



# **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Personal de la Secretaría de las Mujeres 2024**

Culiacán, Sinaloa 2024



## Índice

Introducción.....	3
Objetivos del diagnóstico de necesidades .....	4
Justificación.....	5
Diagnóstico de Necesidades de Capacitación .....	5
Etapa 1: Elaboración de instrumento de recolección de información de necesidades de capacitación .....	8
Etapa 2: Aplicación de instrumentos de recolección de información.....	8
Etapa3: Sistematización e interpretación de los resultados del instrumento aplicado.....	8
Etapa 4: Resultados y seguimiento del DNC.....	9
Resultados obtenidos .....	10



## Introducción

La elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación al inicio de la ejecución cada año es de suma importancia. Contar con dicho diagnóstico permite conocer las necesidades de primera mano de las y los profesionistas que están colaborando en la Institución, también su experiencia y expectativas para implementar en el desarrollo de sus funciones .

La detección de necesidades de capacitación con perspectiva de género para las personas servidoras públicas permite fortalecer el desempeño de las mismas, en la atención, orientación y seguimiento de las acciones que se implementen a favor de la no violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes del Estado de Sinaloa.

Para conocer la experiencia, necesidades y expectativas de capacitación que reconoce el personal que labora en la Secretaría de las Mujeres, un cuestionario, en línea; el cual se integra por 19 preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas de respuestas breves. Una vez contestado por cada una de las personas que integran la Secretaría se sistematiza la información y se hacen las solicitudes y gestiones necesarias ante la IMEF para lograr la vinculación y la obtención de dichas capacitaciones; Posterior a ellos se realiza la calendarización.

Lo anterior servirá para recabar la información sobre experiencias de capacitación, necesidades actuales en ese rubro para la mejora de su trabajo.



## Objetivos del diagnóstico de necesidades

### **Objetivo general**

Conocer la experiencia, necesidades y expectativas de capacitación que requiere el personal adscrito a la Secretaría de las Mujeres del estado de Sinaloa. Con el fin de fortalecer los procesos de atención brindados.

### **Objetivos específicos.**

1. Identificar los requerimientos y necesidades de capacitación que tiene el personal
2. Identificar las preferencias de capacitación en lo personal y profesional del personal.
3. Analizar los resultados de detección de necesidades de capacitación con perspectiva de género del personal.



## Justificación

Reconocer que cada profesionista colaborando en la Institución es único y que tiene necesidades de conocimientos específicos, lo que hace necesario y relevante el diagnóstico de necesidades, identificar la tendencia general en un grupo de al menos 237 personas que ofrecen distintos servicios, tales como orientación, prevención, atención y canalización en diferentes formatos, así como procesos administrativos y logísticos. Quiénes además tienen diferentes formaciones y preparaciones académicas y técnicas.

Aunado a ello, es importante mencionar que el compromiso de la capacitación siempre es de manera personal y se sujeta a tiempos y disposición de cada profesionista y de sus expectativas de capacitación que el personal reconoce.

Contar con un diagnóstico de necesidades de capacitación permite detectar aquellas áreas donde se necesita mejorar, a la vez es una forma de mantener motivados a las personas profesionistas ya que puede tenerles actualizados en los temas necesarios para su actuar diario.

## Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La determinación de necesidades de capacitación es la parte medular del proceso capacitador que permite conocer las deficiencias o áreas de oportunidad y mejora de las personas que integran cualquier centro de trabajo, y permite establecer los objetivos y acciones a considerar en el plan. Permite realizar una detección de necesidades de capacitación en una Institución o área, analizando las conclusiones de una manera precisa para tomar decisiones adecuadas, respecto a la definición de planes de capacitación.



Las necesidades de capacitación existen cuando se genera una brecha entre los requerimientos de una persona para desarrollar sus tareas y labores competentemente y sus competencias actuales e idealmente futuras.

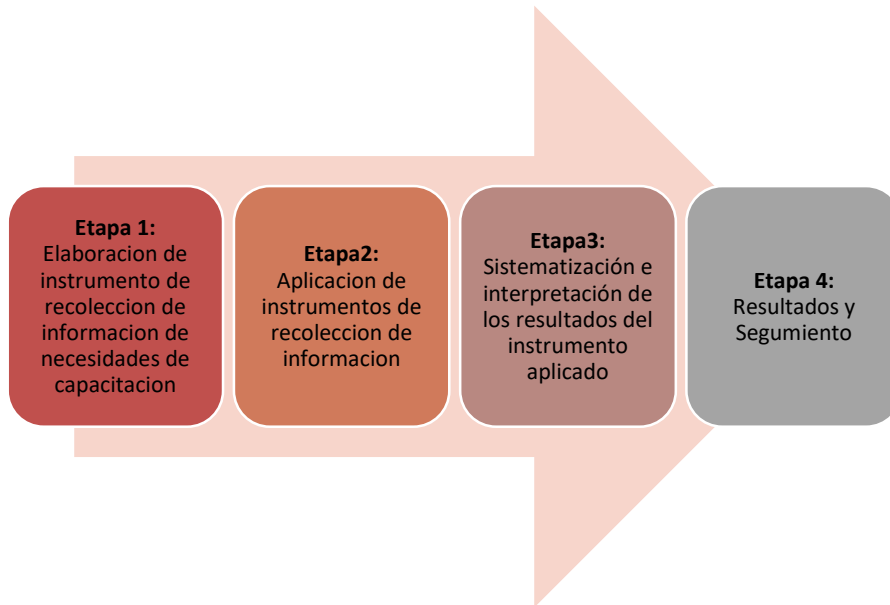
El DNC es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

Permite identificar las necesidades de capacitación de las dependencias, a su vez brinda una oportunidad para desarrollar estrategias de abordaje, para lo cual es indispensable el apoyo y el compromiso por parte de la IMEF, estableciendo las prioridades de las mismas.

El reconocimiento de la IMEF como Secretaría de las Mujeres marca el inicio a un proceso de desarrollo del personal administrativo y operativo con el objetivo de promocionar la calidad en la prestación del servicio y la mejora continua en las y los funcionarios, realizando el DNC, el cual permite identificar las brechas existentes entre conocimientos, habilidades y actitudes del personal con respecto a los requerimientos y calidad en el servicio del puesto que desempeñan. Las perspectivas del desarrollo del personal administrativo y operativo, está orientado hacia la mejora de sus competencias, promoviendo un desempeño sobresaliente en cada una de ellas y como resultado organizacional, un marcado liderazgo en la calidad de los servicios brindados.



**Figura 1: Etapas del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**



Posteriormente se establecen las instrucciones y ejecución de cada una de las etapas que incluye el DNC, y acorde a los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de información aplicados a las personas integrantes de la Secretaría de las Mujeres y organismos desconcentrados, se establece el seguimiento y los temas que se ofertan para fortalecer la profesionalización de las personas.



### **Etapa 1: Elaboración de instrumento de recolección de información de necesidades de capacitación**

Esta etapa es diseño del cuestionario para recolectar las necesidades de capacitación, este con el objetivo de detectar cuales son las áreas de conocimiento que se tiene que reforzar por cada una de las personas profesionistas, dependiendo de cada perfil y en la acción que desarrollen sus funciones, y así fortalecer su profesionalización.

Se diseña un instrumento de opción múltiple y preguntas abiertas de respuestas breves. Las primeras, son relativas a la información sociodemográfica, edad, género, perfiles profesionales y dinámica familiar. Para continuar con una pequeña reflexión sobre si tiene necesidad de capacitación; abordando las temáticas de capacitación, y finalizando con espacio de diálogo abierto.

### **Etapa 2: Aplicación de instrumentos de recolección de información**

El instrumento de recolección de información fue creado desde una cuenta oficial de la Secretaría a través de la plataforma FORMS. La elección de esta manera es la facilidad y rapidez que representa tanto la creación, distribución y aplicación de dicho instrumento.

### **Etapa3: Sistematización e interpretación de los resultados del instrumento aplicado**

Este proceso de sistematizar los resultados del instrumento lo realiza de manera automática FORMS, se exportan dichos resultados a una hoja de Excel para poder manipularlos y analizarlos mejor. Así se logra determinar las necesidades de capacitación que el personal 2024 debe reforzar y que desea recibir para el desempeño eficiente de sus funciones. El instrumento se encuentra en anexos.



#### **Etapas 4: Resultados y seguimiento del DNC**

Después de diseñar y aplicar el instrumento de recolección de información, se procedió al análisis para sistematizar la información. En este apartado se plasman y presentan de manera escrita los resultados obtenidos. Se presentan a continuación.



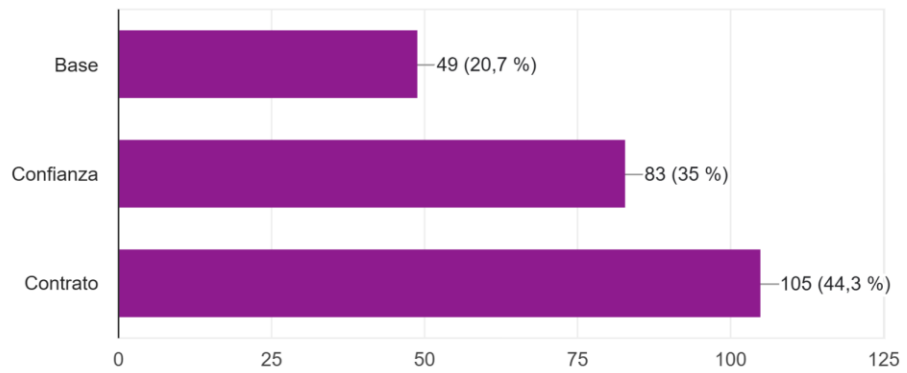
## Resultados obtenidos

Se presentan los resultados de cada pregunta realizada, con sus gráficas.

### Pregunta 1

Tipo de Contrato:

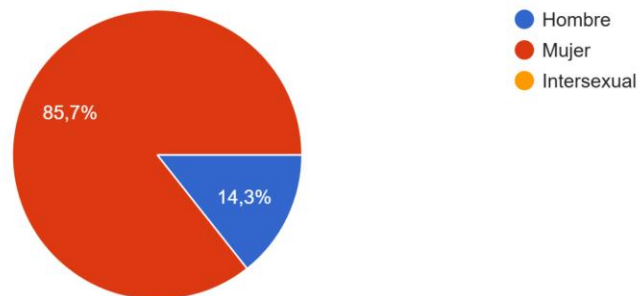
237 respuestas



### Pregunta 2

Sexo:

237 respuestas

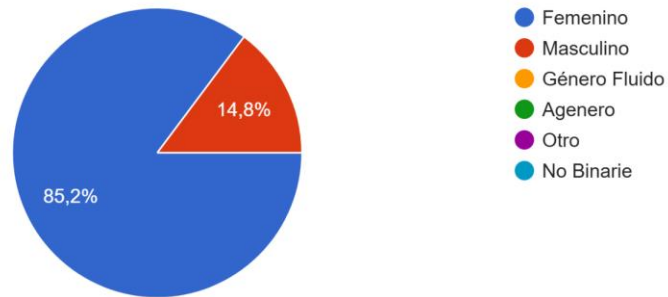




### Pregunta 3

Género:

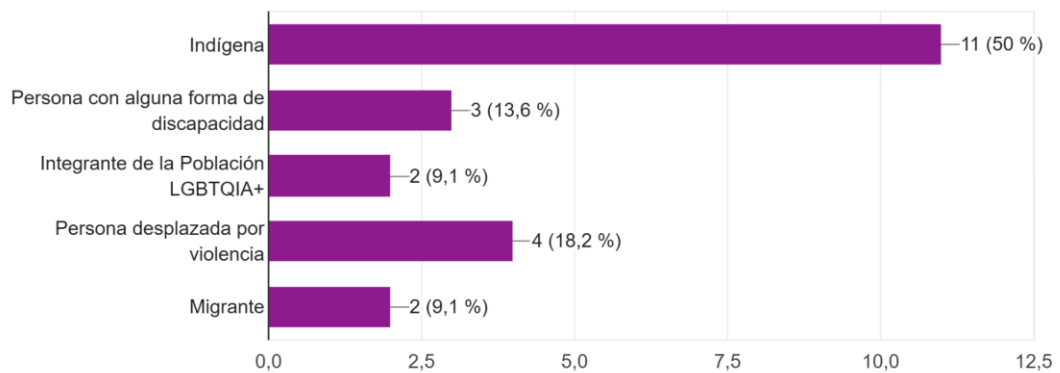
237 respuestas



### Pregunta 4

¿Te identificas con alguno de los siguientes grupos poblacionales?

22 respuestas

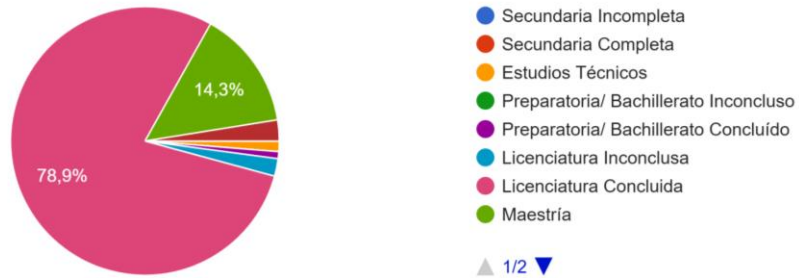




### Pregunta 5

Nivel de escolaridad:

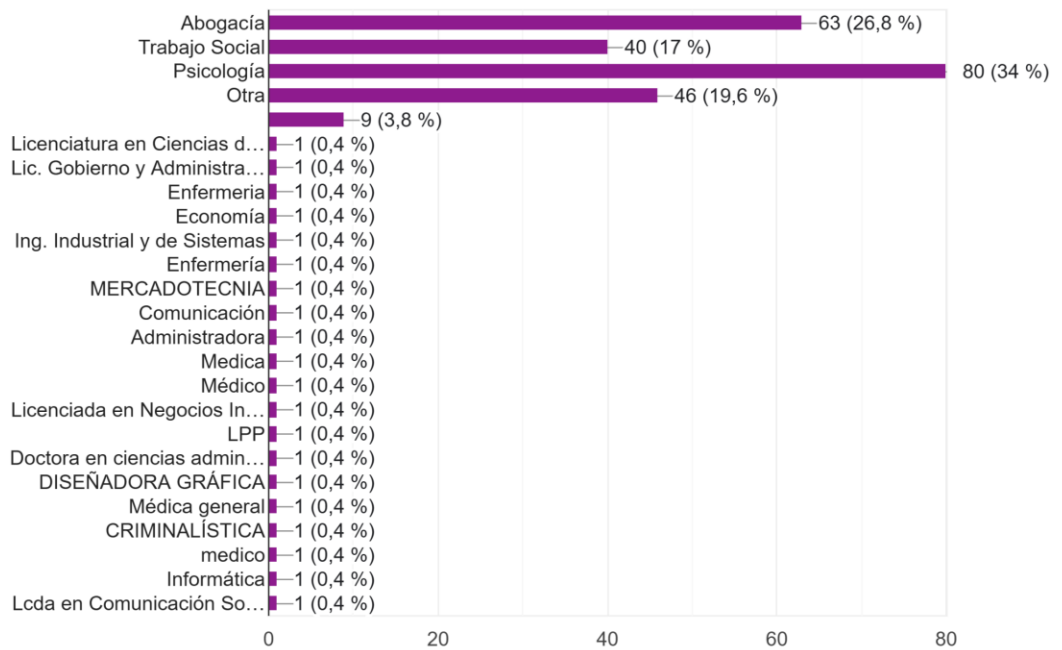
237 respuestas



### Pregunta 6

Perteneces a alguna de las siguientes profesiones

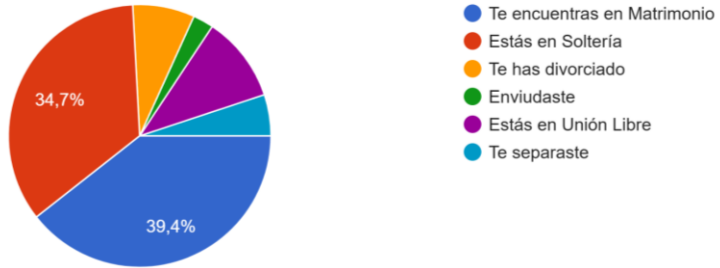
235 respuestas





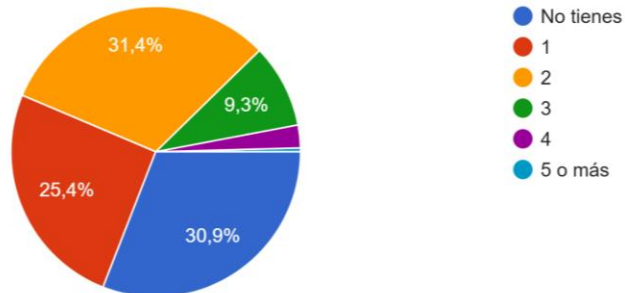
### Pregunta 7

Estado Civil:  
236 respuestas



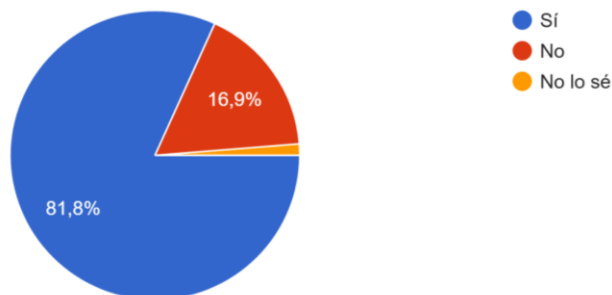
### Pregunta 8

Número de Hijas y/o Hijos  
236 respuestas



### Pregunta 9

¿Estás al frente de las aportaciones económicas en tu casa?  
236 respuestas

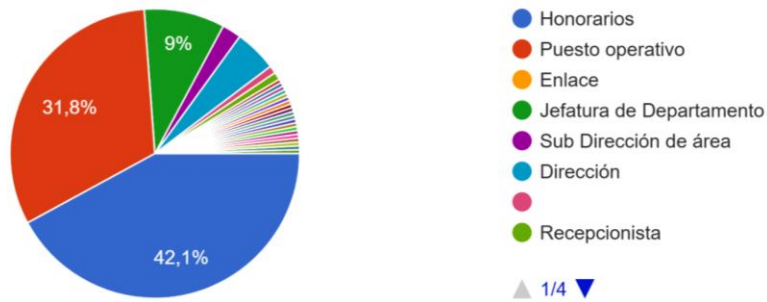




### Pregunta 10

¿Cuál es el puesto en el que estás?

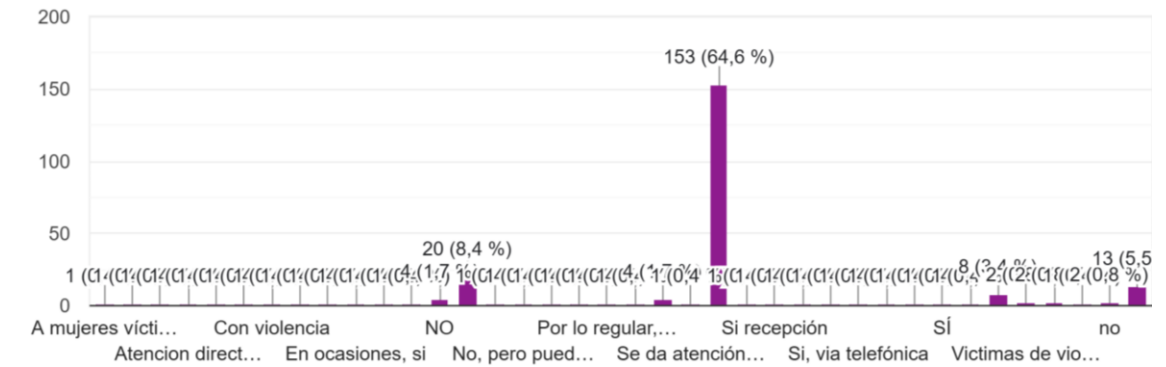
233 respuestas



### Pregunta 11

¿En su trabajo cotidiano brinda atención a las personas?

237 respuestas

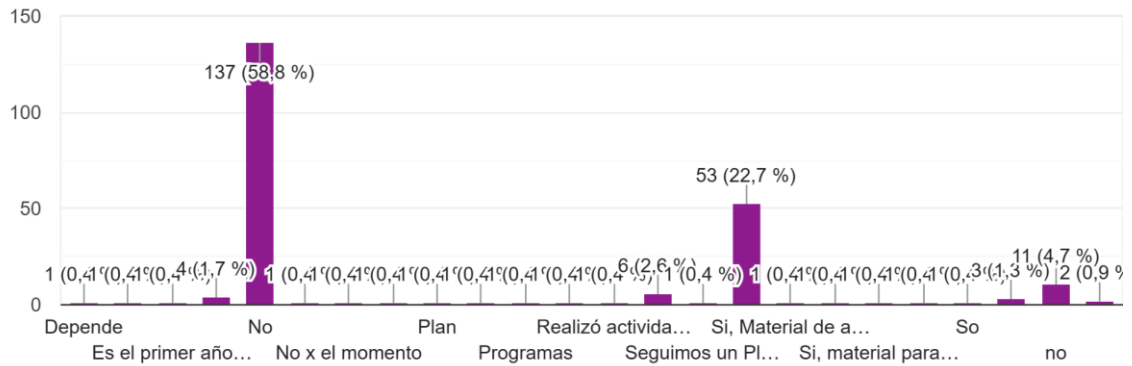




### Pregunta 12

¿Desarrolla y o Diseña Planes, Presupuestos y Programas?

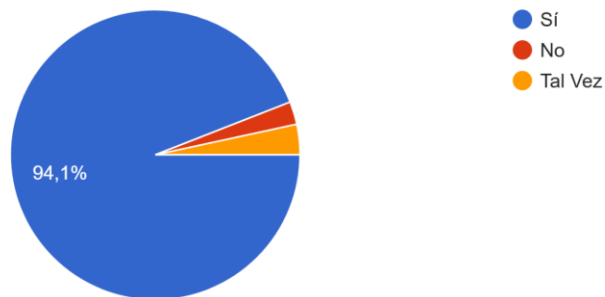
233 respuestas



### Pregunta 13

¿Es primordial el uso del Teléfono o alguna otra herramienta tecnológica?

236 respuestas

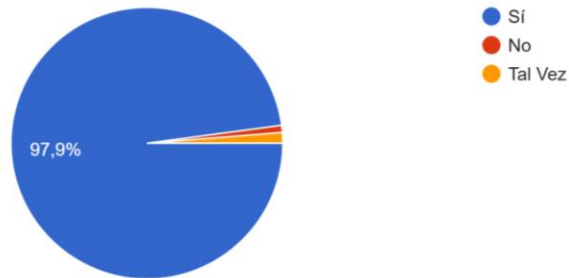




### Pregunta 14

¿Mantiene dinámicas de Buen Trato con su superior inmediato?

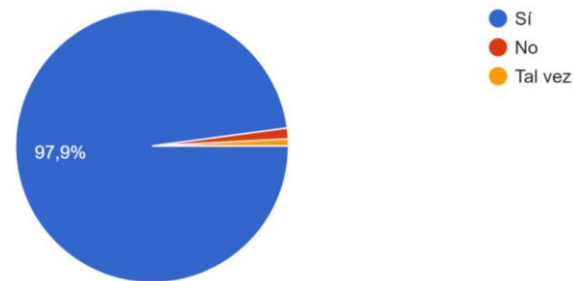
236 respuestas



### Pregunta 15

¿ Considera usted que se sabe trabajar en equipo en su área ?

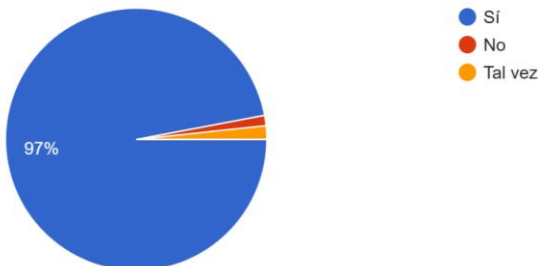
237 respuestas



### Pregunta 16

¿Has contado con capacitaciones en materia de Derechos Humanos de las Mujeres, Violencia hacia las Niñas, Adolescentes y Mujeres, Perspectiv...rupos Prioritarios, Diversidad de Género y Sexual?

237 respuestas

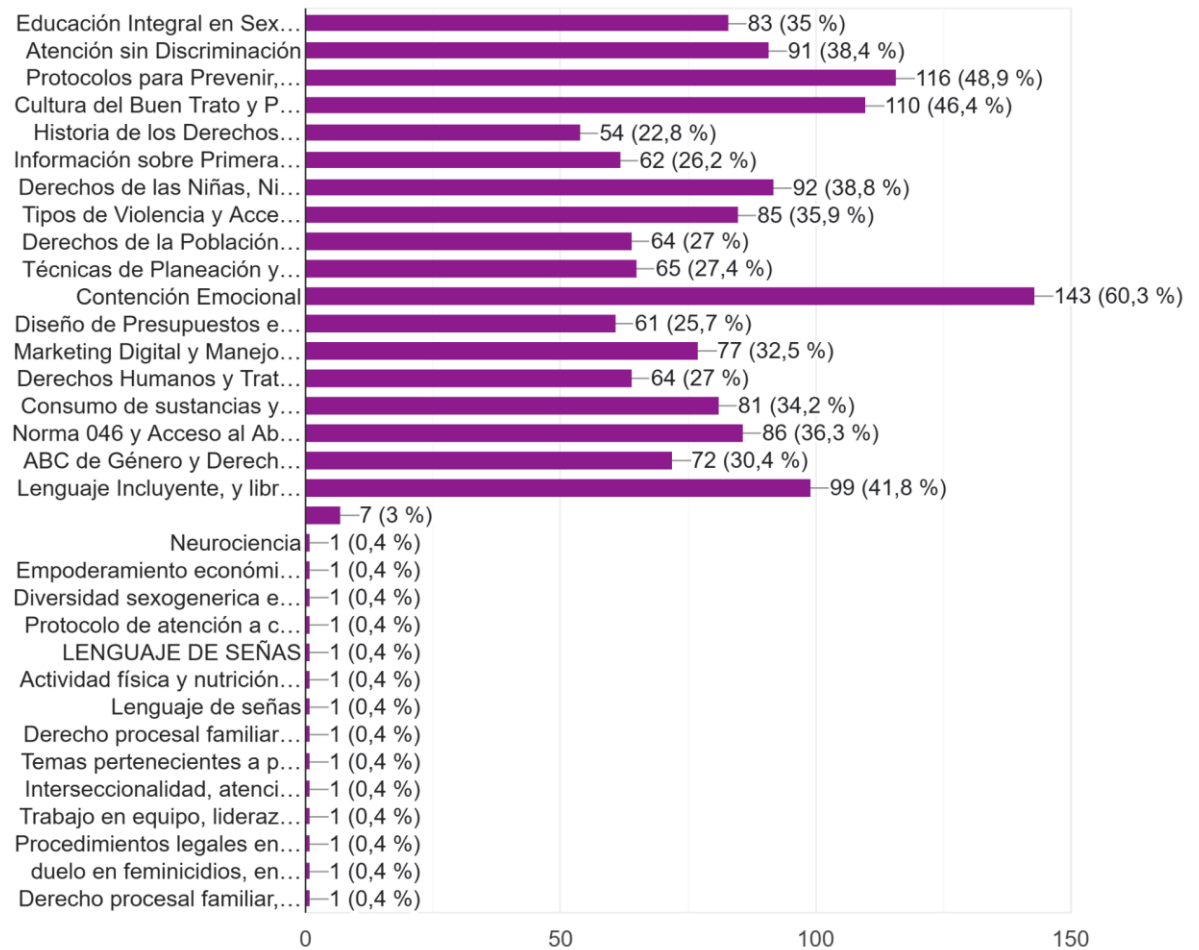




## Pregunta 17

Del siguiente listado selecciona las capacitaciones que te gustaría recibir:

237 respuestas





Pregunta 18:

- Neuropsicología
- Temas relacionados a la atención psicológica (técnicas)
- Psicoterapia infantil
- Empoderamiento económico, sororidad simulada, equidad o igualdad de género
- Reforzamiento en primeros auxilios psicológicos
- Acompañamiento psicoterapéutico por duelo de NNA en condición de orfandad
- Protocolo de atención a casos de violencia
- Presupuesto con perspectiva de Género
- Protocolos de atención psicológica centrados en NNA
- Diseño de investigaciones con perspectiva de género
- Actividad física y nutrición alimenticia también enfermedades infecto contagiosas
- Temas de liderazgo, uso de tecnologías de información
- Manejo de equipos efectivos, Manejo de personas conflictivas
- Lenguaje de señas
- Cyberbullying, cuting, participación de más mujeres, liderazgos y proyectos de vida
- Evaluación y aplicación de test a niñas, niños y adolescentes Z
- Órdenes de protección y medidas cautelares", "Masculinidades asertivas", Mindfulness, "violencia digital (violación a la intimidad personal"
- Cómo identificar el abuso sexual en niñas y niños.
- Salud mental
- Derecho procesal familiar y penal
- Temas pertenecientes a psicología, atención psicológica a mujeres que sufren violencia, mindfulness, neurociencia y psicología, psiquiatría en el tratamiento de trastornos derivados de la violencia, etc.
- Trabajo en equipo, liderazgo y administración del tiempo.



- Procedimientos legales en la violencia de pareja y maltrato infantil.
- Duelo en feminicidios, en desaparición forzada, psicometría infantil,
- Derecho procesal familiar, Derecho Procesal Penal, Derecho Constitucional
- Salud mental y/o emocional
- Temas con relación al suicidio
- Tema de Nepotismo. El arte en las mujeres
- juicios orales en materia penal, justicia restaurativa
- Atención con perspectiva u enfoque feminista



## Conclusiones

A partir de la aplicación de este instrumento se llega a la conclusión de las necesidades por reforzar los procesos de atención y servicio con el fin de que el personal en cualquiera de las áreas de un mejor servicio.

Este procedimiento se ha venido aplicando previamente y se tiene la certidumbre de que ofrece datos confiables y de mucha utilidad.

En conclusión y una vez analizados los datos obtenidos en esta investigación, presentamos a manera de conclusiones las siguientes reflexiones o propuestas:

Fue muy reiterativa la preferencia de abordar temas avanzados y especializados de violencia contra las mujeres, hijas e hijos como primera opción, seguido de “Marco legal (leyes) sobre la violencia de género, en tercer lugar “Servicios de atención a usuarias” y, en cuarto lugar, quedaron empatados los temas de “Violencia contra niñas, niños y adolescentes” y “Autocuidado”.

La preferencia de más de la mitad es que sea virtual y a su propio ritmo, aunque entre los comentarios finales se repiten con frecuencia las complicaciones que las plataformas presentan en relación a los tiempos de registro, lo complicado del registro, la interfaz de las plataformas se presenta complicadas.

La preferencia en los tiempos de capacitación de presenta desde 1 y hasta 20 horas. Cabe mencionar que se solicita diplomados en temas especializados de violencia.

De las preguntas sobre los temas de interés que más les pueden beneficiar desde lo profesional y personal; desde lo profesional el marco legal y normas oficiales mexicanas, temas generales relativos a violencia de género desde atención hasta empoderamiento y temas específicos y por último la salud mental. En el área personal se prefiere el autocuidado, salud mental y derechos humanos.

De manera general prefieren a la Secretaría de las mujeres como la institución que les brinde las capacitaciones.