



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN 2022

Reyes Mantecón, San Bartolo Coyotepec, Oax., febrero de 2022

Contenido

1. Metodología aplicada al diagnóstico	3
2. Áreas de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca diagnosticadas	4
3. Descripción de la población y de la situación problemática en el contexto de la capacitación y profesionalización.	7
4. Detección de las necesidades educativas en el contexto de la procuración de justicia.	8
5. Pronóstico de la situación	9
6. Planteamiento de las situaciones por mejorar	9
7. Identificación de recursos y medios de acción	11
8. Incidencia de temas del sistema acusatorio penal para elevar el desempeño laboral	13
9. Otros temas que se han considerado importantes para mejorar el ambiente laboral y reducir las cargas de estrés laboral.	15
10. Temas de otras disciplinas científicas que los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, consideran importantes para mejorar su desempeño laboral.	17
11. Determinación de prioridades en relación con las necesidades y problemas detectados	18
12. Referencia bibliográfica	19
ANEXO ÚNICO	
Resultados del análisis FODA	20

Presentación

La realidad social siempre ha definido la actuación de las autoridades federales, estatales y municipales, puesto que, es el entorno donde éstas existen, bajo los principios democráticos y el estado de derecho, propiciando el rencauzamiento del ordenamiento para adaptarlas a las nuevas necesidades para la procuración y administración de justicia.

Esta dinámica social propicia que las conductas ilícitas que se van sucediendo a diario sean analizadas, investigadas y perseguidas dentro de una procuración de justicia garantizadora de los derechos humanos de las víctimas, ofendidos e imputados.

La profesionalización estratégica de los servidores públicos no escapa a estas exigencias, la cual debe asegurar que, los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes se adquieran de manera significativa y contextualizada a la labor de los servidores públicos de la procuración de justicia.

Para llegar a este cometido, es importante aplicar instrumentos de recolección de datos de la metodología de la investigación cualitativa para identificar las principales necesidades de capacitación e intervenir a través de ejes estratégicos que garanticen una profesionalización de calidad.

Razón la anterior, para la elaboración de este diagnóstico, se ha utilizado la herramienta metodológica llamada FODA, para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en materia de capacitación.

Por lo tanto, se ha organizado este trabajo en apartados que muestran primero los resultados obtenidos del FODA y después se comparten las interpretaciones hechas a

la información recibida por las diferentes áreas que integran la Fiscalía General del Estado de Oaxaca para después compartir las interpretaciones sobre el diagnóstico realizado.

MTRO. VIDAL PÉREZ ISLAS
DIRECTOR

1. Metodología aplicada al diagnóstico

Los procesos de planificación estratégica son importantes para observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades dentro de una organización. La planificación estratégica define de manera conjunta los objetivos, metas, actividades a alcanzar, recursos y el personal responsable para su ejecución y evaluación.

Para que un plan estratégico sea la base orientadora de la actuación institucional es importante que parta de una realidad objetiva, previamente observada por algún instrumento de recogida de datos para tener identificadas las problemáticas y necesidades que definirán las líneas estratégicas para su atención, delineando el actuar institucional.

En este sentido, para el análisis de la realidad en materia de capacitación dentro de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, se utilizó la herramienta metodológica llamada FODA, «la cual permite conformar un cuadro de la situación actual de la organización, logrando obtener de esta manera un diagnóstico preciso que permite tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados» (Eyzaguirre, 2006, p.38).

Dentro de la metodología de la investigación se tiene la técnica del Muestreo, la cual se aplica cuando no es posible considerar a toda la población, por el número de personas que integran una organización (Cantoni, 2009). Es importante mencionar que la población de servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca es de **2657 personas**, aproximadamente, entre mandos medios, base, confianza y contrato, motivo por el cual, se optó por esta técnica.

Para la implementación de la técnica del muestreo, la muestra se integró por **483 servidores públicos** de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, a partir de ciertas características que están representadas en la mayoría o totalidad de la población de la

organización; de modo que, para su integración se consideró: el perfil, lugar de adscripción, grado de responsabilidad en el área y su relación de manera directa con la operatividad del procedimiento penal acusatorio.

2. Áreas de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca diagnosticadas

Para la obtención de este diagnóstico, se aplicó el instrumento para la obtención de datos llamado FODA en las diferentes áreas que componen a la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, de las cuales, de manera específica se muestran las áreas que aportaron información al respecto:

AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIONES

- › Coordinación General
- › Dirección de Análisis
- › Dirección de Investigación
- › Subdirección de Investigación
- › Departamento de Órdenes de Aprehensión
- › Unidad de Investigación de Robo de Vehículos
- › Unidad Especializada de Combate al Secuestro
- › Unidad Especializada en Investigación de Homicidios
- › Unidad de Atención a Detenidos
- › Unidad de Capacitación Táctica y Tiro Policial de la Dirección de Investigaciones
- › Fuerzas Especiales de Reacción Inmediata
- › Depósito de Armas y Municiones
- › Comandancia General del Sector Etlá
- › Comandancia General del Sector Valles Centrales
- › Comandancia Especializada en adolescentes
- › Comandancia de Asuntos Relevantes

- › Comandancia Local de Tuxtepec
- › Comandancia de Santiago Jamiltepec, Región Costa
- › Comandancia de Santa Catarina Juquila
- › Comandancia Pinotepa Nacional
- › Comandancia de Pochutla
- › Comandancia local de Matías Romero
- › Comandancia Ixtepec
- › Comandancia Camarón Nejapa, Yautepec
- › Comandancia de Acatlán de Pérez Figueroa
- › Comandancia Sola de Vega
- › Comandancia Tehuantepec
- › Comandancia local de Santiago Juxtlahuaca
- › Comandancia de Investigación Especializada para la Atención a Delitos contra la Mujer por Razón de Género. Istmo
- › Comandancia de Alto Impacto, Región Istmo
- › Comandancia de Alto Impacto, Puerto Escondido
- › Comandancia de Alto Impacto, Cuenca
- › Comandancia del Grupo de Aprehensiones
- › Comandancia de Seguridad Institucional e Instalaciones Estratégicas, Grupo Alfa.
- › Comandancia de Seguridad Institucional e Instalaciones Estratégicas, Grupo Bravo.
- › Dirección de Seguridad y Ayudantía de Gobierno del Estado de Oaxaca
- › Dirección de Averiguaciones Previas y Procesos
- › Dirección de Derechos Humanos
- › Unidades del Alto Impacto Cuenca, Puerto Escondido, Costa e Istmo
- › Centro de Atención a Víctimas
- › Centro de Justicia para las Mujeres

- › Centro de Orientación, Denuncia y Determinación Inmediata
- › Centro de Control, Comando y Comunicación
- › Instituto de Servicios Periciales

VICEFISCALÍA GENERAL DE CONTROL REGIONAL

VICEFISCALÍA GENERAL DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS Y A LA SOCIEDAD

- › Unidad de Búsqueda de Personas No Localizadas

VICEFISCALÍA GENERAL ZONA CENTRO

- › Dirección de Averiguaciones previas y procesos

FISCALÍA ESPECIALIZADA PARA LA ATENCIÓN A DELITOS CONTRA LA MUJER
POR RAZÓN DE GÉNERO

FISCALÍA ESPECIALIZADA PARA LA INVESTIGACIÓN A DELITOS DE ALTO
IMPACTO

- › Unidad Especializada en Combate al Secuestro

FISCALÍA ESPECIALIZADA EN DELITOS ELECTORALES

FISCALÍA ESPECIALIZADA EN JUSTICIA PARA ADOLESCENTES

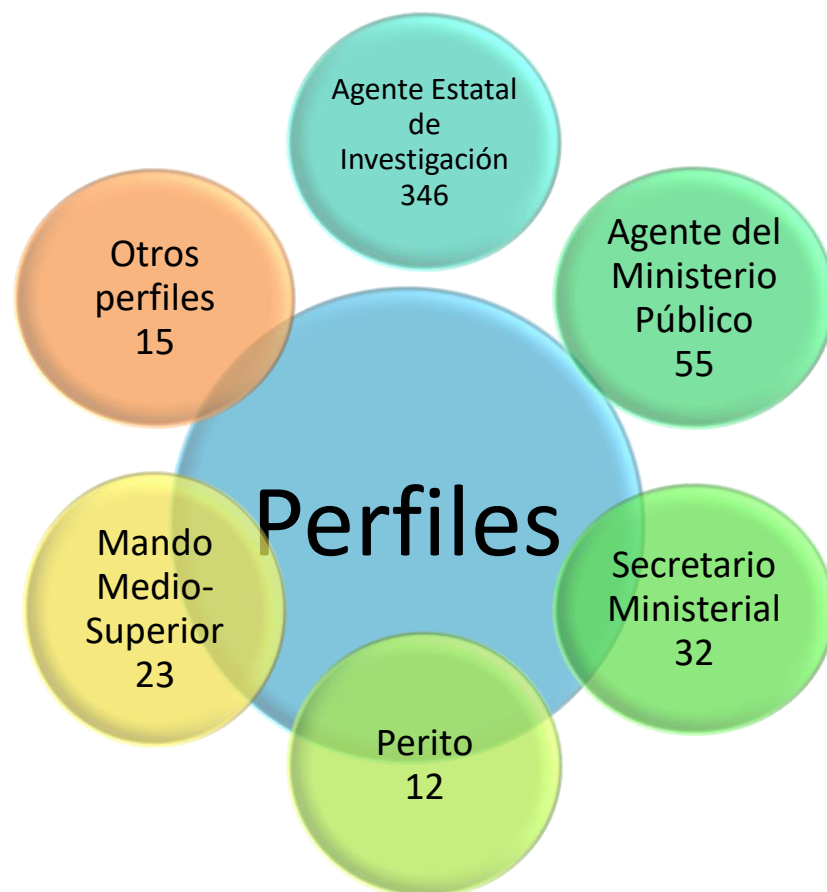
CENTRO DE JUSTICIA ALTERNATIVA

INSTITUTO DE SERVICIOS PERICIALES

3. Descripción de la población y de la situación problemática en el contexto de la capacitación y profesionalización.

El estudio de diagnóstico de necesidades en capacitación se dirigió al personal de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, principalmente al personal sustantivo como lo son: agentes del Ministerio Público, agentes estatales de investigación y peritos; sin embargo, la encuesta fue contestada por otros perfiles como: secretarios ministeriales, así como psicólogos y trabajadores sociales del Centro de Justicia para las Mujeres.

En la siguiente grafica se muestran los perfiles y el número de personas encuestadas:



Grafica 1. Fuente: Elaboración propia

Respecto a los Otros perfiles es importante especificar que son profesionales en medicina, psicología y terapia ocupacional.

La situación problemática en relación a la capacitación y profesionalización de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, está relacionada a una capacitación poco especializada, enfocada a las necesidades operativas de cada uno de los perfiles, esto ha hecho que no tengan una educación continua, permanente, contextualizada a los perfiles y actividades realizadas por cada uno de estos, lo que incide en considerar a la capacitación como una amenaza para su buen desempeño.

4. Detección de las necesidades educativas en el contexto de la procuración de justicia.

Ander y Aguilar (1995) exponen que es importante diferenciar entre problema y necesidades, cuando exponen, y entienden por esta última a la carencia o falta de medios adecuados para lograr un objetivo, o bien, puede referirse también a satisfactores inadecuados o falsos satisfactores, sin embargo, es importante no confundir una necesidad con su satisfactor, ya que este, es el medio de satisfacer una necesidad.

En este sentido, se han identificado las siguientes necesidades en materia de capacitación de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca:

- › Conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar de la mejor manera la actuación ministerial, policial y pericial.
- › Conocimientos, habilidades y destrezas avaladas por órganos certificadores.
- › Conocimiento del alcance normativo de las reformas a las leyes penales sustantivas y procesales.
- › Acceso a información sobre las reformas a las leyes penales sustantivas y procesales.

- › Conocimiento de algunas instituciones del Derecho Familiar, relacionadas con la función del Agente del Ministerio Público y Agente Estatal de Investigación.
- › Conocimiento de los criterios de los jueces operadores del sistema acusatorio penal y su efecto en la función ministerial, policial y pericial.
- › Conocimientos, habilidades y destrezas para aplicar los protocolos de primer respondiente, cadena de custodia, y el informe policial homologado.

5. Pronóstico de la situación

La gestión en los procesos de capacitación en el Instituto de Formación y Capacitación Profesional en los últimos años se han enfocado en cumplir metas cuantitativas, es decir, medir el desempeño por el número de acciones realizadas, esto ha impactado de forma negativa en la formación continua de los servidores públicos operadores del sistema acusatorio penal, puesto que un gran número de ellos manifiesta no llevar una capacitación de acuerdo a sus actividades desempeñadas, y en otros perfiles como los de trabajo social, psicología y terapia ocupacional, no hay programas de formación continua en su especialidad.

De lo anterior se deriva que, de persistir esta situación, existe la probabilidad de obtener los mismos resultados negativos en la capacitación y profesionalización de estos servidores que no solo impacta a su labor sino a la actividad propia de la Fiscalía General del Estado que es investigar, perseguir y solicitar la condena de hechos catalogados como delitos con base a los derechos humanos de las víctimas, ofendidos e imputados.

6. Planteamiento de las situaciones por mejorar

Las situaciones por mejorar identificadas son:

Transitar la capacitación tradicional llevada a cabo hasta ahora, por una capacitación por competencias¹

Los contenidos curriculares, deben enfocarse a desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes enfocados a los perfiles de sus destinatarios, para resignificar estos contenidos, así como su práctica laboral para su mejor desempeño.

Las modalidades educativas por las cuales se desarrollan las actividades académicas deben ser flexibles, atendiendo a la disponibilidad de tiempo, distancia, carga de trabajo, recursos materiales y didácticos, así como la disponibilidad de tiempo para cursar sus estudios de capacitación, de las y los destinatarios; puesto que, muchos de ellos aseguran que estas circunstancias son una debilidad en la organización, para recibir capacitación.

La selección de los docentes es otra situación a mejorar, puesto que, un número considerable de encuestados manifestó que muchos de ellos no tienen la experiencia ni el conocimiento en su materia.

La disponibilidad de material didáctico, documentos legales, jurídicos que puedan consultar para su estudio y para el ejercicio de sus funciones.

La vinculación institucional con otras entidades de gobierno internacional, federal, estatal, municipal; universidades, centros de investigación, academias, y editoriales; que puedan abonar a ese apoyo institucional para el intercambio de experiencias educativas, contenidos curriculares, capacitaciones, así como la donación de fuentes del conocimiento jurídico y otras ciencias relacionadas con la procuración de justicia.

¹ Entiéndase a la capacitación por competencias como aquella que integra conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

7. Identificación de recursos y medios de acción

7.1 RECURSOS

6.1.1 Recursos humanos

Para el diseño e implementación de los programas de formación continua es importante tener como aliados a los siguientes perfiles profesionales:

- a) Especialistas en Derecho Penal Sustantivo
- b) Especialista en el Sistema penal acusatorio
- c) Licenciados en Intervención educativa o Ciencias de la educación
- d) Licenciados en Pedagogía
- e) Licenciados en Andragogía
- f) Docentes digitales o docentes que ya apliquen las Tecnologías de la Información y Comunicación y la Tecnologías para la Aprendizaje y Conocimiento.
- g) Expertos en Diseño Instruccional.
- h) Licenciados en Psicología o psicoterapeutas
- i) Licenciados en Educación del Deporte

6.1.2 Recursos materiales y tecnológicos:

- a) Plataforma de Gestión de Aprendizaje
- b) Plataformas de Streaming, para videoconferencias en vivo.
- c) Plataforma de consulta jurídica y legal
- d) Material didáctico físico y digital
- e) Libros, revistas y otras fuentes del conocimiento científico impresas o digitales en Derecho y otras disciplinas a fines a la procuración de justicia.
- f) Aulas presenciales
- g) Correo electrónico
- h) Línea telefónica

7.2 MEDIOS DE ACCIÓN

- a) El diseño y la implementación de programas de capacitación continua enfocados a resolver una necesidad de conocimiento, habilidad, destreza y actitud en sus destinatarios.
- b) El diseño e implementación de programas de educación para el bienestar y activación física de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.
- c) El diseño e implementación de un programa de formación de formadores para capacitar al claustro docente en el planteamiento de experiencias de aprendizaje significativo.
- d) El diseño e implementación de un sistema integral de consulta jurídica.
- e) La integración de un claustro docente adscrito al Instituto de Formación y Capacitación Profesional.
- f) La gestión a otras entidades públicas y privadas para donación de fuentes del conocimiento jurídico, legal y de otras disciplinas científicas auxiliares en la procuración de justicia.
- g) La celebración de convenios de colaboración institucional para el intercambio de experiencias educativas y material bibliohemerográfico físico y digital, videográfico y audiográfico para el acervo de la biblioteca del Instituto de Formación y Capacitación Profesional.

8. Incidencia de temas del sistema acusatorio penal para elevar el desempeño laboral

En este apartado se muestran los principales temas del sistema acusatorio penal que los agentes del ministerio público, peritos y agentes estatales de investigación, consideran importantes para elevar su desempeño laboral.

A cada tema se ha agregado un peso específico de acuerdo a la tendencia solicitada, donde 5 es muy importante y 0 es menos importante.

Tabla 1
Temas prioritarios para capacitación para MP'S

Perfil	Tema	Peso específico
Agente del ministerio público	Interrogatorio y contrainterrogatorio	5
	Argumentación jurídica	4
	Derecho probatorio	4
	Teoría general del delito	4
	Etapas de juicio oral	4
	Atención a víctimas	3
	Técnicas de litigación	3
	Etapas intermedias	3
	Medios alternativos de solución de controversias	3

Fuente: elaboración propia

Tabla 2
Temas prioritarios para capacitación para AEI'S

Perfil	Tema	Peso específico
Agentes estatales de investigación	Interrogatorio y contrainterrogatorio	5
	Cadena de custodia	5
	Informe policial homologado	5
	Derecho constitucional penal	4
	Código Nacional de Procedimientos Penales	4
	Técnicas de investigación	5
	Etapas de juicio oral	4
	Derechos humanos en la función policial	4
	Sistema de Justicia para adolescentes	4
	Derecho de las víctimas	3
	Protocolos	3
	Derecho probatorio	4

Fuente: elaboración propia

Por lo que respecta al perfil de Perito no existe una tendencia específica en temas de capacitación por estar implicadas diferentes disciplinas científicas.

En este sentido se transcriben los temas del sistema acusatorio penal, que consideran importantes para su desempeño laboral.

- › Prueba anticipada
- › Asistencia psicológica a testigos y víctimas del delito
- › Derechos humanos en el proceso penal acusatorio
- › Valoración jurídica respecto a los dictámenes
- › Límites, alcances y aportaciones de la psicología de acompañamiento a niñas, niños y adolescentes en situación de violencia
- › Elaboración de preguntas desde los juristas hacia los peritos
- › Reconstrucción de escenas

9. Otros temas que se han considerado importantes para mejorar el ambiente laboral y reducir las cargas de estrés laboral.

De lo observado en el instrumento de recogida de datos, se advierte qué para mejorar el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, estos consideran importante la realización de actividades y cursos que mejoren el ambiente laboral y la reducción de estrés.

Los resultados se muestran por perfil, se hace hincapié en cada tema, al cual se ha agregado un peso específico de acuerdo a la tendencia solicitada, donde 5 es muy importante y 0 es menos importante.

Tabla 3
Temas para mejorar el bienestar de los MP'S

Perfil	Tema	Peso específico
Agente del ministerio público	Manejo de estrés	5
	Psicología organizacional	5

	Gestión de emociones	4
	Activación física	4
	Terapias psicológicas	4
	Liderazgo	3
	Integración de equipos	3

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Temas para mejorar el bienestar de los AEI'S

Perfil	Tema	Peso específico
Agentes estatales de investigación	Inteligencia emocional	5
	Motivación laboral	5
	Liderazgo	5
	Acondicionamiento físico	4
	Psicología organizacional	4
	Sesiones psicológicas	4
	Activación física	3
	Manejo de crisis	3
Peritos	Síndrome de Burnout	4
	Técnicas de relajación	3
	Psicología organizacional	3
	Filosofía y sentido de vida	4
	Autocuidado emocional	4

Fuente: elaboración propia

10. Temas de otras disciplinas científicas que los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, consideran importantes para mejorar su desempeño laboral.

Tabla 3

Temas de otras disciplinas científicas para MP'S y AEI'S

Perfil	Tema	Peso específico
Agente del ministerio público	Oratoria	3
Agentes estatales de investigación	Lectura y redacción	2
	Computación	5
	Criminalística	4
	Criminología	4
	Fotografía forense	3
	Cibernética	1
	Análisis táctico	1

Fuente: elaboración propia

Por lo que respecta al perfil de Perito no existe una tendencia específica en temas de otras disciplinas científicas, para elevar su desempeño laboral.

En este sentido se transcriben los temas propuestos:

- › Testimonial de psicología
- › Estrategias psicoterapéuticas en terapias grupales
- › Enfoque de género con atención en la historia del sistema patriarcal
- › Terapia cognitiva conductual para la atención a casos de violencia de niñas, niños y adolescentes.

- › Terapia de la reprocesamiento del trauma del EMDR
- › Elaboración técnica de diagnósticos clínicos para brindar la atención a NNA
- › Metodologías en la reconstrucción de escenas del crimen
- › Manejo de muestras genéticas extraídas de la escena del crimen
- › Especialización en la metodología de búsqueda y rescate de personas desaparecidas
- › Agrimensura
- › Planimetría
- › Avalúo desde el enfoque judicial
- › Capacitación para el análisis y procesamiento de fosas
- › Capacitación en el uso de material especializado
- › Capacitación en análisis y reconstrucción del lugar de los hechos.

11. Determinación de prioridades en relación con las necesidades y problemas detectados

Respecto a las necesidades identificadas, es importante establecer de manera estratégica la elaboración, implementación, evaluación de los programas de formación continua, para consolidar el servicio de profesionalización de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.

De igual forma, construir los vínculos institucionales para fortalecer las acciones de formación continua en beneficio de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, así para mejorar la actuación de los mismo en la procuración de justicia.

Implementar un sistema integral de consulta jurídica y legal para complementar las acciones en materia de capacitación.

12. Referencia bibliográfica

Ander-Egg, E. y Aguilar Idañez, M.J. (1995). *Diagnóstico social, conceptos y metodología*. Argentina: Lumen.

Eyzaguirre Rojas, N.E. (2006). *Metodología integrada para la planificación estratégica*. Perú: Ministerio de Educación, Secretaria de Planificación Estratégica.

Cantoni Rabolini, N. M. (2009). *Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa*.7(2).

https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm#:~:text=El%20muestreo%20es%20un%20elemento,utilizar%C3%A1n%20para%20dirigir%20un%20estudio.&text=En%20esta%20ponencia%20se%20presentan,en%20un%20trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n.

ANEXO ÚNICO

Resultados del análisis FODA

Tabla 1
Análisis externo FODA.

ANÁLISIS EXTERNO	Peso	Calificación	Total, ponderado
OPORTUNIDADES			
Cambio de administración en la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.	0.09	2	0.18
La Fiscalía General del Estado de Oaxaca tiene vínculos institucionales y gubernamentales en materia de capacitación	0.07	2	0.2
AMENAZAS			
Distancias para asistir a cursos presenciales	0.03	-1	-0.08
Falta de recursos tecnológicos como computadora e internet para tomar cursos en línea	0.06	-1	-0.08
Carga de actividades laborales			
-Falta de personal	0.07	-2	-0.2
-Falta de tiempo			
Horarios en que se realizan las capacitaciones	0.04	-1	-0.03
Salario bajo	0.02	-1	-0.03
Falta de capacitación en los policías municipales y estatales respecto al IPH y cadena de custodia.	0.09	-2	-0.2
Criterios de los jueces y de la corte	0.08	-2	-0.2
Falta de recursos materiales	0.02	-1	-0.02
Creación y reformas constantes a leyes	0.08	-2	-0.2
No existe capacitación enfocada ni especializada	0.09	-2	-0.18
Encausamiento de las políticas en materia de género	0.09	-1	-0.08
Actuación de las comisiones de los derechos humanos frente a la actuación de la AEI	0.09	-2	-0.18
Falta de Intercambio de experiencias entre los operadores de justicia.	0.08	-2	-0.16
TOTAL	1.00		-1.64

Tabla 2
Análisis interno FODA.

ANÁLISIS INTERNO	Peso	Calificación	Total, ponderado
FORTALEZAS			
Integrar carpeta de investigación/Investigación	0.12	2	0.24
Desarrollar audiencias de control y vinculación a proceso.	0.11	2	0.22
Toma de declaraciones/Entrevistas	0.08	1	0.08
Valores	0.07	1	0.07
Tramitar de amparo	0.09	1	0.09
Atención a víctimas	0.10	1	0.10
DEBILIDADES			
Falta de capacitación continua, enfocada y actualizada	0.12	-2	-0.24
Falta de capacitación a otros perfiles que no sean licenciados en derecho.	0.08	-1	-0.08
Falta de comunicación de los criterios jurisdiccionales y reformas a las leyes penales	0.12	-2	-0.24
Falta de certificaciones	0.11	-2	-0.22
TOTAL	1.00		0.02

Elaboración de categorías y generación de estrategias

Tabla 3. Categorías y estrategias.

Entorno externo		OPORTUNIDADES - O	AMENAZAS - A
Entorno interno			
		<p>O1. Cambio de administración en la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.</p> <p>O2. La Fiscalía General del Estado de Oaxaca tiene vínculos institucionales y gubernamentales en materia de capacitación</p>	<p>A1. Distancia para asistir a cursos presenciales</p> <p>A2. Falta de recursos tecnológicos como computadora e internet para tomar cursos en línea</p> <p>A3. Carga de actividades laborales -Falta de personal -Falta de tiempo</p> <p>A4. Falta de capacitación a policías estatales y municipales en el IPH y Cadena de custodia.</p> <p>A5. Actuación de las comisiones de los derechos humanos frente a la actuación de la AEI.</p> <p>A6. Falta de Intercambio de experiencias entre los operadores de justicia.</p>
FORTALEZAS - F	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA	
F1 – Un número considerable de servidores públicos tienen conocimientos sobre las primeras diligencias de investigación, la investigación misma, así como las audiencias de control y vinculación a proceso, y juicio de amparo.	<i>Estrategias para maximizar tanto las F como las O.</i>	<i>Estrategia para maximizar la fortaleza y minimizar las amenazas.</i>	
F2. Un número considerado de servidores públicos dice estar comprometido con sus labores desempeñadas.	Ampliar lazos de colaboración inter e intrainstitucional para la implementación de programas de capacitación y profesionalización, acorde a las necesidades operativas de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca. (O2 – F2)	<p>Contar con personal de apoyo docente de la Fiscalía General del Estado y otras instituciones de gobierno y educativas, para regionalizar la capacitación presencial a los operadores del sistema acusatorio penal. (A1 – F1)</p> <p>Profesionalizar de manera flexible a la policía de investigación en su actuación frente a los derechos humanos. (A5 – F2)</p>	
F3. Un número considerado de servidores públicos dice estar apegados a los valores institucionales.	Implementar programas de capacitación atendiendo a las necesidades prioritarias de acuerdo a las funciones de los operadores de la procuración de justicia. (O1 – F1)		
DEBILIDADES - D	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA	
D1. Falta de formación profesional continua, enfocada y actualizada.	Impulsar actividades de intercambio de experiencias prácticas en el sistema acusatorio penal. (D2 – O2)	<p>Contar con programas de formación profesional continua acorde a las necesidades educativas, en las diferentes modalidades educativas. (D1 – A1 y A2)</p> <p>Gestionar programas de certificación acordes a las funciones desempeñadas por los operadores de la procuración de justicia. (D3 – A3)</p> <p>Implementar diversos medios de comunicación de información jurídica y legal. (D2 – A2)</p>	
D2. Falta de formación continua a otros perfiles.	Diseñar un sistema integral de información jurídica (SIJ). (D2 – O1)		
D3. Falta de comunicación de los criterios jurisdiccionales y reformas a las leyes penales.			
D4. Falta de certificaciones			



Derivación y evaluación de ejes estratégicos
Tabla 4. *Ejes estratégicos.*

	E1. Impulsar programas de capacitación flexibles, atendiendo a las necesidades prioritarias de acuerdo a las funciones de los operadores de la procuración de justicia.			E3. Implementar un sistema integral de información jurídica			E2. Impulsar lazos de colaboración institucional para el intercambio de experiencias educativas, prácticas e información en la administración y procuración de justicia.			
ANÁLISIS EXTERNO	Calificación	Grado de adecuación	Puntaje	Calificación	Grado de adecuación	Puntaje	Calificación	Grado de adecuación	Puntaje	
OPORTUNIDADES										
O1. Cambio de administración en la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.	2	3	6	2	4	8	2	4	8	
O2. Persona de la Fiscalía que tiene experiencia y conocimiento en sus funciones.	2	3	6	2	0	0	2	4	8	
AMENAZAS										
A1. Distancias para asistir a cursos presenciales	-1	0	-0	-1	0	0	-1	2	-2	
A2. Falta de recursos tecnológicos como computadora e internet para tomar cursos en línea	-1	2	-2	-1	2	-2	-1	0	0	
A3. Carga de actividades laborales										
-Falta de personal	-2	2	-4	-2	0	0	-2	2	-4	
-Falta de tiempo										
A4. Falta de capacitación a policías estatales y municipales en el IPH y Cadena de custodia.	-2	0	0	-2	0	0	-2	2	-4	
A5. Actuación de las comisiones de los derechos humanos frente a la actuación de la AEI.	-2	2	-4	-2	0	0	-2	3	-6	
A6. Falta de Intercambio de experiencias entre los operadores de justicia.	-2	2	-4	-2	3	-6	-2	3	-6	
FORTALEZAS										
F1. La mayoría de los agentes del ministerio público tiene conocimientos sobre las primeras diligencias de investigación, así como las audiencias de control y vinculación a proceso, y juicio de amparo.	2	4	8	2	3	6	2	4	8	
F2. La mayoría de los agentes del ministerio público dice estar comprometido con sus labores desempeñadas.	2	4	8	2	3	6	2	4	8	
F3. La mayoría de los agentes del ministerio público dice estar apegados a los valores institucionales.	2	4	8	2	0	0	2	4	8	
DEBILIDADES										
D1. Falta de formación profesional continua, enfocada y actualizada	-2	2	-4	-2	0	0	-2	0	0	
D2. Falta de formación continua a otros perfiles.	-2	2	-4	-2	0	0	-2	0	0	
D3. Falta de comunicación de los criterios jurisdiccionales y reformas a las leyes penales.	-1	2	-2	-1	2	-2	-1	0	0	
D4. Falta de certificaciones	-2	0	0	-2	0	0	-2	0	0	
PUNTAJE TOTAL			12				10			18

Derivación de objetivos, indicadores y metas

Tabla 5. Objetivos, indicadores y metas

Objetivo estratégico	Indicador	Meta
Diseñar y crear programas de capacitación conforme a los perfiles y necesidades educativas de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.	Del 1 al 5 indicar si el programa de capacitación y profesionalización cumplió con las expectativas educativas, donde 5 es totalmente satisfactorio y 0 es nada satisfactorio.	Elevar el nivel de los programas de capacitación y profesionalización en la procuración de justicia de NADA SATISFACTORIO a ACEPTABLEMENTE SATISFACTORIO.
Contribuir a la formación de una base de docentes para atender los programas educativos, a través de una formación pedagógica.	Número de docentes actualizados pedagógicamente para atender los programas de formación continua.	Integrar un claustro de 25 docentes entre agentes del ministerio público, agentes estatales de investigación y peritos, con nivelación pedagógica-andragógica, para atender los programas de formación continua.
Establecer convenios interinstitucionales de colaboración para reforzar los programas de capacitación desde otras experiencias educativas.	Del 1 al 5 indicar si el convenio en materia de capacitación e intercambio de información jurídica y legal cumple con las expectativas de profesionalización de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca; donde 5 es totalmente satisfactorio y 0 es nada satisfactorio.	Los convenios en materia de capacitación e intercambio de información jurídica y legal son aceptablemente satisfactorios para las expectativas de profesionalización de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca
Estructurar y mantener actualizado el Sistema Integral de información jurídica.	Número de documentos jurídicos y legales integrados al Sistema Integral de Información Jurídica (SIIJ)	Integrar un acervo documental de: 80% de las referencias de libros impresos disponibles para su consulta en la biblioteca del Instituto de Formación y Capacitación Profesional. 50 libros en Derecho impresos o digitales. 30 revistas impresas o digitales especializadas en Derecho. 100 % de los acuerdos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca. 40% de acuerdos y decretos en reformas penales y otras ramas de derecho afines a la procuración de justicia.

