



Nombre del Documento: Procedimiento de Capacitación de la Universidad Tecnológica del Usumacinta	Código: P-DRH-02
Responsable: Lic. Patricia del Carmen Jiménez Hernández	Fecha de Efectividad: 01 de septiembre del 2020.
Requerimiento: 7.2 ISO 9001:2015 NMX-R-025-SCFI-2015	No. Versión: 01 Página 1 de 2

# Proceso de Formación, Capacitación, Adiestramiento con Igualdad de Oportunidades de la Universidad Tecnológica del Usumacinta

	Elaboró	Revisó:	Autorizó:
Puesto	Jefa del Depto. de Recursos Humanos	Director de Administración y Finanzas	Rectora
Firma			
Nombre	Lic. Patricia del Carmen Jiménez Hernández.	M.A.P. Víctor Antonio Can Izquierdo	Dra. Elva Isabel Gutiérrez Cabrera



Nombre del Documento: Proceso de Formación, Capacitación, Adiestramiento con Igualdad de Oportunidades de la Universidad Tecnológica del Usumacinta		Código: P-DRH-02
Responsable: Lic. Patricia del Carmen Jiménez Hernández	Fecha de Efectividad: 01 de septiembre del 2020.	
Requerimiento: 7.2 ISO 9001:2015 NMX-R-025-SCFI-2015	No. Versión: 01	Página 2 de 2

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

La Universidad cuenta con un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) donde para su elaboración intervienen todas las áreas de la Institución; asimismo, la Universidad cuenta con el formato de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) que se realiza de manera anual durante la primera quincena del mes de noviembre o cuando por necesidad se requiera y exista suficiencia presupuestal o esté disponible alguna capacitación sin costo en la que pueda beneficiarse al personal de la Institución.

El formato de DNC debe ser llenado por los titulares de las distintas áreas, debiendo involucrar al personal a su cargo.

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

De los resultados de la DNC se elabora el Programa Anual de Capacitación, considerando los temas relevantes solicitados por el personal y que servirán para incrementar sus competencias profesionales.

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

De acuerdo a la suficiencia presupuestal para desarrollar el Programa Anual de Capacitación, se seleccionan los temas de interés que se requieren y se desarrollarán en los diferentes medios a impartir como: cursos, talleres, conferencias, diplomados y cualquier otro que pudiera beneficiar al personal para su actualización profesional.

### 4. Implementación de la capacitación.

El Programa Anual de Capacitación se desarrolla sin discriminación entre hombres y mujeres, respetando la igualdad de género e independientemente de los procesos administrativos propios de la Universidad.

La capacitación que se brinda en esta Institución, maneja información accesible para todo el personal; es decir, con lenguaje claro y sencillo, incluyente y no sexista.