



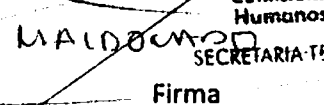

Comisión de Derechos Humanos
del Estado de Puebla

PROGRAMA ANUAL DE FORMACIÓN,
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

2020

ÍNDICE

	PÁGINA
1. OBJETIVO GENERAL DE LA CAPACITACIÓN	2
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA CAPACITACIÓN	2
3. METAS	2
4. DIAGNÓSTICO DEL ANÁLISIS FODA	2
5. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE INTERESES DE CAPACITACIÓN	4
6. DIVISIÓN DEL PERSONAL PARA LA CAPACITACIÓN POR SUBGRUPOS	4
7. EJECUCIÓN Y DESARROLLO	5
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	6

Elaborado por:	Autorizado por:
Lcda. Esther Maldonado Secretaria Técnica	Dr. José Félix Cerezo Vélez Presidente
 Firma	 Firma

Comisión de Derechos
Humanos del Estado

SECRETARIA-TECNICA EJECUTIVA

CDH
PUEBLA
Comisión de Derechos
Humanos del Estado

PRESIDENCIA

1. OBJETIVO GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

Incrementar y desarrollar conocimientos y habilidades del personal para mejorar las condiciones de trabajo con igualdad de oportunidades y alcanzar mayores niveles de productividad.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA CAPACITACIÓN

- Fortalecer el compromiso de la CDH Puebla con la igualdad laboral y la no discriminación.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla por parte del personal.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.
- Lograr un cambio en la cultura laboral, de manera que todo el personal tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente, y que esto se logre en corresponsabilidad con su vida personal, dentro de un centro de trabajo libre de violencia y discriminación.

3. METAS

- Capacitar al 100% del personal de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla en alguno de los temas de capacitación.

4. DIAGNÓSTICO DEL ANÁLISIS FODA

Proviene del acrónimo en inglés SWOT, en español son siglas 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 para maximizar el potencial de las fuerzas y oportunidades minimizando así el impacto de las debilidades y amenazas que nos permiten obtener los objetivos planteados.

Identificación de fortalezas y debilidades

Una fortaleza del Organismo es alguna función que ésta realiza de manera correcta, como son ciertas habilidades y capacidades del personal con atributos psicológicos y su evidencia de competencias. Otro aspecto identificado como una fortaleza son los recursos considerados valiosos y la misma capacidad competitiva del Organismo, como un logro que brinda el centro de trabajo y una situación favorable en el medio social. Una debilidad se define como un factor considerado vulnerable en cuenta a su organización o simplemente una actividad que realiza en forma deficiente, colocándola en una situación considerada débil, esto es, sus limitaciones que impiden el alcance de las metas de una manera eficiente y efectiva. Una vez identificados los aspectos fuertes y débiles del Organismo se debe proceder a la evaluación de ambos, es decir, las fortalezas y las debilidades.

Fortalezas / Debilidades

- Conocimientos, habilidades y experiencia por parte de los Titulares de áreas.
- Apertura al cambio por parte del personal.
- Disponibilidad del personal.
- Falta de personal especializado.
- Instalaciones obsoletas.
- Incapacidad de financiar los cambios necesarios en la estrategia.
- Fallas en el equipo de cómputo debido a su grado de obsolescencia.
- Incompatibilidad del sistema informático que soporta los procesos que integran el Sistema de Gestión de Calidad, con el desarrollo de las nuevas tecnologías informáticas, principalmente con los sistemas operativos.

Identificación de oportunidades y amenazas

Las oportunidades constituyen aquellas fuerzas ambientales de carácter externo no controlables por el Organismo, pero que representan elementos potenciales de crecimiento o mejoría. La oportunidad en medio es un factor de gran importancia que permite de alguna manera moldear las estrategias por lo que es necesario analizar las condiciones o circunstancias ventajosas de su entorno que la pueden beneficiar.

Las amenazas son lo contrario de lo anterior, y representan la suma de las fuerzas ambientales no controlables por el Organismo, pero representan fuerzas o aspectos negativos y problemas potenciales.

Oportunidades / Amenazas

- Suscribir convenios de colaboración con organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y privadas que brinden algún beneficio al personal de la CDH Puebla para continuar con sus estudios académicos.
- Salarios bajos.
- Limitación del presupuesto de la CDH.
- Vulnerabilidad a los cambios gubernamentales o institucionales.
- Fallas en el acceso a internet o velocidad baja/ineficiente para la gestión y/o soporte de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad – CDH Puebla.

De tal manera, el diagnóstico de capacitación se realizó en base al análisis FODA, orientando tanto a disminuir las debilidades, reforzar y mantener las fortalezas a la búsqueda de oportunidades convenientes para las capacidades del Organismo, cómo a proveer una defensa para las amenazas externas.

5. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE INTERESES DE CAPACITACIÓN

En el diagnóstico de capacitación se advierte los resultados del cuestionario de intereses de capacitación, en la que se desprende que las temáticas principales que pueden abordarse de manera indistinta son las siguientes:

1. Educación y Actualización en Derechos Humanos
2. Sistema Penal Acusatorio
3. Comunicación organizacional
4. Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos
5. Trata de personas

6. DIVISIÓN DEL PERSONAL PARA LA CAPACITACIÓN POR SUBGRUPOS

Grupos que se encuentren conformados por personal de las distintas áreas y niveles para proceder a la capacitación por etapas general (dirigidas a todas las personas integrantes de la CDH Puebla).


ÁREAS	TEMAS DE LA CAPACITACIÓN
Presidencia	<ul style="list-style-type: none">• Educación y Actualización en Derechos Humanos.• Comunicación organizacional.• Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos.• Trata de Personas.
Primera Visitaduría General	
Segunda Visitaduría General	
Dirección de Quejas y Orientación	
Secretaría Técnica Ejecutiva	
Órgano Interno de Control	
Dirección Administrativa	
Dirección de Planeación Informática y Transparencia	
Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas	
Dirección de seguimiento de Recomendaciones	

- Grupos por áreas de trabajo para capacitación de profesionalización específica.

TEMA: SISTEMA PENAL ACUSATORIO	
ÁREAS	
Grupo 1	Secretaría Particular de Presidencia
	Primera Visitaduría General
	Segunda Visitaduría General
	Dirección de Quejas y Orientación
	Secretaría Técnica Ejecutiva
	Órgano Interno de Control
	Dirección de Planeación Informática y Transparencia
	Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas
	Dirección de seguimiento de Recomendaciones
Grupo 2	Dirección Administrativa (Área de Recursos Humanos)
Grupo 3	Integrantes del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación

7. EJECUCIÓN Y DESARROLLO


El programa Anual de Formación, Capacitación y Adiestramiento con Igualdad de Oportunidades se ejecutará conforme al **Cronograma (Anexo 7.1)** y se desarrollará de manera presencial y en línea, se articula con estrategias institucionales que coadyuvan a la toma de decisiones para la promoción y ascensos.

 CDH PUEBLA <small>Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla</small>	COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA PROGRAMA ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	
	APLICA AL PERSONAL QUE LABORA EN LA CDH PUEBLA	PÁGINA
	ENERO-DICIEMBRE 2020	6 de 7

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento del Programa Anual de Formación, Capacitación y Adiestramiento con Igualdad de Oportunidades se elaborará un registro estadístico de la participación y listas de asistencia desagregadas por sexo; asimismo se documentará con imágenes, fotografías la participación del personal.

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 del Estado de Puebla, también en función del nivel de la satisfacción de los usuarios y en el caso de los cursos donde por su propia estructura lo requiera se aplique una evaluación directa al capacitado para determinar el nivel de aprovechamiento.

 <p>CDH PUEBLA Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla</p>	COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA PROGRAMA ANUAL DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	
	APLICA AL PERSONAL QUE LABORA EN LA CDH PUEBLA	PÁGINA
	ENERO-DICIEMBRE 2020	7 de 7

Anexo 7.1 Cronograma

TEMÁTICA / MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Educación y Actualización en Derechos Humanos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sistema Penal Acusatorio.					X							
Comunicación Organizacional.										X		
Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos	X											
Trata de Personas							X					