



**CDH  
PUEBLA**

Por un presente de respeto y de paz

## **PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN INTERNA 2025**

**SECRETARÍA TÉCNICA EJECUTIVA**

# Objetivo general

Fortalecer los conocimientos teóricos fundamentales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación entre las personas servidoras públicas, para consolidar una cultura organizacional ética, empática y de mejora continua con énfasis en la profesionalización, sensibilización y especialización.

## Objetivos específicos de la capacitación

- 1) Implementar espacios de formación continua en derechos humanos con enfoque diferenciado e interseccional, dirigidos a fortalecer la sensibilización del personal ante las realidades de grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad.
- 2) Actualizar y nivelar los conocimientos teóricos y técnicos del personal en materia de igualdad y no discriminación, a través de capacitaciones que aborden marcos normativos nacionales e internacionales para su aplicación en el quehacer institucional.
- 3) Desarrollar procesos formativos que promuevan la reflexión crítica sobre el papel de las personas servidoras públicas como garantes de derechos humanos, con énfasis en la ética del servicio público y la responsabilidad social institucional.
- 4) Promover la consolidación de una cultura laboral ética mediante acciones formativas que fortalezcan el sentido de pertenencia, el trabajo colaborativo y la comprensión compartida de los valores y misión institucionales.

## Metas e indicadores

Metas	Indicadores
1) Realizar al menos 5 capacitaciones especializadas con enfoque interseccional durante el año.	1.1 Asegurar la participación del 80% del personal operativo y directivo.
2) Diseñar e impartir 10 horas de nivelación a personal de nuevo ingreso.	2.1 Incorporar al menos 3 capacitaciones que aborden marcos normativos internacionales.
3) Incorporar 3 conferencias y/o capacitaciones con especialistas de sociedad civil.	3.1 Reconocimientos de las personas conferencista provenientes de 3 organizaciones de la sociedad civil.
4) Realizar 2 talleres que fomenten la integración institucional.	4.1 Listas que aseguren la participación del 80% del personal.

# Diagnóstico del análisis FODA

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) es una herramienta de gestión de bajo costo y fácil aplicación que evalúa la situación interna y externa para tomar decisiones estratégicas. Esta herramienta permite identificar los recursos y capacidades, así como los aspectos en los que necesita mejorar para tomar decisiones informadas.

## Identificación de fortalezas y debilidades

### Fortalezas

Son los recursos y habilidades internas que se poseen y representan una ventaja y las actividades que se realizan con un alto grado de eficiencia y eficacia, y que coadyuvan al cumplimiento de objetivos

- Renovación organizacional para dejar atrás prácticas obsoletas o vicios institucionales previos.
- Falta de vínculos con dinámicas anteriores que puede facilitar una visión más objetiva y abierta.
- Al compartir el mismo punto de partida, el equipo puede desarrollar un sentido de pertenencia e identidad compartida

### Debilidades

Aspectos, carencias internas de las Unidades Administrativas u Órganos, que afectan al cumplimiento de objetivos en tiempo y forma.

- La curva de aprendizaje será más prolongada al no mostrar entusiasmo ante las capacitaciones internas.
- Desconocimiento de normativas, procedimientos y dinámicas públicas.
- No se conta con antecedentes ni referentes consolidados.

## Identificación de oportunidades y amenazas

### Oportunidades

Factores, situaciones o actividades ajenas a las Unidades Administrativas u Órganos de la Comisión, que, de concretarse, beneficiarían a la consecución de objetivos.

- Posibilidad de replantear las temáticas alineadas al nuevo Plan Estatal de Desarrollo
- Posibilidad de revisar y co-crear un programa de capacitación del cuál puedan participar organizaciones de la sociedad civil especializadas.

### Amenazas

Factores externos que, de concretarse, afectarían a la consecución de objetivos de las Unidades Administrativas y Órganos que conforma la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla

- La novedad y falta de estructuras claras pueden generar malentendidos interinstitucionales.
- Las expectativas externas pueden ser desproporcionadas en relación con el tiempo necesario para consolidar el equipo.

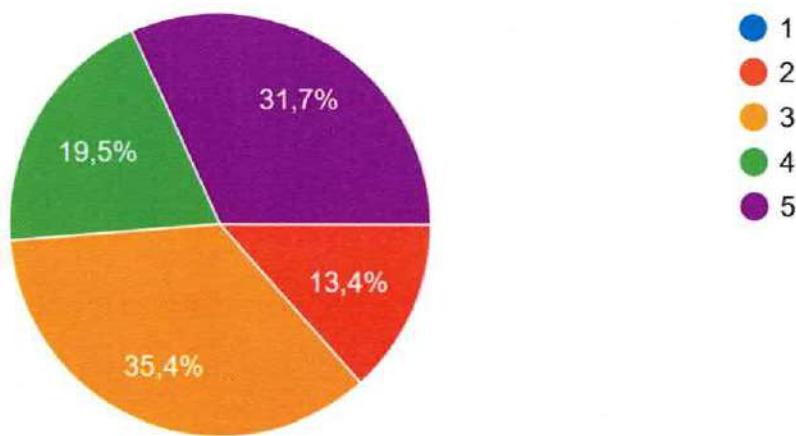
# Resultados del cuestionario de intereses de capacitación

Con el objetivo de identificar las áreas prioritarias de capacitación del personal en materia de derechos humanos, perspectiva de género y habilidades técnicas, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla aplicó un cuestionario virtual a 82 personas servidoras públicas. Este diagnóstico busca contribuir al fortalecimiento institucional mediante el desarrollo profesional del personal que integra el organismo.

En relación con la percepción sobre la necesidad de fortalecer los conocimientos para el ejercicio de su cargo, el 31.7% de las personas encuestadas señaló que es muy necesario hacerlo, mientras que el 19.5% consideró que es bastante necesario. Un 35.4% ubicó su necesidad en un nivel intermedio, mientras que el 13.4% reportó una necesidad baja. Ninguna persona manifestó no necesitar capacitación. Estos resultados evidencian una percepción generalizada de que el fortalecimiento profesional es clave para el adecuado desempeño de sus funciones.

En una escala del 1 al 5, ¿Qué tanto consideras que necesitas fortalecer tus conocimientos para el ejercicio de tu cargo público? (1 = Nada necesario / 5 = Muy necesario)

82 respuestas



En una escala del 1 al 5, ¿Qué tanto consideras que necesitas fortalecer tus conocimientos para el ejercicio de tu cargo público?

(1 = Nada necesario / 5 = Muy necesario)

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las habilidades técnicas que se consideran prioritarias para mejorar el desempeño institucional, un 43.9% del personal identificó como más relevantes la comprensión lectora, la comunicación asertiva con personas usuarias, víctimas y/o autoridades, así como el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el contexto de los derechos humanos. Asimismo, el 39% mencionó la argumentación jurídica como una habilidad esencial, mientras que el 37.8% volvió a resaltar el uso de TIC en derechos humanos. Por otro lado, el 28% señaló la importancia del litigio estratégico y un 22% hizo énfasis en la comprensión lectora. Estos hallazgos apuntan a una necesidad de formación técnica integral, que abarque tanto habilidades comunicativas como jurídicas y tecnológicas, todas ellas fundamentales en el quehacer de los derechos humanos.

En cuanto a los temas prioritarios de capacitación en derechos humanos y perspectiva de género, la perspectiva de género fue señalada por 39 personas, seguida de cerca por el derecho internacional de los derechos humanos y los derechos de las personas privadas de libertad, ambos con 37 respuestas. Otros temas destacados fueron los derechos humanos y la alienación parental (36 respuestas), la igualdad laboral y la no discriminación (34), el hostigamiento y acoso sexual y laboral (28), la violencia a la salud y la violencia obstétrica (28), los derechos de las personas LGBTTTIQ+ (27), los derechos humanos y la prevención de la trata (27), el lenguaje incluyente y no sexista (26) y la igualdad de género (24). Estos datos reflejan un fuerte interés del personal en temas relacionados con la igualdad, la inclusión y la protección de poblaciones históricamente vulneradas.

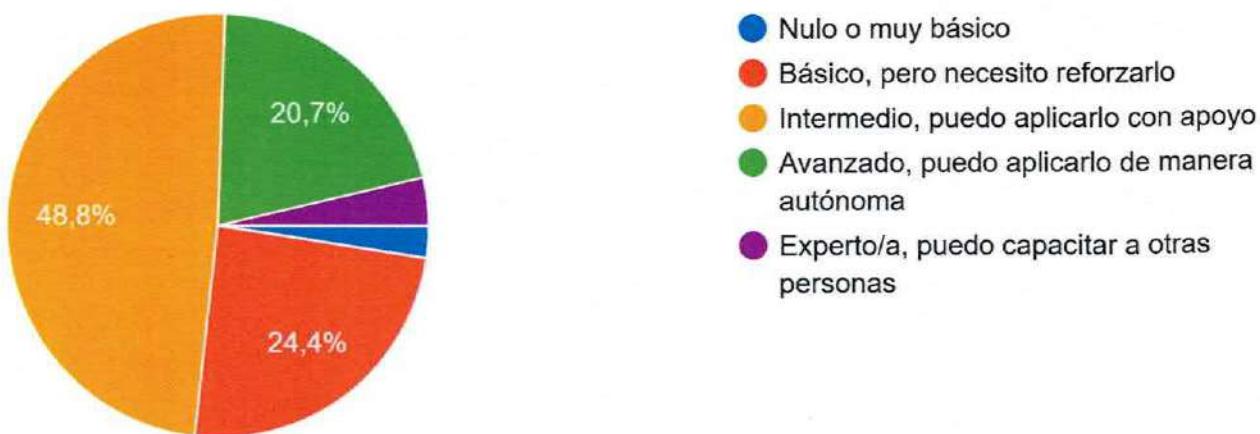


Temas necesarios para considerar como necesarios para fortalecer los conocimientos en materia de derechos humanos y perspectiva de género  
 Fuente: Elaboración propia

Sobre el nivel de conocimiento en perspectiva de género en la atención, documentación o promoción de casos de derechos humanos, el 3.7% del personal se identificó como experto, con capacidad para capacitar a otras personas. Un 20.7% dijo contar con un nivel avanzado, mientras que el 48.8% se ubicó en un nivel intermedio, con capacidad de aplicación con apoyo. Un 24.4% manifestó contar con conocimientos básicos que necesita reforzar, y el 2.4% expresó tener un nivel muy básico o nulo. Este panorama sugiere la importancia de diseñar estrategias de capacitación diferenciadas.

¿Qué nivel de conocimiento considera que tiene respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la atención, documentación o promoción de casos de derechos humanos?

82 respuestas



- Nulo o muy básico
- Básico, pero necesito reforzarlo
- Intermedio, puedo aplicarlo con apoyo
- Avanzado, puedo aplicarlo de manera autónoma
- Experto/a, puedo capacitar a otras personas

Nivel de conocimiento considera que tiene respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la atención, documentación o promoción de casos de derechos humanos

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la logística para llevar a cabo las capacitaciones, los días con mayor preferencia fueron el viernes (39%), el miércoles (29.3%) y el martes (28%). En relación con los horarios, el 46.3% de las personas encuestadas manifestó su preferencia por asistir a capacitaciones en el turno vespertino (de 15:00 a 17:00 horas), mientras que el 40.2% optó por el turno matutino (de 10:00 a 12:00 horas). Estos datos permiten planificar sesiones de formación que se ajusten a la disponibilidad del personal y así favorecer su participación activa.

Un dato relevante que se destaca es que 21 personas expresaron su interés en impartir capacitaciones sobre temas específicos, lo que representa una oportunidad para aprovechar el conocimiento interno y fortalecer el trabajo colaborativo.

En conclusión, los resultados del diagnóstico muestran que existe una necesidad sentida y generalizada de fortalecer las capacidades del personal en diversas áreas, especialmente en materia de perspectiva de género, derechos humanos de

grupos vulnerables, habilidades comunicativas, jurídicas y tecnológicas. El interés por capacitarse y capacitar a otras personas y refleja el compromiso institucional con la mejora continua.

## Ejecución y desarrollo

El Plan Anual de Capacitación Interna 2025 será implementado conforme a lo establecido en el Anexo 1 del presente documento. Dicho plan ha sido diseñado con base en un diagnóstico preliminar de necesidades de formación del personal. En este sentido, las acciones de capacitación se desarrollarán de manera presencial, con el objetivo de fortalecer la interacción directa, el trabajo colaborativo y la apropiación significativa de contenidos por parte de las personas servidoras públicas. La modalidad presencial permitirá generar espacios de diálogo, reflexión crítica y construcción colectiva de saberes, lo cual es fundamental en el proceso de nivelación, sensibilización y especialización del equipo institucional.

## Plan de seguimiento y evaluación

Etapa	Actividades	Responsable	Frecuencia
<b>Diagnóstica</b>	Aplicación de Cuestionario de Necesidades de Capacitación 2025	Departamento de Mecanismos y Programas de Capacitación en Materia de Derechos Humanos	Anual
<b>Diseño</b>	Elaboración de programa anual	Secretaría Técnica Ejecutiva	Anual
<b>Monitoreo</b>	Seguimiento del cumplimiento de metas e indicadores	Departamento de Mecanismos y Programas de Capacitación en Materia de Derechos Humanos	Mensual
<b>Evaluación</b>		Departamento de Mecanismos y Programas de Capacitación en Materia de Derechos Humanos	Anual
<b>Retroalimentación y mejora continua</b>	Ajuste de contenidos basados	Secretaría Técnica Ejecutiva	Anual

## Consideraciones transversales

## Inclusión

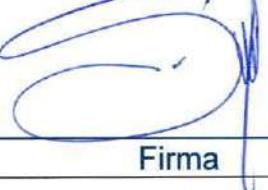
La inclusión en la capacitación de personas servidoras públicas es fundamental para garantizar una atención equitativa y de calidad a toda la ciudadanía. La capacitación debe abordar la **sensibilización sobre la discapacidad, promover la comprensión de las necesidades específicas, y capacitar sobre el uso de herramientas y recursos para facilitar la inclusión**. Este enfoque no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece la calidad de la atención y el servicio público.

## Interculturalidad

El enfoque intercultural reconoce la diversidad cultural y lingüística de las personas y pueblos indígenas, especialmente aquellas que han sido históricamente excluidas o marginadas. La formación con perspectiva intercultural promueve el **diálogo horizontal, el respeto mutuo y la inclusión de saberes comunitarios en la reflexión sobre derechos humanos**. Los contenidos del programa de capacitación incorporarán ejemplos que reconozcan la pluralidad cultural del país, buscando fortalecer la capacidad del personal para brindar una atención respetuosa, contextualizada y pertinente a las distintas realidades sociales y culturales.

## Perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género en los contenidos formativos busca garantizar un **análisis crítico de las desigualdades estructurales entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, así como de los impactos diferenciados que estas desigualdades generan en el ejercicio de los derechos humanos**. Este enfoque permite identificar y cuestionar los estereotipos de género, promover relaciones laborales igualitarias y orientar el quehacer institucional hacia la prevención de la violencia y la discriminación por razones de género. Todos los procesos de capacitación estarán diseñados para fomentar la igualdad sustantiva y la transformación de prácticas institucionales discriminatorias.

Elaborado por:	Autorizado por:
Licenciado Marco Antonio Moreno Rosado Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	Maestra Rosa Isela Sánchez Soya Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla
 Firma	 Firma

## Anexo 1

PRIMER CUATRIMESTRE 2025				
DÍA	HORA	TEMA	LUGAR	INSTITUCIÓN O ÁREA RESPONSABLE
20 de enero	09:30 hrs.	Igualdad y No Discriminación	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
25 de febrero	13:00 hrs.	Trabajo Sexual	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
03 de marzo	11:00 hrs.	Atención a personas con discapacidad	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
18 de marzo	09:30 hrs.	Seguridad Digital	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	R3Dmx y Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
19 de marzo	09:30 hrs.	Igualdad y No Discriminación	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
21 de marzo	10:00 hrs.	Protocolo de Estambul	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	CNDH
25 de marzo	16:00 hrs.	Masculinidades	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Hombres de Cuidado y Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
25, 27, 28 y 31 de marzo	10:00 hrs.	Taller Teórico-Práctico para la Implementación del Protocolo de Estambul	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Dirección de Quejas, Orientación y Transparencia

01 de abril	09:30 hrs.	Seguridad Digital	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	R3Dmx y Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
07 de abril	16:00 hrs.	Taller de Sensibilización sobre la Cultura Sorda	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Comisión de Jóvenes Sordos del Estado de Puebla y Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
11 de abril	16:00 hrs.	Taller Enruédate	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Enruédate AC y Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla

SEGUNDO CUATRIMESTRE 2025				
DÍA	HORA	TEMA	LUGAR	INSTITUCIÓN O ÁREA RESPONSABLE
09 de mayo	17:00 hrs.	Derechos de las Maternidades y Crianza Positiva	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
12 de mayo	12:30 hrs.	Taller Muerte Digna	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Tejemos Justicia y Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
10 de junio	12:30 hrs.	Género y diversidad sexual	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
20 de junio	13:00 hrs.	Conversatorio Paternidades responsables	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
11 de julio	10:00 hrs.	Igualdad laboral y No Discriminación	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo

Plan Anual de Capacitación Interna 2025

18 de julio	15:00 hrs.	Acoso y hostigamiento laborales y sexuales		Secretaría de las Mujeres
25 de julio	10:00 hrs.	Derecho a una Vida Libre de Violencia Laboral		Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
08 de agosto	15:00 hrs.	Pertinencia cultural y Derechos Humanos		Instituto de Investigaciones y Estudios en Materia de Derechos Humanos
15 de agosto	10:00 hrs.	Lenguaje incluyente y no sexista		Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
22 de agosto	15:00 hrs.	Derecho a la Identidad de Género Autopercebida		Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla

TERCER CUATRIMESTRE 2025				
DÍA	HORA	TEMA	LUGAR	INSTITUCIÓN O ÁREA RESPONSABLE
05 de septiembre	10:00 hrs.	Conciliación entre la vida laboral y familiar	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
12 de septiembre	15:00 hrs.	Derechos a la salud y violencia obstétrica	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Grupo de Información en Reproducción Elegida A.C.
24 de septiembre	10:00 hrs.	Derechos reproductivos	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	REDefine Puebla
10 de octubre	15:00 hrs.	Derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla

24 de octubre	10:00 hrs.	Espacios laborales inclusivos	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo
07 de noviembre	15:00 hrs.	Derechos ambientales	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Dirección de Quejas, Orientación y Transparencia
14 de noviembre	10:00 hrs.	Derecho al Agua	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
01 de diciembre	15:00 hrs.	VIH y SIDA	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Vida Plena A.C.
03 de diciembre	15:00 hrs	Derecho a la movilidad y derecho a la ciudad	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla

OTROS TEMAS				
DÍA	HORA	TEMA	LUGAR	INSTITUCIÓN O ÁREA RESPONSABLE
Por definir	Por definir	Reparación del daño	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Dirección de Seguimiento a Recomendación Conciliaciones y Asuntos Jurídicos
Por definir	Por definir	Derecho a la memoria y derecho al olvido	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Visitadurías Generales
Por definir	Por definir	Derecho al acceso a la ciencia y la tecnología	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Visitadurías Generales
Por definir	Por definir	Argumentación jurídica	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Visitadurías Generales

Por definir	Por definir	Litigio estratégico	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Visitadurías Generales
Por definir	Por definir	Derechos de las personas LGBTTTIQA+	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
Por definir	Por definir	Los derechos humanos y la prevención de la trata	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Secretaría Técnica Ejecutiva CDH Puebla
Por definir	Por definir	Comunicación asertiva con personas usuarias, víctimas y/o autoridades	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Visitadurías Generales
Por definir	Por definir	derecho internacional de los derechos humanos	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Dirección de Seguimiento a Recomendación Conciliaciones y Asuntos Jurídicos
Por definir	Por definir	los derechos de las personas privadas de libertad	Auditorio Héctor Fix Zamudio de la CDH Puebla	Visitadurías Generales

Nota: Debido a la materia de estos temas esta por definirse el horario y el perfil de la persona idónea para facilitarlos.