



Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla

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 2016

1 de 7

ÍNDICE

	PÁGINA
1. OBJETIVO GENERAL DE LA CAPACITACIÓN	2
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 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:
Mtra. Mariam Julliem Chávez Martínez Responsable del Subcomité de Capacitación y Sensibilización	M. en D. Adolfo López Badillo Alta Dirección
 Comisión de Derechos Humanos del Estado	 Comisión de Derechos Humanos del Estado
SECRETARÍA TÉCNICA EJECUTIVA	Firma PRESIDENCIA



Comisión de Derechos Humanos
del Estado de Puebla

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 2016

2 de 7

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. 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 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.



Comisión de Derechos Humanos
del Estado de Puebla

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 2016

3 de 7

Una debilidad se define como un factor considerado vulnerable en cuanto 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, de las fortalezas y las debilidades.

Fortalezas / Debilidades

- Conocimientos, habilidades y experiencia por parte de los/las 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.

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 el 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.
- Presupuesto limitado.
- Vulnerabilidad a los cambios gubernamentales o institucionales.

De tal manera, el diagnóstico de capacitación se realizó en base al análisis FODA, orientado tanto a disminuir las debilidades, reforzar y mantener las fortalezas a la búsqueda de



Comisión de Derechos Humanos
del Estado de Puebla

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 2016

4 de 7

oportunidades convenientes para las capacidades del Organismo, cómo a proveer un 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. Sistema Penal Acusatorio.
2. Educación y actualización en derechos humanos.
3. Grupos en situación de vulnerabilidad.
4. Víctimas
5. Equidad de género.
6. Paquetería de Office.
7. Planeación estratégica.
8. Reformas constitucionales en materia de derechos humanos.
9. Resolución de conflictos.
10. Liderazgo.

6. DIVISIÓN DEL PERSONAL PARA LA CAPACITACIÓN POR SUBGRUPOS

- Grupos que se encuentran 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.• Grupos en situación de vulnerabilidad.• Víctimas• Paquetería de Office.• Planeación estratégica.• Reformas constitucionales en materia de derechos humanos.• Resolución de conflictos.• Liderazgo.
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	



Comisión de Derechos Humanos
del Estado de Puebla

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 2016

5 de 7

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

TEMA: SISTEMA PENAL ACUSATORIO		
ÁREAS		FECHAS DE LA CAPACITACIÓN
Grupo 1	Presidencia	Abril 2016
	Primera Visitaduría General	
	Segunda Visitaduría General	
	Dirección de Quejas y Orientación	
	Secretaría Técnica Ejecutiva	
	Órgano Interno de Control	
Grupo 2	Dirección Administrativa	Mayo 2016
	Dirección de Acceso a la Información Pública y Planeación	
	Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas	
	Personal administrativo	

TEMA: EQUIDAD DE GÉNERO		
ÁREAS		
Grupo 1	Presidencia	
	Primera Visitaduría General	
	Segunda Visitaduría General	
	Dirección de Quejas y Orientación	
	Secretaría Técnica Ejecutiva	
	Órgano Interno de Control	
	Dirección de Acceso a la Información Pública y Planeación	
	Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas	
	Dirección de Seguimiento de Recomendaciones	
Grupo 2	Dirección Administrativa	

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.



Comisión de Derechos Humanos
del Estado de Puebla

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 2016

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, 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.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE PUEBLA

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

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla

APLICA AL PERSONAL QUE LABORA EN LA CDH PUEBLA

ENERO-DICIEMBRE 2016

PÁGINA

7 de 7

Anexo 7.1. Cronograma

TEMÁTICA/MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Sistema Penal Acusatorio		X		X	X							
Educación y Actualización en derechos humanos	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X
Grupos en situación de Vulnerabilidad			X									
Víctimas		X										
Equidad de género								X				
Paquetería de Office									X			
Planeación estratégica									X			
Reformas Constitucionales en materia de Derechos							X					
Resolución de Conflictos								X				
Liderazgo										X		