

9.1 EJEMPLO DE PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Etapa 1 Detección de necesidades de capacitación (Detección de fortalezas y debilidades).

Descripción: Al interior del centro de trabajo se debe hacer un análisis de factores críticos, positivos y debilidades, entendidas éstas últimas como factores críticos negativos que se deben eliminar o reducir.

Dicho análisis debe ser elaborado por personal de las distintas áreas y niveles que conforman el centro de trabajo, con la intención de que se represente a la totalidad del personal que integra el mismo y sus diferentes necesidades y experiencia en el desarrollo de sus funciones.

Así mismo se debe aplicar 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.

Este cuestionario, se debe aplicar a la totalidad del personal, independientemente del tipo de actividad, cargo o función que desempeñe.

2. Etapa 2 Identificación de temáticas de capacitación para subsanar debilidades y áreas de interés.

Descripción: En esta etapa, ya teniendo el análisis de necesidades de capacitación respectivo, se deben identificar los principales temas de capacitación por área de desempeño y los principales temas de capacitación que será necesario impartir a la totalidad del personal.

3. Etapa 3 Selección y subdivisión del personal a capacitar.

Descripción: El personal se debe dividir en subgrupos para la capacitación:

- Grupos por área de trabajo para capacitación de profesionalización específica. (contaduría, tecnologías de la información, argumentación, redacción, etc)
- Grupos que se encuentren conformados por personal de las distintas áreas y niveles para proceder a la capacitación por etapas general (dirigida a todas las personas integrantes del centro de trabajo). Ejemplos de los temas aludidos son los siguientes: administración de recursos, clima laboral, trabajo en equipo, etc.

4. Etapa 4 Implementación de la capacitación

Descripción: Con independencia de los procesos administrativos propios de cada centro de trabajo que se deban gestionar para llevar a cabo la capacitación necesaria del personal se deben elegir para la impartición de las asesorías, cursos, pláticas y talleres con una perspectiva de igualdad y no discriminación, es decir, que maneje los siguientes criterios al momento de impartir sus conocimientos:

- Uso de lenguaje accesible, incluyente y no sexista.

- Los contenidos estén libres de estereotipos, prejuicios o cualquier forma de discriminación.
- Los contenidos no favorezcan el trato desigual hacia ningún grupo o sector social.
- Que sea información accesible para toda persona, es decir, con lenguaje claro y sencillo, además de que se brinde con accesibilidad para las personas del centro de trabajo con alguna discapacidad. (por ejemplo, personas sordas, ciegas o débiles visuales, con discapacidad intelectual o con alguna discapacidad que les impida el desplazamiento).