Nuevo Sistema de Justicia Penal, será el órgano encargado de supervisar la ejecución del proyecto postulado.</p>
--	--

Regiones o Distrito(s) Judicial(es) de implementación	Implementación gradual en el territorio estatal, iniciando con el circuito Judicial de...
Fecha en que entra en vigor la Reforma en el o las Regiones o Distritos señalados	

B. Antecedentes

Esfuerzos institucionales para llevar a cabo la implementación

Antecedentes de la entidad	
Etapa y grado de implementación	De acuerdo Metodología para la Clasificación y Estratificación de las Entidades Federativas.
Transitorios sobre la gradualidad de la implementación en la entidad	
Status del CPP en la entidad	
Avances en temas de reorganización institucional	

C. Justificación

Plasmear el beneficio que se obtendrá con el subsidio otorgado

El propósito de construir un modelo de competencias es con el afán de facilitar la operación sustantiva con eficiencia, eficacia y oportunidad. El Código Nacional de Procedimientos Penales, será el referente para actualizar los procesos y procedimientos contemplados en el nuevo sistema de justicia penal, y con base en ellos capacitar, evaluar y certificar a los operadores sustantivos del sistema.

La estrategia base para lograr dicho propósito es desarrollar las competencias de los puestos involucrados en las instituciones operadoras del sistema, en congruencia con las nuevas funciones y roles que les corresponde realizar a partir de los cambios contemplados en el proceso penal.

La implementación del sistema de justicia acusatorio adversarial implica que los actores que participarán en este nuevo sistema, realicen las funciones inherentes a su puesto de manera diferente.

La definición, especificación y desarrollo de los elementos necesarios para capacitar, evaluar y certificar estas competencias, permitirán al Estado homologar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios.

La creación de un modelo de competencias permitirá también apoyar la profesionalización, capacitación y desarrollo continuo, al tener la posibilidad de orientar a los operadores de una manera más efectiva, al determinar clara y específicamente el

perfil y nivel de la capacitación requerida, y contando con una evaluación del nivel de dominio de las competencias a desarrollar, permitiendo generar las condiciones para poder instaurar en nuestro país un nuevo sistema de justicia penal acusatorio.

La entidad puede complementar con los datos que considere pertinente.

D. Objetivos

- **General**

Desarrollar un sistema de competencias que posea los referentes normativos basados en desempeños y estándares profesionales y de gestión, orientados hacia las funciones y puestos que intervienen en la ejecución del Sistema de Justicia Penal Acusatorio.

- **Específicos**

1. Definir el Modelo de competencias de la entidad federativa a partir de un mapa funcional de los distintos operadores del Sistema.
2. Definir las normas de competencia profesional y gestión que requieren los puestos clave en el nuevo sistema de justicia penal en cada Institución operadora, a fin de que el desempeño de funciones se realice bajo los estándares establecidos para el cumplimiento de las nuevas responsabilidades.
3. Diseñar los instrumentos que permitan evaluar las competencias de los operadores clave en el sistema justicia penal acusatoria.
4. Establecer la capacitación que induzca al aprendizaje por competencias.
5. Establecer los criterios de certificación de las competencias definidas.

E. Metas y resultados esperados

Resultados	Metas Intermedia	Meta final
<p>Objetivo 1-2. Definir el Modelo de competencias de la entidad federativa, a partir del mapa funcional de los distintos operadores del Sistema.</p>	<p>Propuesta de Modelo de Competencias y mapas funcionales, así como funcionamiento del Comité responsable el cual tomará decisiones respecto a la definición y determinación de los trabajos para el desarrollo de normas de</p>	<p><i>Modelo de Normalización de Competencias</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Introducción ▪ Marco de Referencia ▪ Metodología ▪ Normalización de Competencias ▪ Identificación de las áreas funcionales del NSJP ▪ Sensibilización ▪ Constitución de Comisiones Técnica ▪ Capacitación de las Comisiones ▪ Determinación de las Unidades y

	competencia profesional y gestión para el Sistema de Justicia Penal Acusatorio.	Elementos de Competencias Laborales a) Análisis Funcional b) Mapa Funcional c) Construcción de las Normas de Competencia Laboral
Objetivo 2-5. Diseñar los instrumentos que permitan evaluar de manera objetiva las competencias de los responsables de las funciones. Así como establecer los criterios de certificación de los actores del Sistema.	Generar la información necesaria y suficiente que ayude a identificar los principales elementos para evaluar las competencias profesionales y de gestión definidas.	<p><i>Programa de Implantación del Modelo de Competencias</i></p> <p>a) Análisis de Brechas b) Programa de Capacitación con enfoque en competencias c) Instrumentos de Evaluación d) Criterios de Certificación por Competencias</p> <p><i>Programa de Mantenimiento del Sistema de Competencias</i></p> <p>6.1) Indicadores por competencias 6.2) Procesos de Auditoría y Evaluación de las competencias 6.3) Implantación de mecanismos permanentes de Control</p>

F. Indicadores

- Formación del Comité, Mapas funcionales y Modelo de Competencias.
- Normas de competencias profesional Técnicas y de Gestión.
- Instrumentos de evaluación de Competencias Profesionales Técnicas y de Gestión desarrollados.
- Guías de Capacitación por Competencias elaboradas.
- Criterios de Certificación documentados.

G. Estrategia

Cronograma de trabajo, con el desglose de las acciones (entregables)

Acciones (Entregables)	FEB	MZO	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Modelo de Normalización de Competencias	█	█	█	█	█						
Programa de Implantación del Modelo de					█	█	█	█			

Nombre del Proyecto	Aportación federal
TOTAL (incluye IVA)	

I. Información complementaria
