CÉDULA DE FIJACIÓN

En la Ciudad de México, siendo las dieciocho horas del día nueve de agosto del año dos mil veinticuatro, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3, 7 fracción VII y 114 de la *Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México*; 1, 2, 9, 32 fracción VI inciso c), 63 fracción I, 64 fracciones I, IX, XXVIII y XXXIII del *Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México*; 3 fracción XV y XXIII, 7 fracción II inciso B., 28 fracción VII, 29 fracciones IV y V, 41 fracción III, 120, 121 fracción I, 122 y Transitorio Cuarto del *Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México*, se procede a fijar en los Estrados Institucionales de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México el **Programa de Formación Especializada en Derechos Humanos del Servicio Profesional en Derechos Humanos** a efectos de dar publicidad al mismo y surtan los efectos legales y administrativos conducentes. **Conste.**----------
---

Mtro. Gerardo Sauri Suárez
Director General de Administración

PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA PARA EL SERVICIO PROFESIONAL EN DERECHOS HUMANOS

2024

DIRECCIÓN PARA LA PROFESIONALIZACIÓN EN DERECHOS HUMANOS
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Programa de Formación Especializada

AÑO 2024

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Dirección General de Administración
Dirección para la Profesionalización en Derechos Humanos

Validado por el Grupo Consultivo para la Profesionalización en Derechos Humanos, mediante el Acuerdo 02/2024/GCP/CDHCM

ÍNDICE

Presentación 05

Introducción 07

Antecedentes 08

Consideraciones metodológicas 11

- Concepción del aprendizaje 11
- Enfoques pedagógicos 11
- Áreas de profesionalización 14
- Competencias laborales 16
- Clínicas de investigación 17
- Evaluación integral 18

Programa 21

- Justificación normativa 21
- Misión y visión 22
- Objetivo general 22
- Perfil meta 22
- Estructura general 24
- Mapa curricular 25

ÍNDICE

Implementación 26

De las modalidades 26

De la metodología 26

Módulo 1 27

Módulo 2 28

Módulo 3 29

Módulo 4 30

De la acreditación 31

De la revalidación 31

Esquema del Proceso de Formación Profesional 32

Bibliografía 33

Anexos 35

Anexo 1. Competencias laborales de los puestos de la CDHCM 35

Anexo 2. Criterios metodológicos para las rúbricas de evaluación 36

Anexo 3. Contenidos temáticos 38

Está en tus manos las ilusiones
Y el término que le designes,
El trabajar para que crezcan,
Con ánimo y designio.

Está en tus manos las ganas
De hacerle frente a la vida.
Buscar soluciones,
Indagar por nuevos caminos.

Está en tus manos alcanzar retos
Sostenerlos y crecer con ellos,
Ser tu propia fuerza,
Te llevará lejos.

Está en tus manos luchar
Por todos tus anhelos,
Buscar alternativas
Y escuchar buenos consejos.

Está en tus manos lograr
Lo que quieres que tu vida sea,
Solo da el primer paso
Pero nunca retrocedas.

En tus manos, Mónica Betancourt
Colombia

Presentación

La profesionalización de la gestión pública ha ocupado uno de los lugares centrales en las agendas de reforma administrativa de numerosos países en el mundo durante las últimas décadas. En la Comisión, desde la creación del Servicio Profesional en Derechos Humanos en el 2005, la profesionalización se institucionalizó como un proceso que ha buscado formar personas servidoras públicas especializadas en derechos humanos y con ello contribuir al cumplimiento de su mandato, como un organismo público de protección de los derechos humanos.

Es importante decir que ésta no es cualquier institución, sino la encargada de garantizar la defensa y promoción de los derechos humanos en la Ciudad de México que, a su vez se suma a la labor de 31 organismos públicos en todo el país con la misma visión, creados en los inicios de la década de los 90 en un contexto de urgente necesidad de contar con contrapesos del Estado para vigilar el actuar de sus propias autoridades. Antes de esa época, no existía ninguna institución semejante o ideario de gobernanza al que se le otorgara –o quisiera otorgársele- un mandato de esta naturaleza.

Si bien todos los organismos que integran el Sistema No Jurisdiccional de Derechos Humanos comparten por mandato constitucional elementos comunes para garantizar su independencia, autonomía y para uniformizar las materias en las que son competentes, no disponen de la obligatoriedad de profesionalización que impulse y favorezca la calidad en la prestación de un servicio público esencial como el que están llamados a prestar y esto es uno de los elementos que diferencia a esta Comisión.

Con la convicción de que las personas que habitan y transitan esta Ciudad tienen el derecho de contar con un servicio público de calidad y accesible para la protección de sus derechos humanos, el Servicio Profesional de esta Comisión está pensado para erguirse como uno de los mecanismos de garantía del derecho a una buena administración pública.

Por ello, no solamente los requisitos técnicos de la profesión son esenciales, sino que a la par, y quizás más importante, es la empatía, la vocación de servicio, la proximidad, la aplicación de los conocimientos a los casos concretos con las herramientas metodológicas que reviertan la inadecuada práctica de otras personas servidoras públicas y de otras instituciones que fueron omisas en ello.

Esa es la magnitud del llamado a quienes aquí trabajan día a día desde sus escritorios, en la investigación de las violaciones a derechos humanos, en la atención a las víctimas, en el acompañamiento integral que se les brinda, en las calles, en las escuelas, en los territorios, en las diligencias y verificaciones, en todas y cada una de las labores que desempeñan.

Aquí no existe trabajo menor, los protagonismos están llamados a exiliarse y la historia de cada persona que acude a este Organismo y pide orientación, que vive violencia, que no tiene agua, que fue detenida, que está privada de su libertad, vive en la calle, está de paso con su familia para continuar su ruta a otro país o bien busca integrarse a esta sociedad es prioritaria. Estamos llamadas todos los días a priorizar a las personas desde un enfoque de garantía de derechos que por definición no es asistencialista.

El ejercicio de la función pública que aquí se lleva a cabo debe responder a los más altos estándares de eficacia, eficiencia, profesionalización y ética. Para ello, por tanto, no solo es necesario contar con un alto grado de preparación, sino la convicción por la protección de los derechos humanos y la priorización de las víctimas.

Esta sociedad espera del personal de la Comisión no solamente el apego formal a la normatividad y respeto a la institucionalidad, sino también creatividad y capacidad para investigar y privilegiar la resolución inmediata a las víctimas, sin dilaciones, para impulsar la justicia restaurativa que demanda nuestro contexto, no sólo aplicado a la defensa de derechos sino también en su promoción.

No se necesita el despacho eficiente de medidas cautelares al por mayor, se necesita atención directa, resolución, capacidad de gestión con autoridades para subsanar las fallas y prevenir que continúe el curso consecutivo y engarzado de otras fallas más.

No se necesitan cursos replicados tradicionalmente, se requiere la lectura de contexto para la intervención adecuada con herramientas pedagógicas en escuelas, en instituciones de seguridad, en hospitales, entre muchos otros espacios.

No se necesitan publicaciones que no lleguen a la gente, sino que se requieren investigaciones de calidad que identifiquen las causas estructurales de las violaciones recurrentes a los derechos humanos de las personas y las propuestas para transformarlos. Esta institución debe de caracterizarse por su capacidad para transformar y transformarse.

El Servicio Profesional inició en una época en que la garantía, respeto, promoción y protección de derechos humanos no era el paradigma constitucional en este país y las Comisiones marcaban el estándar de cumplimiento en derechos humanos. Ahora, quienes egresan de las diferentes disciplinas que aquí son requeridas ya han recibido -en mayor o menor medida- formación en el nuevo paradigma que se enseña en aulas de manera generalizada, pero quienes aquí trabajan tienen que estar por encima de esa generalidad y seguir marcando el estándar de cumplimiento.

El interés superior de la niñez, la igualdad sustantiva, la vida libre de violencia, la autonomía progresiva, la accesibilidad, no son principios huecos sino pautas con contenidos específicos que es preciso aplicar para asegurar que las personas ejerzan plenamente sus derechos, no son un formalismo o un discurso normativo más. No son narrativas al aire.

En este sentido, el documento que ahora se emite no se limita a aspectos informativos o cognoscitivos del personal integrante del SPDH, contrario a los modelos educativos centrados en la transferencia de información de una persona docente a personas estudiantes, el presente Programa pone especial énfasis en detallar los aspectos metodológicos para generar espacios de participación en los cuales se construyan competencias laborales integrales entre quienes forman parte de los diversos módulos y actividades de formación profesional.

De modo tal que no sólo se adquieran conocimientos de forma unilateral, sino que se desarrollen habilidades, aptitudes, técnicas y principios indispensables para cumplir con sus funciones y, con ello, asegurar una adecuada defensa y promoción de los derechos humanos, con todo el compromiso democrático y ético que ello conlleva.

Cabe destacar que para el diseño de este nuevo programa se recuperaron las experiencias de más de 15 años de implementación de los procesos del Servicio, pero incorporando herramientas pedagógicas y metodologías que permitan transitar hacia un modelo de profesionalización por competencias laborales y actualizar sus enfoques de acuerdo a la progresividad de los estándares de derechos humanos.

Nashieli Ramírez Hernández

Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México

Introducción

La protección y defensa de los derechos humanos desde los organismos no jurisdiccionales requiere personal comprometido y profesional que cuente con competencias laborales para el desempeño diligente de sus funciones, conforme a la normatividad aplicable y con una actitud empática que coloque al frente de sus actuaciones en todo momento a las personas.

Por ello la Comisión busca la profesionalización del trabajo institucional a través de actividades de capacitación y de formación centradas en el fortalecimiento de competencias laborales, así como de acciones de sensibilización y de difusión para la transversalización de enfoques, perspectivas y principios; así como para la mejora continua del trabajo llevado a cabo desde esta Comisión en beneficio de las personas usuarias de sus servicios y demás que habitan y transitan por la Ciudad de México.

En el caso específico del personal del Servicio Profesional, en el Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (Estatuto) se establece a la formación profesional como un proceso integrado por actividades educativas para que, a partir de su ingreso al Servicio, las personas fortalezcan y desarrollen competencias laborales de manera integral y sistemática que les permita tener un desempeño eficiente, diligente, innovador y acorde a los más altos estándares en derechos humanos, considerando la especificidad de los trabajos de defensa, garantía, protección y promoción que realizan las áreas de la Comisión, y así contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucional.

El presente Programa busca establecer los criterios metodológicos para la implementación de la fase de Formación Especializada del proceso de Formación Profesional.

Profesionalización institucional

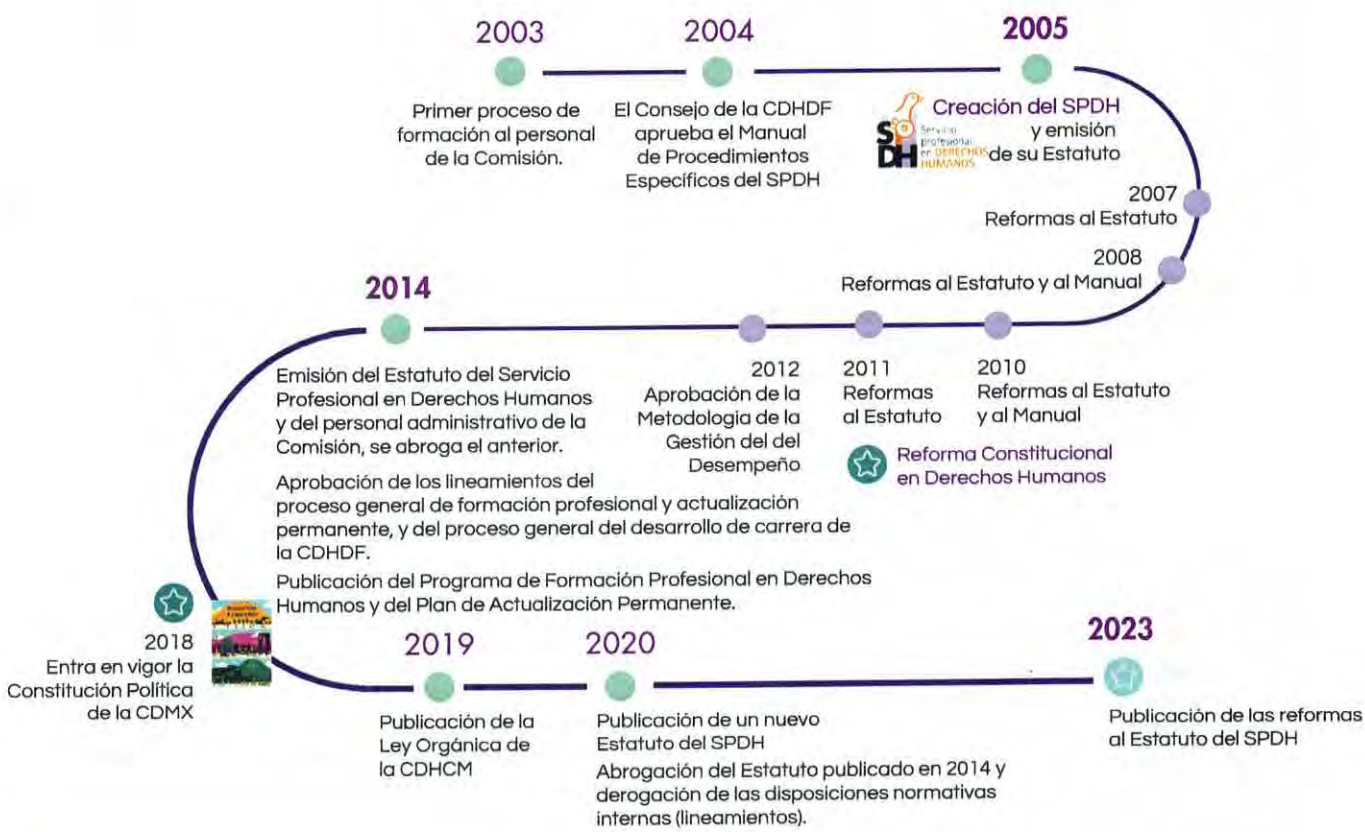
- **Transversalización**
- **Capacitación**
- **Formación Profesional al SPDH**

Antecedentes

En México, se pueden encontrar antecedentes de procesos de formación para personas servidoras encargadas de asuntos públicos desde la época Virreinal, sin embargo no fue sino hasta la época posterior a la Revolución Mexicana con la institucionalización del poder político que fue cobrando mayor relevancia y formalidad.

A finales del siglo XX se crearon instancias y políticas tendientes a regular la función pública, hasta llegar a la publicación de la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el 10 de abril de 2003, con la cual se buscaba garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia de las y los servidores públicos de confianza en la Administración Pública se diera bajo los principios de mérito, igualdad, legalidad, imparcialidad, vocación, objetividad, eficiencia y lealtad institucional (Strazza, 2014).

En concordancia con lo anterior, en el año 2005 se crea el Servicio Profesional en Derechos Humanos con el propósito de responder a la demanda de especialización en derechos humanos para el trabajo de las personas servidoras públicas de la Comisión de Derechos Humanos del entonces Distrito Federal, sin embargo es un modelo que se ha ido conformando y actualizando a partir de las experiencias derivadas de su implementación y de la evolución normativa tanto de la Institución como de la Ciudad.



Desde la creación del SPDH la profesionalización se institucionalizó como un proceso general que ha buscado formar personas servidoras públicas especializadas en derechos humanos y con ello contribuir al cumplimiento del mandato de esta Comisión, como un organismo público de protección de los derechos humanos.

La experiencia obtenida durante los primeros años de implementación hizo visible la necesidad de articular los contenidos de los cursos del programa con las funciones y actuaciones de la Comisión, en este sentido desde el año 2010, se comenzó con una revisión del diseño temático y de las metodologías que resultó en la publicación de un nuevo programa en 2011, el cual ya planteaba la transformación del modelo de aprendizaje a uno basado en competencias.

La formación profesional estaba organizada en un programa de cinco fases (inducción, básica, profesional, especializada y actualización permanente), conformadas por un conjunto de cursos cuya metodología de enseñanza era de tipo cátedra con evaluaciones escritas de conocimientos basados en el aprendizaje tradicional.

Durante el año 2013 se promovió un proceso de reingeniería institucional que establecía como uno de sus objetivos la consolidación de una estrategia de Alta Formación en Derechos Humanos, que ameritó la revisión de la normativa aplicable al SPDH.

En este sentido, en 2014 se emitió un nuevo Estatuto y se aprobaron los lineamientos de sus procesos generales, entre ellos el de formación profesional; de esta actualización normativa, destaca la desincorporación de la fase de actualización permanente del programa y su incorporación a un plan con características y requerimientos para su acreditación diferenciados a los establecidos para el programa, así como el reconocimiento de una figura denominada tutora, que consistía en que una persona acompañara aquellos cursos en modalidad virtual.

El programa emitido en 2014 partió de la pretensión de obtener un modelo educativo que fuera capaz de asegurar una preparación integral de las personas integrantes del SPDH a través de cursos de formación en cuatro áreas de conocimiento: derecho nacional, derecho internacional, metodología de la investigación y fundamentos teóricos. El programa planteaba consideraciones metodológicas tendientes a generar espacios de aprendizaje para el desarrollo de competencias, como la incorporación del análisis de casos en las evaluaciones escritas.

La metodología y contenidos del programa referido en el párrafo anterior estuvieron vigentes hasta finales de 2019, cuando derivado de la armonización de la normativa institucional que implicó la entrada en vigor de la Constitución Política de la Ciudad de México, se emite una nueva regulación del Servicio que mandata el diseño de un nuevo programa que asegure y fortalezca la profesionalización recuperando los enfoques y las perspectivas acordes al nuevo y dinámico contexto normativo, político y social de la Comisión y la Ciudad.

Para ello, en el año 2020 se realizó un diagnóstico sobre las necesidades de profesionalización que recabó información a través de un cuestionario en línea dirigido a las personas integrantes y a sus titulares, de los resultados de la evaluación del desempeño 2019 y de las evaluaciones implementadas en el marco del concurso de oposición 2020, para concluir que resulta necesario que el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes vaya orientado al desarrollo de competencias laborales integrales que permitan no sólo contar con personas integrantes del Servicio Profesional con una alta formación en temáticas específicas, sino que además cuenten con habilidades y actitudes que les permitan mejorar su desempeño para un adecuado cumplimiento del compromiso institucional de protección de derechos humanos.

Finalmente, en octubre de 2023 el Consejo de la CDHCM aprobó diversas reformas al Estatuto con el fin de organizar su articulado de acuerdo a los procesos generales del Servicio, mejorar la redacción, precisar aspectos procedimentales para mayor certeza jurídica y seguir fortaleciendo el proceso de formación profesional de acuerdo al modelo de competencias laborales.

Con base en esta última actualización al Estatuto, la Formación Profesional se integra como un componente más del proceso de desarrollo de carrera y se organiza en dos fases subsecuentes y obligatorias para todo el personal del Servicio Profesional, a saber:

Artículo 121. El proceso de Formación Profesional se compone de dos fases subsecuentes y obligatorias:

1. Formación Especializada: tiene como objetivo el fortalecer los conocimientos y habilidades de las personas integrantes del Servicio para el desarrollo de competencias laborales específicas a través de laboratorios de investigación práctica.

1. Actualización Permanente: tiene como objetivo que las personas integrantes del Servicio se mantengan actualizadas en contenidos, técnicas y procesos, para el mejor desempeño de sus funciones.

De esta manera las fases definidas ahora corresponden al proceso de Formación Profesional y no a un programa determinado, dejando los aspectos pedagógicos y metodológicos en documentos independientes que complementan la regulación procedimental del Estatuto; para la fase de Formación Especializada el presente Programa y para la fase de Actualización Permanente un acuerdo anual emitido por el Grupo Consultivo para la Profesionalización.

Consideraciones metodológicas

Concepción del aprendizaje

Para autores como Marton (1988), la Concepción del Aprendizaje sería una serie de conocimientos previos, no referidos a los contenidos del mismo, sino a la relación de éstos y el pensamiento de la persona aprendiz. El desarrollo de la concepción del aprendizaje se encuadra dentro de los procesos metacognitivos que adopta un papel central en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Flavell (1987) se refiere al término metacognición como la forma de reflexión sobre las características de la persona aprendiz, la tarea de aprender y las estrategias de aprendizaje disponibles (González López, 2013).

Tomando en cuenta lo anterior, el Programa que se propone reconoce que las diferentes concepciones de aprendizaje influyen sobre el rendimiento de las personas involucradas en el proceso de formación, ya que teniendo un tipo de concepción u otra, puede dar lugar a distintas formas de proceder ante una tarea (González López, 2013).

En este sentido, se plantea promover un aprendizaje intencional, intentando que las personas involucradas adquieran conciencia sobre los procesos cognitivos, metacognitivos, sociales y motivacionales que intervienen en la adquisición de las habilidades y conocimientos dispuestos. Concibiendo al proceso de formación profesional como una manera de adquirir información que pueda ser utilizada cuando haya necesidad; es decir, de transferir conocimientos teóricos a contextos de aplicación práctica.

Enfoques pedagógicos

I. Aprendizaje significativo

Este nuevo paradigma educativo plantea que el aprendizaje es una reconstrucción de conocimientos ya elaborados por la persona que aprende, por lo que una persona facilitadora, sólo acompañará en este proceso. En palabras de David Ausubel:

"el proceso de aprendizaje concebido, es aquel por el cual el sujeto del aprendizaje procesa la información de manera sistemática y organizada y no sólo de manera memorística sino que construye conocimiento (Rodríguez, 2014)"

Ausubel plantea dos condiciones necesarias para que se produzca el aprendizaje significativo, a saber: 1) Que el alumno (sic) manifieste una actitud de aprendizaje significativo, o sea una predisposición para relacionar nuevo material que se va a aprender de una manera no arbitraria y no literal con su estructura de conocimiento y 2) Que el material de instrucción sea potencialmente significativo, es decir, que sea enlazable con sus estructuras particulares de conocimientos de una manera no arbitraria y no literal.

II. Aprendizaje experiencial

El aprendizaje basado en la experiencia se fundamenta en el principio de que las personas que aprenden tienen ya conocimientos previos que la persona facilitadora utiliza para plantear alternativas estratégicas que ayuden a construir un proceso diferenciado al entorno conocido. En este sentido, la persona facilitadora utiliza los saberes y prácticas de las personas que atienden al proceso educativo, para formular concepciones, ideas y procedimientos distintos a los que tradicionalmente han utilizado.

El ciclo experiencial propuesto por David Kolb se puede representar de la siguiente manera:

III. Aprendizaje participativo

Este modelo de aprendizaje está enfocado en la persona que aprende; fomenta los procesos de aprendizaje mediante ejercicios prácticos y colaborativos, materiales concretos, debates y privilegia la enseñanza entre pares. La persona que está aprendiendo tiene un papel activo en el proceso de aprendizaje, pero también en el desarrollo de las actividades y de la evaluación, siendo corresponsable en todo el proceso educativo.

IV. Aprendizaje transformador

La teoría del aprendizaje transformador planteada por J. Mezirow en 1991 tiene como principal objetivo que el aprendizaje tenga un impacto sobre el sistema de creencias y paradigmas de las personas que aprenden, por lo que utilizará diversas herramientas de otros enfoques de aprendizaje para lograr contrastar diversas realidades y se miren los fenómenos desde diferentes ópticas. En palabras de Mezirow (2000) el aprendizaje transformacional es:

> *"el proceso mediante el cual transformamos nuestros marcos de referencia, dados por seguros (perspectivas de significados, hábitos mentales, marcos mentales), para que sean más inclusivos, exigentes, abiertos, emocionalmente capaces de cambiar y reflexivos, y para que generen creencias y opiniones que demuestren ser más verdaderas o justificadas para guiar la acción. (Prado, 2021)".*

V. Aprendizaje autogestivo

Las teorías educativas y pedagógicas contemporáneas, plantean la necesidad de transformar las formas y estrategias de la enseñanza tradicional, colocando al centro del proceso de aprendizaje a quien aprende y permitiendo que éste regule y genere sus propias estrategias.
En este sentido, la autogestión del aprendizaje se entiende como el proceso en el que la persona que aprende es dueña de su propio proceso, da seguimiento a sus metas y objetivos, por lo que es capaz de administrar los recursos necesarios para alcanzarlos (Góngora).

Para poder llevar a cabo un aprendizaje autogestivo exitoso, es necesario contar con una autorregulación del aprendizaje a través del desarrollo y fortalecimiento de las habilidades:

Por su parte, las personas que aprenden bajo el modelo de aprendizaje autogestivo, desarrollan ciertas habilidades que les permiten mostrar un mejor desempeño y alcanzar los objetivos que se plantean, (Ponce, 2016):

01. HABILIDADES PARA EL ESTUDIO

- Elabora planes anticipados y trata de plegarse a ellos
- Organiza el tiempo que dedicará a las actividades
- Domina estrategias de estudio

02. HABILIDADES DE PENSAMIENTO

- Le gusta leer, escribir, escuchar y discutir
- Muestra apertura a teorías, hechos y actividades nuevas
- Se plantea problemas analiza, hace pruebas, experimenta
- Fundamenta sus afirmaciones
- Busca las ideas básicas estructurales de cualquier tema
- Transfiere las experiencias de aprendizaje Reflexiona críticamente

03. ACTITUDES FRENTE AL ESTUDIO

- Tiene libertad para expresar opiniones personales
- Trabaja colaborativamente
- Consulta y comparte con otros
- Se autoevalúa y evalúa con quienes trabaja
- Es tenaz
- Es creativa/o

VI. Enfoque basado en competencias

El aprendizaje basado en competencias se desarrolla de manera colaborativa para enfrentar al estudiantado a situaciones que los lleven a plantear propuestas ante determinada problemática. "Por su naturaleza, las competencias no se adquieren o desarrollan en abstracto, sino a partir de situaciones concretas, en espacios concretos, con y por personas concretas..." (García 2011, p. 5).

De acuerdo con la Oficina Internacional de Educación de la UNESCO:

"La elección de la competencia como principio organizador del curriculum es una forma de trasladar la vida real al aula (Jonnaert, P. et al, Perspectivas, UNESCO, 2007)"

Para tener un mejor aprendizaje basado en competencias, diversos autores recomiendan utilizar la metodología del aprendizaje por proyecto, el cual consiste en enfrentar a las personas que aprenden a situaciones que les permitan resolver problemas, modificar procesos y procedimientos y a generar mejoras de innovación en sus entornos laborales o escolares (Cobo y Valdivia, 2017).

Entendemos por proyecto el conjunto de actividades articuladas entre sí, con el fin de generar productos o comprensiones capaces de resolver problemas, o satisfacer necesidades e inquietudes, considerando los recursos y el tiempo asignado.

Los autores e investigadores que proponen los modelos por competencias en la educación consideran que el proyecto es una estrategia integradora por excelencia, y que es la más adecuada para movilizar saberes en situación (...). De esta manera, los estudiantes pueden planear, implementar y evaluar actividades con fines que tienen aplicación en el mundo real más allá del salón de clase (Cobo y Valdivia, 2017).

Para tener un mejor aprendizaje basado en competencias, diversos autores recomiendan utilizar la metodología del aprendizaje por proyecto, el cual consiste en enfrentar a las personas que aprenden a situaciones que les permitan resolver problemas, modificar procesos y procedimientos y a generar mejoras de innovación en sus entornos laborales o escolares (Cobo y Valdivia, 2017). Entendemos por proyecto el conjunto de actividades articuladas entre sí, con el fin de generar productos o comprensiones capaces de resolver problemas, o satisfacer necesidades e inquietudes, considerando los recursos y el tiempo asignado.

Los autores e investigadores que proponen los modelos por competencias en la educación consideran que el proyecto es una estrategia integradora por excelencia, y que es la más adecuada para movilizar saberes en situación (...). De esta manera, los estudiantes pueden planear, implementar y evaluar actividades con fines que tienen aplicación en el mundo real más allá del salón de clase (Cobo y Valdivia, 2017).

VII. Aprendizaje basado en proyectos

El aprendizaje basado en proyectos es una metodología que permite crear aprendizajes gracias a que enfrenta a las personas en formación a situaciones que les llevan a trabajar de manera colaborativa en el planteamiento de propuestas a un problema determinado.

El proceso de investigación-acción permite movilizar conocimientos, habilidades y actitudes de una forma interdisciplinar y colaborativa (SEP, 2022).

La metodología de aprendizaje basado en proyectos promueve el desarrollo de competencias ya que se requiere una capacidad de análisis y crítica, trabajar en colaboración, contar con habilidades socioemocionales como la empatía y la tolerancia, organizarse de manera autónoma, asumir responsabilidades y saber comunicar eficazmente.

VIII. Enfoque constructivista

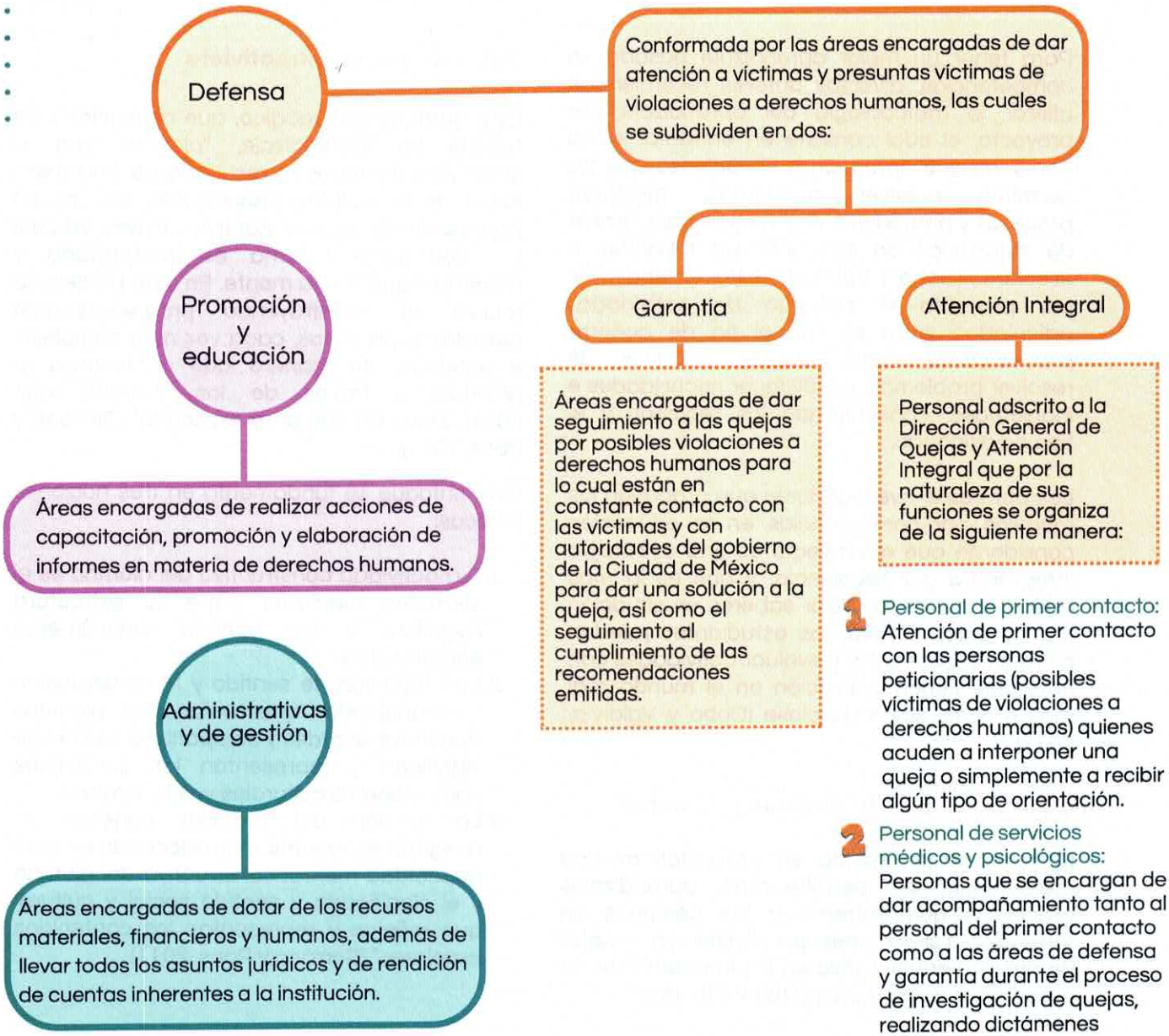
Este enfoque pedagógico, que revolucionó las teorías del aprendizaje, "plantea que el conocimiento no es el resultado de una mera copia de la realidad preexistente, sino de un proceso dinámico e interactivo a través del cual la información externa es interpretada y reinterpretada por la mente. En este proceso la mente va construyendo progresivamente modelos explicativos, cada vez más complejos y potentes, de manera que conocemos la realidad a través de los modelos que construimos ad hoc para explicarla" (Serrano y Pons, 2011).

Este enfoque se fundamenta en tres nociones básicas:

1. "La actividad constructiva del alumno es el elemento mediador entre su estructura cognitiva y los saberes previamente establecidos.
2. La atribución de sentido y la construcción de significados que realizan los alumnos deben ser acordes y compatibles con lo que significan y representan los contenidos como saberes culturales ya elaborados.
3. La función del profesor consiste en asegurar el engarce más adecuado entre la capacidad mental constructiva del alumno y el significado y sentido social y cultural que reflejan y representan los contenidos escolares" (Serrano y Pons, 2011).

Áreas de profesionalización

De acuerdo a lo establecido en el artículo 32 de su Reglamento Interno, la CDHCM se conforma de 16 áreas, las cuales para los procesos de capacitación y formación se engloban en tres áreas de profesionalización de acuerdo a su especialidad:



Los puestos del Servicio Profesional en Derechos Humanos se encuentran adscritos a las áreas de profesionalización de Defensa y, Promoción y Educación

Las diferentes actividades del presente Programa se organizan por tipo de competencia, en este sentido en los dos primeros módulos existen actividades diferenciadas por área de profesionalización; mientras que en las clínicas (módulos 3 y 4) se trabaja de manera colaborativa e interdisciplinaria entre áreas.

Competencias laborales

El proceso de formación del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión se centra en competencias laborales, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo de funciones de defensa y promoción de derechos humanos de acuerdo al compromiso institucional como un organismo de protección de derechos humanos.

Competencia también se puede definir como "la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado, y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada" (Ávalos, 2008).

En este sentido, una competencia está conformada, básicamente, por tres elementos:

Cognoscitivos

Los cuales responden a los conocimientos teórico prácticos que se tienen para desempeñar una determinada tarea. Estos conocimientos pueden ser adquiridos por medios académicos, o bien a través de la experiencia en algún proceso o conjunto de actividades. Los elementos cognoscitivos responden a una lógica de actualización permanente para contar con los conocimientos más actuales y vanguardistas sobre un tema determinado.

Procedimentales

Estos elementos corresponden al conocimiento de los pasos y requerimientos esenciales para desarrollar determinada tarea o actividad y deben ser consecuentes con los valores y principios institucionales. Los elementos procedimentales deben estar sujetos a procesos continuos de verificación y validación, para buscar siempre la mejora y actualización constante.

Actitudinales

Los cuales refieren al compromiso, actitud y ética de las personas trabajadoras y deben estar enmarcados en los valores y principios institucionales. Este tipo de elementos se pueden fortalecer y generar a través de la sensibilización y capacitación.

Tomando en cuenta lo anterior, las competencias laborales a fortalecer a través del presente Programa se clasifican en transversales, básicas y específicas.

Competencias laborales del personal del SPDH

Las competencias transversales son aquellas que deben poseer todas las personas trabajadoras de la institución independientemente de su área de adscripción o su nivel de puesto, por ejemplo, "Actitud y orientación de servicio con enfoque de Derechos Humanos".

Las competencias básicas son aquellas que si bien refieren a conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes específicas, son compartidas por un grupo de personas de la misma área de profesionalización para desarrollar con eficiencia su quehacer cotidiano.

Un ejemplo de este tipo de competencia puede ser: "Investigación y documentación de violaciones a derechos humanos".

Por último, las competencias específicas son aquellas que requieren conocimientos y habilidades particulares sobre un tema determinado y que poseen las personas de acuerdo a alguna función determinada por su perfil de puesto.

Un ejemplo de este tipo de competencia puede ser: "Investigación y documentación de violaciones contra el derecho a la libertad de expresión".

Las competencias laborales a fortalecer en las actividades de formación deberán estar enmarcadas en las atribuciones de la CDHCM y tomar como referencia los objetivos de aprendizaje de cada módulo.

En el Anexo 1 del presente Programa se mencionan las competencias laborales establecidas de manera general para los perfiles de puesto de la CDHCM, incluidos los del Servicio Profesional.

Clínicas de investigación

La propuesta metodológica de las Clínicas de Investigación en las Ciencias Jurídicas, Sociales y Psicosociales, permite a las personas que aprenden y a quienes facilitan, plantear elementos, situaciones y casos reales para buscar estrategias de solución y análisis que puedan ser efectivamente aplicables en el quehacer institucional.

"Con la metodología clínica los estudiantes aprenden a investigar investigando, a trabajar en grupos interdisciplinarios, a interpretar las problemáticas y proponer soluciones y estrategias jurídicas, a partir de una comprensión compleja de las realidades complejas (Gonzaga, 2016)".

Metodología básica para las Clínicas de Investigación de Violaciones a Derechos Humanos

Los casos que se presenten para su análisis y estudio deberán estar enmarcados en las competencias de la CDHCM. De esta manera, las clínicas de investigación serán espacios donde las personas facilitadoras presenten uno o varios casos que respondan a las necesidades del grupo y éste de manera individual o colectiva, analizará, discutirá y generará posibles estrategias para encontrar una solución institucional que responda a las necesidades de la o las víctimas planteadas en los casos.

La selección de los casos prácticos a trabajar en las clínicas de investigación del presente Programa se hará mediante acuerdo del Grupo Consultivo para la Profesionalización en Derechos Humanos.

Evaluación integral

La propuesta metodológica que se desarrolla en el presente Programa, se fundamenta en la definición de las teorías educativas contemporáneas; como bien lo señala María Elena Cano en su artículo La evaluación por competencias en la educación superior (Cano, 2008):

Por tanto y como señala Cano, la evaluación por competencias obliga a las personas facilitadoras de los procesos de aprendizaje, a utilizar diversos instrumentos que de manera integral, nos permitan tener un conocimiento real del desarrollo y fortalecimiento de las competencias.

En este sentido, la evaluación del Programa es integral utilizando instrumentos prediseñados pero no estáticos, los cuales pueden irse ajustando a las necesidades de quien facilita los procesos.

En el Anexo 2 del presente se pueden consultar los criterios metodológicos para las rúbricas de evaluación.

Tomando en cuenta la naturaleza de los módulos, en los primeros dos se lleva a cabo una evaluación de tipo sumativa; es decir, está compuesto por la suma de valoraciones efectuadas para determinar al final de cada módulo, el nivel con que los objetivos de la enseñanza se alcanzaron y así asignar una calificación. Las valoraciones se hacen a través de una rúbrica que considera los siguientes aspectos:

> La evaluación se halla en la "encrucijada" didáctica, en el sentido de que es efecto pero a la vez es causa de los aprendizajes. En palabras de Miller, la evaluación orienta el currículum y puede, por lo tanto, generar un verdadero cambio en los procesos de aprendizaje. Barberá (1999), Allen (2000), McDonald et al. (2000) Dochy et al. (2002) o Bain (2006) nos han ayudado a entender que la evaluación no puede limitarse a la calificación (sino que ésta es un subconjunto de la evaluación); no puede centrarse en el recuerdo y la repetición de información (sino que se deben de evaluar habilidades cognitivas de orden superior) y que no puede limitarse a pruebas de "lápiz y papel", sino que se requieren instrumentos complejos y variados (Cano, 2008, p. 10).

Módulo 1

- Asistencia
- Participación
- Actividades complementarias
- Examen de conocimientos

Módulo 2

- Asistencia
- Participación
- Actividades complementarias
- Examen de conocimientos
- Ejercicio práctico

Por otro lado, los módulos 3 y 4 al desarrollarse bajo un formato de clínica utilizan una evaluación de tipo formativa, ya que ocurre a lo largo de todo el proceso. Las personas trabajan de manera colaborativa con base en un proyecto y por medio de una rúbrica, la o las personas facilitadoras valoran los desempeños, el desarrollo de habilidades y competencias, así como el alcance de los objetivos de aprendizaje planteados.

La rúbrica considera los siguientes aspectos:

Módulo 3

- Asistencia
- Participación
- Actividades complementarias
- Trabajo en la clínica

Módulo 4

- Asistencia
- Participación
- Actividades complementarias
- Trabajo en la clínica

Finalmente, para obtener la calificación final del Programa se promedia la calificación obtenida en cada módulo.

A continuación se describe cada uno de los aspectos de la evaluación:

Asistencia

La asistencia a las actividades de formación forma parte de las obligaciones de las personas integrantes del Servicio Profesional en Derechos Humanos, en este sentido es que se le asigna un valor en la evaluación del Programa.

La justificación de inasistencia en términos de lo establecido en el artículo 133 del Estatuto, no compensará el puntaje perdido por no asistir a alguna de las actividades programadas.

Participación

La metodología que plantea el Programa coloca a las personas integrantes del Servicio al centro del proceso de aprendizaje, por lo cual requiere de la participación activa, creativa y colaborativa de las personas involucradas.

Actividades formativas complementarias

Como parte del trabajo en los talleres y clínicas que conforman los módulos del Programa, las personas integrantes del SPDH deberán realizar las actividades formativas que estarán dispuestas en el Espacio Virtual para la Profesionalización, con el fin de complementar el trabajo realizado durante las sesiones de trabajo presencial o remoto (sincrónicas).

Las actividades podrán ser de tipo control y revisión de materiales (lecturas, vídeos, presentaciones u otros recursos didácticos), resolución de ejercicios, participación en foros virtuales de discusión y otras sugeridas por las personas especialistas para el reforzamiento de los contenidos de cada módulo.

Examen de conocimientos

La prueba escrita se desarrolla siguiendo los parámetros de un examen estandarizado, el cual tiene como finalidad evaluar el grado en que las personas dominan una competencia específica, independientemente de su historia académica (Backhoff, 2018) y toma como referencia los criterios metodológicos establecidos para el Examen de Conocimientos Generales y Específicos en Derechos Humanos (ESCOGE-DH) en la Metodología de evaluación de competencias laborales para el ingreso al Servicio Profesional en Derechos Humanos (edición 2023).

El número y tipo de reactivos será determinado por las personas especialistas que faciliten los módulos, apegándose a los siguientes criterios:

- Sin preguntas memorísticas.
- Tomando en cuenta aspectos prácticos del trabajo en la Comisión.
- Considerando aspectos que permitan conocer cómo la persona actuaría en el marco de los procedimientos institucionales.
- Planteando intervenciones puntuales dentro del procedimiento, por ejemplo, la oportunidad de aplicar medidas cautelares precautorias, desplegar mecanismos de justicia restaurativa, restitución inmediata de derechos y en los casos previstos, apertura de la investigación.
- Incorporando de manera transversal a la evaluación la perspectiva de género, el enfoque diferencial y el principio pro víctima.

Los contenidos del examen se basan en la revisión teórica y conceptual llevada a cabo durante los módulos, así como en los procedimientos institucionales y las funciones y obligaciones generales de todas las personas servidoras de la administración pública mexicana y aquellas inherentes al trabajo desde un Organismo Público Autónomo Protector de Derechos Humanos y a las personas integrantes del SPDH.

Ejercicio práctico

Constituye una práctica formativa para observar la aplicación de lo estudiado a situaciones en concreto de la vida institucional. Las personas especialistas que faciliten los contenidos de las actividades del Módulo 2 serán quienes lo determinen, tomando en cuenta que éste deberá brindar información que permita evaluar el desarrollo o fortalecimiento de conocimientos y habilidades en situaciones simuladas a partir de actuaciones institucionales en concreto.

Trabajo en clínica

Los módulos 3 y 4 se desarrollan en un formato de clínica, en las cuales las personas en formación, con acompañamiento de personas especialistas en distintas áreas profesionales, trabajan un proyecto con base en un caso práctico. Éste estará determinado por la persona especialista encargada de facilitar y podrá consistir en lo siguiente:

A. Análisis de caso, recomendación o sentencia;
B. Documento de seguimiento;
C. Ensayo o artículo de investigación;
D. Instrumento de mejora procedimental;
E. Plan de intervención;
F. Propuesta metodológica de innovación, u
G. Otro no contemplado en los presentes criterios, pero ampliamente fundamentado en el planteamiento del proyecto.

El trabajo deberá atender a los ejes de transversalidad, interseccionalidad, interdisciplina y colaboración institucional. A través de una rúbrica de evaluación las personas facilitadoras valorarán el conocimiento adquirido, las herramientas y las habilidades utilizadas por las personas en formación durante el trabajo llevado a cabo a lo largo de la clínica.

Programa

Justificación normativa

El presente Programa atiende a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto, en el que se establece que la implementación de la fase de Formación Especializada se llevará a cabo de acuerdo a los criterios pedagógicos, metodológicos y procedimentales descritos en el Programa de Formación Especializada del Servicio Profesional en Derechos Humanos.

Así como en lo establecido en los artículos 12, fracción X, 13, fracción XV, 54 y 56 de los Lineamientos Generales de Trabajo para las Personas Trabajadoras de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Misión y visión

El Servicio Profesional es un sistema de carrera que busca el desarrollo y formación de sus integrantes, con el propósito de que las atenciones que brinda la Comisión a las personas usuarias de sus servicios sean comprometidas con los derechos humanos, de calidad, empáticas, integrales, profesionales, acordes con las líneas institucionales, y conforme a los principios rectores de:

PRINCIPIOS RECTORES

- I. Enfoque de Derechos Humanos
- II. Igualdad sustantiva
- III. No discriminación
- IV. Perspectiva de género
- V. Enfoque diferencial y especializado, basado en víctimas
- VI. Solución pacífica de controversias
- VII. Diálogo permanente para la promoción de los DH
- VIII. Sostenibilidad presupuestaria y austeridad
- IX. Transparencia y rendición de cuentas
- X. Equidad laboral y
- XI. Un ambiente laboral libre de todo tipo de violencias

Por lo anterior, la misión y visión del Programa son:

Objetivo general

Establecer el modelo de enseñanza-aprendizaje, así como los criterios pedagógicos y metodológicos para la implementación de la fase de Formación Especializada que busca fortalecer los conocimientos y habilidades de las personas integrantes del Servicio Profesional para el desarrollo de competencias laborales específicas a través de laboratorios de investigación práctica.

A través de las actividades de cada módulo se busca vincular la teoría con la práctica en concreto desde este organismo público de protección de derechos humanos, al tiempo que se promueve el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes, mediante ejercicios y reflexiones de la función pública de la Comisión.

Perfil meta

Se espera que el Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión se integre por personas comprometidas con la defensa, protección y promoción de derechos humanos, con competencias laborales para el desempeño diligente de sus funciones, conforme a los estándares de derechos humanos y a la normatividad aplicable, y con una actitud empática que coloque al frente de sus actuaciones en todo momento a las víctimas reconociendo y respetando su diversidad.

En este sentido, el presente Programa parte del entendimiento de que los perfiles de puesto del SPDH requieren de un conjunto de competencias laborales de diferentes naturalezas. Es decir, algunas son transversales con independencia de su área de adscripción, funciones o nivel; otras compartidas de acuerdo a su área de profesionalización y, adicionalmente, las que son propias de acuerdo a su especificidad (adscripción, funciones, de nivel, etc.).

De ahí que el diseño metodológico del Programa coloque al centro del proceso de enseñanza-aprendizaje a las personas integrantes del SPDH y derivado de éste se espera que de manera general éstas puedan:

- Ser capaces de encontrar soluciones institucionales integrales a partir de los enfoques diferencial y especializado, restaurativo e interseccional, centrándose en todo momento en las personas.
- Identificar plenamente las atribuciones de la CDHCM de acuerdo a la normatividad aplicable para llevar a cabo sus actuaciones con efectividad y en un plazo razonable (debida diligencia).
- Reconocer los estándares de derechos humanos (interamericanos u otros) para la adecuada fundamentación y motivación de sus actuaciones.
- Saber sobre el derecho a la buena administración pública y regir sus actuaciones en el marco de éste.
- Atender al principio de igualdad y no discriminación, incorporando en todo momento la perspectiva de género en su labor institucional.
- Identificar fundamentos para la determinación de políticas públicas en materia de derechos humanos, como la existencia de patrones sistemáticos de violación a los derechos humanos en el marco de las quejas presentadas ante la CDHCM.

Estructura general

El Programa de Formación Especializada tiene una carga total de 278 horas, organizadas en cuatro módulos subsecuentes y obligatorios, de acuerdo a lo siguiente:

Mapa curricular

Con base en el modelo de enseñanza-aprendizaje planteado para el presente Programa, el mapa curricular no plantea temáticas fijas sino que brinda herramientas metodológicas que dan cabida al abordaje práctico de diversos contenidos tendientes a alcanzar los objetivos de aprendizaje generales y por módulo, así como atender a las necesidades de profesionalización identificadas a través de los diagnósticos, evaluaciones o peticiones expresas de las personas titulares de las áreas y validadas por el Grupo Consultivo.

Por otro lado, es preciso señalar que el Programa parte de que las personas que ingresan al Servicio Profesional en Derechos Humanos cuentan con formación previa en derechos humanos y han demostrado, con la acreditación del proceso de selección, el contar con conocimientos y habilidades en las distintas materias, por lo que las actividades que conforman los módulos están orientadas a desarrollar competencias laborales específicas para el desempeño de las funciones en la Comisión, promoviendo la especialización del personal en la ejecución de las tareas requeridas en cada área.

En este sentido las actividades de los módulos se organizan por el tipo de competencias, de acuerdo a lo siguiente:

CONTENIDOS TEMÁTICOS POR COMPETENCIA

MÓDULOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	TRANSVERSALES	BÁSICAS	ESPECÍFICAS
Módulo 1. Marco normativo y teórico para el trabajo en la Comisión 50 horas (40 presenciales y 10 de trabajo virtual)	Reforzar los conocimientos y las habilidades de las personas que ingresan al Servicio sobre las atribuciones de la Comisión, así como las bases teóricas de los enfoques y las perspectivas para el trabajo institucional.	La CDHCM en el contexto de los órganos autónomos de protección de los derechos humanos 10 horas (8 presenciales y 2 de trabajo virtual) Enfoques de trabajo institucional 20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)	**DEFENSA** Técnicas para el trabajo con víctimas de violaciones a los derechos humanos 20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual) **PROMOCIÓN** Trabajo de promoción y educación en derechos humanos en la CDHCM 20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)	
Módulo 2. Herramientas prácticas para el trabajo en la Comisión 100 horas (80 presenciales y 20 de trabajo virtual)	Desarrollar herramientas para un debido proceso y diligencia en la instrumentación de los procedimientos y mecanismos institucionales, así como para la identificación y aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en el contexto específico de la CDHCM.	Procedimiento de queja institucional 20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual) Técnicas para la elaboración de documentos institucionales 20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)	**DEFENSA** Atención ciudadana y técnicas de entrevista 30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual) **PROMOCIÓN** Estrategias educativas con enfoque de derechos humanos 30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual)	**DEFENSA** Argumentación jurídica con enfoque de DDHH 30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual) **PROMOCIÓN** Técnicas y herramientas para el trabajo educativo con grupos de atención prioritaria 30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual)
Módulo 3. Clínica de investigación de violaciones a derechos humanos I 64 horas (48 presenciales y 16 de trabajo virtual) **Módulo 4.** Clínica de investigación de violaciones a derechos humanos II 64 horas (48 presenciales y 16 de trabajo virtual)	Implementar estrategias creativas, innovadoras y diligentes para la prevención o atención de casos de violaciones a derechos humanos, incorporando de manera transversal los enfoques de trabajo institucional, con base en las atribuciones y competencias de la CDHCM.	Caso de violación a derechos humanos a una o más personas con discapacidad psicosocial que contemple, al menos, los siguientes elementos: • enfoque interseccional • derecho de acceso a la justicia • derecho al debido proceso • derecho a la reinserción social • derecho a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la comunidad 64 horas (48 presenciales y 16 de trabajo virtual) Caso de violación estructural de derechos humanos relacionada con mujeres, que contemple al menos, los siguientes elementos: • enfoque interseccional • derechos de niñas, niños y adolescentes • derecho a un medio ambiente sano • derecho a la ciudad • derecho al trabajo 64 horas (48 presenciales y 16 de trabajo virtual)		

Los contenidos temáticos de cada módulo están descritos en el Anexo 3. Contenidos temáticos, los cuales son definidos a partir de los objetivos de aprendizaje establecidos en el presente Programa, los resultados de las evaluaciones anuales de desempeño, los diagnósticos de profesionalización y otros mecanismos de identificación de necesidades institucionales; los cuales podrán ser revisados por el Grupo Consultivo para la Profesionalización.

Cabe destacar que, independientemente de los temas a abordar en cada módulo se buscará fortalecer las competencias descritas en el Anexo 1. del presente Programa.

Implementación

La implementación del presente Programa reconoce la plena validez de las fases ya acreditadas por las personas integrantes del SPDH, por lo que su incorporación a cada una será de acuerdo a lo establecido en el artículo décimo primero transitorio del Estatuto.

De las modalidades

Las actividades que conforman el presente Programa podrán llevarse a cabo de manera presencial, virtual o mixta; la modalidad presencial incluirá aquellas que se realicen sincrónicamente vía remota.

De la metodología

La implementación de las actividades de los módulos que conforman el Programa de Formación Especializada se desarrollarán de acuerdo a la siguiente metodología:

MÓDULO 1

MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO PARA EL TRABAJO EN LA COMISIÓN

1. **Asistencia.** Representa el 10% de la calificación final del módulo.
2. **Participación.** Representa el 10% de la calificación final del módulo.
3. **Actividades formativas complementarias.** Representa el 30% de la calificación final del módulo.
4. **Examen de conocimientos.** Representa el 50% de la calificación final del módulo.

Los resultados del Módulo serán inapelables y estarán sujetos a la normativa establecida en el Estatuto.

MÓDULO 2

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA EL TRABAJO EN LA COMISIÓN

1. **Asistencia.** Representa el 10% de la calificación final del módulo.
2. **Participación.** Representa el 10% de la calificación final del módulo.
3. **Actividades formativas complementarias.** Representa el 10% de la calificación final del módulo.
4. **Examen de conocimientos.** Representa el 30% de la calificación final del módulo.
5. **Ejercicio práctico.** Representa el 40% de la calificación final del módulo.

Los resultados del Módulo serán inapelables y estarán sujetos a la normativa establecida en el Estatuto.

MÓDULO 3

CLÍNICA DE INVESTIGACIÓN DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS

Los resultados del Módulo serán inapelables y estarán sujetos a la normativa establecida en el Estatuto.

MÓDULO 4

CLÍNICA DE INVESTIGACIÓN DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS II

1. **Asistencia.** Representa el 10% de la calificación final del módulo.
2. **Participación.** Representa el 10% de la calificación final del módulo.
3. **Actividades formativas complementarias.** Representa el 30% de la calificación final del módulo.
4. **Trabajo en la clínica.** Representa el 50% de la calificación final del módulo.

Los resultados del Módulo serán inapelables y estarán sujetos a la normativa establecida en el Estatuto.

De la acreditación

Para la acreditación de la fase de Formación Especializada del proceso de Formación Profesional, establecido en el Capítulo III, del Título Cuarto, del Estatuto; es necesario que las personas integrantes del SPDH aprueben la totalidad de los módulos del presente Programa.

Las personas que no obtengan una calificación aprobatoria, en las evaluaciones del módulo 1 y 2, podrán realizar una evaluación general por módulo de manera única y extraordinaria como mecanismo de oportunidad para aprobar; la cual será independiente de la primera evaluación y mantendrá el puntaje de 80 puntos como el mínimo aprobatorio en una escala de 0 a 100. En los módulos 3 y 4 no habrá posibilidad de una segunda evaluación.

En caso de no aprobar algún módulo de conformidad a lo establecido en el presente Programa se tendrá por no acreditada la fase de Formación Especializada, y con base en lo establecido en el artículo 130 del Estatuto, se solicitará a la Dirección General Jurídica la apertura de un procedimiento disciplinario para la determinación correspondiente.

La calificación final del Programa se obtiene por medio del promedio de los resultados obtenidos en cada módulo, siendo 80 en una escala de 0 a 100 puntos el puntaje mínimo aprobatorio de acuerdo a lo establecido en el artículo 125 del Estatuto. La notificación de la acreditación de la fase de Formación Especializada se hará en los términos de lo establecido en el artículo 126 del Estatuto.

De la revalidación

De acuerdo con lo establecido en el artículo 129 del Estatuto, las personas que se reincorporen al Servicio podrán solicitar una evaluación de revalidación para ingresar de manera directa a la fase de Actualización Permanente, siempre y cuando al momento de haber causado baja del Servicio tuvieran acreditada la primera fase, o su equivalente en el Programa anterior, y haya transcurrido un tiempo igual o menor a tres años a partir de su baja.

La revalidación podrá ser parcial o total; es decir, se evaluará uno o más módulos para ratificar su aprobación para que a partir de ahí se curse el Programa o, en caso de establecerse una revalidación total, la evaluación será para determinar la acreditación de la fase de Formación Especializada e ingresar de manera directa a la fase de Actualización Permanente.

La evaluación para la revalidación será a través de una prueba escrita la cual deberá desarrollarse siguiendo los parámetros de un examen estandarizado, que tiene como finalidad evaluar el grado en que las personas dominan una competencia independientemente de su historia académica (Backhoff, 2018),

tomando como referencia los criterios metodológicos establecidos para las evaluaciones integrales del Programa y considerando los siguientes aspectos:

- Los objetivos de aprendizaje establecidos para cada módulo, así como el perfil meta del Programa.
- Evaluar con base en casos prácticos que permitan conocer cómo la persona actuaría en el marco de los procedimientos institucionales.
- Incorporar de manera transversal la perspectiva de género, el enfoque diferencial y el principio pro víctima.

La calificación mínima aprobatoria será de 80 en una escala de 0 a 100 puntos y, de acuerdo al artículo 129 del Estatuto, en caso de no aprobar la evaluación la persona deberá cursar la fase de Formación Especializada completa de conformidad a lo establecido en el presente Programa.

Esquema del proceso de Formación Profesional

PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

paso a paso

INGRESO AL SPDH

1

FASE DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA
278 hrs.

MÓDULO 1

Marco normativo y teórico para el trabajo en la Comisión
50 hrs.
40 horas presenciales
10 horas virtuales

EVALUACIÓN 1
- Asistencia
- Participación
- Actividades formativas complementarias
- Examen de conocimientos

MÓDULO 2

Herramientas prácticas para el trabajo en la Comisión
100 hrs.
80 horas de trabajo presencial
20 horas de trabajo virtual

EVALUACIÓN 2
- Asistencia
- Participación
- Actividades formativas complementarias
- Examen de conocimientos
- Ejercicio práctico

MÓDULO 3

Clínica de Investigación de Violaciones a Derechos Humanos I
64 hrs.
48 horas de trabajo presencial
16 horas de trabajo virtual

EVALUACIÓN 3
- Asistencia
- Participación
- Actividades formativas complementarias
- Trabajo en la clínica

MÓDULO 4

Clínica de Investigación de Violaciones a Derechos Humanos II
64 hrs.
48 horas de trabajo presencial
16 horas de trabajo virtual

EVALUACIÓN 4
- Asistencia
- Participación
- Actividades formativas complementarias
- Trabajo en la clínica

ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA

La calificación final del Programa se obtiene por medio del promedio de los resultados obtenidos en cada módulo, siendo 80 en una escala de 0 a 100 puntos el puntaje mínimo aprobatorio de acuerdo a lo establecido en el artículo 125 del Estatuto.

2

FASE DE ACTUALIZACIÓN PERMANENTE
ANUAL

Acciones continuas para la actualización y fortalecimiento permanente de competencias laborales

MÓDULO ÚNICO

Curso de profesionalización institucional
Modalidad sincrónica o autogestiva
Oferta interna

Actividad extrainstitucional
Oferta externa
De acuerdo a las temáticas establecidas por el Grupo Consultivo para la Profesionalización y publicadas en Estrados Institucionales en el mes de enero de cada año.

ACREDITACIÓN ANUAL

Para acreditar la Fase, las personas integrantes del SPDH deberán presentar anualmente su solicitud de acuerdo a lo establecido en el acuerdo anual de criterios específicos para la acreditación.

Bibliografía

Ávalos Macías, Beatriz Giannella, "Evaluación de la percepción de las competencias adquiridas por el estudiante del sexto semestre de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León durante la unidad de aprendizaje de Práctica Departamental en la Organización", Tesis para obtener el grado de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Consorcio Educativo Oxford, 2014.

Backhoff Escudero, Eduardo (2018). Evaluación estandarizada del logro educativo: contribuciones y retos. Revista Digital Universitaria (RDU). Vol. 19, núm. 6, noviembre-diciembre. Consultado en: http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a3

Cano García, Ma. Elena (2008). "La evaluación por competencias en la educación superior", en Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. Vol.12, núm. 3, Granada, España. Consultado en: https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875011.pdf

CDHCM (2022), Ley Orgánica y Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Consultado en: https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2022/01/Ley-y-Reglamento-CDHCM-enero-2022-1.pdf

Centro Electrónico de Información e Investigación Documental para la Salud. Guía para la presentación de proyectos de investigación. Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga", Dirección de Educación y Capacitación en Salud. Consultado en: https://posgrado.ceids-hgm.mx/sites/default/files/guiaproycinvestigacion.pdf

Cobo Gonzales, Gonzalo y Sylvana Mariella Valdivia Cañotte (2017). Aprendizaje basado en proyectos, Pontificia Universidad Católica del Perú. Consultado en: https://encuentro.educatic.unam.mx/educatic2020/pdf/docencia-camp/aprendizaje-basado-en-proyectos.pdf

Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Consultado en: https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2023/07/Acuerdo-09-2023.pdf

García Retana José A. (2011), "Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad", en Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, vol. 11, núm. 3, septiembre-diciembre, Universidad de Costa Rica. Consultado en: https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf

Gonzaga Valencia Hernández, Javier (2016), "El método clínico como articulación de investigación y práctica en la enseñanza del Derecho", en Memoria Académica del V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales. Consultado en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8602/ev.8602.pdf

Góngora, José Juan. La autogestión del aprendizaje en ambientes educativos centrados en el alumno. ITESM. Consultado en: http://sitios.itesm.mx/va/diie/docs/autogestion.pdf

González López, María (2013). "Concepciones del aprendizaje", en Revista Vinculando. Consultado en: https://vinculando.org/educacion/concepciones-del-aprendizaje.html

Ponce Ponce, María Enriqueta (2016). "La autogestión para el aprendizaje en estudiantes de ambientes mediados por tecnología", en Revista Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa, Vol. 7, núm. 12, Guadalajara, México. Consultado en: https://doi.org/10.32870/dse.v0i12.258

Prado, José F. (2021). "La educación de adultos: un acercamiento desde el aprendizaje transformacional", en Revista Conrado. Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos. Vol. 17, Núm. 78, Panamá. Consultado en: https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1655

Rodríguez C. Luisel V., "Metodologías de enseñanza para un aprendizaje significativo de la histología", en Revista Digital Universitaria, Vol. 15, Núm. 11, 1 de noviembre de 2014. Consultado en: http://www.revista.unam.mx/vol.15/num11/art90/art90.pdf

Sánchez Mendiola, Melchor y Martínez González, Adrián (2020), "Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias", UNAM, CDMX. Consultado en: https://cuaed.unam.mx/descargas/investigacion/Evaluacion_del_y_para_el_aprendizaje.pdf

Serrano González-Tejero, José Manuel y Rosa María Pons Parra (2011), "El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación", en Revista electrónica de investigación educativa, Vol. 13, No. 1, España. Consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000100001

Strazza Luciano, "Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: México", Banco Interamericano de Desarrollo, 2014. Consultado en: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-M%C3%A9xico.pdf

Universidad de Guanajuato, División de Ciencias Sociales y Humanidades. Guía para la presentación de proyectos de investigación. Consultado en: http://www.posgrados.ugto.mx/Convocatorias/Files/M.%20FILOSOFIA/GuiaProyectos.pdf

Anexos

Anexo 1. Competencias laborales de los puestos de la CDHCM

Las siguientes competencias laborales son generales y se determinan a partir de la descripción de funciones y demás información establecida para cada perfil de puesto en el Catálogo General de Cargos y Puestos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (Catálogo).

Básicas

Transversales

Actitudes

COMUNICACIÓN: Capacidad para transmitir ideas, información y opiniones de forma clara y convincente, de forma escrita y oral, mostrándose de manera receptiva a las propuestas de las demás personas.

ORIENTACIÓN AL SERVICIO: Capacidad para identificar, comprender y satisfacer las necesidades de los demás; así como para solucionar sus demandas con eficiencia y eficacia

Aptitudes

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS: Tener amplios y detallados conocimientos de las técnicas e instrumentos utilizados actualmente en su trabajo.

Resultados

CALIDAD DEL TRABAJO: Realizar las tareas buscando la forma de mejorar actuaciones anteriores, alcanzado los mayores niveles de eficacia y eficiencia en las actividades.

Aptitudes

PENSAMIENTO ANALÍTICO: Capacidad para extraer conclusiones y previsiones para el futuro, como resultado de obtener información de distintas fuentes y establecer relaciones causa - efecto.

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Estudiar los problemas identificando sus aspectos más relevantes y sus causas para elegir las soluciones de mayor calidad en el plazo temporal.

Resultados

EJECUCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS: Capacidad para establecer objetivos y prioridades, seleccionando y distribuyendo eficazmente tareas y recursos, realizando un seguimiento de la evolución en la ejecución y actuando ante las posibles desviaciones con respecto a lo planificado.

Eficiencia

PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Definir prioridades, establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados, distribuir los recursos, definir las metas intermedias y las contingencias que pueden presentarse estableciendo oportunas medidas de control y seguimiento.

TRABAJO EN EQUIPO: Trabajar amable y cooperativamente con las personas de su área o de otras, teniendo como base la confianza, el conocimiento, la responsabilidad y el apoyo, facilitando el trabajo en equipo.

Específicas

Anexo 2. Criterios metodológicos para las rúbricas de evaluación

Los presentes criterios se hacen de manera enunciativa más no limitativa, como aspectos metodológicos de referencia para el diseño de las rúbricas a utilizar en las evaluaciones de cada módulo. Entendiendo por rúbrica, el instrumento en el cual se definen las competencias laborales, las tareas, las actividades o los comportamientos específicos que se desean valorar, así como los niveles de desempeño asociados a cada uno de estos.

La rúbrica utilizada será de tipo analítica, con el fin de que los rubros de evaluación definidos para cada módulo arrojen un puntaje y, de esta forma, valorar aspectos específicos del desempeño de las personas en formación durante el desarrollo de los módulos y en las actividades de evaluación establecidas, a fin de identificar fortalezas y debilidades, así como calcular la calificación numérica obtenida en cada módulo en una escala de 0 a 100 puntos.

La escala de valoración para la asignación de puntaje está compuesta por 4 niveles de desempeño los cuales indican lo siguiente:

A continuación se muestra el formato de rúbrica sugerido para la evaluación de cada módulo:

MÓDULO A EVALUAR:							
Rubro* / Ponderación**		Escala de valoración				Puntaje obtenido	%
		Deficiente (>70)	Regular (80)	Bueno (90)	Excelente (100)		
		1	2	3	4		
Asistencia	10%	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[puntaje obtenido]	%
Participación	10%	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[puntaje obtenido]	%
Actividades complementarias	%	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[puntaje obtenido]	%
[rubro específico del módulo a evaluar]	%	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[puntaje obtenido]	%
[rubro específico del módulo a evaluar]	%	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[descriptor]	[puntaje obtenido]	%

Observaciones o recomendaciones	Puntaje total	%
[Comentarios u observaciones por parte de la persona facilitadora]	[puntaje obtenido]	%

*Los rubros de la evaluación de cada módulo vienen descritos en el apartado de Evaluación Integral.
**La suma de los porcentajes asignados a cada rubro deberá ser igual a 100.

Anexo 3. Contenidos temáticos

Módulo 1. Marco normativo y teórico para el trabajo en la Comisión

Objetivo general:	Reforzar los conocimientos y las habilidades de las personas que ingresan al Servicio sobre las atribuciones de la Comisión, así como las bases teóricas de los enfoques y las perspectivas para el trabajo institucional.

CONTENIDOS TEMÁTICOS

TRANSVERSALES

Actividad 1

Temática:	**La CDHCM en el contexto de los órganos autónomos de protección de los derechos humanos**
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio conozcan las atribuciones generales y específicas de la CDHCM y su relevancia en el contexto de los órganos autónomos de protección de los derechos humanos, así como el derecho administrativo de la Ciudad de México para orientar sus actuaciones de protección o estrategias de promoción y educación.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Identifica las atribuciones de la CDHCM de acuerdo a la normatividad aplicable para llevar a cabo sus actuaciones con efectividad y en un plazo razonable (debida diligencia). • Reconoce los elementos del derecho administrativo de la Ciudad de México para orientar sus actuaciones institucionales.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	10 horas (8 presenciales y 2 de trabajo virtual)

Actividad 2

Temática:	**Enfoques de trabajo institucional**
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio identifiquen de manera teórica y práctica los enfoques de trabajo institucional como lo son el restaurativo, el psicosocial, la perspectiva de género y la interseccionalidad; además de que desarrollen habilidades para la aplicación de éstos en sus actuaciones institucionales de acuerdo a estándares locales, nacionales e internacionales.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Incorpora los enfoques de trabajo institucional a la práctica laboral. • Reconoce estándares locales, nacionales e internacionales para orientar y fundamentar las actuaciones institucionales.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)

BÁSICAS

Actividad 3 para área de defensa

Temática:	**Técnicas para el trabajo con víctimas de violaciones a los derechos humanos**
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio fortalezcan conocimientos y desarrollen habilidades para el trabajo especializado con víctimas o presuntas víctimas de violaciones a derechos humanos, de acuerdo al marco de actuación de la Comisión.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Propone técnicas para el trabajo con víctimas o presuntas víctimas de violaciones a los derechos humanos en el marco de actuación de la CDHCM.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)

BÁSICAS	Actividad 3 para área de promoción y educación	
	Temática:	**Trabajo de promoción y educación en derechos humanos en la CDHCM**
	Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio fortalezcan conocimientos y desarrollen habilidades para el trabajo educativo en la Comisión, a través del estudio de modelos y enfoques pedagógicos de la estrategia educativa institucional y su sustento normativo y social.
	Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Propone estrategias para el trabajo de promoción y educación en derechos humanos en el marco de los modelos y enfoques pedagógicos de la CDHCM.
	Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
	Carga horaria:	20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)

Módulo 2. Herramientas prácticas para el trabajo en la Comisión	
Objetivo general:	Desarrollar herramientas para un debido proceso y diligencia en la instrumentación de los procedimientos y mecanismos institucionales, asi como para la identificación y aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en el contexto específico de la CDHCM.

CONTENIDOS TEMÁTICOS

TRANSVERSALES	Actividad 1	
	Temática:	**Procedimiento de queja institucional**
	Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio estudien las características y las etapas del procedimiento de queja institucional para su adecuada aplicación.
	Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Aplica el procedimiento de queja institucional de acuerdo a lo establecido en la normatividad.
	Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
	Carga horaria:	20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)
	Actividad 2	
	Temática:	**Técnicas para la elaboración de documentos institucionales**
	Objetivo específico:	Fortalecer las habilidades de comunicación escrita en el ejercicio de las funciones inherentes a cada puesto del Servicio, brindando técnicas para la comprensión y redacción de textos, usando adecuadamente las reglas gramaticales y ortográficas, asi como el uso del lenguaje inclusivo acorde al enfoque de Derechos Humanos.
	Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Redacta de manera correcta, clara y organizada los textos relacionados con sus funciones en la CDHCM. • Utiliza un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones orales y escritas.
	Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
	Carga horaria:	20 horas (16 presenciales y 4 de trabajo virtual)

BÁSICAS

Actividad 3 para área de defensa	
Temática:	**Atención ciudadana y técnicas de entrevista**
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio adquieran técnicas y herramientas prácticas para la atención o acompañamiento de las personas usuarias de los servicios de la Comisión.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Utiliza técnicas y herramientas acordes a estándares institucionales en la atención de personas usuarias de los servicios de la Comisión.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual)

Actividad 4 para área de defensa	
Temática:	**Argumentación jurídica con enfoque de derechos humanos**
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio desarrollen herramientas para la elaboración de argumentos que sustenten formal y materialmente los resultados de sus investigaciones en la tramitación e integración del procedimiento de queja de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Construye argumentos jurídicos con enfoque de derechos humanos que sustentan los resultados de sus investigaciones en la tramitación e integración del procedimiento de queja de la CDHCM.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual)

Actividad 3 para área de promoción y educación	
Temática:	**Estrategias educativas con enfoque de derechos humanos**
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio desarrollen habilidades para el diseño, planeación, aplicación y evaluación de estrategias educativas vinculadas a las necesidades contextuales en el marco de los principios y valores institucionales, establecidos en la normativa vigente.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Identifica las acciones que deben realizarse para el diseño, planeación, aplicación y evaluación de estrategias educativas en la CDHCM.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual)

Actividad 4 para área de promoción y educación	
Temática:	**Técnicas y herramientas para el trabajo educativo con grupos de atención prioritaria**
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio desarrollen habilidades y herramientas para el trabajo de educación en derechos humanos con grupos de atención prioritaria.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Utiliza técnicas y herramientas acordes a estándares institucionales en el trabajo educativo con grupos de atención prioritaria.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	30 horas (24 presenciales y 6 de trabajo virtual)

Módulo 3. Clínica de investigación de violaciones a derechos humanos I

Objetivo general:	Implementar estrategias creativas, innovadoras y diligentes para la prevención o atención de casos de violaciones a derechos humanos, incorporando de manera transversal los enfoques de trabajo institucional, con base en las atribuciones y competencias de la CDHCM.

CONTENIDOS TEMÁTICOS

ESPECÍFICAS

Actividad 1

Temática:	**Caso de violación de derechos humanos a una o más personas con discapacidad psicosocial que contemple, al menos, los siguientes elementos:** • enfoque interseccional • derecho de acceso a la justicia • derecho al debido proceso • derecho a la reinserción social • derecho a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la comunidad
Objetivo específico:	Que las personas integrantes del Servicio trabajen en estrategias para la atención de un caso hipotético, basado en hechos reales, sobre personas con discapacidad psicosocial que deriven en propuestas concretas de intervención en el marco de las atribuciones y competencias de la CDHCM.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Brinda atención especializada a un caso de violación a derechos humanos con base en las atribuciones y competencias de la CDHCM, incorporando de manera transversal los enfoques y principios institucionales.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	64 horas (48 presenciales y 16 de trabajo virtual)

Módulo 4. Clínica de investigación de violaciones a derechos humanos II

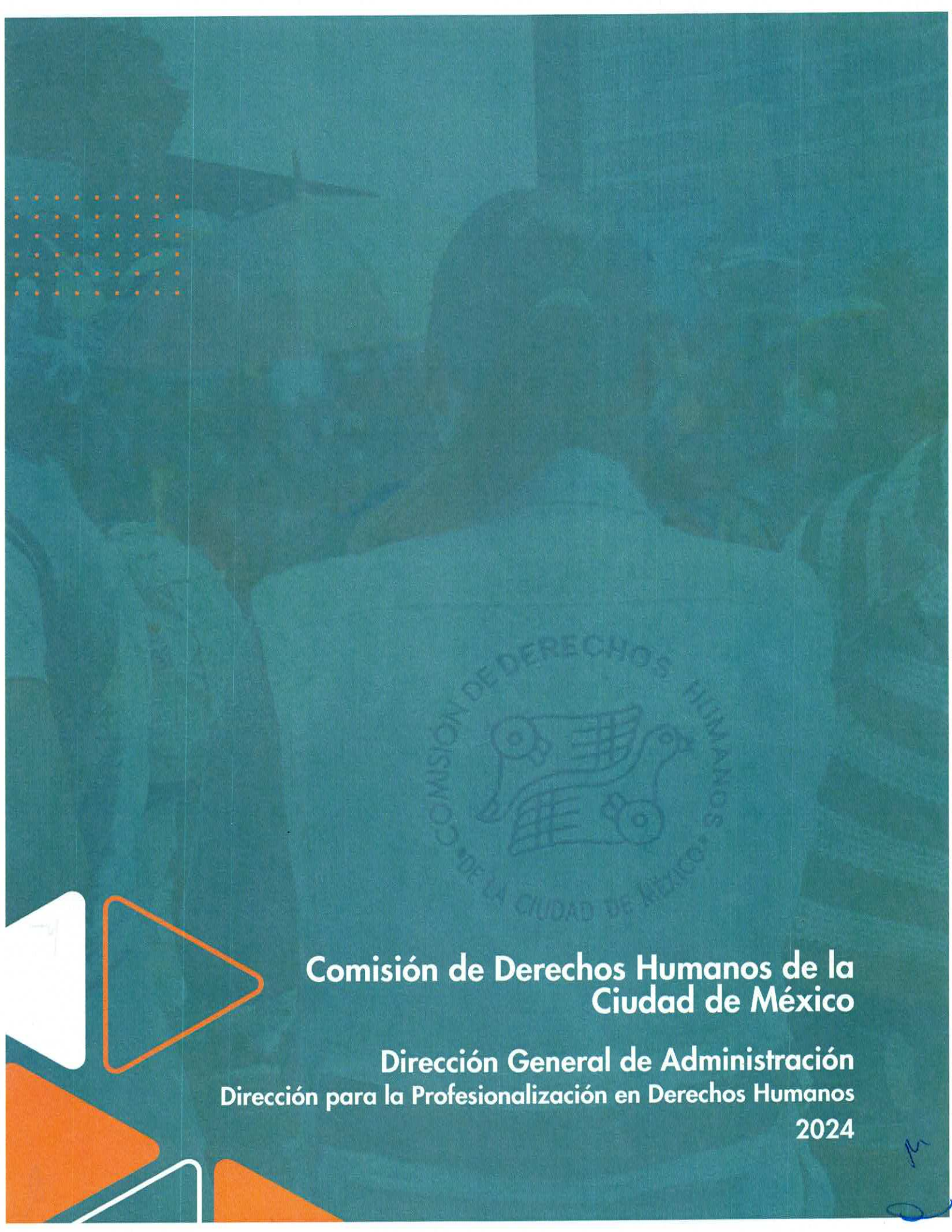
Objetivo general:	Implementar estrategias creativas, innovadoras y diligentes para la prevención o atención de casos de violaciones a derechos humanos, incorporando de manera transversal los enfoques de trabajo institucional, con base en las atribuciones y competencias de la CDHCM.

CONTENIDOS TEMÁTICOS

ESPECÍFICAS

Actividad 1

Temática:	**Caso de violación estructural de derechos humanos relacionada con mujeres, que contemple al menos los siguientes elementos:** • enfoque interseccional • derechos de niñas, niños y adolescentes • derecho a un medio ambiente sano • derecho a la ciudad • derecho al trabajo
Objetivo:	Que las personas integrantes del Servicio trabajen en estrategias para la fundamentación de políticas públicas ante la existencia de patrones sistemáticos y estructurales de violaciones a los derechos humanos de pueblos y comunidades indígenas, con base en las atribuciones y competencias de la CDHCM.
Competencias a fortalecer o desarrollar:	• Brinda atención a un caso de violación a derechos humanos con base en las atribuciones y competencias de la CDHCM, incorporando de manera transversal los enfoques y principios institucionales.
Contenidos:	[*El temario específico de la actividad será definido por la persona especialista encargada de su implementación, tomando como referencia el perfil meta del Programa, las competencias laborales que se buscan fortalecer, así como los objetivos de aprendizaje*]
Carga horaria:	64 horas (48 presenciales y 16 de trabajo virtual)



Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México

Dirección General de Administración

Dirección para la Profesionalización en Derechos Humanos

2024