



CÉDULA DE FIJACIÓN

En la Ciudad de México, siendo las diecisiete horas con treinta minutos del día treinta de septiembre del año dos mil veintiséis, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3, 7, fracciones I y VII y 114 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 1, 2, 9, 17, 32, fracciones I, VI, inciso c), VII y IX, 35, fracciones IV, VIII y XXXI, 63, fracción I, 64, fracciones IX, X y XXXIII del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 1, 2, fracción I, inciso B), 4, 5, 6, 7, fracción I, 8, 11, 12, 13, 28, fracciones I y XVI, 29, fracciones I y XVIII, 32, fracciones I, XII, XVIII, XXIII y XXIV, 49, 50, 54, 56, 65, 66, fracción II, 69, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 88, y 91 del Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y demás aplicables, se procede a fijar en los Estrados Institucionales de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México la **Metodología de Evaluación de Competencias Laborales**, a efectos de dar publicidad al mismo y surta los efectos legales y administrativos conducentes. Conste. -----

Lic. Bruno Huerta Pérez
Director General de Administración



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Dirección para la Profesionalización en Derechos Humanos





COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Dirección para la Profesionalización en Derechos Humanos

Dirección: Gerardo Sauri Suárez

Coordinación y elaboración de contenidos: Ana Cecilia Rojas Gómez

Investigación: Isabel Esteinou Dávila y Montserrat Hernández Lúa

Diseño editorial: Amatzí Hernández Romero y Lekilyolotl Sofía López Pérez

Aprobada por la Presidencia de la CDHCM, el 9 de octubre de 2023.

Dirección: Bruno Huerta Pérez

Coordinación: Ma. Aurora Cuevas Trejo

Revisión y actualización: Ana Cecilia Rojas Gómez, Isabel Esteinou Dávila y Grisel Pérez Santiago

Última actualización: Septiembre 2026

Aprobada por la Presidencia de la CDHCM, el 30 de septiembre 2026.





Presentación

02

El Servicio Profesional en Derechos Humanos (SPDH) de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México surge en el año 2005 como un sistema de gestión organizacional, encaminado a garantizar que el ingreso y ascenso a los puestos de las áreas sustantivas de esta Comisión se lleve a cabo en condiciones de igualdad, transparencia y a través de procesos de selección orientados a que estos sean ocupados por personas idóneas para el ejercicio de las funciones y obligaciones propias de la labor institucional, además de asegurar mecanismos para la formación profesional, evaluación del desempeño, promoción e incentivo de las personas servidoras públicas que lo integran con el fin de fortalecer la profesionalización del trabajo de la Comisión como un organismo público autónomo protector de derechos humanos.

En este sentido, la presente Metodología busca establecer las pautas, principios, directrices, mecanismos y herramientas mínimas a considerar para llevar a cabo el proceso de evaluación de competencias laborales en el marco de los concursos de oposición celebrados conforme a la normatividad aplicable. De esta manera, la Comisión reitera su compromiso de llevar una actuación siempre apegada a altos estándares técnicos y éticos, con la convicción de que una gestión administrativa moderna no está reñida con los principios más elevados en materia de protección de derechos humanos, perspectiva de género, transparencia, inclusión, no discriminación, enfoque diferencial y especializado, combate a la corrupción y rendición de cuentas.

Dirección General de Administración



Contenido

Introducción	<u>05</u>
Consideraciones generales	<u>08</u>
Consideraciones metodológicas	<u>16</u>
Instrumentos para la evaluación	<u>19</u>
a. Examen de Conocimientos Generales y Específicos en Derechos Humanos	<u>20</u>
b. Rúbrica de la Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos	<u>22</u>
Proceso de evaluación	<u>25</u>
I. Fase de planeación	<u>25</u>
A. Identificación de perfiles de puesto	<u>26</u>
B. Selección de casos prácticos	<u>26</u>
C. Validación del banco de reactivos y de parámetros para la evaluación	<u>27</u>
D. Ensamblado y configuración de los instrumentos de evaluación	<u>27</u>
II. Fase de Reclutamiento de los concursos de oposición	<u>28</u>
III. Fase de Selección de los concursos de oposición	<u>28</u>



A. Publicación de Guía Temática	<u>28</u>
B. Primera etapa. Evaluación de conocimientos	<u>29</u>
C. Segunda y tercera etapa. Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos	<u>30</u>
D. Resultados	<u>35</u>
IV. Fase de designación de los concursos de oposición	<u>35</u>
Esquema general	<u>36</u>
Bibliografía	<u>38</u>
Anexos	
Anexo 1. Formato de la Matriz de Competencias Laborales	<u>41</u>
Anexo 2. Criterios metodológicos para la elaboración de reactivos	<u>42</u>
Anexo 3. Criterios metodológicos para la elaboración de parámetros	<u>47</u>
Anexo 4. Criterios metodológicos para la preparación de los casos prácticos	<u>49</u>
Anexo 5. Formato de validación del banco de reactivos y de parámetros	<u>52</u>
Anexo 6. Formato de contexto para las personas participantes como víctimas simuladas	<u>54</u>



[Handwritten signature]



Introducción

05

De acuerdo con la Carta Iberoamericana de la Función Pública:

“La función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.

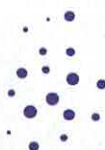
En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos”¹

En concordancia con lo anterior y con la finalidad de profesionalizar el quehacer institucional de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM), se crea en 2005 el Servicio Profesional en Derechos Humanos, el cual se ha configurado con el tiempo y actualmente se define como:

“[...] un sistema de carrera que busca la profesionalización en derechos humanos de las personas servidoras públicas de la Comisión, a través de procesos que aseguren su ingreso, pertenencia; movilidad, disciplina y separación en condiciones de igualdad, imparcialidad, objetividad y accesibilidad, así como la formación especializada, sistemática y continua en competencias laborales, con el propósito de fortalecer el trabajo institucional de Defensa y Garantía, Protección y Promoción de derechos humanos.”²

¹ Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 2003.

² Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, Artículo 5, 2023.



En general, la función pública debe responder a las necesidades democráticas de los países y mantener los más altos estándares de eficacia, eficiencia, profesionalización y ética. En este sentido, la gestión humana para el alcance de los objetivos institucionales de la Comisión atiende principios que deben salvaguardarse en prácticas concretas que constituyan al personal defensor de derechos humanos como una “esfera independiente e imparcial [...] por razones de interés público”.³

Adicional a lo anterior, para el Servicio Profesional de la CDHCM se establece que los procesos inherentes a éste deberán regirse, orientarse, aplicarse y fomentarse en todo momento desde los siguientes principios y enfoques:

-  *Enfoque de derechos humanos;*
-  *Solución pacífica de controversias;*
-  *Igualdad sustantiva;*
-  *Diálogo permanente para la promoción de los derechos humanos;*
-  *No discriminación;*
-  *Sostenibilidad presupuestaria y austeridad;*
-  *Perspectiva de género;*
-  *Transparencia y rendición de cuentas; y,*
-  *Enfoque diferencial y especializado, centrado en víctimas;*
-  *Equidad laboral.*⁴

³ Carta Iberoamericana, op. cit., p. 6.

⁴ Véase, Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, Artículo 6, 2023.



Es por ello que el ingreso al Servicio Profesional en Derechos Humanos de la CDHCM se da primordialmente como resultado de concursos de oposición a través de los cuales se busca evaluar cualitativa y cuantitativamente, mediante procedimientos y metodologías estandarizadas, las competencias laborales de las personas aspirantes para seleccionar los perfiles más adecuados a cada cargo y puesto, garantizando el acceso imparcial al servicio público de la Comisión. Lo anterior se encuentra regulado en el Título Tercero del *Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México* vigente a la fecha de publicación del presente documento.

En este sentido, la presente metodología se desarrolla a partir de lo dispuesto en la normatividad vigente y en los estándares nacionales e internacionales en materia de Derechos Humanos. En esta se establecen los criterios metodológicos a seguir para la evaluación de las personas aspirantes a ocupar plazas del Servicio Profesional dentro de la Comisión en el marco de los concursos de oposición.





Consideraciones generales

08

Los concursos de oposición tienen como propósito proveer a la institución del personal calificado para el desempeño de las funciones de cada cargo y puesto del Servicio Profesional con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de mecanismos de evaluación de competencias laborales transparentes y claros.⁵

Dependiendo de la disponibilidad presupuestal y las necesidades del servicio, los concursos de oposición podrán ser abiertos o cerrados; es decir, de invitación abierta al público en general o restringida a las personas que ya son integrantes y buscan un ascenso u ocupar un puesto distinto; así como al personal que no forma parte del Servicio, que tenga una relación contractual de prestación de servicios profesionales con la Comisión, y aquellas personas que forman parte de los programas institucionales de prácticas, capacitación e inserción laboral u otros establecidos en la convocatoria respectiva.

Independientemente de su modalidad, el conjunto de procedimientos que le componen estarán distribuidos en tres fases: reclutamiento, selección y designación.⁶



⁵ *Ibidem*, art. 49.

⁶ *Ibidem*, arts. 66 y 75.



+

Fases de los CONCURSOS DE OPOSICIÓN para el ingreso y ascenso al Servicio Profesional en Derechos Humanos

1

Reclutamiento: Procedimiento que permite atraer y registrar a las personas aspirantes a ingresar al Servicio u ocupar otro puesto, que cumplan con el perfil y requisitos estipulados en la convocatoria correspondiente.

2

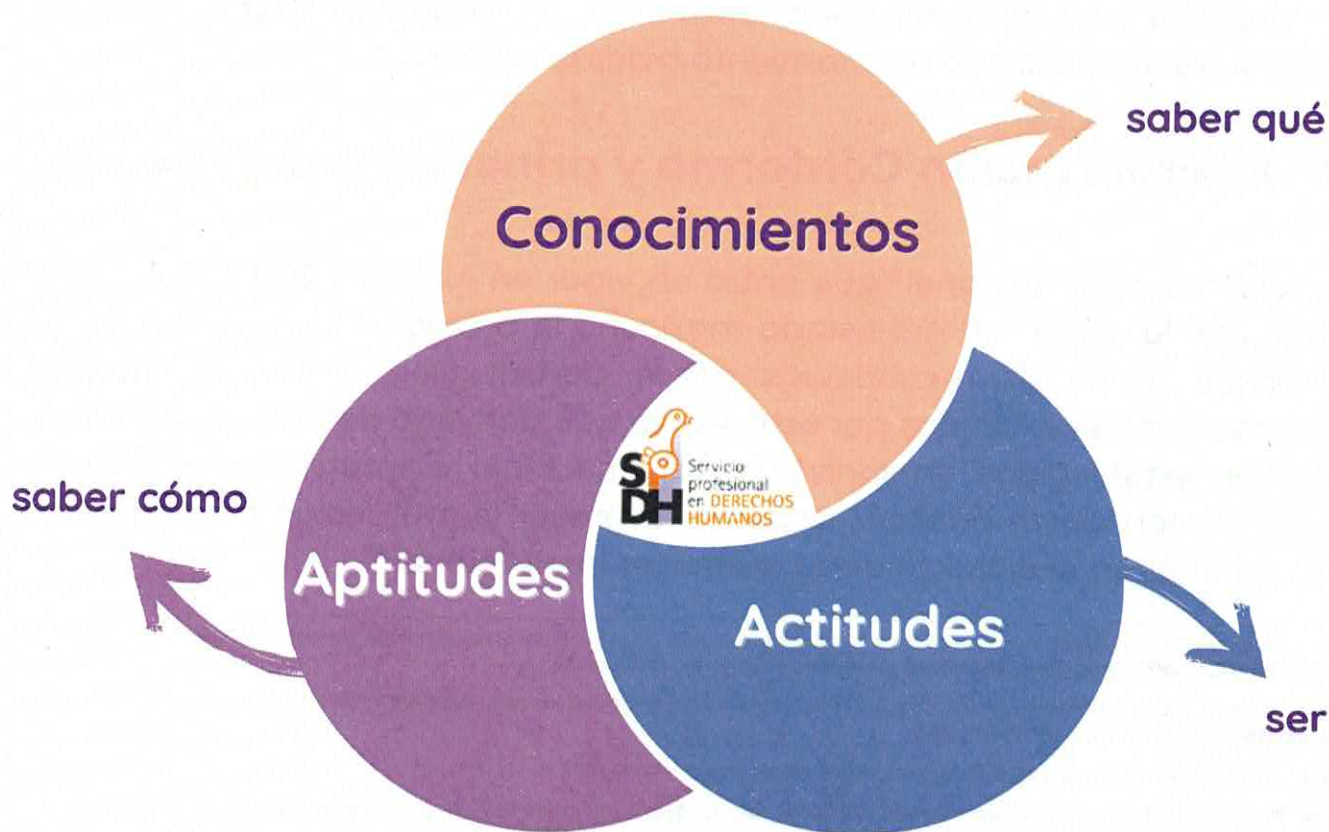
Selección: Evaluación integral de las competencias laborales requeridas para el desarrollo de las funciones en cada puesto a concurso, considerando tres dimensiones para determinar la idoneidad del perfil: conocimientos, aptitudes y actitudes.

3

Designación: Nombramiento de la persona como integrante del SPDH.

En la fase de Selección se evalúan las competencias laborales requeridas para el desarrollo de funciones en cada puesto a concurso considerando tres dimensiones para determinar la idoneidad del perfil: conocimientos (saber qué), aptitudes (saber cómo) y actitudes (ser). Lo anterior, con el fin de seleccionar a personas idóneas para el ejercicio de las funciones y obligaciones propias de cada cargo y puesto del SPDH.

Dimensiones de la EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES





Para la realización de concursos de oposición para el ingreso y ascenso al Servicio Profesional en Derechos Humanos de la CDHCM se observará lo siguiente:

Acceso a la función pública en condiciones generales de igualdad y no discriminación

El acceso a la función pública en condiciones generales de igualdad es un derecho humano reconocido en diversos instrumentos internacionales.⁷ Según la interpretación que los organismos internacionales competentes han realizado de este derecho, la participación ciudadana en el diseño, implementación, desarrollo y ejecución de directrices y políticas estatales, a través de funciones públicas, debe llevarse a cabo en condiciones generales de igualdad y no discriminación tanto para los cargos de elección popular como para aquellos de nombramiento o designación.⁸

Interpretación Conforme y principio pro persona

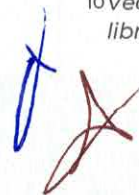
La reforma constitucional⁹ que entró en vigor en junio de 2011 colocó en el centro de la actuación del Estado mexicano la protección y garantía de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por este. Por lo que derivado de ésta y de diversos criterios establecidos en jurisprudencia nacional e internacional todas y todos los servidores públicos deberán favorecer la protección más amplia a las personas en el ejercicio de su quehacer institucional.¹⁰

⁷ Véase, Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 21.2; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 25, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 23.

⁸ Véase, Corte IDH, *Caso Yatama vs Nicaragua (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 23 de junio de 2005, serie C No. 127, párr. 200.

⁹ Véase, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1.

¹⁰ Véase, Pleno de la SCJN, "Expediente Varios 912/2010", *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, décima época, libro 1, tomo 1, diciembre de 2011, pp. 313-370.



> Precisión, objetividad y oportunidad de los instrumentos de evaluación

La evaluación se reconoce como un derecho¹¹ que permite la verificación de los conocimientos adquiridos y, por tanto, permite conocer diversos aspectos de la realidad para tomar decisiones basadas en evidencias.¹²

En el marco de lo anteriormente señalado, los instrumentos de evaluación deberán ser precisos, objetivos y oportunos, fundados en criterios que permitan la determinación de la verdad respecto de la idoneidad y capacidad de las personas sustentantes para el ejercicio de las funciones propias de cada cargo y puesto.¹³ Para esto, se plantea que tanto los bancos de reactivos como rúbricas de entrevista a utilizar sean dictaminados por personas de reconocida especialidad en cada una de las materias evaluadas y apegarse a los criterios descritos en la presente Metodología.

> Selección orientada al mérito y competencia laboral

Los procedimientos de selección deben ser transparentes, claros, objetivos y estar encaminados a la identificación de personas íntegras e idóneas,¹⁴ seleccionadas conforme al mérito personal y la capacidad profesional a través de mecanismos que tengan en cuenta las competencias laborales requeridas con base en la singularidad y especificidad de las funciones a desempeñar más allá de la formación académica.

¹¹ Murillo, F. Javier y Marcela, Román, La Evaluación Educativa como Derecho Humano. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, ISSN 1989-0397, Vol. 1, N°. 1, 2008, pags. 1-5, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/28216803_La_Evaluacion_Educativa_como_Derecho_Humano. Consultado el 19 de junio de 2023.

¹² Véase, UNESCO IIEP Oficina Regional para América Latina y el Caribe, El uso de los resultados de las pruebas de evaluación de los aprendizajes en el planeamiento de las políticas educativas en México, disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000379594>. Consultado el 18 de septiembre de 2026.

¹³ Para efectos de la presente metodología se entiende por idoneidad, a la posesión de conocimientos teóricos (saber qué), habilidades prácticas (saber cómo) y actitudes (ser) para el desempeño adecuado de una función laboral determinada (competencias laborales).

¹⁴ Véase Principios Básicos relativos a la independencia de la judicatura, Adoptados por el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Milán del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985, y confirmados por la Asamblea General en sus resoluciones 40/32 de 29 de noviembre de 1985 y 40/146 de 13 de diciembre de 1985, Principios 10 y 11.

Para efectos de la presente Metodología, se entenderá por competencia laboral al conjunto de conocimientos, habilidades (aptitudes) y actitudes (principios) conducentes al desempeño adecuado, oportuno e idóneo de funciones institucionales plenamente identificadas.¹⁵ Tal y como lo refiere la Carta Iberoamericana:

*“Los perfiles de competencias de los ocupantes de los puestos deben incorporar aquellas cualidades o características centrales cuya posesión se presume como determinante de la idoneidad de la persona y el correspondiente éxito en el desempeño de la tarea”.*¹⁶

La descripción de estos y otros atributos necesarios para ocupar un cargo y puesto del SPDH se encuentran plasmados en el Catálogo General de Cargos y Puestos de la CDHCM (Catálogo), instrumento de gestión de recursos humanos que establece las características y condiciones de ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.¹⁷

➤ **Medidas de Accesibilidad e Inclusión para la participación**

Con el fin de garantizar una participación efectiva, libre de barreras y de discriminación a todas las personas, en el marco de los concursos de oposición para el ingreso y ascenso a cargos y puestos del Servicio Profesional de la CDHCM, la implementación del proceso de selección considerará en todo momento la facilitación de ajustes razonables y tecnologías de apoyo; es decir, se llevarán a cabo las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando así se requiera.¹⁸

¹⁵ Véase, María Irigoín y Fernando Vargas, Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud, OIT, Montevideo: Cinterfor, 2002, p. 14.

¹⁶ Véase, Carta Iberoamericana de la Función Pública, op. cit., Parágrafo 18.

¹⁷ El Catálogo General de Cargos y Puestos de la CDHCM establece, entre otras cosas, las funciones, perfiles de puesto, experiencia y competencias laborales (conocimiento, actitudes, aptitudes, eficiencia y resultados).

¹⁸ Véase Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.

Lo anterior, en atención a lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en el artículo 4, fracción V, de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal sobre el reconocimiento de la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación.

> Derechos Humanos de las Mujeres y Perspectiva de Género

Todo concurso de oposición para el ingreso al Servicio Profesional en Derechos Humanos observará en todo momento la incorporación de la perspectiva de género, no sólo como parte del diseño e implementación de los procedimientos, sino como una competencia laboral a evaluar en las personas postulantes.

Para lo cual se entenderá como perspectiva de género al método de análisis que permite *“detectar y eliminar barreras u obstáculos que discriminan a las personas por condición de género”*, y que sirve para *“evaluar la realidad con una visión incluyente de las necesidades”* de las personas.¹⁹ Definido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de la siguiente manera:

“Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.²⁰

¹⁹ Párrafo 24 y 25 del Amparo en revisión 554/2013, resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 25 de marzo de 2015, en Estefanía Vela Barba, “El Amparo en Revisión 554/2013: la procuración de justicia y la perspectiva de género”, en Diez sentencias emblemáticas de la Suprema Corte, Pedro Salazar, Roberto Niembro & Carlos Alonso (eds.), IJ-UNAM, 2019.

²⁰ Ibid, Título Primero, Capítulo Primero “Disposiciones Generales”, Art. 5, Fracc. IX, p. 2.

En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en la Comisión, esta definición se interpreta en su labor cotidiana a partir de entender la violencia de manera ampliada²¹ y develar, por tanto, las desigualdades de género y las asimetrías de poder en la construcción, generación, dirección y colaboración de todos los quehaceres institucionales.

Lo anterior atendiendo lo establecido en el Artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará"²² y lo explicitado en el Capítulo IV, "De la Violencia Institucional", artículos 18 a 20, de la LGAMVLV²³, sobre el compromiso estatal de que las personas servidoras públicas desempeñen su labor de acuerdo a los más altos estándares en materia de Derechos Humanos de las Mujeres y con perspectiva de Género, para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia por razones de género.



²¹ Véase, María Irigoín y Fernando Vargas, Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud, OIT, Montevideo: Cinterfor, 2002, p. 14. Hernández Nieto, Carolina (2019), "La perspectiva de género como herramienta de transformación en la Administración Pública", publicado en Animal Político, 1 de abril, disponible en: <https://t.ly/qcPwM>. Consultado el 19 de junio de 2023.

²² OEA (1995), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará". Consultado en: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf. Consultado el 19 de junio de 2023.

²³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2023), Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>. Consultado el 19 de junio de 2023.



Consideraciones metodológicas

16

La evaluación para la selección de personas a ocupar plazas del Servicio Profesional de la Comisión a través de concursos de oposición se centra en competencias laborales, entendidas como el conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo adecuado de funciones de defensa y promoción de derechos humanos desde un organismo público de protección de derechos.

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.

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.

Actitudinales: los cuales refieren al compromiso, actitud y ética de las personas trabajadoras y deben estar enmarcados en los valores y principios institucionales.



[Handwritten signature]

La CDHCM se conforma de 16 áreas, las cuales podemos englobar en cuatro de acuerdo a su área de especialidad:



DEFENSA Y ATENCIÓN INTEGRAL

Esta área de especialidad se subdivide en 2:



Personal de primer contacto con las personas peticionarias quienes acuden a interponer una queja o simplemente a recibir algún tipo de orientación.



Personal de servicios psicosociales, médicos y psicológicos encargado de brindar acompañamiento durante la investigación de quejas, realizar contención emocional e intervenir en crisis a favor de las personas peticionarias. Asimismo, elabora dictámenes médicos o psicológicos, mecánicas de lesiones e informes técnicos, y otorga atención directa a personas en crisis o con lesiones.



ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN

Áreas encargadas de dotar de los recursos materiales, financieros y humanos, además de llevar todos los asuntos jurídicos y de rendición de cuentas inherentes a la institución.



PROMOCIÓN Y EDUCACIÓN

Áreas encargadas de realizar acciones de capacitación, promoción y elaboración de informes en materia de derechos humanos.



DEFENSA Y GARANTÍA

Áreas encargadas de dar atención a las quejas por posibles violaciones a derechos humanos para lo cual están en constante contacto con las víctimas y con las autoridades del gobierno de la Ciudad de México.

Tomando en cuenta lo anterior, las competencias laborales a evaluar se clasifican en transversales, básicas y específicas.



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 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 evaluar 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 CDHCM.

En este sentido la presente metodología plantea un tipo de evaluación de competencias laborales de carácter integral, con el fin de verificar no sólo que la persona aspirante a ocupar una plaza del Servicio Profesional cuente con los conocimientos de manera teórico-conceptual, sino identificar cuál y cómo sería su actuar frente a determinadas situaciones.

Lo anterior a través del uso de instrumentos prediseñados pero no estáticos, los cuales son elaborados y dictaminados por personas especialistas en las distintas materias y pueden irse ajustando a las necesidades del contexto específico en el que se desarrolle cada concurso de oposición.

En el Anexo 1 de la presente Metodología se muestran las competencias laborales y su definición, de acuerdo al Catálogo y divididas por área de especialidad para mayor claridad expositiva.

Instrumentos para la evaluación

Los instrumentos para la evaluación de las competencias laborales son el Examen de Conocimientos Generales y Específicos en Derechos Humanos (ESCOGE-DH) y la Rúbrica de Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos (Rúbrica-DH).

A continuación se describen los criterios metodológicos de cada uno de los instrumentos:

➤ **A. Examen de Conocimientos Generales y Específicos en Derechos Humanos**

El ESCOGE-DH se desarrolla siguiendo los parámetros metodológicos de una prueba estandarizada, la cual tiene como finalidad evaluar el grado en que las personas dominan un conocimiento determinado, independientemente de su historia académica y permitir una comparación confiable de los resultados entre las personas examinadas.²⁴

1. Contenidos a evaluar. Deberán estar vinculados a las atribuciones de la Comisión y de cada cargo y puesto convocado, y responder a:

- a. Las funciones y obligaciones generales de todas las personas servidoras de la administración pública mexicana, así como aquellas inherentes al trabajo desde un Organismo Público Autónomo Protector de Derechos Humanos y a las personas integrantes del SPDH, y;
- b. Las funciones y obligaciones específicas descritas en el Catálogo para cada perfil de puesto, tomando como referencia los estándares internacionales y nacionales más altos en cada uno de los casos seleccionados.

2. Estructura del instrumento de evaluación. El ESCOGE-DH se compone de 70 reactivos, distribuidos en dos bloques a evaluar:

- a. 40 reactivos de conocimientos generales sobre saberes universales de la función pública y de los derechos humanos, así como aspectos vinculados a la comprensión lectora y la redacción de textos.
- b. 30 reactivos de conocimientos específicos sobre las atribuciones de las áreas y las funciones de cada puesto a evaluar.

²⁴ Backhoff Escudero, Eduardo (2018). Evaluación estandarizada del logro educativo: contribuciones y retos. Revista Digital Universitaria (RDU). Vol. 19, núm. 6, noviembre-diciembre. DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a3> . Consultado el 19 de junio de 2023.

El bloque que evalúa **conocimientos específicos** se construye a partir del modelo de multirreactivos, es decir, a partir de un caso práctico se plantea un contexto del cual se desprenden diversos reactivos sobre funciones y obligaciones específicas aplicadas a éste; de acuerdo a las competencias institucionales, así como a estándares internacionales y nacionales.

La base del multirreactivo consiste en la descripción de una situación, problema o texto a partir de un caso práctico para brindar un *contexto* del que se derivan reactivos. Con el multirreactivo es posible evaluar cuatro niveles cognitivos, desde la comprensión hasta la utilización; y con ello, establecer el logro alcanzado en el dominio del conocimiento, que va desde el uso de la información en términos de detalles e ideas organizadas, hasta procedimientos mentales para la aplicación de procedimientos y estrategias. Es importante destacar que el uso de multirreactivos en la evaluación ubica a la persona sustentante en un contexto específico estrechamente vinculado con la realidad laboral, de modo que la actuación solicitada implica la ejecución de un proceso o muchos subprocedimientos relacionados entre sí.²⁵

Examen de Conocimientos Generales y Específicos en Derechos Humanos

CASO PRÁCTICO

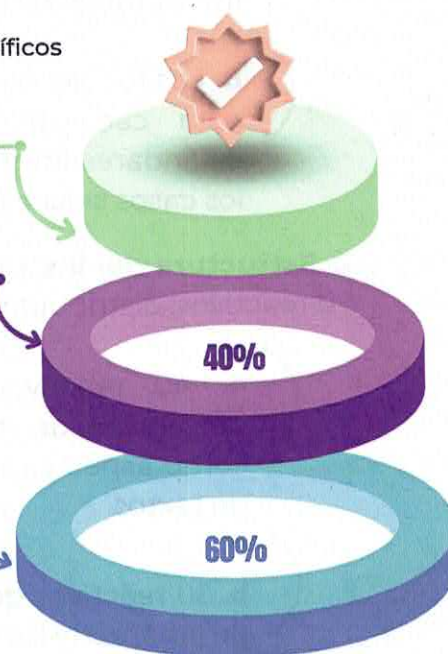
Marco de referencia para el bloque de conocimientos específicos.

BLOQUE 1

40 reactivos de conocimientos **generales** sobre saberes universales de la función pública y de los derechos humanos, así como aspectos vinculados a la comprensión lectora y la redacción de textos.

BLOQUE 2

30 multirreactivos de conocimientos **específicos** sobre las atribuciones de las áreas y las funciones de cada puesto.



Consulta el
Anexo 2



²⁵ Colegio de Bachilleres, Instrumentos para la evaluación del aprendizaje: Guía para elaborar reactivos de opción múltiple. Consultado en julio de 2023 en: <https://huelladigital.cbachilleres.edu.mx/secciones/docs/seguimiento/GuiaReactivos-opcionMultiple.pdf>

B. Rúbrica de la Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos

El instrumento de evaluación se construye a partir de una rúbrica de tipo analítica, la cual consiste en evaluar aspectos del desempeño de la persona sustentante desglosando sus componentes para obtener una calificación total, mediante un conjunto de parámetros que establecen criterios y estándares para los desempeños esperados de acuerdo al perfil de puesto, ya que es de interés conocer la aplicación práctica de los conocimientos²⁶ generales y específicos en situaciones derivadas del quehacer institucional.

1. Contenidos a evaluar. Deberán estar vinculados a las atribuciones de la Comisión y responder a aspectos sobre el saber hacer y el saber cómo hacerlo, de acuerdo a lo siguiente:

-  **a.** Uso de aptitudes y de actitudes conforme a los valores y los principios institucionales, así como del ejercicio de la función pública en el ámbito de la defensa y promoción de los derechos humanos (en el marco de los organismos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos)
-  **b.** Manejo de las técnicas de entrevista y de las habilidades de comunicación necesarias para la atención a personas víctimas o presuntas víctimas de violaciones a derechos humanos (en el marco de los organismos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos);
-  **c.** Toma de decisiones para la actuación frente a una situación determinada, con base en las atribuciones de la Comisión, en las funciones del puesto que aspira ocupar y en los estándares internacionales y nacionales para la protección, promoción, defensa y garantía de Derechos Humanos.

²⁶ Véase, Vera Vélez, 2008 en Villarroel, 2010.

2. Estructura del instrumento de evaluación. La Rúbrica-DH se compone de un texto (planteamiento) y 40 parámetros, distribuidos en los siguientes bloques:

- a. Un planteamiento a partir de los hechos de un caso práctico seleccionado para establecer situaciones que den un contexto a la evaluación. Es importante que las situaciones de contexto planteadas respondan a las necesidades de evaluación, por lo que se deberá plantear una por cada perfil de puesto y estar referidas a alguno de los casos prácticos socializados con las personas aspirantes en la etapa de evaluación previa.
- b. 20 parámetros comunes a todos los cargos y puestos, sobre actitudes y aptitudes para el manejo de técnicas acorde a los principios institucionales y atribuciones de los organismos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos.
- c. 20 parámetros específicos por cada cargo y puesto a evaluar, sobre la toma de decisiones para la actuación con base en funciones, atribuciones y estándares.

RÚBRICA-DH

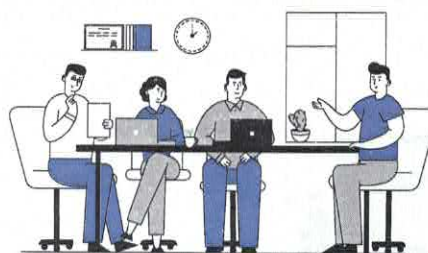
Evaluación Guiada por casos prácticos en Derechos Humanos



Consulta el
Anexo 3



La Rúbrica-DH se evalúa de manera individual por las personas integrantes del Comité a partir de la observación del desempeño de la persona aspirante durante un ejercicio práctico y una entrevista. Cada parámetro tiene una escala de valoración de tres indicadores, a través de la cual se le asigna un valor numérico a la evaluación.



La modalidad de aplicación de los instrumentos dispuestos para el proceso de evaluación estará sujeta a las características propias de cada concurso, así como a las condiciones presupuestales, materiales y humanas existentes.

Independientemente de la modalidad, cada momento de la evaluación deberá contar con el acompañamiento y revisión técnica de la Dirección.





Proceso de evaluación

25

La evaluación de competencias laborales a las personas aspirantes a ocupar un puesto del Servicio Profesional, *per se*, se lleva a cabo durante la fase de Selección, sin embargo el proceso comienza desde la fase de Planeación de un determinado concurso de oposición ya que implica la preparación de los diferentes aspectos necesarios para su desarrollo.



I. Fase de planeación

En el marco de los concursos de oposición para el ingreso y ascenso al Servicio Profesional en Derechos Humanos de la CDHCM, la fase de planeación tiene el fin de organizar, identificar, contratar, elaborar y validar todos los aspectos normativos, logísticos, metodológicos y operativos necesarios para la realización de un concurso de oposición.

Respecto al proceso de evaluación, durante esta Fase se trabaja lo siguiente:





Identificación de perfiles de puesto

Cada puesto del Servicio Profesional cuenta con un perfil específico descrito en el Catálogo General de Cargos y Puestos de la CDHCM, en donde se establecen las funciones y las competencias laborales requeridas.

Los perfiles de puesto son la base para la elaboración de los instrumentos de evaluación a utilizar en las diferentes etapas del proceso.



Selección de casos prácticos

El proceso de evaluación se desarrolla a partir de casos prácticos vinculados a las atribuciones de la CDHCM, los cuales se formulan a partir de antecedentes reales, sin embargo la información y situaciones referidas pueden no coincidir con los hechos reales que inspiraron su planteamiento; la adecuación deberá responder a fines exclusivamente pedagógicos y de la evaluación para la cual se utiliza, y se asignan de manera diferenciada entre puestos.

Es importante tomar en cuenta que la evaluación no será sobre los casos, más bien éstos son utilizados como un recurso para la evaluación de conocimientos aplicados a situaciones determinadas.

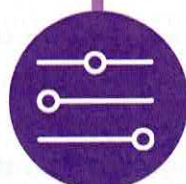
El número de casos a seleccionar estará determinado por las características de cada concurso de oposición y las necesidades de cada proceso de evaluación. Véase el Anexo 4 de la presente metodología para conocer las consideraciones metodológicas para la preparación de los casos prácticos a utilizar en el proceso de evaluación.



Validación del banco de reactivos y de parámetros para la evaluación

La totalidad de los reactivos y de los parámetros que conforman los instrumentos para la evaluación de competencias laborales deberán ser validados por personas especialistas en las distintas materias y con experiencia probada de trabajo en organizaciones, instituciones u otras entidades dedicadas a la atención a víctimas o a la protección, promoción o defensa de los derechos humanos.

Véase el Anexo 5 de la presente metodología para conocer el formato para la validación del banco de reactivos y de parámetros a utilizar en el proceso de evaluación.



Ensamblado y configuración de los instrumentos de evaluación

Una vez que se cuenta con los bancos de reactivos y de parámetros validados se deberá llevar a cabo el ensamblaje de cada uno de los instrumentos en el formato de aplicación establecido en la convocatoria del concurso de oposición que corresponda.

La recomendación es que la aplicación de los instrumentos se realice de manera electrónica, en este sentido además del armado de cada examen, prueba y rúbrica, resulta necesario establecer las configuraciones de acceso, uso y monitoreo requeridas para el adecuado desarrollo de cada evaluación.

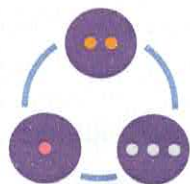
Independientemente del sistema o modalidad utilizada, se debe prever contar con la totalidad de los exámenes, pruebas y rúbricas armadas, configuradas y probadas con al menos dos semanas de anticipación a la fecha establecida para su aplicación.



II. Fase de Reclutamiento de los concursos de oposición

La evaluación de competencias laborales tiene lugar en la fase de Selección de los concursos de oposición, sin embargo antes de iniciar el proceso de evaluación se revisa que las personas postulantes sean compatibles con el perfil de puesto al que aspiran ocupar; esto de acuerdo a lo descrito en el Catálogo General de Cargos y Puestos de la CDHCM.

Esta revisión tiene lugar en la fase de Reclutamiento de manera adicional a la validación del cumplimiento de los requisitos documentales establecidos en la convocatoria respectiva.



III. Fase de Selección de los concursos de oposición



Publicación de Guía Temática

La Guía Temática es un documento dirigido a las personas aspirantes que hayan acreditado los requisitos y las revisiones de la fase de Reclutamiento, y tiene como finalidad brindar información general sobre los temas a evaluar en la fase de Selección, sugerir bibliografía de consulta y proporcionar algunas recomendaciones generales para la adecuada participación en el proceso de evaluación.

Adicionalmente, a través de este documento se pueden socializar con las personas aspirantes, los casos prácticos que se tomarán como referencia en las evaluaciones.

En el marco de los concursos de oposición para el ingreso y ascenso al Servicio Profesional en Derechos Humanos de la CDHCM, la fase de Selección está encaminada a la evaluación integral de las competencias laborales, singulares y específicas, requeridas para el desarrollo de funciones en cada puesto a concurso, considerando tres dimensiones para determinar la idoneidad del perfil: conocimientos, aptitudes y actitudes.²⁷

La evaluación se lleva a cabo por etapas, siendo la aprobación de cada una, la condicionante para continuar en el concurso de oposición. Lo anterior no impide que por razones de eficiencia presupuestaría y agilidad administrativa, la Dirección pueda llevar a cabo más de una etapa de evaluación de manera simultánea, lo cual deberá quedar señalado de manera clara y certera en cada convocatoria.²⁸

1

Evaluación de conocimientos

La evaluación de conocimientos tiene la finalidad de identificar saberes generales y específicos en cada postulante para la selección de personas idóneas para el ejercicio de las funciones y obligaciones propias de cada cargo y puesto del SPDH.

A través de esta evaluación se desahoga la etapa I (examen de conocimientos) de la fase de Selección de un determinado concurso de oposición, de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 del Estatuto.

El instrumento para la evaluación de conocimientos de las personas sustentantes es el Examen de Conocimientos Generales y Específicos en Derechos Humanos (ESCOGE-DH).²⁹

²⁷ Véase, Estatuto, Op. Cit., art. 78

²⁸ *Ibidem*, art. 80.

²⁹ Véase la sección Instrumentos para la evaluación de la presente Metodología.

01

Aplicación del ESCOGE-DH

El instrumento es de aplicación individual y, preferentemente, electrónica con una duración máxima de 2 horas.

02

Cálculo de la calificación final

Arroja un resultado que va de 0 a 100 puntos, siendo 80 la mínima aprobatoria.



Para pasar a la siguiente etapa de evaluación es indispensable obtener un resultado aprobatorio igual o mayor a 80 puntos, en una escala de 0 a 100, en la evaluación de conocimientos.



2

Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos

La evaluación tiene la finalidad de conocer el nivel de manejo de determinadas competencias laborales y su aplicación en asuntos relacionados con la labor institucional para la selección de personas idóneas para el ejercicio de las funciones y obligaciones propias de cada puesto.

A través de esta evaluación se desahogan las etapas II (entrevistas) y III (ejercicio práctico) de la fase de Selección de un determinado concurso de oposición, de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 del Estatuto.



El instrumento utilizado es la Rúbrica de Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos (Rúbrica-DH).³⁰

01

Aplicación de la Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos

La evaluación se desarrolla frente a un Comité Evaluador a partir de un ejercicio práctico y una entrevista semi estructurada, en las que se utilizan los hechos de un caso para establecer un contexto.

Durante la aplicación deberán estar: la persona aspirante identificada con número de folio, las personas integrantes del Comité Evaluador, el personal de la Secretaría Técnica (de preferencia adscrito a la Dirección para la Profesionalización en Derechos Humanos) y, de así requerirse y únicamente durante el ejercicio práctico, la persona que simule al personaje vinculado al caso.

Sobre el Comité Evaluador



La Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos requiere de la conformación de uno o más Comités para la evaluación de las personas aspirantes a ocupar un puesto, a través de una entrevista y un ejercicio práctico.

Cada Comité Evaluador deberá estar conformado por al menos una persona especialista externa y el mismo número de internas, es decir que desempeñen funciones en la CDHCM de preferencia en cargos directivos o superiores.

³⁰ Véase la sección Instrumentos para la evaluación de la presente Metodología.



Sobre la Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica se encarga de verificar que la Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos se desarrolle de acuerdo a lo establecido en la presente Metodología y en la convocatoria del concurso de oposición que corresponda.

Durante la aplicación la Secretaría Técnica está encargada de:

- Verificar que todas las personas involucradas en la evaluación se encuentren presentes y debidamente identificadas en tiempo y forma;
- Brindar las indicaciones generales sobre el desarrollo de la evaluación;
- Monitorear que los tiempos previstos para cada momento de evaluación sean atendidos a cabalidad; y,
- Elaborar y firmar las actas de aplicación, de acuerdo al formato que se establezca.

La Evaluación es de aplicación individual, con duración máxima de una hora; distribuida de la siguiente manera:

1 **Indicaciones generales** (Duración de 10 minutos)

2 **Ejercicio práctico** (Duración de 20 minutos)

3 **Entrevista** (Duración de 30 minutos)

Duración total: 1 hora



PRIMER MOMENTO. Indicaciones generales



La Secretaría Técnica comunicará a la persona aspirante y al Comité las indicaciones generales necesarias para el adecuado desarrollo de la evaluación y señalará la situación que dará contexto al ejercicio práctico, con base en los hechos del caso previamente establecido y socializado a las personas aspirantes a través de la Guía Temática correspondiente.



El momento para brindar las indicaciones generales deberá tener una duración máxima de 10 minutos.



SEGUNDO MOMENTO. Ejercicio práctico

De acuerdo a la naturaleza de cada cargo y puesto a evaluar podrá tener alguna de las siguientes características:

- **Modelo de ejercicio práctico para puestos adscritos a áreas de Defensa y Garantía:** Consiste en una dinámica de juego de roles, la persona aspirante deberá entrevistar a una víctima en una simulación de caso.³¹
- **Modelo de ejercicio práctico para puestos adscritos a áreas de Promoción y Educación:** Consiste en una presentación con base al caso práctico previamente asignado.



Independientemente del modelo de ejercicio práctico, tendrá una duración máxima de 20 minutos.



³¹ Consultar en el [Anexo 6](#) el formato de contexto para las personas participantes como víctimas simuladas.



TERCER MOMENTO. Entrevista



Tendrá lugar una conversación entre Comité Evaluador y la persona aspirante, quien deberá dar respuesta a los planteamientos expuestos por el Comité con el fin de que éste recabe la información necesaria para la evaluación de la Rúbrica-DH.



La entrevista deberá tener una duración máxima de 30 minutos.

02

Cálculo de la calificación final de la Evaluación Guiada por Casos Prácticos de Derechos Humanos

La Rúbrica-DH se responde de manera individual por las personas integrantes del Comité a partir de la observación del desempeño de la persona aspirante durante el ejercicio práctico y la entrevista.

El cálculo de resultados finales se hace a partir de la suma del puntaje asignado en el instrumento por cada persona integrante del Comité. La calificación deberá quedar expresada en una escala del 0 al 100.



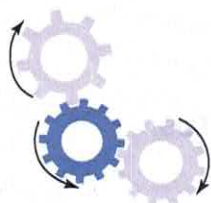
El resultado mínimo aprobatorio es de 80 puntos y se notifica por los canales institucionales de acuerdo a los tiempos y formatos establecidos en la convocatoria de cada concurso de oposición. Para pasar a la siguiente Fase es indispensable obtener un resultado aprobatorio.

3

Resultados

Los resultados del proceso de evaluación se emiten por etapa y deberán estar expresados de forma numérica en una escala de 0 a 100.

La aprobación de cada etapa es condicionante para continuar en el concurso de oposición, de acuerdo a lo establecido en cada convocatoria.³²



IV. Fase de designación de los concursos de oposición

La calificación total se forma con las ponderaciones de los resultados de cada etapa de evaluación, de acuerdo a lo establecido en la convocatoria respectiva; tomando en cuenta que sólo se podrán emitir resultados finales de las personas que llegaron a la última etapa de evaluación.³³

Con los resultados finales obtenidos se construye una lista en orden de prelación para cada puesto a concurso, en la cual no podrá incluirse a nadie por debajo de los 80 puntos.³⁴

Una vez publicados los resultados finales se da inicio a la fase de designación en la cual tiene lugar el procedimiento a partir del cual se reconoce a una persona como integrante del Servicio, asignándole un cargo y puesto, así como una adscripción, a través de un nombramiento.³⁵



³² Véase, Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, Artículo 80.

³³ Ibidem, art. 82.

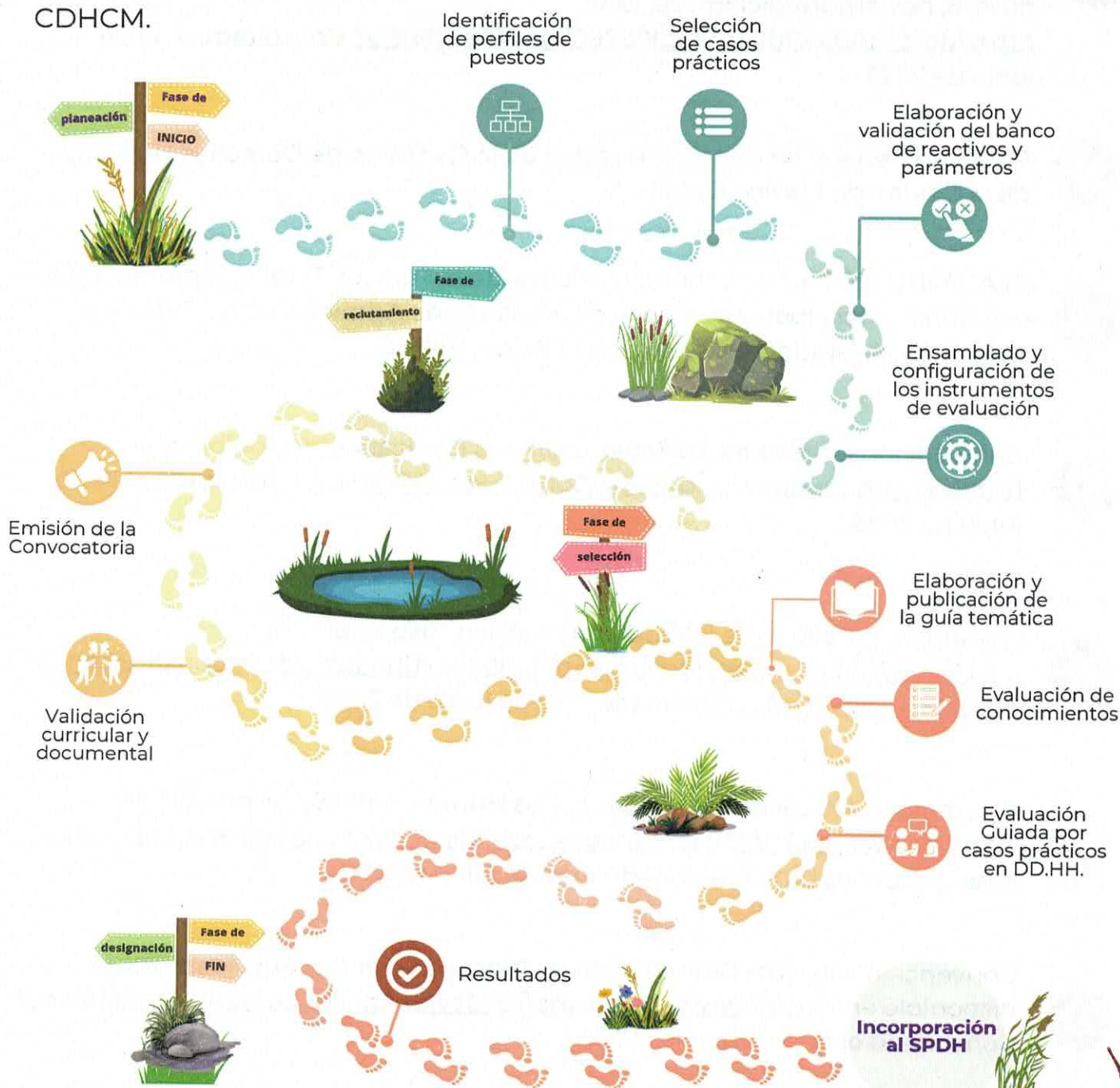
³⁴ Ibidem, art. 83.

³⁵ Ibidem, art. 89.

Esquema general

36

A continuación se muestra el esquema general del proceso de evaluación de competencias laborales en el marco de los concursos de oposición para el ingreso y ascenso al Servicio Profesional en Derechos Humanos de la CDHCM.





Bibliografía

- » Backhoff Escudero, Eduardo (2018). Evaluación estandarizada del logro educativo: contribuciones y retos. Revista Digital Universitaria (RDU). Vol. 19, núm. 6, noviembre-diciembre. DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a3> Consultado el 19 de junio de 2023.
- » Catálogo General de Cargos y Puestos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2026).
- » CLAD/ONU (2003), Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.
- » Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>. Consultado el 19 de junio de 2023.
- » Constitución Política de la Ciudad de México, disponible en: http://www.infodf.org.mx/documentospdf/constitucion_cdmx/Constitucion_%20Politica_CDMX.pdf. Consultado el 19 de junio de 2023.
- » Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm. Consultado el 19 de junio de 2023.
- » Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Consultado el 19 de junio de 2023.





Bibliografía

38



Corte IDH (2005), Caso Yatama vs Nicaragua (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Sentencia del 23 de junio, serie C No. 127, párr. 200.



Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), disponible en: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf. Consultado el 19 de junio de 2023.



Castro, M. E., Vergara Lozada, D. E., & Torres Cahuantzi, F. (2021). "El uso de los resultados de las pruebas de evaluación de los aprendizajes en el planeamiento de las políticas educativas en México: informe nacional" UNESCO IIEP Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Consultado en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379594>. Consultado el 18 de septiembre de 2026.



Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2023).



Estefanía Vela Barba, "El Amparo en Revisión 554/2013: la procuración de justicia y la perspectiva de género", en Diez sentencias emblemáticas de la Suprema Corte, Pedro Salazar, Roberto Niembro & Carlos Alonso (eds.), IJ-UNAM, 2019. Consultado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5539/7.pdf>. Consultado el 19 de junio de 2023.



Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2018), Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>. Consultado el 19 de junio de 2023.



Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2019), disponible en: http://www.paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2019/LEY_ORG_COM_DER_HUM_12_07_2019.pdf. Consultado el 19 de junio de 2023.



» Murillo, F. Javier y Marcela, Román (2008), La Evaluación Educativa como Derecho Humano. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, ISSN 1989-0397, Vol. 1, N°. 1, pags. 1-5, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/28216803_La_Evaluacion_Educativa_como_Derecho_Humano. Consultado el 19 de junio de 2023.

» OEA (1995), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará". Consultado en: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf. Consultado el 19 de junio de 2023.

» Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>. Consultado el 19 de junio de 2023.

» Pleno de la SCJN (2011), "Expediente Varios 912/2010", Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro 1, tomo 1, diciembre, pp. 313-370.

» Villarroel, V. (2010). Manual para el docente universitario. La evaluación del aprendizaje en el modelo de competencias. Universidad del Desarrollo, Facultad de Psicología.





➤ Anexo 1. Formato de la Matriz de Competencias Laborales

Tomando como referencia las competencias descritas en las cédulas de perfiles del personal del Servicio Profesional en Derechos Humanos, contenidas en el Catálogo de Cargos y Puestos de la CDHCM, se elaboró la siguiente Matriz con el fin de contar con criterios para la elaboración de los instrumentos y procesos de la Evaluación de Competencias Laborales.

La subdivisión que se presenta, se realizó con base en las consideraciones metodológicas descritas a partir de la página 16 del presente documento:

Básicas

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.

Específicas



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 seguimiento de la evolución en la ejecución y actuando ante las posibles desviaciones con respecto a lo planificado.

Transversales



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, alcanzando los mayores niveles de eficacia y eficiencia en las actividades.

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.

[Handwritten signature]

Anexo 2.

➤ Criterios metodológicos para la elaboración de reactivos para la prueba de conocimientos ESCOGE-DH

Los reactivos se conforman por una pregunta y hasta cuatro opciones de respuesta, donde sólo una puede ser correcta. De acuerdo a las necesidades de evaluación podrán ser de tipo: cuestionamiento directo (base texto y opciones de respuesta), jerarquización de opción múltiple, relación de columnas y completamiento de oraciones (conceptos faltantes en opciones de respuesta).

Para el caso del ESCOGE-DH se presenta un caso práctico del cual derivarán 70 reactivos distribuidos en dos bloques a evaluar:

a.

Conocimientos generales sobre saberes universales de la función pública, los derechos humanos y otros aspectos vinculados a los principios institucionales (40 reactivos).

b.

Conocimientos específicos sobre las atribuciones de las áreas y las funciones del puesto (30 reactivos por cada cargo y puesto a evaluar).

 → **Sobre la pregunta en un reactivo**

1

La pregunta deberá apegarse a la información fuente, considerar los contenidos establecidos, ejes temáticos y tomar en cuenta el perfil del puesto a evaluar y las atribuciones de la CDHCM.

2

Plantear un problema o situación bien definida: incluir los elementos necesarios y suficientes para su solución, escribirse con claridad.

3

Estar redactada en términos sencillos, claros y precisos con base en el lenguaje propio del nivel educativo y perfil de puesto evaluado.

4

Ser independientes entre sí, para evitar que se respondan entre ellas mismas.

5

Utilizar una redacción cuidadosa en términos de lenguaje inclusivo y de preferencia neutro.

6

De tipo cerrada.

7

Tener coherencia gramatical entre la pregunta y las opciones de respuesta.

8

Cada una de las preguntas, debe admitir sólo una respuesta correcta.

9

La comprensión del problema a resolver no debe depender de la lectura de las opciones de respuesta.

→ **Sobre las opciones de respuesta en un reactivo**

1

Cada pregunta tendrá cuatro opciones de respuesta, de las cuales sólo una es correcta y tres son distractores.

2

Los distractores deben erigirse como “virtuales soluciones” al problema planteado, es decir, deben ser errores de razonamiento. Pero la construcción de estos, debe realizarse con la pretensión de que sean abordados por quienes desconocen la respuesta correcta.

3

Las opciones propuestas deben estar equilibradas en cuanto a su extensión.

4

Debe evitarse la sinonimia o repetición de términos entre la base y las opciones de respuesta. En el caso de que la repetición sea “necesaria”, debe equilibrarse en todas las opciones.

5

Evitar el uso de expresiones como: “todas las anteriores”, “ninguna de las anteriores”, “A y C” o “no sé”.

6

Evitar expresiones negativas o absolutas.

7

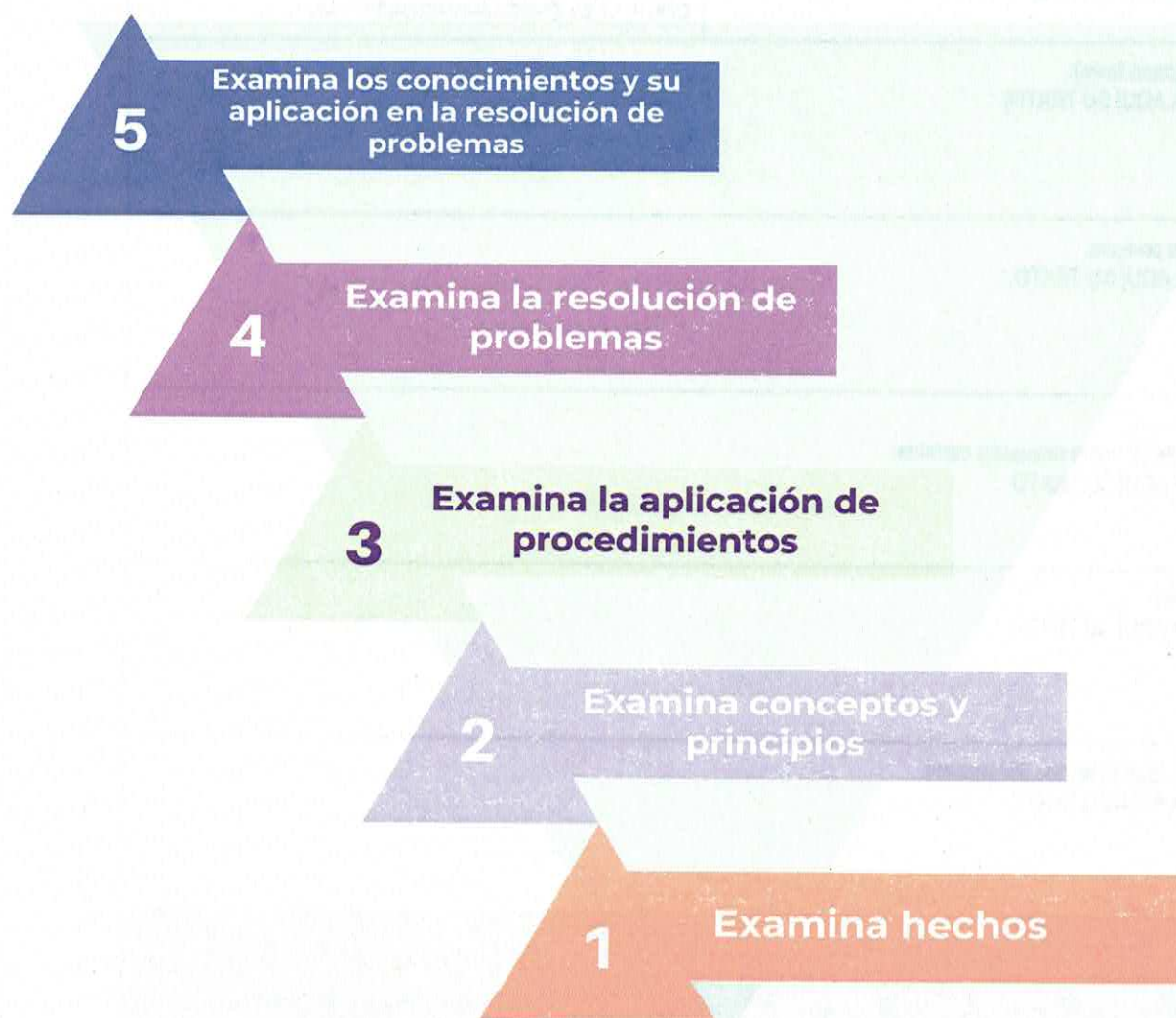
Deben ser plausibles, es decir, que no se descarten por inferencia o sentido común.

8

Las respuestas distractoras deben incluir los errores más comunes de los sustentantes.



Nivel de complejidad del reactivo





→ **Formato para la elaboración de reactivos:**

BLOQUE [Aspectos Generales en Derechos Humanos; Valores y principios institucionales; Específicos]	
REACTIVOS	
Eje temático Línea de investigación Especialidad Tema: [Colocar eje temático, etc]	(Uso exclusivo de la DPDH) Identificador único del reactivo: CONV_XXX/ESCOGE-DH/CONESP-001
Reactivo (base-texto): [ESCRIBA AQUÍ SU TEXTO]	
Respuesta correcta: ESCRIBA AQUÍ SU TEXTO	
Argumentación sobre respuesta correcta: ESCRIBA AQUÍ SU TEXTO	
Distractores: ESCRIBA AQUÍ SU TEXTO	
Argumentación sobre los distractores: ESCRIBA AQUÍ SU TEXTO	
Fecha de elaboración:	Nombre y firma de quien elaboró los reactivos



Anexo 3.

Criterios metodológicos para la elaboración de parámetros de la Rúbrica de la Evaluación Guiada por Casos Prácticos en Derechos Humanos

Por parámetro entenderemos un enunciado que brinda información para evaluar el desempeño de una persona en una situación determinada durante la aplicación de la Rúbrica DH, y tiene las siguientes características:

- Se conforma de un enunciado y de una escala de valoración.
- Hace referencia a alguna competencia laboral necesaria para el desempeño de las funciones del puesto a concurso aplicada de manera general o específica al caso práctico.
- Toma en cuenta el perfil de puesto a evaluar y las atribuciones de la CDHCM.
- Se redacta en términos sencillos, claros y precisos para la identificación clara y precisa del aspecto a evaluar.

ID del parámetro

Enunciado del parámetro

INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	
[El indicador permite identificar que la persona evaluada tiene y aplica adecuadamente los conocimientos y habilidades especificadas en el parámetro]	ADECUADO	Puntos
[El indicador permite identificar que la persona evaluada tiene y aplica de manera suficiente los conocimientos y habilidades especificadas en el parámetro]	SUFICIENTE	Puntos
[El indicador permite identificar que la persona evaluada no cuenta con los conocimientos y habilidades especificadas en el parámetro]	INSUFICIENTE	Puntos

A continuación, se presenta el Formato para la elaboración de parámetros:

BLOQUE [Aspectos Generales en Derechos Humanos; Valores y principios institucionales; Específicos]	
PARÁMETROS	
Eje temático Línea de investigación Especialidad Tema: [Colocar eje temático, etc]	(Uso exclusivo de la DPDH) Identificador único del reactivo: CONV_XXX/Rúbrica-DH/CONESP-001
OBJETIVO A EVALUAR DEL PARÁMETRO: [Objetivo]	
DESCRIPCIÓN DEL PARÁMETRO [Parámetro]	
INDICADORES	VALOR ASIGNADO
[[ADECUADO]]	
[[SUFICIENTE]]	
[[INSUFICIENTE]]	
Fecha de elaboración:	Nombre y firma de quien elaboró los reactivos

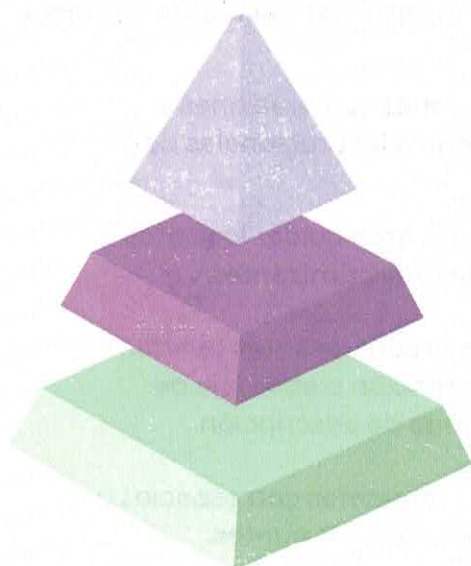
Anexo 4.

> Criterios metodológicos para la preparación de los casos prácticos

Las evaluaciones por caso son una herramienta para el aprendizaje que se utiliza para comprender en profundidad la realidad y tiene un amplio uso en diversas áreas de conocimiento.

“Un buen caso es el vehículo por medio del cual se lleva al espacio educativo un trozo de realidad a fin de que los alumnos y el profesor lo examinen minuciosamente. Un buen estudio de caso mantiene centrada la discusión en alguno de los escenarios con los que uno debe enfrentarse en ciertas situaciones de la vida real”.³⁵

De acuerdo a diversos autores especialistas en las evaluaciones por estudios de caso, se recomienda que estos sean:



PARTICULAR

Que esté centrado en una situación, evento, programa o fenómeno específico, lo que lo hace ser una herramienta óptima en problemas prácticos de evaluación del y para el aprendizaje.

DESCRIPTIVO

Para que permita la reflexión y el análisis.

HEURÍSTICO O DE DESCUBRIMIENTO

Que permita realizar investigación normativa, documental, etc.³⁶

³⁵ Soto Estrada Guadalupe y Enrique Ricardo Buzo Casanova, "Estudio de Caso", en Sánchez Mendiola Melchor y Adrián Martínez González, Evaluación y aprendizaje en educación universitaria: estrategias e instrumentos, UNAM, Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia, México, 2022, pp. 461-474.

³⁶ Ibidem, p. 462.

Es importante para su diseño tomar en cuenta lo recomendado por personas especialistas:

- 1 Seleccionar un caso coherente con el tema y el objetivo de aprendizaje que se pretende valorar. Se pueden realizar algunas adecuaciones al contenido para que éste resulte comprensible para las personas a evaluar y contenga información que favorezca el análisis del tema que se está estudiando.
- 2 Es indispensable cerciorarse de mantener el anonimato de las personas involucradas o bien, de solicitar su autorización para utilizarlo³⁷

Para la elaboración de los casos que permitirán la evaluación por competencia para el ingreso y ascenso al Servicio Profesional en Derechos Humanos, es necesario tomar en cuenta los siguientes elementos:

- 1 Los casos podrán ser de hechos reales, ficticios o basados en casos reales en donde la CDHCM tenga competencia. Independientemente de cada supuesto, los casos contarán con una nota aclaratoria que indique si es ficticio, real o basado en un caso real y la fuente de donde se tomó la información o inspiración.
- 2 Deben ser casos que presenten una o varias vulneraciones a Derechos Humanos realizadas por agentes institucionales de la Ciudad de México.
- 3 En el supuesto de ser casos reales, se deberán cuidar los datos personales o elementos que puedan ser revictimizantes.
- 4 El caso deberá permitir que las personas concursantes puedan analizarlos y proponer estrategias de atención o abordaje de acuerdo a su nivel de puesto, cargo y área de adscripción.
- 5 Los casos no podrán superar los 7,000 caracteres con espacios o bien, hasta dos cuartillas en letra Arial Narrow, 11 puntos, interlineado de 1,15.
- 6 Cada caso será utilizado para evaluar uno o varios puestos a concurso.

³⁷ Ibidem, p. 463



A continuación presentamos un formato que puede apoyar en la construcción de los casos prácticos:

FORMATO PARA LA ELABORACIÓN DE CASOS PRÁCTICOS	
Fecha de elaboración	Nombre de la persona que elabora
Narración de los hechos (máximo 7,000 caracteres con espacios)	
Víctimas identificadas:	
Instituciones referidas:	
Objetivo del caso para la evaluación. De acuerdo a los perfiles de puesto a evaluar, se espera que a partir de este caso la persona concursante pueda:	
El presente caso fue elaborado tomando como referencia:	



Anexo 5.

Formato de validación del banco de reactivos y de parámetros

Revisión y validación de reactivos finales	
Reactivo número [1]	BLOQUE [Aspectos Generales en Derechos Humanos; Valores y principios institucionales; Específicos]
TEMA: [Tema que aborda el reactivo]	
APLICABLE PARA EVALUAR PUESTOS CON CLAVE DE PERFIL Clave [XXX/XXX/XXXX, Nombre del puesto]	
NIVEL [Subdirección; Jefatura de Departamento; Enlace]	
PREGUNTA [Texto de la pregunta]	
OPCIONES DE RESPUESTA A. XXX B. XXX C. XXX D. XXX	
RESPUESTA CORRECTA [Texto de respuesta correcta]	
ARGUMENTACIÓN [Argumentación sobre la respuesta correcta]	
VALORACIÓN Marque las casillas si considera que el reactivo cumple con: ☐ El reactivo cumple con los elementos básicos establecidos de claridad, redacción y ortografía. ☐ El reactivo cumple con los objetivos de atribuciones de la CDHCM. ☐ El reactivo permite evaluar algún aspecto del puesto para el cual se construyó.	
DICTAMEN ☐ Reactivo Aceptado ☐ Reactivo aceptado con cambios ☐ Condicionado a cambios ☐ No aceptado	DICTAMINADO POR: Nombre y firma
Reactivo número [#]	BLOQUE [Aspectos Generales en Derechos Humanos; Valores y principios institucionales; Específicos]
TEMA: [Tema que aborda el reactivo]	
APLICABLE PARA EVALUAR PUESTOS CON CLAVE DE PERFIL Clave [XXX/XXX/XXXX, Nombre del puesto]	
NIVEL	

[Nivel a evaluar]	
PREGUNTA [Texto de la pregunta]	
OPCIONES DE RESPUESTA A. XXX B. XXX C. XXX D. XXX	
RESPUESTA CORRECTA [Texto de respuesta correcta]	
ARGUMENTACIÓN [Argumentación sobre la respuesta correcta]	
VALORACIÓN Marque las casillas si considera que el reactivo cumple con: ☐ El reactivo cumple con los elementos básicos establecidos de claridad, redacción y ortografía. ☐ El reactivo cumple con los objetivos de atribuciones de la CDHCM. ☐ El reactivo permite evaluar algún aspecto del puesto para el cual se construyó.	
DICTAMEN ☐ Reactivo Aceptado ☐ Reactivo aceptado con cambios ☐ Condicionado a cambios ☐ No aceptado	DICTAMINADO POR: Nombre y firma

Anexo 6.

> Formato de contexto para las personas participantes como víctimas simuladas

Las personas que participarán como víctimas simuladas en la Evaluación Guiada por casos, personificará a la víctima del caso asignado a los puestos bajo las siguientes características:

1

Leer y familiarizarse con el caso, los detalles y pormenores que se presentan.

2

Personificar sin exagerar o inventar hechos o datos que no se encuentren detallados en el caso.

3

Tener una actitud de respeto y compromiso con el procedimiento de evaluación en el que están participando.

A continuación, presentamos un formato general para dar contexto a las personas que participarán como víctimas simuladas en las entrevistas guiadas.

PROCESO	
Evaluación Guiada por Casos en Derechos Humanos - Concurso de Oposición para el Ingreso y Ascenso al Servicio Profesional en Derechos Humanos de la CDHCM	
OBJETIVO	
Conocer el nivel de manejo de determinadas competencias laborales y su aplicación en asuntos relacionados con la labor institucional para la selección de personas servidoras públicas idóneas para el ejercicio de las funciones y obligaciones propias de cada puesto.	
SOBRE EL EJERCICIO PRÁCTICO	
Consistirá en que las personas concursantes entrevisten a una víctima en una simulación de caso [NOMBRE DEL CASO]. Se llevará a cabo de manera presencial y durante su desarrollo estarán presentes: 1. Persona integrante 1 del Comité Entrevistador. 2. Persona integrante 2 del Comité Entrevistador. 3. Persona integrante 3 del Comité Entrevistador. 4. Persona integrante 4 del Comité Entrevistador. 5. Persona designada por la DPDH que estará a cargo de la Secretaría Técnica.	
MINUTO A MINUTO	
Registro de asistencia	
minuto 00	Bienvenida e inicio del ejercicio.
minuto 05 a 20	Entrevista a víctima de simulación de caso.
minuto 21 a 30	Ronda de preguntas con las personas evaluadoras.
minuto 31	Fin de la evaluación.
ASPECTOS DE CONTEXTO PARA LAS PERSONAS QUE SIMULARÁN SER ENTREVISTADAS	
• Los hechos relatados en el caso es todo el material que tienen las personas participantes sobre el caso, por lo que no es posible inventar o corregir datos. • La evaluación no es sobre el caso, sólo utiliza éste para revisar las estrategias, formas de abordaje y técnicas utilizadas durante la evaluación. • La situación planteada a partir del caso fue construida por una persona titular de la CDHCM. • [Determinar si la entrevista es de primer contacto o no y la etapa en la que se encuentra la queja] • Uno de los objetivos primordiales, es que las personas concursantes demuestren que son capaces de distinguir e identificar las diligencias mínimas necesarias para que el caso sea abordado de manera efectiva. • ¿Qué es el procedimiento de queja institucional? Conjunto de actuaciones que realiza la Comisión respecto de hechos u omisiones que puedan implicar violaciones a los derechos humanos que tengan lugar en la Ciudad de México, que sean imputables a las autoridades públicas o personas servidoras públicas de la Ciudad y que puedan configurar la responsabilidad objetiva y directa de éstas por dichas violaciones.	

CASO
[Narración de los hechos de queja]

¿QUIÉN ERES?

- Generales [nombre, edad, sexo, etc.]
- Víctimas
- Instituciones ofensoras
- Hechos generales



2023

*Revisada por el Grupo Consultivo para la Profesionalización, mediante el Acuerdo 01/2023/GCP/CDHCM
Validada por el Mecanismo del Servicio Profesional en Derechos Humanos el 6 de octubre de 2023*

Actualización de septiembre 2026

*Revisada por el Grupo Consultivo para la Profesionalización, mediante el Acuerdo 09/2026/GCP/CDHCM
Validada por el Mecanismo del Servicio Profesional en Derechos Humanos el 23 de septiembre de 2026*



