

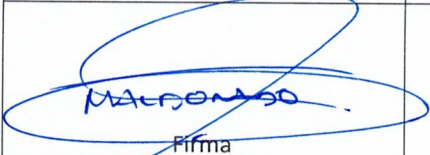


COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIENTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	1

ÍNDICE

	PÁGINA
1. OBJETIVO Y ALCANCE	2
2. NOTACIONES Y DEFINICIONES	2
3. ACTIVIDADES	3
4. RESPONSABILIDADES	8
5. REFERENCIAS	8
6. REGISTROS	9
7. DISTRIBUCIÓN	10
8. ANEXOS	10

Elaborado por:	Revisado por:	Autorizado por:
Lcda. Esther Maldonado Quitl Secretaria Técnica Ejecutiva y Responsable del Subcomité de Capacitación y Sensibilización	Mtra. Verónica Polanco Flores Segunda Visitadora General y Coordinadora General del Comité de Igualdad y No Discriminación	Dr. José Félix Cerezo Vélez Presidente y Alta Dirección
 Firma	 Firma	 Firma

	COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN				
	CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
	P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	2

1. OBJETIVO Y ALCANCE

1.1. OBJETIVO

1.1.1. Este procedimiento establece las directrices para determinar la competencia del personal que labora en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, para definir la forma en que se impartirá la capacitación y adiestramiento que beneficie a cada una de sus áreas con igualdad de oportunidades, así como la sensibilización del personal en materia de igualdad laboral y no discriminación para mejorar las condiciones de trabajo y alcanzar mayores niveles de productividad.

1.2. ALCANCE

1.2.1. Este procedimiento aplica a todo el personal que labora en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, sin importar los niveles de responsabilidad.

2. NOTACIONES Y DEFINICIONES

2.1. NOTACIONES

PRE	Presidencia
PVG	Primera Visitaduría General
SVG	Segunda Visitaduría General
TVG	Tercera Visitaduría General
CVG	Cuarta Visitaduría General
STE	Secretaría Técnica Ejecutiva
DQOT	Dirección de Quejas, Orientación y Transparencia
DAD	Dirección Administrativa
DSRCAJ	Dirección de Seguimiento de Recomendaciones, Conciliaciones y Asuntos Jurídicos
DPIT	Dirección de Planeación e Innovación Tecnológica
PA	Personal Administrativo
OIC	Órgano Interno de Control
UCSRP	Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas
DAR	Dirección de archivo
IIEMDH	Instituto de Investigaciones y Estudios en Materia de Derechos Humanos

	COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN				
	CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
	P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	3

NAP No aplica

2.2. DEFINICIONES

- 2.2.1. Capacitación.** Proceso mediante el cual se llevan a cabo actividades para proporcionar, incrementar y desarrollar conocimientos y habilidades del personal.
- 2.2.2. Detección de necesidades de capacitación.** Proceso de análisis para identificar requerimientos de capacitación para el personal con el fin de mejorar el desempeño de su trabajo.
- 2.2.3. Detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación.** Proceso de análisis de factores críticos o positivos con los que se cuenta, oportunidades o aspectos positivos, debilidades, entendidas como factores críticos negativos que se deben eliminar o reducir y amenazas, entendiendo a éstas últimas como los aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de sus objetivos, que se realiza para identificar requerimientos de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación a fin de mejorar las condiciones de trabajo y alcanzar mayores niveles de productividad.
- 2.2.4. Análisis FODA.** Proviene del acrónimo en inglés SWOT, en español las siglas son FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas.

3. ACTIVIDADES

3.1. Competencia del personal.

- 3.1.1.** La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, cuenta con descripciones del puesto para todo el personal, en las cuales se describen los requisitos necesarios para el correcto desempeño de sus labores. El nivel de escolaridad, conocimientos, habilidades y experiencia, forman parte de los requisitos establecidos para determinar la competencia.
- 3.1.2.** El/la titular de la Dirección Administrativa determina el **grado de competencia del personal** a través de la congruencia existente entre el



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIENTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	4

análisis del currículo del personal y el análisis del perfil del puesto correspondiente.

- 3.1.3.** Cuando exista la necesidad de contratar personal, el/la titular de la Dirección Administrativa es responsable de evaluar a las y los solicitantes que mejor se ajusten a la descripción del puesto vacante, con el fin de seleccionar y contratar al mejor candidato(a).

3.2. Formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades

- 3.2.1.** Detección de necesidades de capacitación: El/la titular de la Dirección Administrativa a través de la determinación del grado de competencia del personal establece posibles necesidades de capacitación.

El/la titular de la Dirección Administrativa determina que personal requiere de capacitación. **Ir a paso 3.2.5.**

El/la titular de la Dirección Administrativa determina que personal no requiere de capacitación. **Ir al paso siguiente.**

- 3.2.2.** El/la titular de la Dirección Administrativa solicita a los/las titulares de las áreas las necesidades de capacitación de su personal.

- 3.2.3.** Los/las titulares de las áreas determinan las necesidades de capacitación de su personal a través del análisis de factores críticos, positivos y debilidades derivado de la observación directa sobre el desempeño de su personal.

- 3.2.4.** Los/las titulares de las áreas remiten al titular de la Dirección Administrativa las necesidades de capacitación.

- 3.2.5.** El/la titular de la Dirección Administrativa considera las necesidades de capacitación pertinentes con relación al perfil de puestos.

- 3.2.6.** El/la titular de la Dirección Administrativa elabora un informe de detección de necesidades de capacitación.

- 3.2.7.** El/la titular de la Dirección Administrativa remite el informe de detección de necesidades de capacitación a la Secretaría Técnica Ejecutiva.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	5

3.2.8. La Secretaría Técnica Ejecutiva recibe y concentra el informe de detección de necesidades de capacitación del titular de la Dirección Administrativa.

3.2.9. La Secretaría Técnica Ejecutiva diseña y aplica un cuestionario al interior del centro de trabajo para identificar los temas de interés de capacitación del personal, relacionados con el desempeño de sus funciones.

3.2.10. La Secretaría Técnica Ejecutiva procesa la información recibida para determinar la capacitación que se brindará al personal durante el ejercicio anual con igualdad de oportunidades.

3.2.11. La Secretaría Técnica Ejecutiva elabora un diagnóstico en el que se identifican las temáticas de capacitación para subsanar debilidades y áreas de interés, lleva a cabo la selección y subdivisión del personal a capacitar, elabora el programa anual de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, mismo que deberá ejecutarse preferentemente durante la jornada de trabajo. El programa es comunicado a los/las titulares de las áreas quienes son responsables de dar seguimiento al nivel de cumplimiento del programa de capacitación previamente establecido y tomar las acciones pertinentes en caso necesario.

3.3. Sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación

3.3.1. Detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación: El/la titular de la Dirección Administrativa a través de la determinación del grado de competencia del personal establece posibles necesidades de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.

El/la titular de la Dirección Administrativa determina que el personal requiere de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. **Ir a paso 3.3.5.**

El/la titular de la Dirección Administrativa determina que el personal no requiere de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. **Ir al paso siguiente.**

3.3.2. El/la titular de la Dirección Administrativa solicita a los/las titulares de las áreas las necesidades de capacitación y sensibilización de su personal en materia de igualdad laboral y no discriminación.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIENTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	6

- 3.3.3.** Los/las titulares de las áreas determinan las necesidades de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación de su personal a través del análisis de factores críticos o positivos con los que cuenta, oportunidades o aspectos positivos y debilidades derivado de la observación directa sobre el desempeño de su personal.
- 3.3.4.** La Dirección Administrativa solicita a los/las titulares de áreas las necesidades de su personal en relación a la capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- 3.3.5.** El/la titular de la Dirección Administrativa considera las necesidades de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación con relación al perfil de puestos.
- 3.3.6.** El/la titular de la Dirección Administrativa elabora un informe de detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- 3.3.7.** El/la titular de la Dirección Administrativa remite el informe de detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación a la Secretaría Técnica Ejecutiva.
- 3.3.8.** La Secretaría Técnica Ejecutiva recibe y concentra el informe de detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación del titular de la Dirección Administrativa.
- 3.3.9.** La Secretaría Técnica Ejecutiva diseña y aplica un cuestionario al interior del centro de trabajo para identificar los temas de interés de capacitación y sensibilización del personal en materia de igualdad laboral y no discriminación, relacionados con el desempeño de sus funciones.
- 3.3.10.** La Secretaría Técnica Ejecutiva procesa la información recibida para determinar la capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación que se brindará al personal durante el ejercicio anual.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIENTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	7

3.3.11. La Secretaría Técnica Ejecutiva elabora un diagnóstico del análisis FODA en el que se identifican los principales temas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación que se impartirá a todo el personal, lleva a cabo la selección y subdivisión del personal a capacitar, elabora el Programa Anual de Capacitación y Sensibilización en Materia de Igualdad Laboral y No discriminación así como un plan de acción del comité de capacitación y sensibilización donde se señalarán las estrategias para implementar dicho programa, asegurándose que en éste último se incluya cursos y/o talleres en materia de: Respeto a la diversidad, derechos humanos, igualdad laboral, no discriminación y perspectiva de género, además un apartado específico para la sensibilización del área de Recursos Humanos y los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, mismo que deberá ejecutarse preferentemente durante la jornada de trabajo. El plan de acción del comité de capacitación y sensibilización es comunicado por la Coordinara General de dicho comité, a los/las titulares de las áreas quienes son responsables de dar seguimiento al nivel de cumplimiento del plan de acción del comité de capacitación y sensibilización, previamente establecido y tomar las acciones pertinentes en caso necesario.

3.4. Medición de la capacitación.

3.4.1. Una de las formas de medir la eficacia de la capacitación impartida es a través del cumplimiento de las metas y objetivos de la Comisión de Derechos Humanos, también en función del nivel de la satisfacción de los usuarios y en el caso de los cursos en donde por su propia estructura lo requiera se aplique una evaluación directa al capacitado para determinar el nivel de aprovechamiento.

3.4.2. La Secretaría Técnica Ejecutiva, evalúa el grado de cumplimiento del programa anual de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, así como del plan de acción del comité de capacitación y sensibilización, elabora un registro estadístico de la participación y listas desagregadas por sexo e informa a Presidencia.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	8

3.4.3. La Presidencia en función de la información recibida cuando aplique, toma las medidas necesarias para lograr el mayor grado de cumplimiento del programa anual de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, así como del plan de acción del comité de capacitación y sensibilización.

3.5. Conservación de registros.

3.5.1. La Dirección Administrativa y la Secretaría Técnica Ejecutiva son responsables de conservar y mantener actualizados los registros apropiados que demuestran la formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, así como la sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. Además de todos los registros generados por el programa anual de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades; programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación; y plan de acción del comité de capacitación y sensibilización.

3.5.2. Los registros de las capacitaciones deben estar desagregados por sexo.

4. RESPONSABILIDADES

- 4.1.** Es responsabilidad de la Secretaría Técnica Ejecutiva y la Dirección Administrativa la elaboración y actualización del presente documento.
- 4.2.** Es responsabilidad del personal involucrado en la capacitación, cumplir la parte que le corresponda del presente procedimiento.
- 4.3.** Es responsabilidad de la Secretaría Técnica Ejecutiva la supervisión del cumplimiento del presente procedimiento.

5. REFERENCIAS

- 5.1.** Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIENTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO	FECHA DE REVISIÓN	REVISIÓN	FECHA DE EMISIÓN	PÁGINA
P.740.STE.01	Septiembre 2022	1	Enero 2021	9

- 5.2. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla
- 5.3. Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Puebla.
- 5.4. Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla
- 5.5. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
- 5.6. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- 5.7. Norma ISO 9001:2015

6. REGISTROS

- 6.1. Detección de necesidades de capacitación
- 6.2. Diagnóstico de capacitación
- 6.3. Programa anual de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades
- 6.4. Detección de fortalezas y debilidades en materia de igualdad laboral y no discriminación
- 6.5. Diagnóstico del análisis FODA
- 6.6. Programa anual de capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación
- 6.7. Plan de acción de capacitación y sensibilización
- 6.8. Registro estadístico de la participación y listas desagregadas por sexo
- 6.9. Medición de la capacitación.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA
PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y
ADIASTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO

FECHA DE
REVISIÓN

REVISIÓN

FECHA DE EMISIÓN

PÁGINA

P.740.STE.01

Septiembre 2022

1

Enero 2021

10

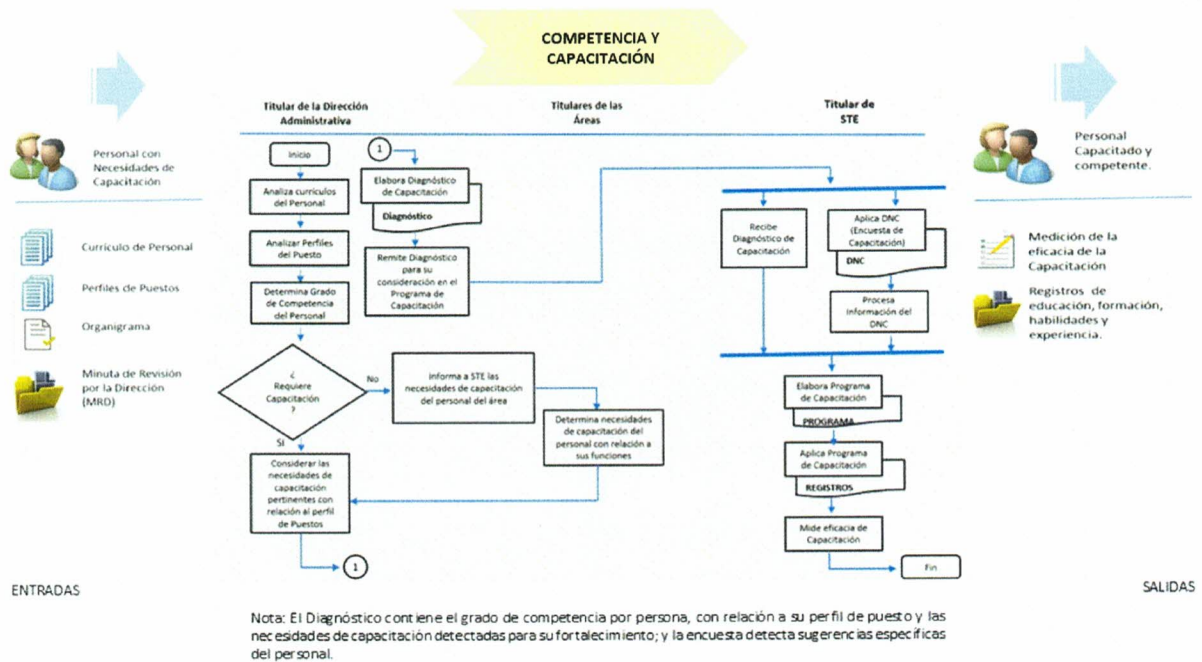
7. DISTRIBUCIÓN

7.1. Todo el personal de la CDH Puebla

8. ANEXOS

8.1. Diagrama de Flujo

Anexo



INDICADOR	PERSONAL CAPACITADO POR ÁREA	RESPONSABLE	TITULAR DE STE DIRECTOR/A DA
-----------	------------------------------	-------------	------------------------------