



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
EN EL MARCO DEL 40 ANIVERSARIO

**LA EVALUACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN
IMPARTIDOS POR LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**T E S I N A
MODALIDAD TRAYECTORIA FORMATIVA**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PRESENTA

GUADALUPE BOYSO MONTIEL

ASESOR: PROF. SEGOVIA FEBRONIO GORGONIO

CIUDAD DE MÉXICO, NOVIEMBRE 2019

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	01
1. Capítulo Uno. Planteamiento del Problema y Marco Metodológico	03
1.1 Planteamiento del problema.....	03
1.2 Justificación.....	04
1.3 Objetivos.....	05
1.4 Hipótesis.....	05
1.5 Metodología.....	05
2. Capítulo Dos. Historia y Antecedentes de la Comisión de Derechos humanos	08
2.1 Comisión Nacional de Derechos Humanos. (CNDH).....	08
2.2 Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (CDHDF) actualmente Ciudad de México.....	10
2.3 Dirección Ejecutiva de Educación por los Derechos Humanos.....	14
2.4 Subdirección de Capacitación y Formación en Derechos Humanos.....	17
3. Capítulo Tres. Marco Teórico de la Capacitación y Evaluación en las Instituciones Púlicas	20
3.1 La Capacitación.....	20
3.1.1 Importancia de la Capacitación.....	25
3.1.1.1 El Proceso y los Objetivos de la Capacitación.....	28

3.2	Enfoques Metodológicos para el Diseño e Implementación de los Cursos de Capacitación.....	31
3.3	La Evaluación de la Capacitación.....	41
3.3.1	Importancia de la Evaluación de los Cursos de Capacitación.....	44
4.	Capítulo Cuatro. Descripción de mi Experiencia Profesional en el Área de Educación en Derechos Humanos.....	46
4.1	Definición de Prácticas Profesionales según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.....	47
4.2	Definición de Prácticas Profesionales según la Universidad Pedagógica Nacional.....	49
4.3	Descripción de mi Experiencia Profesional.....	50
5.	Capítulo Cinco. Evaluación de los Cursos de Capacitación de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX).....	54
5.1	Metodología de Instrumentos de Investigación.....	54
5.2	Sistematización de Información.....	57
6.	Capítulo Seis. Propuesta de Mejora a los Cursos de Capacitación de la CDHDF (Actualmente CDMX).....	65
7.	Conclusiones.....	74
8.	Bibliografía.....	78
9.	Anexos.....	81

AGRADECIMIENTOS

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por darme fuerzas, amor y sabiduría para concluir esta gran etapa de mi vida, por acompañarme en cada paso que di y jamás dejarme sola.

Con todo mi amor y respeto, a mis Padres, Maria de Carmen Montiel Estada y José Martin Boyso Ortega, quienes son el pilar fundamental de mi formación, quienes lucharon incansablemente por velar mis sueños y verlos hechos realidad, pero sobre todo por que creyeron en mí y jamás me dejaron sola, este trabajo es producto del esfuerzo, cariño y amor que ellos siempre me brindaron. Los amo

A mi hermano Adrian Boyso Montiel por ser mi compañero de vida y mi ejemplo a seguir, por ser quien cuida de mí, por ser mi gran apoyo en momentos difíciles, gracias por cuidar de mí.

A mi abuelita Rosario Estrada, por ser quien ha velado por mí desde que tengo consciencia, ella una mujer admirable y que gracias a Dios sigue aquí conmigo viéndome cumplir mis sueños.

A mi amor Omar Mazas López quien llegó justo en el momento en que Dios y la vida me decía que alguien bueno llegaría a mí, y aquí seguimos acompañándonos en nuestros sueños y metas, gracias por motivarme a que luche por cada uno de mis sueños, por darme ánimos y confianza cuando más lo he necesitado y sobre todo gracias por creer en mí. Te amo.

A mi familia por confiar en mí y darme ánimos para concluir mis sueños.

A mi ángel Jorge Estrada Uribe a quien le debo mucho y sé que desde el cielo está muy feliz por verme concluir este sueño.

A mi asesor: Gorgonio Segovia Febronio por creer en mí y motivarme a concluir mi sueño, por sus sabios consejos y por su paciencia en cada error que tuve, por ser el profesor que me acompañó durante mi estancia en la carrera y ser quién me asesoro en cada parte del presente trabajo, mis respetos y reconocimiento a mis lectores Maria Esther García Martínez, Luis Gabriel Arango Pinto y Juan Carlos Pérez López por dedicar parte de su tiempo para leerme y darme de sus conocimientos y correcciones a mi investigación.

Finalmente agradecer a mi amada Universidad Pedagógica Nacional por formarme y darme los elementos necesarios para mi formación profesional.

Con todo el amor de mi corazón

Guadalupe Boyso Montiel

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el tema de la capacitación y la evaluación son dos temas sumamente importantes y utilizados para la mejora de los procesos personales y educativos en cualquier ámbito laboral y social, puesto que ambos son tema central en los procesos de cualquier institución y desde su perspectiva y los resultados que este arroje pueda influir en los cambios centrales de cualquier lugar.

Es así como en esta tesina desarrollé una articulación entre la Capacitación y Evaluación y la estrecha relación que las une a ambas al presentarse en un mismo escenario, por consiguiente, en esta investigación se enuncia un caso en el que ambas son protagonistas y a través de la investigación realizada presento la Evaluación del impacto que tienen los Cursos de capacitación impartidos por la CDHDF (Actualmente CDMX), mediante la información que arroja las evaluaciones que al final de cada curso que aplican los capacitadores a los servidores públicos, esto con el fin de conocer su impacto y así retribuir con una propuesta de mejora que pueda ser aplicable a los cursos para darles un mejor seguimiento y un mayor alcance.

Es importante precisar y mencionar los conceptos de Capacitación y Evaluación y la relevancia que ambos tendrán a través de los próximos capítulos, es preciso resaltar que el término capacitación y evaluación son tema central del presente trabajo y de igual forma son quienes han tenido trascendencia durante varios años en diferentes ámbitos y se han posicionado en un parteaguas para conocer el antes y el después en cualquier situación donde en la que sea aplicable.

El objetivo del presente trabajo es Evaluar el Proceso de los cursos de capacitación impartidos por la CDHDF (Actualmente CDMX) así mismo la investigación presenta a continuación en seis capítulos los cuales irán complementándose uno con otro para finalmente dar la propuesta de mejora para posibles cambios en sus capacitaciones, mismos en los que en el primer capítulo denominado *Planteamiento del Problema y Marco Metodológico* se presenta el protocolo de investigación, el cual ayudó a delimitar y organizar los objetivos que desarrolle en mi investigación, en el capítulo dos

denominado *Historia y Antecedentes de la Comisión de Derechos Humanos* se enuncia línea histórica de lo general a lo particular situando el contexto de cambio de la Comisión al igual que su visión, y su misión, dando así un panorama muy completo de la institución de la cual se estará trabajando a lo largo del trabajo y que fueron punto clave para mi formación y la creación del presente trabajo, en el capítulo tres denominado *Marco Teórico de la Capacitación y Evaluación en las Instituciones Públicas*, describo la importancia de los dos temas centrales que son la Capacitación y la Evaluación, mencionando sus procesos y sus objetivos, los enfoques metodológicos que emplean para su realización y el impacto que tienen ambos en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX), en el capítulo cuatro denominado *Descripción de mi Experiencia Profesional en el Área de Educación en Derechos Humanos* describo mi experiencia profesional en la prácticas profesionales de la CDHDF en las que tuve la oportunidad de estar presente en las capacitaciones y de ahí poder elaborar e investigar sobre el presente trabajo , el capítulo cinco denominado *Evaluación de los Cursos de Capacitación de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal* , presentó los resultados arrojados de las entrevistas que realicé a los capacitadores de la CDHDF, y se describe a manera de gráficas los resultados obtenidos y finalmente en el capítulo seis denominado *Propuesta de Mejora a los Cursos de Capacitación de la CDHDF (actualmente CDMX)* se realizó una propuesta de mejora mediante la cual se espera intervenga en las futuras capacitaciones de la Comisión y que ayuden a las mejoras de sus objetivos de cada Capacitación.

1.- Capítulo Uno: Planteamiento del Problema y Marco Metodológico.

Se debe pedir a cada cual, lo que está a su alcance realizar, Antoine de Saint-Exupèry

En el siguiente capítulo se enunciará los temas que seguiré para poder comenzar a elaborar y desarrollar la presente tesina.

1.1 Planteamiento del Problema

Hoy en día el tema de la capacitación y la evaluación están permanentemente en todo ámbito laboral, puesto que ambos son tema central en la mejora de cualquier institución y desde su perspectiva y los resultados que este arroje pueda haber mejoras y cambios dentro de la misma. La capacitación de personal se puede definir como toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados convirtiendo sus aptitudes en la respuesta inmediata para la mejora de toda organización e institución. Tal es el caso de la CDHDF (Actualmente CDMX), quien divide su Capacitación en dos (Educación para la Paz y Educación en Derechos Humanos), todo esto para lograr que Servidores Públicos, Estudiantes, Maestros y toda persona que se interese por conocer los Derechos Humanos adquiera información sobre temas en Derechos Humanos.

Sin embargo, cada área de capacitación atiende a diferente población. El área de Educación para la Paz, atiende a niños y adolescentes, en donde con diferentes actividades, como presentaciones, videos, juegos, explican, las características generales de los Derechos Humanos en niños y adolescentes, sus obligaciones, y a dónde acudir cuando les violenten sus derechos, mientras que el área de Educación en Derechos Humanos, son los encargados de informar a los Servidores Públicos y Público en General sobre qué son los Derechos y cómo se deben de tratar a las

personas que se acercan a las diversas instituciones públicas, esto con el fin de dar información para evitar violentar los derechos durante su práctica.

1.2 Justificación

Esta tesina se propone desarrollar la articulación entre la Capacitación y la Evaluación y la estrecha relación que presentan ambas al presentarse en un mismo escenario, por consiguiente, en esta investigación se enuncia un caso en el que ambas son protagonistas y a través del describiré la Evaluación del impacto que tienen los Cursos de capacitación impartidos por la CDHDF (Actualmente CDMX), mediante la información que arroja las evaluaciones que al final de cada curso aplican los capacitadores.

Los motivos por los cuales se implementa la evaluación, es para hacer de conocimiento a los capacitadores de la CDHDF, sobre la percepción que tiene el público a quien va dirigido la capacitación.

La Administración Educativa es una ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades que suceden en instituciones educativas, es por ello que dentro de la dirección de la comisión donde se realizaron las capacitaciones, y la evaluación de la mismas y su presencia fue muy impórtate, esto para reconocer el impacto que generan los cursos que se ofrecen a los servidores públicos y el público en general.

La capacitación como modalidad educativa se ubica hoy dentro del marco de los sistemas educativos no formales, como una forma de educación de adultos; se le conoce bajo diferentes denominaciones: reciclaje, reconversión, adiestramiento, entrenamiento, formación profesional, perfeccionamiento. (Pinedo, 1990)

1.3 Objetivo General

Evaluar el desarrollo de los cursos de capacitación impartidos por la CDHDF.

Objetivos Específicos

- Conocer cómo es que la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal atiende a las dependencias para ofrecer cursos de capacitación
- Comprender el impacto que tienen estos cursos que se solicitan y como es que se evalúan.
- Proponer un modelo de mejora para los cursos de capacitación que oferta la comisión.

1.4 Hipótesis

Los cursos de capacitación que oferta la CDHDF, tiene un impacto en las instituciones que la recibe, puesto que, mediante la información que arroja las evaluaciones se obtienen los recursos para comprobar la veracidad de las capacitaciones.

1.5 Metodología

Para lograr tales objetivos se recurrirá al uso de la metodología cualitativa que, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. En donde no se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. Una característica de esta metodología se manifiesta en su estrategia para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos. La misma estrategia indica ya el empleo de procedimientos que dan un carácter único a las observaciones (Monje, 2011).

Tomando en consideración lo antes expuesto, se plantea integrar un marco básico desde el ámbito de la administración educativa es decir se plantea analizar la Evaluación dentro de los cursos de capacitación que ofrece la comisión.

Para ello se recurrirá al uso de la técnica de investigación que es la entrevista y a continuación se encuentra su definición:

Entrevista: Es una conversación entre dos personas por el mero hecho de comunicarse, en cuya acción obtendría información de la otra y viceversa. En tal caso los roles de entrevistador / entrevistado irían cambiando a lo largo de la conversación. La entrevista no se considera una conversación normal, sino una conversación formal, con una intencionalidad, que lleva implícitos unos objetivos englobados en una Investigación. (Murillo, 2011).

Para la investigación se utilizo la siguiente definición:

Entrevista de investigación. Su objetivo es recolectar información pertinente para responder una pregunta de investigación, ya sea en investigación cuantitativa o cualitativa; se conduce en función del paradigma de investigación usado. (Morga, 2012)

Y una vez delimitando a el tipo de entrevista se delimito aún más de acuerdo al tipo de preguntas que se realizó en la entrevista lo cual se basó en lo siguiente:

- Entrevista semi estructurada En esta modalidad, si bien el entrevistador lleva un guion de preguntas básicas, tiene la libertad de cuestionar al entrevistado sobre aquellos temas que le interesen, o bien omitir algunos temas de acuerdo a su criterio. (Morga, 2012)

Con base en lo anterior y a partir del diseño y aplicación del instrumento se identificará el logro de objetivos de los cursos de capacitación de la población objetivo de la comisión y

cómo coordina las acciones y los resultados de evaluación que arroja las entrevistas aplicadas a los capacitadores que imparten la capacitación

Instrumentos a desarrollar:

- Aplicación de entrevista.

Actividades a desarrollar:

- Aplicación del instrumento elaborado como forma de poder evaluarlos en función de los objetos perseguidos y determinar si las preguntas logran medir lo que se pretende.
- Sistematización de la información cualitativa recabada. Una vez levantada dicha información se procederá a elaborar un análisis para conocer los resultados

2.- Capítulo Dos: Historia y antecedentes de la Comisión de Derechos Humanos.

“Es difícil en tiempos como estos pensar en ideales, sueños y esperanzas, sólo para ser aplastados por la cruda realidad. Es un milagro que no abandonase todos mis ideales. Sin embargo, me aferro a ellos porque sigo creyendo, a pesar de todo, que la gente es buena de verdad en el fondo de su corazón” (Ana Frank)

En el siguiente capítulo se enunciará la historia y los antecedentes de la Comisión de Derechos Humanos, dando una unión entre la Comisión Nacional y la Comisión del Distrito Federal, así mismo se presentarán las áreas que conforman dicha Comisión, de tal manera que se centrará en el área donde se efectuó el trabajo.

2.1 Comisión Nacional de Derechos Humanos. (CNDH)

La Comisión de Derechos Humanos ha impartido un papel muy importante en pro de la defensa de los derechos humanos tal y como lo dice su nombre por eso es importante recapitular cómo y con cual fin surgió la CNDH en este pequeño apartado describiré como es que se formó la Comisión y por qué es que juega un papel importante en todos los sentidos actualmente.

Desde el punto de vista de la defensa de los derechos de los ciudadanos, podríamos decir que los antecedentes más lejanos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) se encuentran en el siglo XIX, con la promulgación de la Ley de Procuraduría de Pobres de 1847 que promovió don Ponciano Arriaga en el estado de San Luis Potosí. Pero es hasta la segunda mitad del siglo XX, y como consecuencia de una enfática demanda social en el ámbito nacional y de las transformaciones en la esfera internacional, que comienzan a surgir diversos órganos públicos que tienen como finalidad proteger los derechos de los gobernados frente al poder público. (CNDH, 2017)

Respecto de los antecedentes directos de la CNDH, el 13 de febrero de 1989, dentro de la Secretaría de Gobernación, se creó la Dirección General de Derechos Humanos. Un año más tarde, el 6 de junio de 1990 nació por decreto presidencial una institución denominada Comisión Nacional de Derechos Humanos, constituyéndose como un Organismo desconcentrado de dicha Secretaría. Posteriormente, mediante una reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de 1992, se adicionó el apartado B del artículo 102, elevando a la CNDH a rango constitucional y bajo la naturaleza jurídica de un Organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dándose de esta forma el surgimiento del llamado Sistema Nacional No Jurisdiccional de Protección de los Derechos Humanos.

Finalmente, por medio de una reforma constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de septiembre de 1999, dicho Organismo Nacional se constituyó como una Institución con plena autonomía de gestión y presupuestaria, modificándose la denominación de Comisión Nacional de Derechos Humanos por la de Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Esta reforma constituye un gran avance en la función del Ombudsman en México, ya que le permite cumplir con su función de proteger y defender los Derechos Humanos de todos los mexicanos. Su actual titular es el Mtro. Luis Raúl González Pérez. (CNDH, 2017)

Con lo presentado anterior mente es importante recalcar que la Comisión de Derechos Humanos CNDH tiene gran presencia en niveles estatales para poder atender y apoyar a las demás entidades es por eso que en su mayoría podemos encontrar a una en cada estado de la república, sin embargo, en la Ciudad de México se encuentra dos la Nacional y la del Distrito federal la cual será objeto de estudio del presente trabajo.

2.2 Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. (CDHDF) actualmente Ciudad de México.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) es una de las varias dependencias de la CNDH ubicadas en distintos puntos de la república esta” se creó el 30 de septiembre de 1993. Es el más joven de los organismos públicos de defensa de los derechos humanos que existen en México, los cuales tienen fundamento en el Artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagró en la Ley Suprema de nuestro país la institución del DEFENSOR DEL PUEBLO. El DEFENSOR DEL PUEBLO surgió en Suecia a principios del Siglo XIX. Hoy existe, con diversas variantes, en muchos países del mundo. Se trata de un mediador —de gran prestigio y gran calidad moral— entre la autoridad y los gobernados, que busca fórmulas conciliatorias de resolución de conflictos entre unas y otros. El DEFENSOR DEL PUEBLO es absolutamente autónomo no sólo respecto de las autoridades gubernamentales sino también de partidos, empresas, grupos de presión y asociaciones religiosas. La autonomía es una característica esencial del defensor público de los derechos humanos”. (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2018)

La reforma constitucional de 1992 al artículo 102, apartado B, fija el establecimiento en nuestro país de los organismos de protección de los derechos humanos:

- El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que otorga el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejasen contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos. Los organismos a que se refiere el párrafo anterior formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias, y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 102, apartado B)

La CDHDF es la institución encargada de conocer sobre quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas por cualquier autoridad o persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la administración pública del Distrito Federal o en los órganos de procuración y de impartición de justicia que ejerzan jurisdicción local en el Distrito Federal.

La visión de la CDHDF es de un Organismo consolidado con actitud de avanzada, vinculada a las organizaciones civiles e internacionales, las cuales fortalecen la institución y ofrece un mejor servicio a los y los ciudadanos, pero sobre todo a las víctimas”. (CDHDF, 2012)

Son atribuciones de la CDHDF, la enunciada a continuación será en relación estrecha al objetivo de la presente tesina (artículo 17 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal):

1. Conocer e investigar, a petición de parte o de oficio, presuntas violaciones de derechos humanos en los siguientes casos:
 - Cuando los particulares o algún agente social cometa ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad local del Distrito Federal, o bien cuando estos últimos se nieguen infundadamente a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación a dichos ilícitos, particularmente tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas.

Una vez realizado el oficio por parte de quien demande y recibido por la CDHDF se concilian los siguientes puntos

- Promover el estudio, la enseñanza y la divulgación de los derechos humanos en su ámbito territorial.
- Elaborar e instrumentar programas preventivos en materia de derechos humanos.

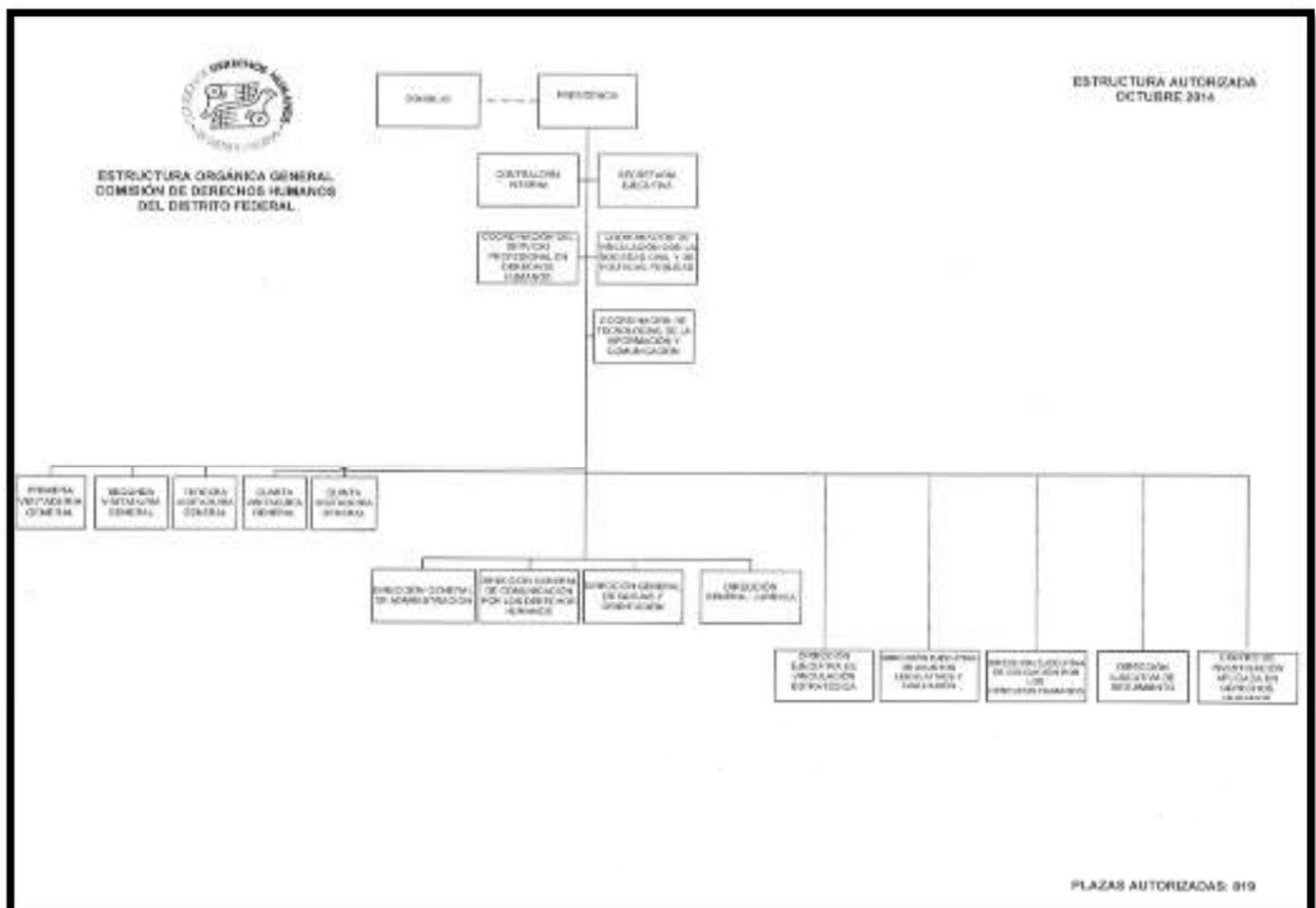
Estas atribuciones se entienden sin perjuicio de las que en la materia correspondan también a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), y para su ejercicio se promoverá la instrumentación de mecanismos de coordinación que sean necesarios al

efecto y las demás que otorguen la presente Ley y otros ordenamientos legales y reglamentarios. (CDHDF, 2012)

Con lo presentado anteriormente y una vez que haya pasado por todo el proceso administrativo, se direcciona a la Dirección Ejecutiva de Educación por los Derechos Humanos.

El Organigrama que se presenta es el General donde están todas las direcciones y subdirecciones de la CDHDF.

Esquema 1: Organigrama General de la CDHDF



Recuperado de la Página oficial de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (última reforma octubre 2014)

Una vez presentado el organigrama por el cual está organizada la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (actualmente Ciudad de México) es importante reconocer la importancia de esta dependencia de la CNDH puesto que ayuda a contribuir con la defensa de los derechos y la difusión del conocimiento de ellos, esto para que la gente los conozca mucho mejor y sepan el valor tan importante que tiene cada uno.

Adentrándonos en la Comisión y mediante el organigrama podemos ver que hay varias direcciones, cada una con un enfoque en común que es la defensa de los derechos humanos, pero a su vez distintos, esto porque cada uno presenta una dirección y un enfoque diferente con el cual harán valer la defensa de los derechos humanos, este trabajo se desarrollará en la Dirección Ejecutiva de Educación por los Derechos Humanos, que se describirá en el siguiente apartado.

2.3 Dirección Ejecutiva de Educación por los Derechos Humanos

En agosto de 2002 se creó formalmente la Dirección General de Educación y Promoción de los Derechos Humanos (DGEPDH) ahora nombrada, Dirección Ejecutiva de Educación por los Derechos Humanos por lo que las funciones relacionadas con la educación, la capacitación y la promoción de los derechos humanos se trasladaron de la Secretaría Técnica* a esta nueva área. (CDHDF, 2010, p-51). Una vez creada la nueva dirección esta contaba con fines muy específicos los cuales, direccionaría su función al trabajo y apoyo de los temas para realizar las capacitaciones.

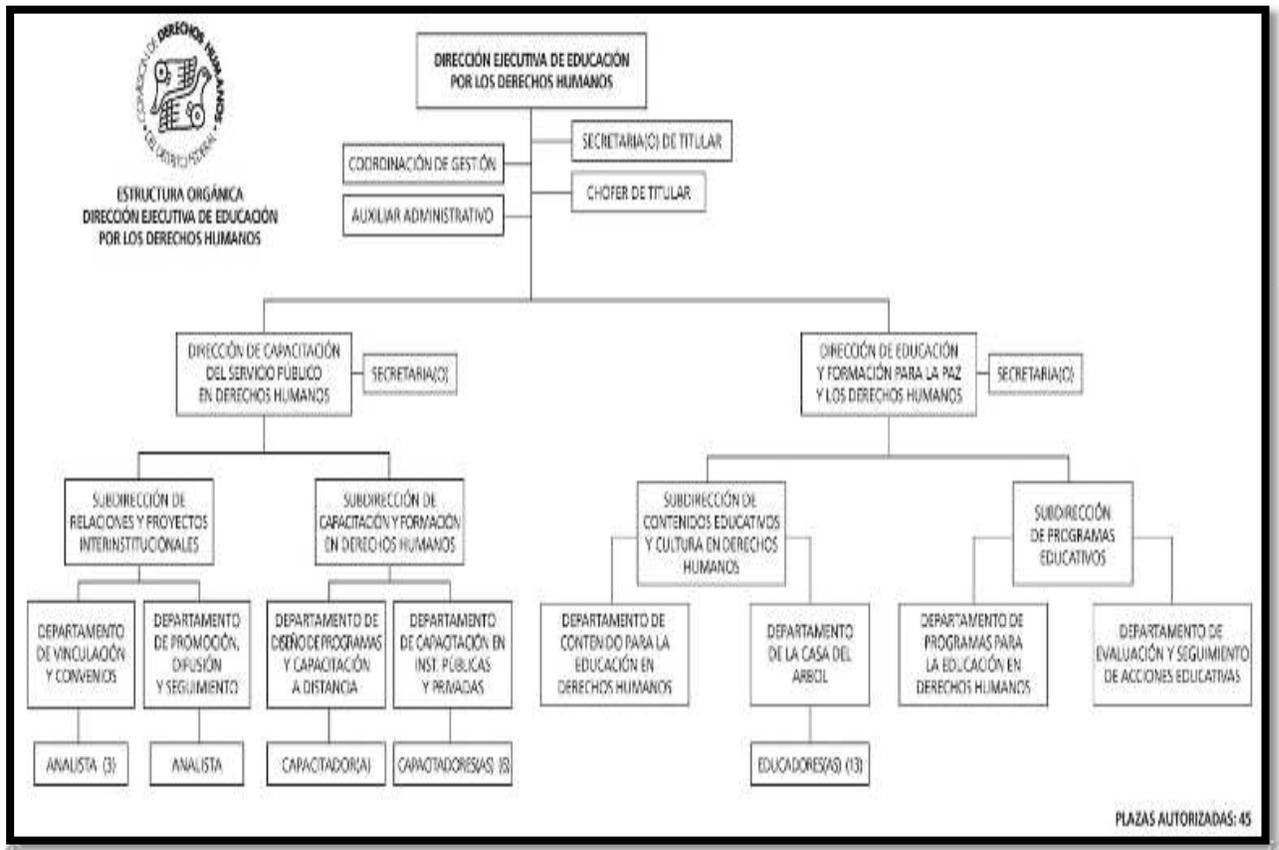
Para enfrentar tal desafío, el entonces DGEPDH contaba con las atribuciones siguientes. (Reglamento Interno de la CDHDF, 2008):

- I Promover el estudio y la enseñanza de los derechos humanos dentro del sistema educativo del Distrito Federal;
- II. Diseñar y ejecutar la estrategia educativa de la Comisión y coordinar la aplicación de programas educativos que contribuyan al desarrollo de una cultura de vigencia y respeto de los derechos humanos de la población del Distrito Federal;
- III. Planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar los programas educativos para los diferentes sectores de la población;
- IV. Planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar los programas de capacitación en derechos humanos aplicables a las y los servidores públicos y a la sociedad civil.
- Participar en la realización de actividades y campañas educativas de promoción de derechos humanos;
- VI. Vincularse con las organizaciones de la sociedad civil, así como con organismos nacionales e internacionales para realizar acciones conjuntas en apoyo a proyectos educativos en derechos humanos;
- VII. Conducir y fortalecer el Centro de Consulta y Documentación de la Comisión,

- VIII. Las demás que le confiera el presente Reglamento, la o el presidente y los ordenamientos internos.

A continuación, se presenta el organigrama del área en donde se encuentra en las subdirecciones y a su vez muestra sus subdivisiones, así mismo podemos encontrar la subdirección en la que tuvo participación para la recolección de información, teniendo la participación de los capacitadores que trabajan ahí, quienes son el pilar fundamental en la ejecución y aplicación de las capacitaciones.

Esquema 2: Organigrama de la Dirección Ejecutiva de Educación por los Derechos Humanos



Recuperado de la Página oficial de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (última reforma octubre 2014)

De acuerdo con esta normatividad, a la DGEPDH le correspondía coordinar la aplicación de programas educativos para incidir en el conocimiento, los valores y las prácticas de la población en la ciudad, por lo que emprendía esfuerzos educativos y de capacitación dirigidos a impulsar una “nueva cultura” en derechos humanos mediante cuatro proyectos: atención a la infancia; capacitación a grupos específicos; actividades de análisis, reflexión y debate; y fomento a iniciativas ciudadanas en materia de educación.(CDHDF, 2009, p.54)

Con lo antes expuesto y siendo la dirección quien organiza los planes y programas para la aplicación de la capacitación es importante saber el papel que juega la Subdirección puesto que ella ya es la encargada directamente de estar presentar e impartir las capacitaciones a los servidores públicos.

Es por ello que a continuación se describirá su función y su participación en las capacitaciones mediante los grupos de capacitadores que operan en ella.

2.4 Subdirección de capacitación y Formación en Derechos Humanos

De acuerdo con la misión de la CDHDF " Es de un Organismo consolidado con actitud de avanzada, vinculada a las organizaciones civiles e internacionales, las cuales fortalecen la institución y ofrece un mejor servicio a los y los ciudadanos, pero sobre todo a las víctimas". (CDHDF, 2012)., se crearon dos áreas capacitación Educación para la Paz y Educación en Derechos Humano), todo esto para lograr que Servidores Públicos, Estudiantes, Maestros y toda persona que se interese por conocer los Derechos Humanos y adquiera información sobre temas en Derechos Humanos.

Sin embargo, cada área de capacitación atiende a diferente población. El área de *Educación para la Paz*, atiende a niños y adolescentes, en donde con diferentes actividades, como presentaciones, videos, juegos explican, las características generales de los Derechos Humanos en niños y adolescentes, sus obligaciones, y a dónde acudir cuando les violenten sus derechos, esto con el fin de dirigirse a un público particular y su atención sea más personalizada y entendida de mejor manera por el grupo, mientras que el área de *Educación en Derechos Humanos*, son los encargados de informar a los Servidores Públicos y Público en General sobre que son los Derechos Humanos y como se debe ser el trato para las personas que se acercan y a las que laboran en las diversas instituciones públicas, además de identificar cuando un servidor público violenta tus derechos humanos, a que institución acudir para recibir ayuda.

Con lo antes mencionado el presente trabajo se direccionará por las dos áreas de capacitación, esto con el fin de recabar la información suficiente para comprender la evaluación y su método de capacitación que la CDHDF aplica en sus procesos.

Es por ello necesario resaltar que la CDHDF adoptó en 2005 la propuesta de educación para la paz y los derechos humanos, interesada en impulsar un marco conceptual de actuación institucional que incluya una estrategia educativa dirigida a transformar y desarrollar una cultura de respeto a los derechos humanos en el servicio público del

Distrito Federal. (Sistematización del Trabajo Educativo, 2010, p 84). Es por ello que ambas áreas tienen una presencia muy importante en las capacitaciones y las solicitudes que recibe la comisión, y mediante ellas se atiende a dos poblaciones muy importantes, es por ello que la Comisión lleva un trabajo en conjunto, desde que llegan las solicitudes, hasta que se planea y se ejecuta los cursos para atender las demandas.

Tal marco conceptual llevó a que las acciones educativas de la institución contribuyeran a empoderar a la ciudadanía; proveerla de habilidades necesarias para el desarrollo de la autonomía y la toma de decisiones; generar espacios para el diálogo y la construcción de consensos basados en los principios democráticos de la diversidad; y, a partir de la tolerancia, alcanzar mayor convivencia basada en la solidaridad. (Sistematización del Trabajo Educativo, 2010).

3. Capítulo Tres. Marco Teórico de la Capacitación y evaluación en las Instituciones Públicas.

*“Hay que tener cuidado con los libros y lo que hay dentro de ellos, ya que las palabras tienen el poder de cambiarnos”
(Cassandra Clare)*

En el presente capítulo se desarrollarán los dos temas centrales que competen al presente trabajo, los cuales son la Capacitación y la Evaluación y cómo es que se desarrollan en las Instituciones públicas y en el caso particular de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, con el fin de dimensionar lo importantes que son los temas en cualquier organización.

3.1 Capacitación

Para comenzar el presente capítulo es preciso mencionar el concepto de **Capacitación y Evaluación** y la relevancia que ambos tendrán a través de los próximos capítulos, es de suma importancia resaltar ambos conceptos dado que han tenido trascendencia durante varios años en diferentes ámbitos y que se ha posicionado en un escenario para conocer el antes y el después en cualquier situación que lo apliques.

La importancia de la formación se ha convertido en un factor clave en el éxito de las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, esto porque ella mediante el proceso de capacitación, se cuentan con un proceso continuo de formación y a través de el, aseguran que la clave para que las personas que forman parte de la organización o las que son externas a ella respondan de manera adecuada ante los cambios, y permite que se desarrollen las competencias necesarias en el desempeño del trabajo externo e interno.

La importancia que ha ganado la capacitación es clave para la sobrevivencia y desarrollo de las empresas u organizaciones, porque cada vez más se requiere de personal que

conozca lo último en los aspectos relacionados con sus actividades diarias y que esté apto para los cambios que puedan presentarse en tanto en su interior como en su exterior.

Es por eso que la **capacitación** según Chiavenato es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. la capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Y esta a su vez toma el papel de juez y parte para corroborar los cambios que se presente una vez concluidas las capacitaciones.

De la misma manera sabemos que la capacitación es actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma. (López, 2005)

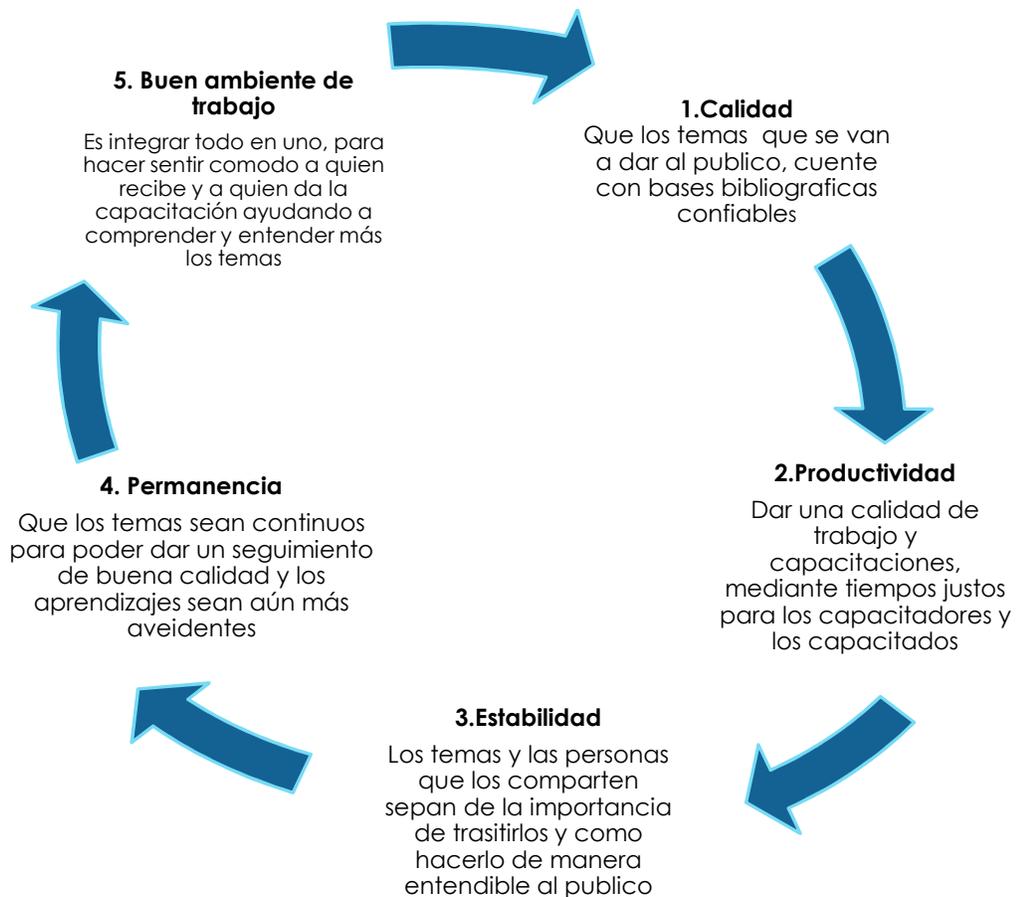
En pocas palabras, capacitar implica proporcionarle al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y diestro en la ejecución de su propio trabajo. Esos conocimientos pueden ser de varios tipos y pueden enfocarse a diversos fines individuales y organizacionales.

La capacitación cobra sentido en diferentes ambos depende del lugar y la circunstancia en la que sea aplicada, las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza

personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018)

En este orden de ideas, la capacitación laboral busca que las tareas se realicen con calidad, productividad, estabilidad, permanencia y en un buen ambiente de trabajo (Esquema 4), y en particular en la CDHDF, se busca que no solamente se deje de violar los derechos de los ciudadanos, sino que de igual forma cada dependencia o instancia en donde se presenten sus capacitaciones, conozcan los derechos y sepan cómo trabajar con ellos, de modo que no se violente ni se infrinjan en el actuar de cada persona, sabiendo que hay maneras para llevar el buen trato y la buena condición de cada derecho.

Esquema 4 Ciclo de la Capacitación Laboral



Elaboración de mi autoría el día 16 de octubre de 2019

Tomando referencia de lo anterior la capacitación no sobrevive solamente con la ejecución de ella, sino que también subsiste con la Evaluación, dando partida a que sin una evaluación clara de lo que se está ejecutando en los cursos, no se conoce si hay que modificar temas, actividades, tiempos, etc. Es por ello que, la capacitación y la evaluación son un ciclo constante.

Como se puede percibir la importancia de la capacitación, no solo radica en formar al personal considerándolo como un todo si no prepararlo para que dé él se obtenga un buen trabajo y desempeño en las actividades que ejerza, de tal forma, que a los lugares que lo lleve siempre nos dará un muy buen resultado.

El tema capacitación es muy importante en cualquier ámbito de trabajo esto porque ayuda a la mejora de todo el personal y de los procesos efectuados en el día a día de cualquier organización, por eso es relevante conocer la importancia de la capacitación de manera más concreta para saber su funcionamiento y es así como en el siguiente apartado se explicará de manera breve la importancia de la capacitación.

El concepto de capacitación mediante el cual trabaja la comisión es entendido como el desarrollo de nociones y habilidades para una función determinada: desde la educación para la paz y los derechos humanos se enfatiza el desarrollo de aquellas capacidades que permitan el ejercicio y la vigencia de los derechos humanos. (CDHDF, 2017)

La capacitación implica el manejo de contenidos y metodologías que promuevan las actitudes y capacidades mínimas necesarias para aplicarlas en las distintas dimensiones de la vida cotidiana. Asimismo, implica el conocimiento del marco jurídico de los derechos humanos y de las vías existentes para su denuncia y defensa, para así contribuir a la vigencia del Estado de derecho.

Este proceso hace posible la educación en los derechos humanos. Alude a la internalización de nociones y habilidades preventivas que promueven la negociación y el cumplimiento concreto de los valores de los derechos humanos. La capacitación implica situar al contexto de la socialización en otros ambientes y que puede reproducirse en el

espacio educativo o romperse para fortalecer los valores referidos a los derechos humanos. (Marco conceptual Educativo, 2007, p 33).

Es por ello que la Capacitación dentro del el marco de la Comisión de Derechos del Distrito Federal (actualmente CDMX) es importante por la responsabilidad que esta genera en la institución, siendo así que son los que aportan y ayudan a colaborar y reducir sus recomendaciones y sanciones que las instancias públicas reciben y son efectuadas dando cursos de capacitación para la integración y conocimientos sobre los Derechos Humanos.

3..1 Importancia de la Capacitación

En la actualidad el tema de capacitación representa uno de los ejes más importantes para cualquier persona, pues este es la respuesta efectiva a la necesidad de las empresas e instituciones, para poder contar con personal calificado y con una mejor productividad, de la misma manera para poder efectuarla debemos conocer su proceso y un diagnóstico previo para así direccionar nuestra capacitación a un punto, tema y lugar en específico.

En nuestro país es obligatorio para cualquier organización e institución brindarle capacitación obligatoria a todo su personal y se encuentra establecido en el la ley de trabajo " **ARTICULO 153-N** : *Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la secretaria del trabajo y previsión social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.* " (Ley Federal de Trabajo, 2018, p 35)

Una vez establecida en el marco legal, la capacitación representa una muy buena oportunidad de crecimiento para toda organización, esto porque en primera instancia se tendría un contacto directo con el nuevo empleado. En la primera fase la capacitación puede llegar tener un significativo efecto en el nuevo empleado, puesto que esto lo puede convencer a permanecer en el trabajo u organización o de lo contrario puede alejarlo, es por eso que la capacitación en todo ámbito es un eje de salida para la mejora y crecimiento de toda organización.

Es importante reconocer que la Capacitación es un medio considerado de los más prácticos para generar en todo el personal de cualquier organización algún cambio, pero también debemos conocer los alcances y sus límites, por lo tanto, se puede esclarecer que la capacitación (Villatorio, 1990)

Esquema 5: Cuadro de alcances y límites de la Capacitación

Capacitación	
No	Si
<ul style="list-style-type: none"> • Cambia a las personas si estos no tienen una buena motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuye para la productividad de toda organización empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • Produce cambios, si no se involucran a los a jefes, a gerentes y supervisores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Forma personal con más competencias para desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente
<ul style="list-style-type: none"> • Producirá logros si únicamente se capacita por cumplir objetivos superficiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Funciona como herramienta para el mejor manejo de las actividades
<ul style="list-style-type: none"> • Reemplaza usos y costumbres con los que los empleados vengan de fuera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es una variable que arrojará resultados a mediano plazo.

Elaboración de mi autoría , el día 12 de abril de 2019

En el caso particular de la capacitación se ve como un bien necesario, por lo que aporta a corto, a mediano y alago plazo y esto por la institución debe aprender algo nuevo siempre, y es por eso que se ve como una obligación, ya que abre a nuevas perspectivas, hace aprovechar las oportunidades, generar productividad y competitividad ante cualquier situación.

Hoy en día la capacitación debe y trabaja alrededor de las exigencias cambiantes de las demandas actuales.

Para continuar se debe saber qué es la capacitación y cuál es la importancia de su proceso , de esta manera se enunciaran sus procesos y objetivos tomando en cuenta que esto será diferente en cada organización e institución, ya que cada uno lo adapta a las necesidades que el tiempo le vas dando es por eso que a continuación se describirá el proceso y los objetivos de la Capacitación.

3.1.1 El Proceso y los objetivos de la Capacitación

La capacitación se debe organizar y dirigir con profesionalismo, es importante que se tenga una razón de ser y que se tengan objetivos muy claros, es por eso que existe un seguimiento de cómo llevar una capacitación, pero también se constituye de los puntos que cada institución u empresa quiera agregarles a las capacitaciones que impartirá. (Garry, 1995, p 45)

En el siguiente esquema a manera de resumen se presentan los puntos más importantes del proceso de capacitación, ayudando al lector que de manera breve y concisa sean más claros los objetivos y proceso de capacitación.

Esquema 6 : Proceso de la Capacitación



Elaboración de mi autoría, el día 15 de mayo de 2019. Recuperado de Manual del Capacitador (Garry, 1995, p 45).

Los objetivos de la capacitación tienden a ser un medio tanto como un fin y a través de ellos se obtienen los resultados del aprendizaje, no de la capacitación, es por eso que se ve a la capacitación como un medio, un área estratégica en donde se ponen a prueba los aprendizajes para la mejora de los trabajadores de cualquier organización u empresa. Es importante reconocer que en los objetivos se establecen tres puntos importantes del proceso de la Capacitación y son, las habilidades que se desarrollara, cómo se enseñaran y de qué manera se evaluaran. (Garry, Michel, 1995, p 45)

Es importante señalar que para resaltar la importancia objetivo de la capacitación existen cinco criterios que común mente lo encontramos en el siguiente acrónimo presenta a continuación:

Esquema 7: Cuadro de Criterios de la Importancia de la Capacitación



Elaboración de mi autoría, el día 15 de mayo de 2019

Según Chiavenato importante señalar que los objetivos básicos de toda capacitación son los siguientes:

- **Productividad:** los cursos deben ser impartidos para trabajadores nuevos tanto para los que lleven años en la institución u organización.
- **Eficiencia:** Debes brindarle al trabajador la capacidad para cumplir con sus objetivos y los de la institución
- **Calidad:** los programas que sean impartidos deben elevar la calidad en el ambiente de trabajo, tanto como en los procesos que se ejecuten.
- **Salud y Seguridad:** la capacitación debe ayudar a mantener integra la salud mental y su integridad de los empleados, puesto que mediante ella se enseña medidas preventivas y acciones a realizar en caso de accidentes.
- **Planeación de los Recursos Humanos:** Estos programas pueden beneficiar en un futuro al área de recursos para las necesidades futuras de su personal.

Todo proceso de capacitación al ser concluido debe tener una evaluación es por ello que en el siguiente apartado será presentado la evaluación de nuestro proceso de capacitación, resaltando la importancia y el papel que juega en toda capacitación, siendo así que de ella depende el impacto que tenga cada uno de los cursos impartidos por la Comisión

3.2 Enfoques metodológicos para el diseño e implementación de los cursos de capacitación

El marco institucional de la CDHDF es un Modelo de Gestión desarrollado en el segundo periodo de la administración De Emilio Álvarez Icaza Longoria. Dicho modelo busca aprovechar los aprendizajes para convertirlos en recursos a favor de los derechos humanos, por lo que se basa en seis ejes rectores (Sistematización del Trabajo Educativo, 2010, p 55). que se enumeran a continuación:

1. *Autonomía*. La autonomía ha sido un medio y una cualidad que ha permitido dotar de independencia a diversas instituciones para la consecución de los fines que persiguen, así como un medio para la estabilidad del Estado mexicano. Este eje es la condición no jurisdiccional de un órgano de Estado cuyo trabajo descansa de modo esencial en aquélla.
2. *Ciudadanización*. La ciudadanización se asume en dos sentidos: el primero es darle plena vigencia al Consejo de la CDHDF como órgano de dirección institucional, haciendo valer sus consideraciones en las acciones institucionales; y el segundo consiste en que la vinculación institucional con las y los habitantes de la ciudad se concrete por medio de la sociedad civil organizada y de actores estratégicos para lograr la vigencia de la cultura y la defensa de los derechos humanos.
3. *Profesionalización en derechos humanos*. La CDHDF es uno de los pocos organismos públicos de derechos humanos del país que cuenta con servicio civil de carrera como vía para garantizar la profesionalización de su personal. Al establecer el Servicio Profesional en Derechos Humanos, la CDHDF busca tener una mayor eficiencia y más eficacia en la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía, apoyada en un sistema de competencias en el desempeño de funciones.

4. *Integralidad de los derechos humanos.* Supone establecer programas que atiendan y promuevan, desde una visión amplia, la vigencia de los derechos humanos con el fin de que las ciudadanas y los ciudadanos tengan todas las garantías para ejercer plenamente sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales, culturales y ambientales.
5. *Estándares internacionales.* Al trabajo de la CDHDF se integran los principios, estándares e instrumentos internacionales de protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos asentados en declaraciones, pactos, convenciones, protocolos, jurisprudencia y recomendaciones, como un cuerpo completo para el cumplimiento eficaz de su mandato.
6. *Transparencia y rendición de cuentas.* Desde el mandato de la CDHDF, estos aspectos suponen la responsabilidad de que cada una de las tareas y acciones institucionales sean visibles y auditables. Como institución que funciona con recursos públicos, la CDHDF tiene la obligación de transparentar su uso y los resultados que derivan de su empleo, no sólo como una obligación de ley sino también como un compromiso institucional con los derechos humanos.

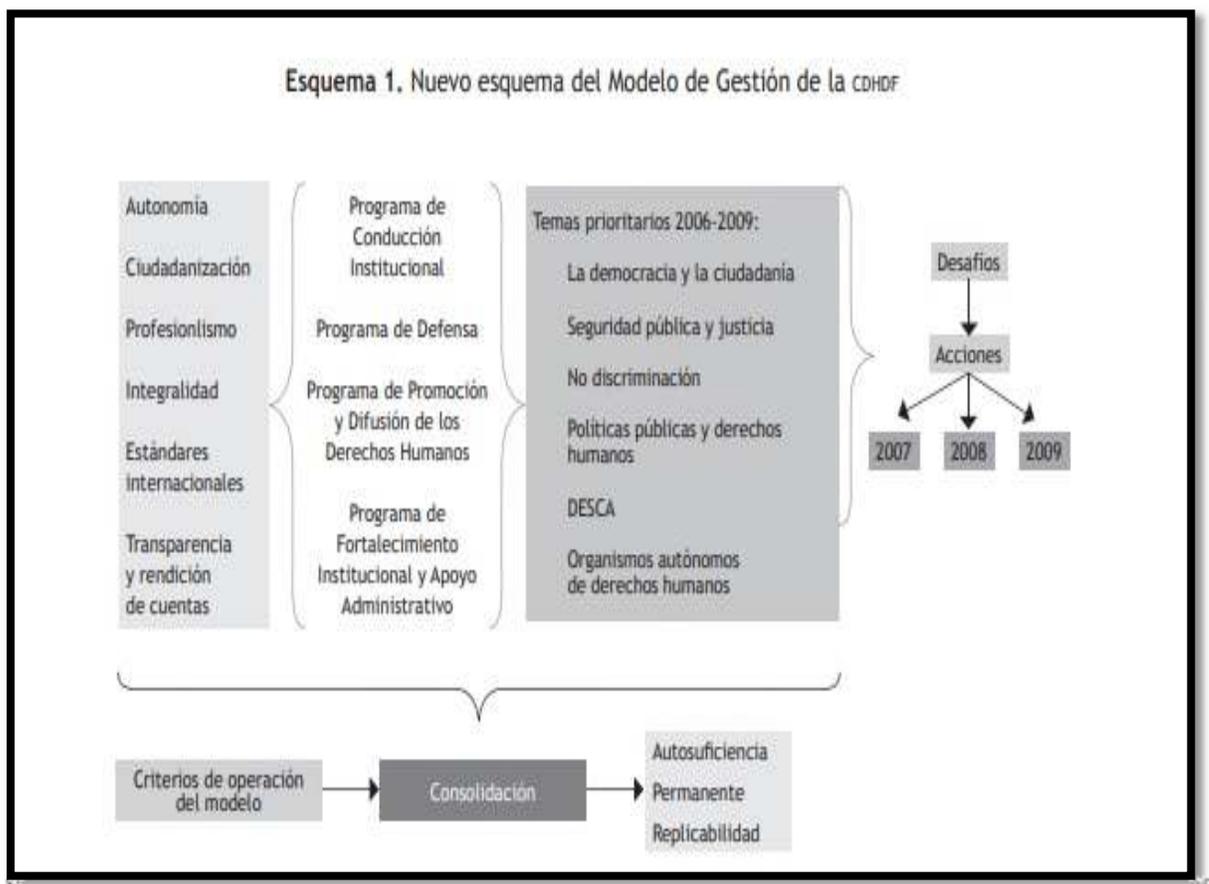
Los ejes se articulan en los cuatros grandes programas que define el ombudsman en la CDMX y a su vez que representan a la Comisión, pero el que nos compete es el siguiente Programa:

- *Programa de Promoción, Educación y Difusión de los Derechos Humanos,* cuyo objetivo es fomentar el desarrollo de una cultura de los derechos en las y los habitantes de la ciudad, a través de la divulgación en medios de comunicación electrónica y escrita; **de la capacitación directa de servidoras y servidores públicos;** y de la formación de actitudes favorables hacia el otro, como la tolerancia, el respeto de las diferencias y la capacidad de indignación por la injusticia y el abuso. Este programa lo

conforman la DGEDH, la Dirección General de Comunicación por los Derechos Humanos y la Secretaría de Vinculación con la Sociedad Civil.

Con base en lo antes mencionado se presentarán en el siguiente esquema el nuevo modelo de gestión que coordina a la CDFDF, en el que se puede observar cada uno de los programas que lo integran y las áreas en las que están dirigidas

Esquema 8: Modelo de Gestión en CDHDF



(Recuperado de Presupuestos y manual de métodos y procedimientos, México, CDHDF, 2008)

La CDHDF aplica su Modelo de Gestión en el seguimiento de una agenda administrativa de temas prioritarios: democracia y derechos humanos; seguridad y justicia; no discriminación; derechos humanos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA); ciudadanía; políticas públicas en derechos humanos, y organismos públicos de derechos humanos. (CDHDF, 2010).

Es importante saber que los temas centrales de toda capacitación impartida por la Comisión son los siguientes:

- Democracias y Derechos Humanos
- Seguridad y Justicia
- No discriminación
- Políticas Públicas
- Organismos Públicos de Derechos Humanos.

Para ello la comisión elabora su planeación que consiste en la elaboración de objetivos, el tipo de didáctica que implementaran, la especificación de contenidos, los contenidos conceptuales que se abordaran, los medios que utilizaran, y la bibliografía que emplearan, para ello a continuación se presenta un esquema de la forma en que se organizan para dar sentido a la planeación de los cursos. (CDHDF ,2008)

El concepto de Plan Nacional de Acción (que se homologa al de Programa de Derechos Humanos) parte del supuesto de que es necesario para todos los países hacer un ejercicio de diagnóstico interno para identificar cuáles son sus fortalezas y sus debilidades, así como para reconocer las principales causas que generan la violación de los derechos humanos. A partir del Diagnóstico, y de diseñar y articular una estrategia que tenga como centro los derechos humanos, se podrán encontrar las respuestas adecuadas para evitar, atender, sancionar y erradicar estas violaciones. (Programa de Cooperación 1999)

En el caso del Distrito Federal, la realización de un Programa de Derechos Humanos para la generación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos, fue también antecedida por la creación de un Comité Coordinador y por la realización del Diagnóstico de derechos humanos del Distrito Federal, presentado el 7 de mayo de 2008. (Diagnóstico de derechos, 2012)

En el capítulo de conclusiones generales de dicho Diagnóstico se señala en referencia al diseño, la presupuestario, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos en el D. F. que hay programas y acciones que buscan incidir en el disfrute y ejercicio de algunos derechos humanos, lo mismo que programas dirigidos a grupos específicos. Sin embargo, aún falta camino para que los enfoques de derechos humanos, de no discriminación y de género se transversalicen en el conjunto las políticas, programas, acciones y prácticas de las autoridades de gobierno de la Ciudad de México. (Diagnóstico de derechos humanos 2012)

Para dicha elaboración de programa se establece lo siguiente el proceso de elaboración del antes mencionado y se determinaron los siguientes ejes a partir de los cuales se estructuró el

Programa:

- Antecedentes, Marco de Referencia, Objetivo y Estrategias Transversales
- Líneas Estratégicas y Acciones por Derecho y por Grupos de Población
- Agenda Legislativa
- Mecanismo de Seguimiento y Evaluación

Para la elección y agrupación de los derechos humanos que contiene el Programa, se retomó el criterio de “núcleos problemáticos” que se definieron en el Diagnóstico. “Esto es, se determinó elegir de entre una gran cantidad de derechos sólo aquellos que debían ser priorizados para su análisis en razón del tiempo y de las posibilidades del Comité: esta elección se hizo con base en diversos criterios centrados en la determinación de tres grandes temas –básicos teóricamente y problemáticos localmente– que aquejan a la Ciudad de México, y que son nodos y detonantes de una serie de situaciones conflictivas

en el ámbito social, económico y jurídico. (Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, pág. 48.) Por lo mencionado anteriormente se presenta a continuación un esquema recuperado de los libros oficiales de la CDHDF (actualmente CDMX) para explicar cómo hacen la elección de los grupos a quienes van a ir dirigidas las capacitaciones.

Esquema 9: Presupuestos y manual de métodos y procedimientos.

Núcleos problemáticos	Derechos humanos	Grupos de población
1. Democracia y derechos humanos 2. Sistema de justicia 3. Seguridad humana	1. Derecho a la igualdad y a la no discriminación	1. Mujeres*
	2. Derechos políticos ³	2. Infancia
	3. Acceso a la información	3. Jóvenes
	4. Libertad de expresión	4. Pueblos y comunidades Indígenas
	5. Acceso a la justicia	5. Poblaciones callejeras
	6. Debido proceso	6. Población LGTBTTT
	7. Derecho a la integridad, a la libertad y a la seguridad personales	7. Personas con discapacidad
	8. Derechos de las personas privadas de su libertad	8. Personas adultas mayores
	9. Derecho a un medio ambiente sano	9. Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
	10. Derecho al agua	10. Personas víctimas de trata y explotación sexual
	11. Derecho a la vivienda	
	12. Derecho a la educación	
	13. Derecho al trabajo	
	14. Derecho a la salud	
	15. Derechos sexuales y derechos reproductivos	

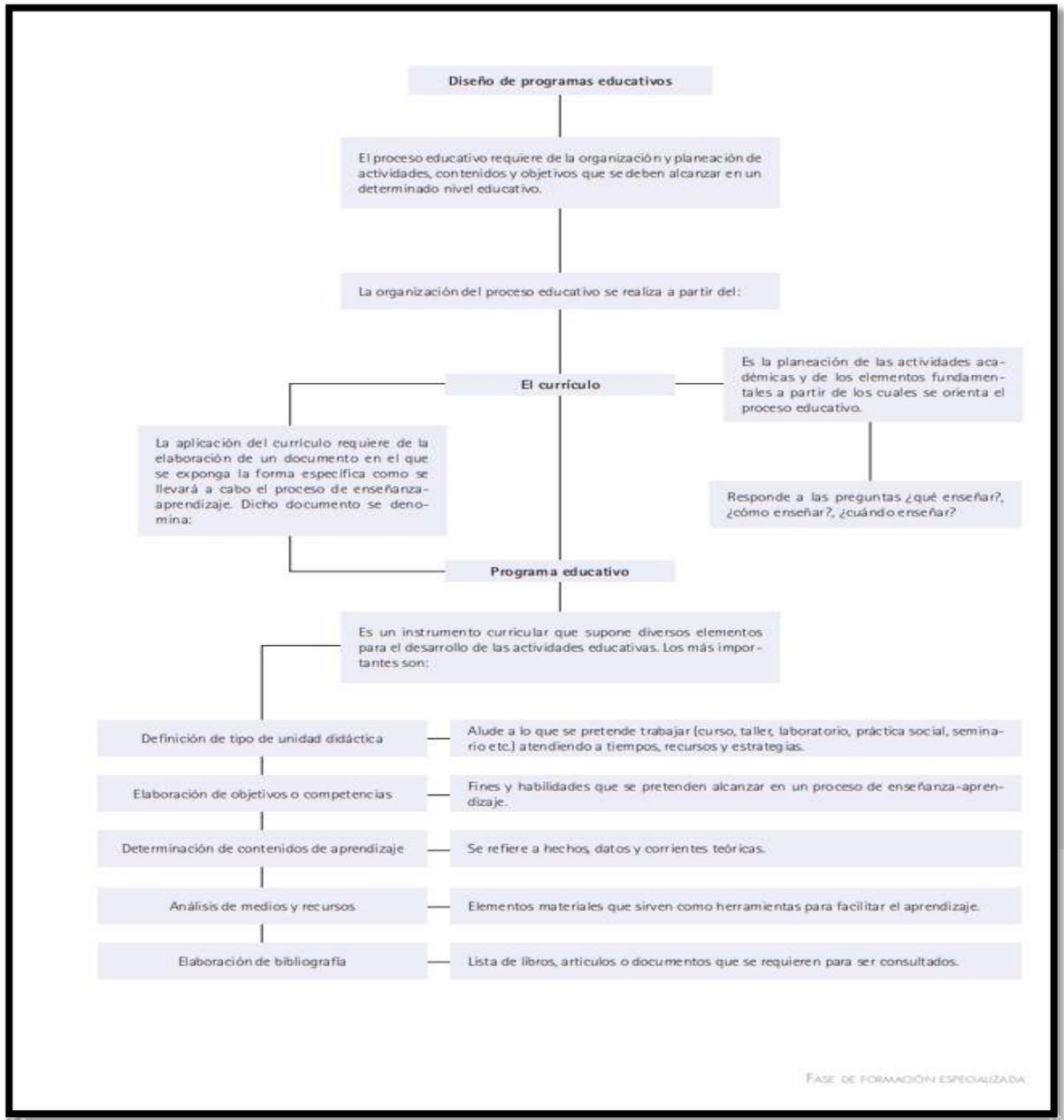
* Es claro que las mujeres no son un grupo específico de población, sino que tienen presencia en todos, ya que conforman más de la mitad de la población. El *Programa* intenta reflejar la situación de las mujeres en cada uno de los capítulos de derechos y de grupos de población. Sin embargo, con la intención de visibilizar acciones específicas que requieren las mujeres, se decidió incluir un capítulo específico en esta sección.

(Presupuestos y manual de métodos y procedimientos, México, CDHDF (serie Documentos oficiales, núm. 10), 2008, p. 59

El esquema mostrado a continuación es el diseño de los programas educativos que la CDHDF (actualmente CDMX) emplea para la creación de sus capacitaciones tomando

en cuenta la información previamente mostrada, porque necesita de ambas cosas para realizar su planeación.

Esquema 10: Programas Educativos de la CDHDF



(Recuperado de la Página oficial de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (última reforma octubre 2014)

Para poder adentrarnos a la planeación de los cursos se presenta a continuación dos esquemas (Esquema 6, Procesos de Capacitación vs Esquema 11 Planeación de Cursos en CDHDF), de esta manera a través de ellos podrán ver el contraste de la teoría y la práctica aplicándola a los cursos, una vez finalizada la planeación, los capacitadores se centran en los temas dependiendo de la dependencia a la cual asistirán a dar el curso, puesto que, ahí es donde pueden variar los temas y esto por el público al que va dirigido y sobre todo a las situaciones en las que la dependencia está presente.

A continuación, se presentarán los esquemas Esquema 6, Procesos de Capacitación vs Esquema 11 Planeación de Cursos en CDHDF:

Esquema 6 : Proceso de la Capacitación



Elaboración de mi autoría, el día 15 de mayo de 2019. Recuperado de Manual del Capacitador (Garry, 1995, p 45).

El esquema 6 nos sirve de ejemplo para poder seguir el mismo ciclo del proceso, pero ahora aplicándolo en la planeación y ejecución de los cursos de capacitación

Esquema 11 Planeación de Cursos en CDHDF



Elaboración de mi autoría el día 17 de octubre de 2019

Con la información presentada en el anterior esquema, se explica de una manera más concisa el proceso que realizan para llevar a cabo los cursos.

En la actualidad, para el desarrollo de las acciones de educación, promoción y difusión, el Programa de Promoción, Educación y Difusión de los Derechos Humanos centra su labor en los ejes y temas prioritarios de gestión de la CDHDF, así como en sus desafíos y líneas programáticas de vinculación y articulación con diversos actores sociales; de profesionalización de los actores sociales; de comunicación, divulgación e incidencia en políticas públicas; de elaboración de materiales de educación e información; de

generación de conocimientos especializados en materia de derechos humanos, y de colaboración en el desarrollo de las tareas del Consejo de la CDHDF y sus cuerpos colegiados. (Sistematización del Trabajo Educativo, 2010).

3.3 La Evaluación de la Capacitación

La evaluación se ha convertido una fase importante en cualquier institución y organización ya que con ella se analiza los sistemas y desarrollo del proceso que ha repercutido en él. (Santos Guerra, 2003).

Otra posición señala a la evaluación como una herramienta para la rendición de cuentas. El concepto no es solo rendir cuentas de los aciertos y desaciertos de un plan o programa de estudios o del desempeño profesional, sino también recibir retroalimentación para el mejoramiento académico y personal tanto del personal docente como de la población estudiantil y, por ende, de la institución educativa. La evaluación educativa, se puede considerar como un instrumento para sensibilizar el quehacer académico y facilitar la innovación (González y Ayarza, 1996)

Y tiene un mayor impacto cuando va de la mano con otro componente base de cualquier institución el cual es la Capacitación puesto que la capacitación no solo se creó con el fin de reforzar y enfatizar en procesos y conocimientos de cada institución sino también de dar una evaluación y mediante esta saber cuáles son las altas y bajas y los puntos en los que es necesario mejorar.

La Evaluación de la Capacitación es el proceso mediante el cual se obtiene información útil para retroalimentar al sistema y de esta manera hacer la toma de decisiones para la mejora en función de los resultados que se obtengan, por esta razón que la evaluación deber ser ubicada como parte del proceso administrativo de la capacitación que compara lo que se planteó en un principio, con los resultados obtenidos y de esta manera medir la eficiencia y la eficacia de los procesos. (Villoro ,1990)

En este sentido la Evaluación de la Capacitación es un proceso que debe concebirse como medición, puesto que ha de sentarse en recabar información de varios escenarios laborables en lo que se imparte una capacitación y una vez teniéndolos le es posible presentar dos escenarios de evaluación, los cuales se dividen en dos escenarios: Micro evaluación y Macro evaluación y a continuación se describirán :(Villoro, 1990)

- Micro-evaluación:

Aquí se ubica la Evaluación del aprendizaje, que de acuerdo con Villoro... (*“son situaciones organizadas que faciliten las experiencias que propicien el cambio de conducta en el sujeto que aprende, cambio que se verifica evaluando los logros totales o parciales de acuerdo a los objetivos especificados al principio de la Capacitación ”*) ... y que va dirigida a la recopilación y análisis de información sobre la percepción y resultados del proceso de aprendizaje.

La capacitación se considera como un indicador de avance de instrucción y aprendizaje y es por ello que mediante el proceso de evaluación del aprendizaje se presentan los siguientes instrumentos para valorar la evaluación:

- Ensayo
- Respuesta guiada
- Selección de Respuestas

La antes mencionada es la que con mayor frecuencia es puesta a prueba en las evaluaciones de las capacitaciones, puesto que permite de manera más concisa saber la respuesta de quienes recibieron la capacitación y de manera más eficaz se obtendrá un análisis de estos resultados, por ejemplo, arroja información más concisa y clara en la que se podrá categorizar y obtener las respuestas y evaluaciones de la capacitación y así saber si responden a los objetivos plantados en un principio.

- Macro-evaluación:

Esta evalúa la función y el impacto de las capacitaciones en los resultados organizacionales y tiene un mayor rango de impacto puesto que en ella se tienen los procesos Administrativos y legales, también es una evaluación de

tipo integral que se da en todos los procesos del entrenamiento y no solo del durante el proceso institucional.

La macro evaluación tiene un plus puesto que esta interviene en todos los procesos de la capacitación en cualquier momento y sirve para normar la toma de decisiones sobre el desarrollo que se vaya presentado en la Capacitación.

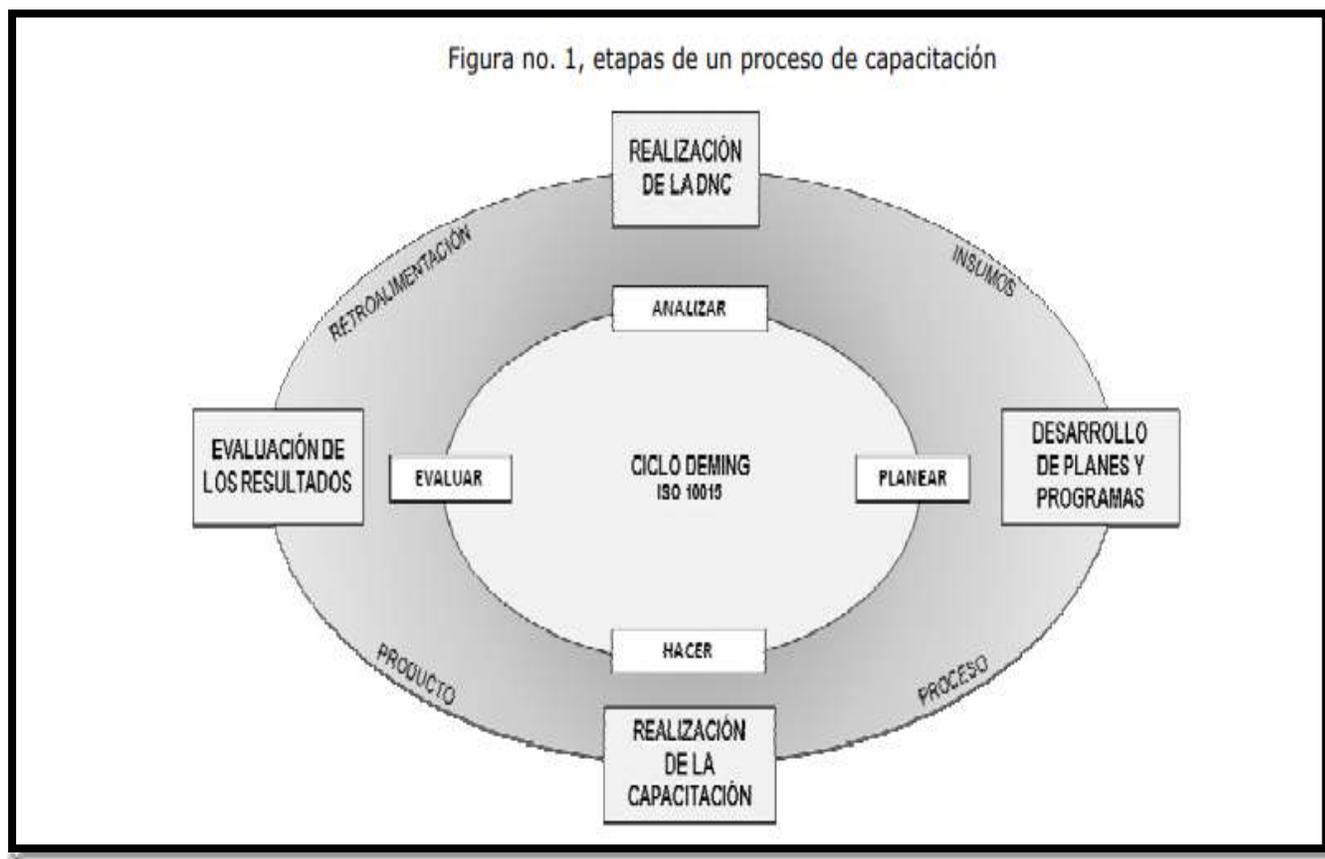
En resumen con lo presentado anteriormente podemos dar cuenta de que el proceso de evaluación de la capacitación no se centra en un solo objetivo, sino que tiene varias direcciones y que en todas ellas siempre habrá una retroalimentación y ésta dará paso a saber qué y cuáles son los puntos a mejorar en cada proceso de capacitación, y tomar en cuenta que la evaluación de los cursos de capacitación siempre tendrán una importancia muy indispensable para la mejora y el proceso de cada curso cada que se vuelva a poner en práctica.

3.3.1 Importancia de la Evaluación de los Cursos de Capacitación

El propósito esencial y de mayor énfasis en la evaluación es indicar el proceso de la instrucción y el entrenamiento, permitiendo verificar desde un inicio si las acciones son las indicadas para dicho proceso.

Con el siguiente esquema se recapitulará el presente Capítulo dando en mayor énfasis en la importancia de evaluación que como nos muestra el esquema es el último paso del procedimiento

Esquema 11: Etapas del Proceso de Capacitación



Fuente: Adaptado de: Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, El capital humano en las Organizaciones, p. 389.

Se debe ubicar a la evaluación como la fase de capacitación que comparar las necesidades detectadas con los objetivos alcanzados, por ello su propósito no es únicamente medir la eficiencia y la eficacia del sistema, sino ubicar las causas que afectan el desarrollo en cada uno de los subsistemas que la integran. (Del Prado, 2007)

Por consiguiente, es importante reconocer que en la actualidad el tema de la Capacitación y la Evaluación es un punto clave para toda organización ya que mediante ellos se permite su mejora y su integración a las nuevas demandas laborales siendo así, que estas se basan en los requerimientos que se van dando en el día a día de cada institución y organización y que con ellas puede haber una mejora en su totalidad y en la práctica los procesos cambiarán.

4 Capítulo Cuatro. Descripción de mi Experiencia Profesional en el área de Educación en Derechos Humanos.

***Yo creo que nada sucede por casualidad.
¿Sabes qué? En el fondo las cosas tienen su
plan secreto, aunque nosotros no lo
entendamos”
(Carlos Ruiz Zafón)***

En el siguiente capítulo se presentan a manera de narración mi estancia en la Comisión de Derechos Humanos durante mis prácticas profesionales, las cuales son efecto del presente trabajo, de tal manera que me motivaron a investigar este tema y llevarlo más allá de lo vivido en mi experiencia, es decir, querer trasmitirlo mediante este proyecto para así poder constatar de la mejora de los cursos de capacitación que son impartidos por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Una vez presentada mi narración de mi experiencia en las prácticas profesionales, se realizó levantamiento de información, mediante una serie de entrevista de investigación aplicadas a los Capacitadores de la Comisión, esto para poder conocer la percepción y los resultados de sus evaluaciones, que aplican en las Capacitaciones.

De igual forma se presentan dos conceptos diferentes sobre las prácticas profesionales en la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior y posteriormente en según la Universidad Pedagógica Nacional, de esta manera se consiguió un panorama más amplio sobre lo que representan las prácticas profesionales en la formación de los estudiantes.

4.1 Definición de Prácticas Profesionales según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

En el siguiente apartado, se presentará la definición de prácticas profesionales que determina la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, con el fin de dar un punto de vista mucho más central sobre lo que son las prácticas profesionales y el papel importante que ocupa en las Universidades.

¿Qué es la Anuies?

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, desde su fundación en 1950, ha participado en la formulación de programas, planes y políticas nacionales, así como en la creación de organismos orientados al desarrollo de la educación superior mexicana. (ANUIES, 2019)

La ANUIES es una Asociación no gubernamental, de carácter plural, que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, cuyo común denominador es su voluntad para promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios.

Prácticas y Servicio social en Anuies

Desde 1970 el servicio social en el seno de la ANUIES ha sido materia de estudios y análisis. Como resultado de ello se han producido documentos y publicaciones que han identificado las principales problemáticas de los diferentes aspectos académicos, administrativos y legislativos, en consecuencia se ha evidenciado que el servicio social contribuye a la formación integral del estudiante, facilita mediante programas de responsabilidad compartida, la articulación de esfuerzos de las instituciones educativas y de los estudiantes con el sector gubernamental, productivo y social; promueve el acercamiento de las instituciones de educación superior con la sociedad; desarrolla

valores y favorece la inserción al mercado de trabajo, además es una actividad integral comprometida con los problemas sociales para coadyuvar al desarrollo del país.

En este tema la Asociación busca crear espacios académicos en los ámbitos nacional e internacional, orientados a la reflexión, acción, análisis y propuestas de mejoramiento del servicio social en México. La finalidad principal es que sus resultados incidan en el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, así como en la conservación y preservación del entorno donde habita.

4.2 Definición de Prácticas Profesionales

Definición de Prácticas Profesionales según la Universidad Pedagógica Nacional

Con base a los Lineamientos generales para la realización de prácticas profesionales, prestación de servicio social y tutorías de la Universidad Pedagógica Nacional (2012) las prácticas profesionales es “el conjunto de actividades de carácter formativo y temporal que realizan los estudiantes de la Universidad, para vincularlos en el contexto del ejercicio profesional y vincularlos con la atención de las demandas en el ámbito laboral de los diferentes sectores de la sociedad; fortaleciendo sus competencias, habilidades, actitudes así como su perfil profesional, y su capacidad para intervenir en la solución de problemáticas específicas” (p.3).

Con base en lo anterior, se puede definir a las prácticas profesionales como los lugares u espacios que nos permite a nosotros los estudiantes de las licenciaturas a demostrar nuestros conocimientos obtenidos a través de nuestro trayecto escolar, fortaleciendo nuestra formación profesional para darnos un acercamiento al campo laboral real.

Además, es importante saber que toda práctica profesional debe constituirse de un acompañamiento guiado por parte de la Universidad y de un profesor a cargo que sea el conector entre lo antes mencionado y el campo de la práctica, puesto que estas serán quienes representen en su totalidad a la universidad y a los alumnos en cualquier campo laboral, y sea quienes sigan abriendo o permaneciendo la conexión en las instituciones para futuras generaciones.

En el siguiente apartado narraré mi experiencia dentro de las Instalaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y en específico en Programa de Capacitación en el Área Educación En Derechos Humanos.

4.3 Descripción de mi Experiencia Profesional

Durante mi estancia en la CDHDF (actualmente CDMX), tuve valiosos aprendizajes y conocí a grandes personas, pero sobre todo pude comprender mi formación académica con lo que se vive diariamente en el área laboral y con ello me refiero que mis conocimientos aprendidos los pude visualizar mediante la práctica educativa que ejercen los capacitadores a la hora de impartir y desarrollar una capacitación.

Durante mi recorrido dentro de la comisión estuve presente en 2 proyectos, apoyé a la organización de los cursos que la comisión imparte, tuve la oportunidad de estar en la aplicación de ellos y así observar el proceso que llevan a cabo cada uno de los capacitadores que integra el área de educación en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX), haciendo de ellas una vivencia que me hizo abrir el panorama de lo que mi carrera demanda en el área laboral y en lo real.

Para poder ingresar a las prácticas profesionales de la comisión, tuve un proceso un poco difícil, en primera instancia solo tenían un cupo de 10 personas, por lo que ingresar era muy difícil dado la demanda de la práctica y esto a su vez venía acompañado de una clase por semana para reforzar lo que se viera en la práctica, las clases eran impartidas por los capacitadores de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), fueron ofertadas de la misma manera para poder tener un acompañamiento y así obtener información sobre lo que se vería en real dentro de las prácticas, el escenario en el cual se llevaron a cabo, fueron en el área de educación, una vez contando con el grupo de 10 personas se formaron tres equipos y se dividieron de la siguiente manera:

El primer equipo estaba conformado por 2 personas que se encargaron de trabajar todo el tema relacionado a lo administrativo del área, el segundo equipo estaba conformado por 4 personas y ellas se encargaron de trabajar en el tema de la información y planeación de los cursos y por último el tercer equipo conformado por 4 integrantes, al

cual pertenecí yo, nos encargamos de efectuar los procesos planeados y evaluar el curso y los resultados obtenidos al finalizar cada capacitación de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX).

Una vez creados los equipos, la comisión nos proporcionó cursos de clases introductorias para poder conocer el contexto y los procedimientos que ocurren dentro de la institución, dentro de las clases vimos temas como la historia de la comisión, su misión, objetivos, planeación, etc., y esto fue para relacionarlo con los objetivos concretos de cada uno de nuestros equipos.

Teniendo los temas y las actividades a realizar, por equipo y de acuerdo con los objetivos de las prácticas, hicimos un calendario para la coordinación de las actividades y las visitas, esto para tener una mejor organización entre los equipos y así poder obtener la información que nos completaran los datos de los cursos a los que asistimos, los cuales fueron dos instituciones El INCAPE y el STM, en donde se pudo observar lo siguiente (tabla de actividades)

Una vez concretado los temas que nos competían a cada equipo, nos pusimos de acuerdo en torno a las visitas que realizaríamos a las instancias en donde se darían las capacitaciones, esto para poder entender más allá de solo lo escrito y planteado por ellos esto porque es muy distinto lo que se planea a lo que ya se efectúa en la realidad, asistimos a cursos completos de capacitación en dos instituciones distintas(INCAPE, STM), en donde pudimos observar cómo es que se efectuaban las capacitaciones, los tiempos que ellos se tomaban , los temas que difundían y el eco que repercutía en los participantes, una vez concluido el tema se daba una lluvia de ideas sobre los temas previamente vistos, y esto era como una evaluación previa que obtenían los Capacitadores de la Comisión.

Una vez concluidos los cursos que tenían una duración de una semana en su mayoría, los capacitadores realizaban una evaluación mediante una guía de observación y

cuestionario de satisfacción los cuales eran respondidos por quien recibió la capacitación en el cuestionario se encontraban las siguientes preguntas:

- ¿Qué te pareció el curso?
- ¿Los temas fueron explicados bien?
- El material proporcionado, fue el adecuado
- Las instalaciones fueron cómodas y óptimas para la capacitación

Mientras que la guía de observación (anexo 2) se utilizó para recabar información y mediante ella reafirmar o corregir las actividades que se realizan durante la capacitación a servidores públicos a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación en Derechos dentro de la CDHDF

Después de realizar los cuestionarios de satisfacción y con base en ellos se comprobaba el desempeño del capacitador y la recepción de los temas del capacitado, con ello es que se daba la evaluación del grupo, así mismo con estos resultados ellos replanteaban los cursos tomando en cuenta esta limitada evaluación y mediante ella solo se reconocía si el espacio de la capacitación fue bueno, si el capacitador llegó puntual o si los temas fueron explicados bien y esto solo se quedaba aquí, en una evaluación meramente superficial y esto se limitaba aquí puesto que los resultados nos les permitía corroborar el impacto del curso ni los alcances que este pudiese tener luego de la culminación del curso.

Estuvimos presentes en todas la capacitaciones e hicimos una observación con la cual nos ayudó a conocer y analizar lo que estaba ocurriendo con los cursos , una vez observados y a través de las diferentes sesiones que tuvimos con los capacitadores, me llevó a cuestionarme el por qué no existía una evaluación más profunda, que ayudara de manera más concreta a la mejora de los cursos y que estos más allá de ser un requisito por las instituciones, se tomara como un ejemplo que ayudara a cualquier dependencia a ir por un mejor camino y evitar efectuar tanta violación de derechos.

Durante mi estancia en los cursos pude observar que las incidencias de estos cursos dejaban una motivación en cada capacitado, su manera de intervenir en los cursos las dudas que generaban hacían evidente que le interesaba el tema, y es de aquí donde se podía partir para que su evaluación al final de cada curso tuviera un impacto.

En mi estancia en la Comisión, realicé guías de observación a sus cursos y al trabajo que ellos desempeñaban en cada uno y entrevistas a los capacitadores, en donde se siguió en plan lo que se había planteado en un principio con los objetivos de nuestra práctica.

El trabajo que se realizó en mi estancia en la CDHDF (actualmente CDMX) fue muy constructivo para mi formación porque gracias a este trabajo previo, y a mi estancia en la Comisión y a la participación en los cursos, pude abrirme a la investigación más a profundidad sobre **LA EVALUACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO** y de esta manera poder visualizar el sentido que quiero rescatar sobre la Evaluación y mediante la información recabada, daré una propuesta de mejora en la evaluación de los cursos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX), puesto que pienso que es un lugar muy bueno para ayudar a la mejora de los derechos humanos, y que como dependencias que prestan servicios, deben saber que su acción está a la vista de todos los ciudadanos, y deben cumplir con los requerimientos correctos y así evitar violación de derecho de cualquier tipo, y que a partir de sus capacitaciones y de las evaluaciones que se obtengan de ello, puedan generar un impacto en los grupos seleccionados de las capacitaciones y así mejorar la situación en la que se ven involucrados, de la misma manera generar un mejor ambiente laboral.

En el siguiente capítulo se describirá los resultados que se obtuvieron de las entrevistas aplicados al grupo de Capacitadores de la CDHDF (actualmente CDMX)

5. Capítulo Cinco. Evaluación de los cursos de Capacitación de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (actualmente CDMX)

“Seas quien seas, hagas lo que hagas, cuando desees con firmeza alguna cosa es porque este deseo nació en el alma del universo. Es tu misión en la tierra”

-Paulo Coelho -

En este capítulo se desarrollará la metodología que se utilizó para la aplicación de instrumentos y se presentarán los resultados obtenidos luego de una aplicación de entrevistas a los capacitadores de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX) y a su vez se presentarán graficas de interpretación de lo obtenido para así dar la propuesta de mejora

1.1 Metodología de Investigación

Para lograr tales objetivos se recurrirá al uso de la metodología cualitativa que como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. En donde no se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. Una característica de esta metodología se manifiesta en su estrategia para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos. La misma estrategia indica ya el empleo de procedimientos que dan un carácter único a las observaciones (C., Monje, 2011).

Tomando en consideración lo antes expuesto, se plantea integrar un marco básico desde el ámbito de la administración educativa, es decir se evaluará la Evaluación dentro los cursos de capacitación que ofrece la Comisión.

Para ello se recurrirá al uso de técnicas de investigación que, para hacer uso de ella, se requiere, como ya se ha mencionado, de una selección adecuada del tema objeto del estudio, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y de la definición del método científico que se utilizará para llevar a cabo dicha investigación.

Aunado a esto se requiere de técnicas y herramientas que auxilien al alumno a la realización de su investigación, en este caso al desarrollo de su tesis. Entre las técnicas más utilizadas y conocidas se encuentran:

- La investigación documental.
- La investigación de campo

Pero en nuestro caso es necesario emplear la investigación de Campo que se refiere a la que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio. Entre las herramientas de apoyo para este tipo de investigación se encuentra:

- La entrevista.

Esta fue realizada al equipo que coordina las Capacitaciones dentro de la CDHDF, que lo integran 8 capacitadores

Con base en lo anterior y a partir del diseño y aplicación de los instrumentos se identificará la percepción en la evaluación de la población objetivo de la comisión y cómo coordina las acciones y los resultados de evaluación que arroja los cuestionarios aplicados por los capacitadores a lo que reciben la capacitación.

Instrumentos a desarrollar:

- Diseño y Aplicación de entrevista (Anexo 1)

Actividades a desarrollar

- Aplicación del instrumento elaborado como forma de poder evaluarlos en función de los objetos perseguidos
- Sistematización de la información cualitativa recabada. Una vez levantada dicha información se procederá a elaborar un análisis para conocer los resultados y elaborar una propuesta de mejora al equipo de Capacitadores de la CDHDF.

5.2 Sistematización de Información

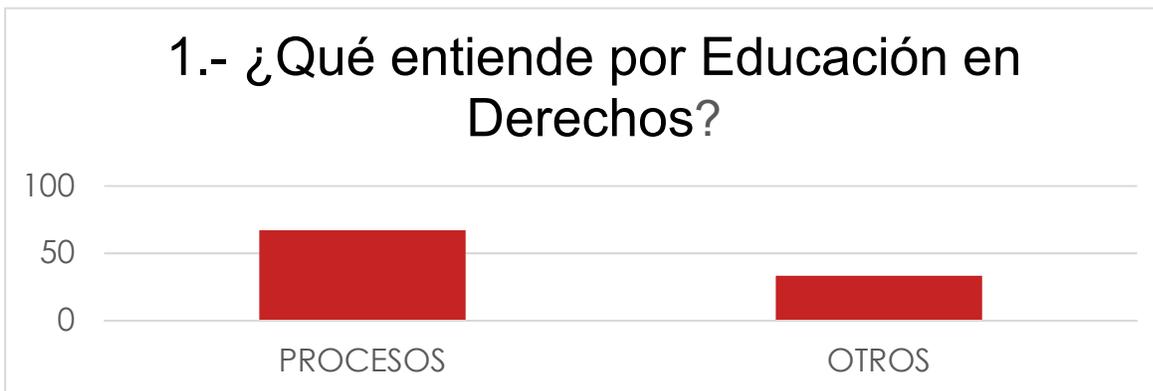
Evaluación de los Procesos en E.D.H.

El objetivo de la siguiente entrevista es recabar la información de los procesos de capacitación y evaluación para comprender la práctica educativa de las y los capacitadores.

La entrevista se aplicó a un total de ocho capacitadores y capacitadoras (cinco hombres y tres mujeres). El rango de edad de las y los entrevistados fue entre 30 y 50 años, con un promedio de 40 años, el grado académico van de la licenciatura en disciplinas como Trabajo social, sociología, ciencia política y administración, administración pública y gestión social, pedagogía y arquitectura, mientras que el grado de maestría en disciplinas como criminología, derechos humanos y democracia, victimología, y Estado de derecho en democracia y derechos humanos en Iberoamérica.

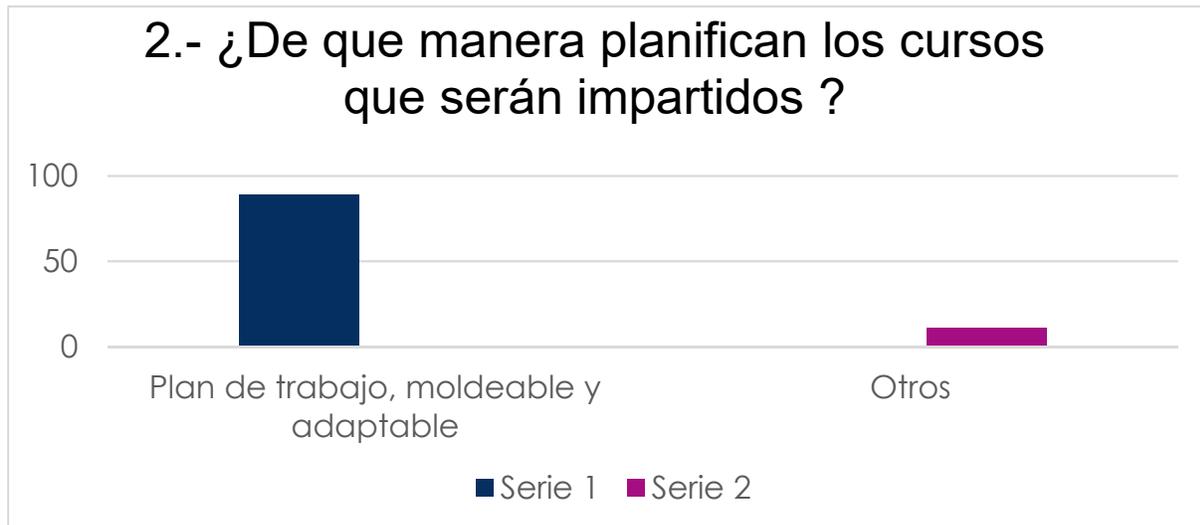
En el caso de la experiencia profesional de las y los capacitadores tienen entre 4 y 19 años, con un promedio de 12.5 años laborando en el área de Capacitación al Servicio Público en Derechos Humanos.

El instrumento aplicado consistió de 10 preguntas en los siguientes rubros: planeación, recursos didácticos, metodología y evaluación.

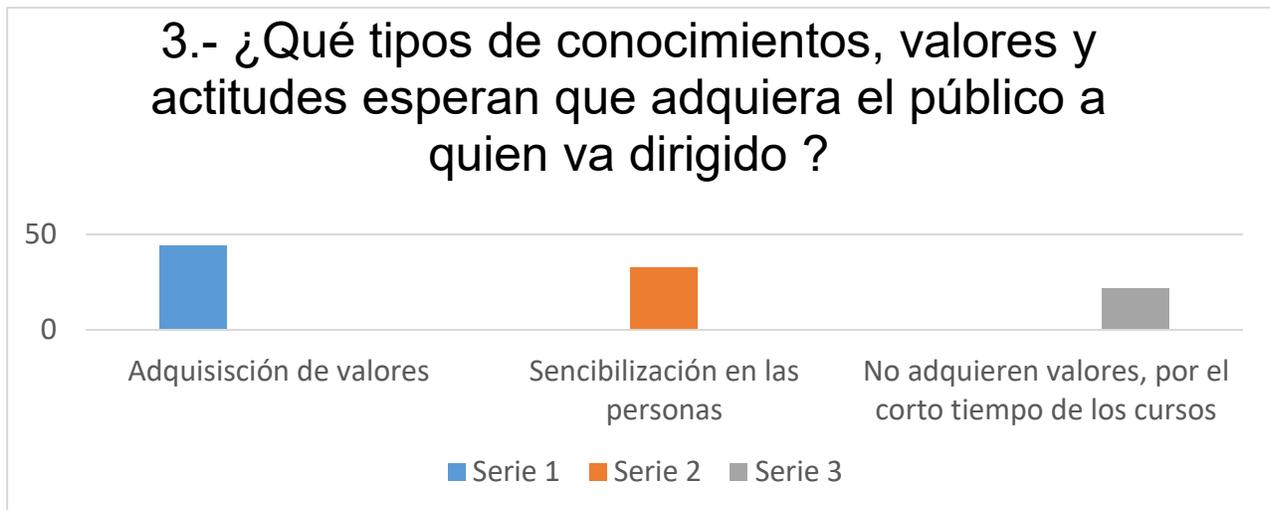


La gráfica número 1, es el resultado obtenido de la pregunta ¿Qué entiende por E.D.H.? el **Lic. José Francisco Bazán declaró como un proceso de enseñanza-aprendizaje basado en la metodología constructivista cognoscitivista y tiene por objeto el desarrollo de habilidades** por lo que un 67% contestó que lo entienden como un proceso, mientras que el 33% es clasificado como otros, donde se incluyen actividades

educativas o la transformación y cambio en las relaciones de poder establecidas cambio en las relaciones de poder establecidas en la sociedad.



En la gráfica número 2, **el Arq. Alfredo Villaseñor declaró que se hace un diagnóstico de cuáles los temas para la planificación, pueden ser nuevos o retomar pasado**, aquí se arroja que el 11% contestó que no hay planificación debido a factores como la falta de tiempo ya que son notificados previamente y se les pide que sea inmediata la impartición de los cursos solicitados, mientras que el otro 89% indica que su planificación es moldeable debido a que retoman cursos pasados y los modifican a las necesidades de los nuevos cursos.

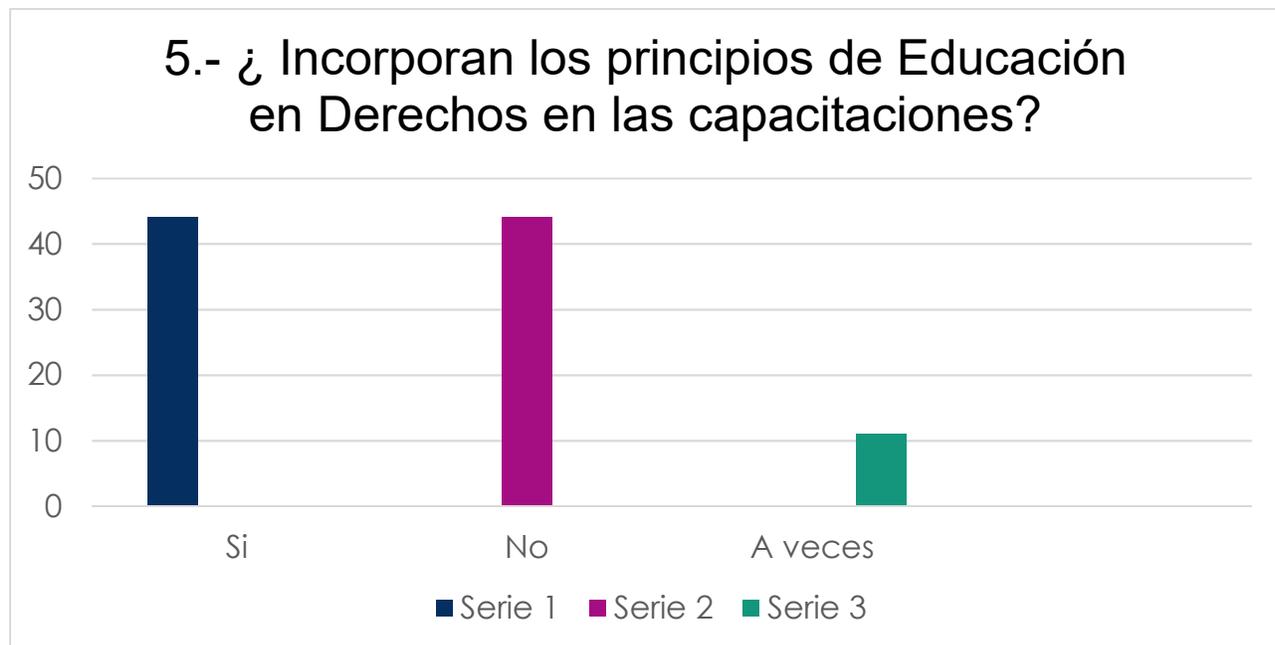


En la gráfica número 3, **la Lic. en Pedagogía Berenice Aguilar declaró más que nada espera que se quedaran con la sensibilidad de reconocer la importancia del tema no solo para su trabajo, sino más bien una cuestión social y cultural que nos beneficiaría a todos**, se observa que el 22% no esperan generar nada en sus alumnos debido al poco tiempo destinado a los cursos, el 33% argumentan que debido al tiempo solo esperan una sensibilización y el 44% espera que los participantes adquieran valores como tolerancia, respeto, dignidad y resolución no violenta de problemas.

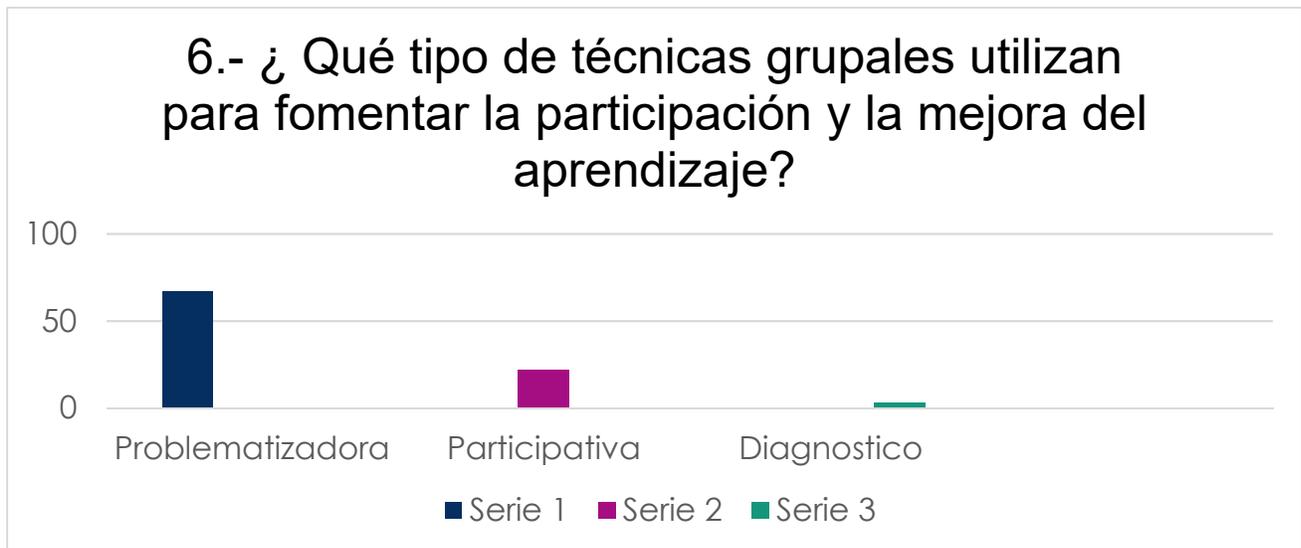


En la gráfica número 4, **el Lic. en Sociología José Tapia declaró que muchas de las personas que vienen a los cursos llegan dirigidos, mandados, obligados entonces**

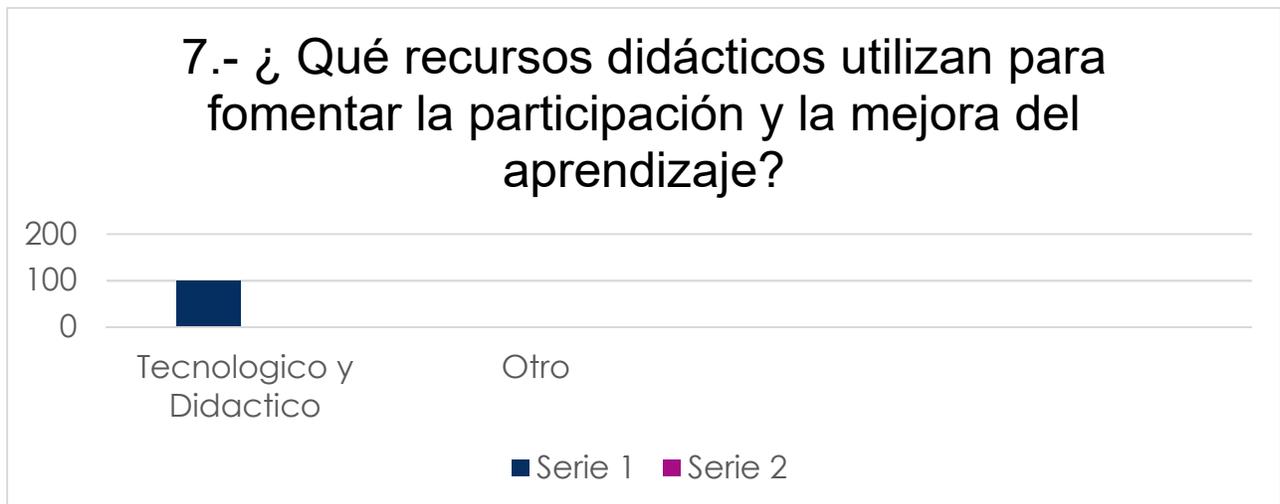
tratas de hacerlos partícipes de esta sensibilización y que al menos sea significativo para que se interesen en las veinte horas que están ahí, por eso trato de hacerlo perceptible ante su entorno, ante su familia es por ello que aquí, el 44% espera sensibilización y concientización, es decir que menos de la mitad representada por ese porcentaje, puedan adquirir alguna enseñanza por el tema de derechos, mientras que el 56% consideran cambios de actitudes y la adquisición de habilidades en los participantes.



En la gráfica número 5, **el Lic. en Ciencia Política Alejandro Martínez declaró que si incorpora los principios básicos de la EDH, puesto que son el pilar de las capacitaciones** y es por ello que se arroja que un 45%, si toma dichos principios en todos su cursos de capacitación, sin embargo el 44% no incorporan los principios básicos de la EDH, 11% explica que algunas veces los aplica y algunas veces no. Con los datos obtenidos se puede argumentar que la mayoría de los capacitadores si tiene en cuenta los principios de la E.D.H, de tal forma, es necesario que se homologuen los principios con la finalidad de obtener mejores resultados.



En la gráfica número 6, **el Mtro. En Derechos Humanos Eloy Antonio Jiménez declaró que el juega a romper el hielo y realiza actividades socioafectivas , problematizadoras y participadoras** y un 67% utiliza técnicas problematizadora, socioafectivas , problematizadoras mientras que el 22% utilizan la técnica participativa y solo 11% la técnica de diagnóstico, es decir que para los capacitadores les resulta más efectivo trabajar de forma participativa.



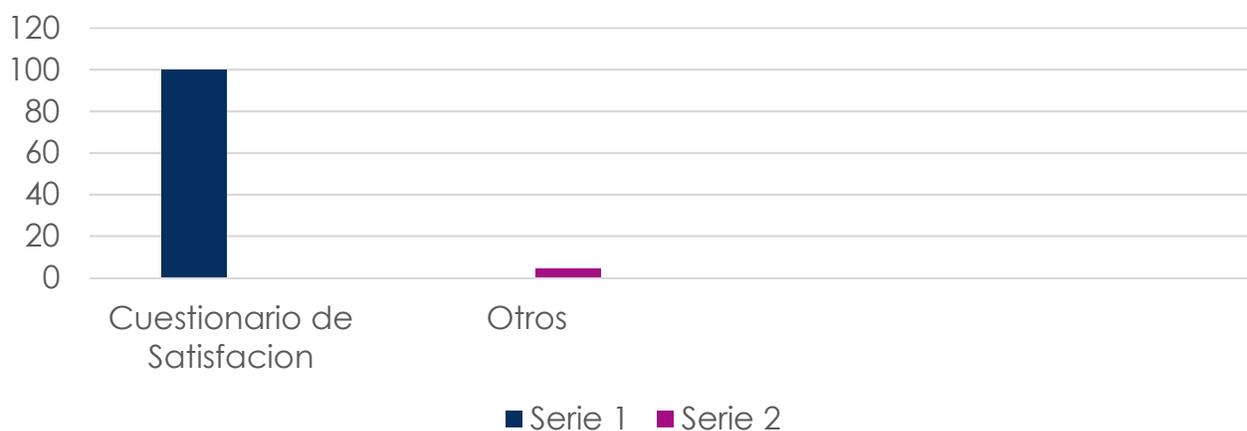
En la gráfica número 7, **la Lic. en Administración de Derechos Humanos Verónica Martínez declaró que ocupo el material de fichas de roles, el que avance y retroceda, y hacemos árboles y toboganes por la lógica no ocupo muchos solo los necesarios según sea el tema de la capacitación**, en esta pregunta se muestra que el 100 % los capacitadores y capacitadoras ocupan material didáctico tales como periódicos, revistas, notas etc. y recursos tecnológicos tales como videos, imágenes,

presentaciones en power point , revisión de páginas electrónicas et casi como también actividades para la integración del grupo.



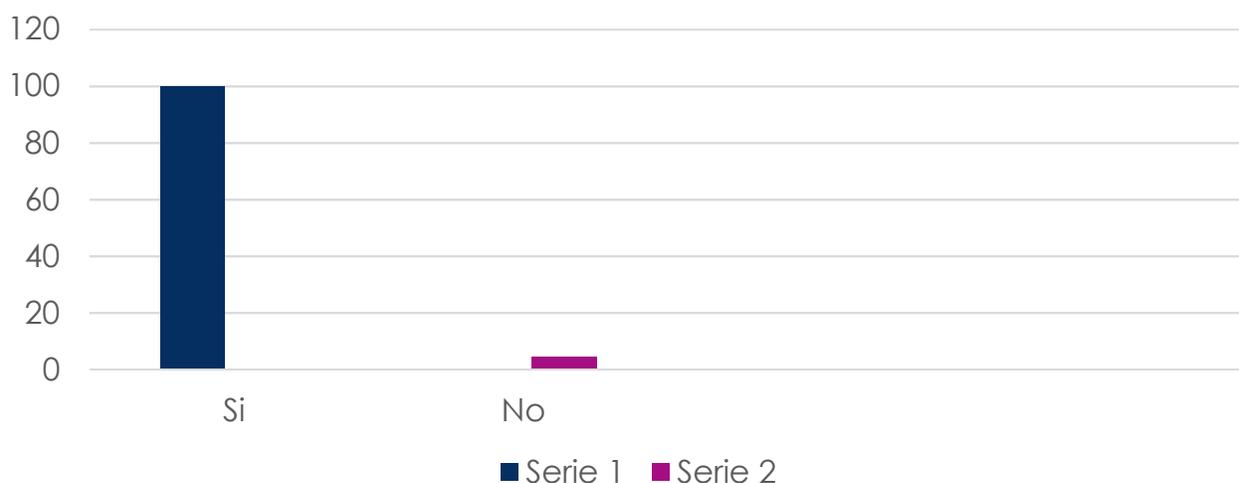
En la gráfica número 8, **la Lic. en Política y gestión Roció Badillo declaró que es un término difícil de explicar por qué creo y le tenemos miedo a la evaluación entonces hay veces que medimos con estos instrumentos que ustedes conocen, medimos lo que dicen la gente y eso me afecta mucho pero a veces dijo es mera, percepción, es lo que la gente saca de su intestino, (si me cayó mal, pues le pongo ay me cayó re gorda o me cayó bien y dijo que su clase fue maravillosa) entonces no hay una especie de comparación** , aquí el 33% de las y los capacitadores tienen una percepción sobre la evaluación como un proceso sistemático y proceso administrativo, por otro lado el 67% de las y los capacitadores opina que la evaluación solo arroja datos estadísticos y que la evaluación ha sido escasa para arrojar resultados satisfactorios

9.- ¿ Qué tipos de instrumentos utilizas para llevar a cabo la Evaluación?



En la gráfica número 9, **el Lic. en Sociología José Tapia declaró, que ocupamos más en el área es el de satisfacción y el de coevaluación entre pares**, es por ello que en este resultado nos arrojó que el 100% de las y los entrevistados argumentan que el instrumento utilizado para llevar a cabo la evaluación es un formato de valoración de curso y ficha de registro que se les proporciona a los asistentes al inicio y al final del curso.

10.- ¿ Cómo verificas que si se lograron los objetivos de los cursos de capacitación?



En la gráfica número 10, ***el Lic. en Ciencia Política Alejandro Martínez declaró que se verifica en el pequeño cambio de actitudes que pueden notarse en las capacitaciones, es muy difícil ver el cambio ya que solo tenemos un contactico con las personas probablemente ya no los volvamos a ver, entonces es ahí donde es difícil saber que tanto impacto tiene en las personas.*** Y es así como se comprueba que el 100% de las y los capacitadores encuestados consideran que no se puede verificar el logro de los objetivos de los cursos, debido a que no hay un sistema de evaluación que permita arrojar resultados para que exista algún tipo de verificación y/o retroalimentación que, aunque a veces solo con sus participaciones y cambios de actitud que observan en lo capacitados, con eso no se puede asegurar si se cumplió el objetivo.

Con las gráficas presentadas y los resultados arrojados sobre lo que se obtuvo de la entrevista, citando palabras de los mismos capacitadores, pude observar que al dar una propuesta de mejora ayudará mucho a evaluar los cursos y a conocer lo ocurre durante su ejecución de esta manera, se conocerá plenamente y objetivamente el trabajo de los capacitadores y con ella se podrá saber en qué mejorar para que cada vez que se tenga una capacitación los objetivos se logren adecuadamente.

A continuación, se presenta la propuesta de mejora para los cursos de capacitación.

6. Capítulo Seis. Propuesta de mejora a los Cursos de Capacitación de la CDHDF (actualmente CDMX).

En este capítulo se presenta la propuesta de mejora la que se sugiere implementar para fortalecer la capacitación del curso, tomando en cuenta los contenidos, para lograr un mayor impacto en quienes lo toman y así conocer se siguen los procesos de EDH, y así se tenga una mejora en el desarrollo de los cursos.

El objetivo de la propuesta de mejora, es que una vez iniciados los cursos de capacitación, y con los resultados obtenidos de sus procesos y evaluaciones, mejorar en los detalles negativos que vaya arrojando nuestra guía de monitoreo.

 Propuesta de Mejora para cursos de Capacitación Ofertados por la CDHDF (Actualmente CDMX) 		
Objetivo General	Objetivo Especifico	Acciones
<p>Evaluar el Desarrollo de los cursos de capacitación impartidos por la CDHDF.</p>	<p>Proyectar el impacto que tienen los cursos de capacitación de la CDHDF una vez concluidos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una guía de monitoreo para el cumplimiento de los objetivos dentro de los cursos de capacitación. 2. Tener una lista de verificación que complemente la guía de monitoreo. 3. Posteriormente dar seguimiento a los resultados del curso, es decir una vez concluidos los cursos saber si estos causaron cambios en los servidores públicos.

A continuación, se presentará la guía de Monitoreo para corroborar el cumplimiento de los objetivos de los cursos de capacitación, impartidos por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX)

Guía de Monitoreo para el cumplimiento de los objetivos Cursos de Capacitación de Educación en Derechos Humanos.

Este instrumento de carácter cuantitativo- cualitativo se conforma por tres categorías:

1. Principios de educación en Derechos Humanos, Esta categoría indica de qué manera (ya sea Liberadora, Personalizada, Transformadora o Integral) se integran principios de educación en Derechos Humanos en los cursos de capacitación.

2. Metodologías, indica los métodos o procesos de enseñanza para llevar a cabo los cursos de capacitación, puede ser de manera socio-afectiva, participativa, Problematicadora o perspectiva de género.

3. Evaluación. Indica cómo se valora el aprendizaje inicialmente en el curso, procesualmente durante el curso y al final del curso.

Objetivo:

Analizar cómo se implementan los principios y metodologías de la Educación en Derechos Humanos (E.D.H) y sus procesos de evaluación dentro de los cursos de capacitación de la CDHDF, se implementará una guía de observación la cual permitirá conocer cómo se integra la planeación, los recursos didácticos, la metodología y evaluación en las capacitaciones.

El instrumento será llenado por un monitor/monitora ajena a las y los capacitadores en los cursos autorizados por el área de educación en Derechos Humanos. Se observará la práctica de las y los capacitadores no con fines de juicios o información que pueda afectarles en su práctica educativa, sino todo lo que se valore será con fines meramente académicos y retroalimentadores.

Instrucciones de Llenado

Lea el enunciado y seleccione la opción de respuesta de acuerdo a la escala de valoración. Marque con una X el recuerdo que corresponda a su respuesta, teniendo en cuenta que 1 representa totalmente, 2 parcialmente y 3 escasamente. Solo seleccione una opción por enunciado.

Guía de Monitoreo para el cumplimiento de los objetivos Cursos de Capacitación de Educación en Derechos Humanos.

DATOS DE LA PRESENTACIÓN

1. NOMBRE DEL CAPACITADOR:
2. NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN A IMPARTIR:
3. SEDE E LA CAPACITACIÓN
4. FECHA DE LA CAPACITACIÓN:

Categoría	Valoración			Observaciones
	1	2	3	
Principios de educación en derechos humanos				
Liberadora				
Integra técnicas como la empatía, autoconocimiento,				

la creación y elección para que el participante elija libremente la lectura				
Personalizada				
Favorece el clima afectivo y de democracia				
Enseña a partir de creencias, costumbres, valores y esperanzas individuales.				
Transformadora				
Promueve los cambios en conocimientos, actitudes, capacidades y habilidades para contribuir a la cultura del respeto de los derechos humanos .				
Motiva para lograr un cambio social y personal durante el proceso educativo				
Integral				
Involucra el aprendizaje enfocado a su vivencia y a su individualidad social				

Compromete la experiencia individual y colectiva y todo el quehacer de la persona				
Crea condiciones para que las personas entiendan como ejercer sus derechos.				
Metodologías	Valoración			Comentarios
Socio afectiva	1	2	3	
Combina la información teórica con las vivencias de la vida diaria				
Facilita la construcción de un ambiente que privilegia el autoestima y confianza de las personas				
Impulsa el desarrollo de habilidades para comunicarse, integrarse y cooperar.				
Participativa				
Posibilita los procesos de discusión, análisis, reflexión y construcción de conceptos, ideas y valores a partir del trabajo colectivo				
Se privilegia el conocimiento de quienes				

participan en el proceso educativo.				
Problematizadora				
Vinculan la educación al problema central y de las decisiones para generar su propio conocimiento				
Perspectiva de Genero				
Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo				
Nivel de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización				
Realiza preguntas en general sin verse afectado por la orientación de cada participante				
Evaluación	Valoración			Comentarios
Inicial	1	2	3	
Detona el conocimiento previo de los participantes				

Procesual				
Realiza preguntas constantemente para saber si se está entendiendo el tema				
Realiza valoración continua de los participantes y toma decisiones oportunas durante el proceso educativo.				
Final				
Verifica el aprendizaje alcanzado que avale el conocimiento del proceso educativo				
Contrasta los conocimientos de entrada con el aprendizaje de salida de los participantes				
Utiliza herramientas y estrategias para verificar el aprendizaje adquirido				

Lista de verificación

El propósito de este instrumento es determinar si los recursos complementarios para la impartición de cursos de capacitación por parte de la CDHDF están presentes conforme a las necesidades que exigen los mismos.

Dicho instrumento deberá ser llenado por un monitor ajeno al proceso educativo, que tenga nociones de educación. A su vez deberá llenar la guía de observación complementaria.

Fecha: _____

Curso: _____

Sede: _____

Capacitador: _____

Nombre del monitor: _____

Nombre del Recurso	Está presente	
	SI	NO
Recursos Materiales o Técnicos		
Pizarrón		
Laptop		
Proyector/ Cañón		
Pantalla para proyectar ó pared blanca		
Plumones		
Iluminación adecuada		
Sillas suficientes para todos los asistentes		
Mesas suficientes para todos los asistentes		
Ventilación		
Conexiones a corrientes de luz		
Recursos Didácticos o complementarios al proceso educativo		

Videos		
Notas o artículos		
Presentación		
Doc. electrónicos (/PDF/ Doc. Adobe Flash Player/etc.)		
Lista de Asistencia		
Revistas		
Audio		
Pelotas		
Estambre		

Otros Recursos Empleados:

Observaciones:

7. Conclusiones

Mi experiencia en las prácticas profesionales de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX) me ayudaron a abrir un panorama más amplio de lo que lleva mi formación y mi participación en trabajos educativos, esto me permitió combinar la teoría con la práctica y así de una manera mucho más cercana conocer lo que acontece a diario en los espacios educativos, de igual manera esto me ayudó a definirme aún más sobre los cambios que quiero lograr.

El haber participado en los cursos de capacitación de la Comisión de Derechos me hizo reconocer los conocimientos adquiridos durante mi estancia en la carrera en las líneas Política- Metodológica y Gobierno de los Sistemas Educativos, que puse en práctica y me ayudó a reconocer las políticas de las cuales se desprendían los programas de capacitación que eran impartidos por la CDHDF, así como la metodológica, puesto que, se **emplearon** las herramientas de investigación para poder completar la búsqueda y realización de materiales y así cumplir con los objetivos deseados de la práctica, por último la línea de Gobierno en los Sistemas Educativos me impulsó a adentrarme en los temas de los procesos administrativos, que me abrió el camino para ser partícipe en el área de la capacitación al igual que de la evaluación mismos que son temas centrales de mi trabajo, participé en la aplicación de los cursos y tomé decisiones que me hicieron conocer el alcance que puedo tener en los ámbitos laborales y educativos, poniendo siempre por delante la formación que **forje** en mi Universidad.

La experiencia que construí durante mi estancia en la Comisión de Derechos, fue realmente satisfactoria, esto porque es aquí donde demuestras lo que a lo largo de semestres has adquirido y **cómo** es que todos estos aprendizajes los demuestras cuando estás en un escenario real y esto fue lo que me pasó, el abrirme a nuevos panoramas a conocer nuevos retos, al adentrarme a trabajo real de la institución, el conocer problemas reales, una vez reconocidos estos retos fui partícipe de capacitaciones a servidores públicos, ayudé a realizar evaluaciones, colaboré en la toma de decisiones para la mejora de los cursos de capacitaciones, una vez efectuado lo antes mencionado me es

importante resaltar que la institución te haga parte de sus proyectos durante tu estancia en las prácticas es verdaderamente significativo en cada uno de nosotros, esto porque a mi parecer no se ve como una obligación de cumplir con una nota, sino todo lo contrario es un aprendizaje que te abrirá panoramas para el futuro, es por eso que las instituciones son puntos clave de nuestra formación como alumnos egresados de la Universidad Pedagógica.

El poder haber concluido este reto, le dio a mi vida y a mis conocimientos otro giro, puesto que el concluir una de las etapas más importantes y con mayores retos, he de decir que me siento lista y comprometida para todo lo que en mi vida viene, con la mirada de un Administrador Educativo puedo compartirles que me ayudó a entender el funcionamiento de las instituciones y organizaciones y en el particular caso el de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX), de ella pude observar la organización, dirección y el buen manejo de la misma, esto con base en sus objetivos que la componen, y desde ahí parto para poder describirles tres elementos fundamentales que pude reconocer durante mis prácticas profesionales:

- Organización: En este elemento fundamental, es importante reconocer la organización que presenta el área de educación dentro de la CDHDF, puesto que responden a las demandas inmediatas de los cursos, el trabajo en conjunto que presentan las sub áreas de esta área para cumplir con los objetivos son muy eficaces y ponen en alto y a la vista de la sociedad el empeño que se ejerce a los cursos para así se impartidos.
- Utilización de metodologías: Este apartado fundamental, pude resaltarlo y entenderlo durante mi estancia, a través de las observaciones realizadas y de las entrevistas aplicadas a los capacitadores encargados de efectuar los cursos, que resaltan en las respuestas arrojadas de mis entrevistas, de igual manera son utilizadas en todo momento, siendo punto clave para la interacción de ellos con los grupos y de igual manera entre el equipo de trabajo, dejando a mi perspectiva puedan intervenir con la propuesta de mejora para

ayudarse a tener un mayor conocimiento sobre lo que los capacitadores piensan al concluir los cursos y saber si lograron causar cambios para que lo pongan en práctica en las organizaciones e instituciones de las que procedan.

- Trabajo en equipo: En este punto debo reconocer, que el trabajo en equipo que empleamos todos los colaboradores, jefes y capacitadores del área de educación en la Comisión es algo que me motivó a decir que es necesario esto en cualquier institución y organización para el funcionamiento adecuado de sus objetivos, ya que todo el personal que labora dentro, es participe en cualquier cambio y esto me hace saber y platearme que los cambios se puede hacer realmente bien , comenzando desde los trabajos de equipos para así poder transmitir ese mismo ímpetu.

La Comisión me dejó grandes enseñanzas y anécdotas, pero sobre todo me dejó muy bien en claro lo destacado de la formación, de tu esfuerzo y de los equipos de trabajo con lo que se colaboré, las prácticas ofertadas por mi Universidad son el trampolín para abrimos camino y así demostrar lo que nuestra alma mater nos formó, poner en práctica nuestros valores y enseñanzas, para así darle un buen objetivo a nuestras metas y saber siempre que fueron estas instituciones quienes nos ayudaron y motivaron a seguir con nuestros sueños.

El objetivo de este trabajo fue Evaluar el desarrollo de los cursos de capacitación impartidos por la Comisión de Derechos Humanos del distrito Federal (actualmente CDMX) y mediante esta evaluación y el contacto cercano que tuve con las capacitaciones, me hizo plantearme en el impacto que causo en **mí** el paso por la Comisión, las herramientas que me **otorgó** para así formarme y reforzar mis habilidades de Administrador Educativo, las enseñanzas que **dejó** en **mí** para poder motivarme a escribir mi trabajo, sobre lo que **observé** y viví durante mis prácticas profesionales, aquí pude conocer la realidad de trabajar en equipo, cooperar, analizar y tomar decisiones, puesto que ellos me brindaron estas herramientas al incluirme en su equipo de trabajo, pude lograr superar mis miedos y retos que se me fueron presentado, me di cuenta de que capaz soy frente a estas situaciones, el trabajo cumplió con lo que deseaba transmitir

de mi vivencia en la CDHDF y sé que el dar un seguimiento continuo y trabajar mucho más en ello hará de los cursos, un espacio con más visión.

8. Bibliografía

- *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior* (2019) recuperado de <http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies/mision-vision-y-objetivos-estrategicos> el día 15 de agosto de 2019
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2010). *Sistematización del trabajo educativo de la CDHDF en el Sistema penitenciario*. CDHDF: México.
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2007). *Marco Conceptual Educativo de la CDHDF: México*.
- *Comisión Nacional de los Derechos Humanos* (2019). Pag. Web. CNDH. Recuperado de <http://www.cndh.org.mx/> el día 20 de mayo de 2019.
- Chiavenato, Idalberto(2007), *Administración de personal, el capital humano de las organizaciones*, 8ª edición, Mc Graw-Hill, México, D.F
- *Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal* (2018). Pag. Web. CDHDF. Recuperado de <https://cdhdf.org.mx/nosotros-2/> el día 20 de mayo de 2019
- *Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal* (2012). Pág. Web. CDHDF. Recuperado de <https://cdhdf.org.mx/2012/03/la-funcion-de-la-cdhdf-es-empoderar-a-la-ciudadania/> el día 22 de mayo de 2019
- *Diario Oficial* (1992) *DECRETO por el que se reforma el Artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.
- García, José Manuel, (2005) *El Proceso de Capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*, México.
- González, Luis E.; Ayarza, Hernán. (1997). *Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe. Documento central. La educación superior en el siglo XXI*. Visión de América

Latina y el Caribe. Documentos de la Conferencia Regional Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, La Habana, Cuba, 1996. Caracas: CRESALC-UNESCO

- Grados, Espinoza, Jaime A (1990). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Editorial Trillas.
- Garry, Mitchell. (1995) *Manual del Capacitador*. Grupo Editorial Iberoamérica.
- Morga Rodríguez Luis Enrique. (2012) *Teoría y técnica de la Entrevista*. Red Tercer Milenio.
- Murillo. (2011) *La Entrevista Metodología de Investigación Avanzada*.
- Ley y Reglamento de la CDHDF. (2010) *Ley y Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*. 2010: CDHDF México.
- *Ley Federal de Trabajo*. (2018) Última reforma
- *Presupuestos y manual de métodos y procedimientos*, (2008), CDHDF México (serie Documentos oficiales, núm. 10)
- Santos, Guerra, Miguel, A. 2003. *Dime cómo Evalúas y te diré que tipo de Profesional y Persona eres*. Revista de Enfoques Educativos: Universidad de Málaga.
- Universidad Sur colombiana. (2011) *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía Didáctica*. Colombia: Carlos Arturo Monje Álvarez.
- Pinto, Villatoro, Roberto. (1990) *Proceso de Capacitación* 2ª Edición. Corregida y aumentada. Editorial Diana: México.
- UPN. (2009). *Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración Educativa 2009*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

- UPN. (2012). *Las Prácticas Profesionales en las licenciaturas de UPN*. Recuperado de <http://area1.upnvirtual.edu.mx/index.php/lae/practicas-profesionales/documentos-y-minutas?download=222:18-201406-cccae-practicas-docinstitucional&start=20> el día 11 de febrero de 2019.

9. Anexos

Anexo 1

ENTREVISTA

Objetivo: Recabar información de los procesos de Capacitación y Evaluación para comprender la práctica educativa de las y los capacitadores de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Actualmente CDMX)

Nombre: _____

Edad: _____

Formación Académica: _____

Funciones: _____

- 1.- ¿Qué entiendes por Educación en Derechos?
- 2.- ¿De qué manera planifican los cursos que serán impartidos?
- 3.- ¿Qué tipo de conocimientos, valores y actitudes esperan que adquieran el público a quien va dirigido la capacitación?
- 4.- ¿Qué resultados esperan de las capacitaciones?
- 5.- ¿Incorporan los principios de Educación en Derechos en las capacitaciones?
- 6.- ¿Qué tipo de técnicas grupales utilizan para fomentar la participación y la mejora del aprendizaje?
- 7.- ¿Qué recursos didácticos utilizan para completar el proceso de enseñanza aprendizaje?
- 8.- ¿Qué percepción tienes sobre el tema de la Evaluación?
- 9.- ¿Qué tipos de instrumentos utilizas para llevar a cabo la Evaluación?
- 10.- ¿Cómo verificas que si se lograron los objetivos de los cursos de Capacitación?

ANEXO 2

ENTREVISTAS

Nombre: José Francisco Bazán

Edad: 31 años

Formación Académica: Lic. Sociología, Maestría en Victimología

Funciones: Capacitador

Antes

1.-¿Qué entiendes por educación en derechos humanos?

Se va a entender según el marco conceptual educativo que tenemos acá como un proceso de enseñanza-aprendizaje basado en la metodología constructivista cognoscitivista y tiene por objeto el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias para que las personas experimenten en este proceso de educación sus derechos humanos y puedan hacer exigibles cuando sus derechos son violentados.

2.- ¿De qué manera planificas los cursos que vas a impartir?

La planificación no depende en 100% de los capacitadores ni personal operativo eso depende de la demanda de ciertos procesos educativos de las instituciones solicitantes, cuando a mi me llega la solicitud, me corresponde en el tiempo que existe entre la solicitud y la impartición del curso elaborar un plan y programa de trabajo y si es que lo amerita diseñar actividades.

3. ¿Qué tipos de conocimientos , valores y actitudes esperan que adquieran las personas a los cursos?

De acuerdo a este modelo de educación en D.H. pues se espera cambiar actitudinalmente al sujeto y en ese sentido estas actitudes estarían centradas en ciertos valores que están relacionados con los D.H.

4. ¿Qué resultados espera de la capacitación impartida?

Dependiendo del objetivo de la capacitación, puede ser Inciden en un proceso cognitivo, de construcción de conocimientos y actitudinal, desde la instituciones se espera generar conocimientos y habilidades

Durante

5. ¿Incorpora los principios de educación en derechos en su práctica?

Debe ser una estrategia educativa desde un modelo crítico, tendrá que ser un modelo participativo u horizontal

6. ¿Qué tipos de técnicas grupales utilizan para integrar al grupo, fomentar la participación y mejorar el aprendizaje?

Estrategia de integración a través de técnicas y dinámicas, de alguna manera implica la obligación a la participación, técnicas de integración y propicia la generación de confianza.

7. ¿Qué recursos didácticos utiliza para complementar el proceso enseñanza aprendizaje?

- Noticias
- Videos
- Reflexión crítica a través de técnicas y dinámicas.

Después

8. ¿Qué percepción tienes sobre la evaluación?

Lo que se vive propiamente es la percepción de los participantes del proceso, No hay instrumentos de medición y no se generan tampoco, al parecer no es una prioridad para el área

9. ¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?

La evaluación de entrada y de salida es un cuestionario que se aplica en los cursos. y la encuesta de satisfacción.

10. ¿Cómo verificas que si se logra el objetivo del curso?

No hay instrumentos de medición para realizarlo

Nombre: Alfredo Villaseñor

Edad: 50 años

Formación Académica: Arquitectura y sociología

Experiencia laboral: 18 años

Funciones: Encargado de la jefatura de promoción, difusión y seguimiento,
Capacitador

Antes

1.- ¿Qué se entiende por educación en derechos humanos?

Es un conjunto de actividades educativas que están orientadas a generar un cambio en lo que son las relaciones de poder que están establecidas en la sociedad, desde un ámbito educativo. Contrarrestar la cultura de violencia que impera en la sociedad.

2.- ¿De qué manera planifica los cursos que va a impartir?

Detección temática es una especie de diagnóstico y a partir de ahí se hace un diagnóstico de cuáles son los temas para las personas que van a estar en ese curso. y de ahí voy derivando los temas. Aunque ya conozco el tema trato de investigar más sobre el tema

3.- ¿Qué tipos de conocimientos, valores y actitudes esperan que adquieran las personas a los cursos?

Lograr sensibilizarlos y ya entra en la parte de valores y actitudes es algo que no es tan sencillo por el número de horas que estamos con las personas en capacitación, entonces realmente lograr impactar en valores a las personas, no es tan sencillo, yo creo que si logramos un buen nivel de sensibilización. y se puede ver en las actitudes de las personas cuando llegan el primer día y cuando se van.

Durante

4.-¿ Incorpora los principios de educación en derechos en su práctica?

Yo pensaría que sí pero sería importante que una persona ajena a la práctica me pudiera decir si realmente lo hago.

Durante

5.- ¿Incorpora los principios de educación en derechos en su práctica?

Si, si los incorporo, de esta manera refuerzo los contenidos de los programas y se los enseño al grupo capacitador

6.¿ Qué tipos de técnicas grupales utilizan para integrar al grupo, fomentar la participación y mejorar el aprendizaje?

Juego , participación en grupo, lluvia de ideas, cambio de roles etc.

7.-¿Qué recursos didácticos utiliza para complementar el proceso enseñanza aprendizaje?

Pues ocupo muchos recursos, actualmente tenemos más recursos que en un inicio cuando llegue pero en el tiempo en el que me toco llegar a la comisión inicio desde cero es más solo con hojas pero con el paso del tiempo fuimos adquiriendo más cosas, como por ejemplo ocupábamos y hacíamos diapositivas en presentación con acetato

Después

8.- ¿Qué percepción tienes sobre la evaluación?

Pienso que es un proceso muy importante en la impartición de cada capacitación , pero es difícil concretar por el poco tiempo que se da en cada capacitación.

9.-¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?

el que ocupamos más en el área es el de satisfacción y el de coevaluación entre pares

10.¿Cómo verificas que si se logra el objetivo del curso?

pues se verifica en el pequeño cambio de actitudes que pueden notarse en las capacitaciones , es muy difícil ver el cambio ya que solo tenemos un contacto con las personas probablemente ya no los volvamos a ver , entonces es ahí donde es difícil saber que tanto impacto tiene en las personas.

Nombre: Berenice Aguilar
Edad: 38
Formación académica: pedagogía
Experiencia profesional:
Área de quejas ocho años
área de capacitación Tres años
Funciones:
Capacitadora en procesos educativos
Encargada de la plataforma de educación a distancia.

Antes

1.- ¿Qué entiendes por educación en derechos humanos?

Son como dos cuestiones, dos disciplinas que se complementan. La educación por si misma tiene como propósito el desarrollo de la persona y los derechos humanos por otra parte, tienen también en cuestiones educativas la finalidad de la formación de la persona dentro de contextos determinados. Entonces la educación en derechos humanos tiene que ver con todos aquellos procesos que pueden favorecer al desarrollo integral de la persona en la manera en cómo se desenvuelve y como se relaciona en la sociedad.

2.-¿De qué manera planificas los cursos que impartes?

Depende porque hay como dos opciones, una es cuando vas a, cuando estás en un proceso que ya está hecho. Ósea hay cursos que ya están hechos entonces ahí lo que tengo que planificar u organizar digamos, la manera en la que voy a abordar las sesiones y como las dinámicas de trabajo que voy a generar en ese curso con ese grupo. Y también está la otra opción en la que te pueden solicitar digamos la otra manera de planificar la temática que no está hecha pues esa es cuestión como de que elaborarla desde los temas que vas a abordar por cada uno de los módulos, después los contenidos, después las presentaciones que vas a ocupar para esa presentación y después también ya la dinámica que vas a generar en ese grupo.

3.- ¿Qué tipos de conocimientos, valores y actitudes esperas que adquieran las personas en los cursos?

Conocimientos, es como el piso mínimo por el cual deberían quedarse ellos porque es como mucha información y a veces para muchos de ellos es como una aproximación al tema, entonces aun cuando se tocan temas que no son tan básicos, por ejemplo que no son tan introductorios, por ejemplo el de reforma constitucional, organismos de

protección... me parece que no son tan sencillos como para quedarse con ellos siendo tu primera aproximación al tema.

Más que nada yo esperarí que se quedaran con la sensibilidad de reconocer la importancia del tema no solo para su trabajo, sino más bien una cuestión social y cultural que nos beneficiaría a todos.

4.- ¿Qué resultados esperas de la capacitación impartida?

Es como parte de la pregunta anterior, que continúen procesos como estos, que fuera una cuestión no institucional que manden a las personas a los cursos, sino que también fuera una cuestión por convicción de participar, más bien los resultados tendría que ver con la manera en el que el curso impacte en estos grupos.

Durante

5.- ¿Incorporas principios de educación en derechos en tu práctica?

Tenemos un marco conceptual educativo que tiene como bases la educación para la paz, resolución no violenta de conflictos, pero tal como una metodología aplicada desde la educación en derechos humanos no. Pero yo no he trabajado tanto, para mi es una cuestión de las dinámicas que se generan dentro del grupo, sería eso nada más.

6.- ¿Qué tipo de técnicas grupales utilizas para integrar al grupo?

Pues dinámicas de presentación, se pueden mencionar como tres etapas: durante el inicio, durante el desarrollo y durante el final. Entonces al inicio son como de presentación, dinámicas que generen cuestión en el grupo, que jueguen se conozcan, en las que tengan como una introducción al tema o en las que conozcan cómo cual es la importancia de estar ahí; Durante el desarrollo pues hay cuestiones en las que ellos puedan desarrollar, leer, comentar, exponer de manera individual, en equipo; y al final tiene que ver con el cierre de los procesos, preguntas si se cumplió con sus expectativas si no que se llevan, como se sienten y si solicitan como otro tipo de temas también se les pregunta.

7. ¿Qué recursos didácticos utiliza para complementar el proceso enseñanza aprendizaje?

- Noticias
- Videos

- Reflexión crítica a través de técnicas y dinámicas.

Después

8.- ¿Qué precepción tienes sobre la evaluación?

En realidad no sé cómo se le podría llamar, lo que se hace es nada mas como, se aplican instrumentos y ya están estandarizados con escalas y como desde nada satisfactorio hasta muy satisfactorio, entonces pues arrojan como cierta información pero me parece que solo arroja datos estadísticos que se han sistematizado, entonces ¿qué opino? Que la evaluación ha sido como escasa pero no sé en realidad que es lo que tenía que evaluarse, más bien tendríamos que preguntarnos qué es lo que tendríamos que evaluar.

9. ¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?

La evaluación de entrada y de salida es un cuestionario que se aplica en los cursos. y la encuesta de satisfacción.

10.- ¿Cómo verificas si se logra el objetivo del curso?

Pues es lo que te comentaba, durante las sesiones vas viendo la respuesta del grupo y generalmente al inicio de los cursos se inicia con una dinámica con ciertas actitudes del grupo, con ciertas creencias y cuando terminas generalmente estas creencias y estas actitudes se modifican de manera favorable, entonces es como una manera de evaluar el curso. A veces aunque no te lo digan la respuesta actitudinal que tienes ellos, sobre todo esa respuesta ante la resistencia que tienen al inicio de los cursos, al final ya es diferente porque ya participan y comentan

Nombre: José Tapia Pérez

Edad: 47

Formación:

Licenciatura en sociología

Maestría en Criminología

Experiencia profesional:

En la Comisión 19 años

Funciones: capacitador

Antes

1.- ¿Qué entiendes por educación en derechos humanos?

Bueno la educación en derechos humanos es una puesta teórico-metodológica que permite desarrollar procesos formativos tanto formales como no formales en los cuales la incorporación de técnicas y desarrollo de la estructura del tema de D.H parte fundamental es, de ese modelo educativo de esa propuesta educativa, permite establecer procesos metodológicos en donde la forma de poder estructurar tiene una lógica constructivista de teorías que permiten desarrollar temas en el proceso del aula o educación no formal de temas como igualdad, como equidad, como justicia y que al final de cuentas permiten tener una mejor comprensión una comprensión crítica de los procesos en el desarrollo social, de las personas y de los espacios educativos. Entonces me parece que es una muy buena metodología, una buena a propuesta teórica que permite revisar críticamente los procesos educativos en los espacios que estos se desarrollan

2.- ¿De qué manera planificas los cursos que impartes?

La planificación de los cursos tiene distintas condiciones por que la estructura que se desarrolla al interior de la institución, en los últimos años, prácticamente no ha cambiado la planificación viene mucho desde una perspectiva reactiva, que significa eso... Viene un oficio de solicitud de una institución donde le piden a la Comisión de D.H que desarrollen un proceso de capacitación para un personal en especial, ese oficio responde a una necesidad...

Por lo tanto la planificación no es tanto que desarrollemos un curso para dirigirlo hacia una institución y desempeñar una actividad que nosotros generemos para desarrollarla para planificarla, porque viene desde allá para acá. Generalmente el proceso es de la institución a la comisión, cumpliendo determinadas situaciones. Son pocos los cursos que se desarrollen aquí y nos dé la oportunidad de planificar.

3.- ¿Qué tipo conocimientos, valores y actitudes esperas que adquieren las personas en el curso?

Mira, es que todo depende del tiempo, se supone que un curso al menos tendría la posibilidad de tener durante algunos días al grupo para interactuar con él, esto implicaría tener posibilidades de establecer distintas maneras de poder abordar los temas y tomar distintos temas, distintas metodologías y distintos análisis de distintas temáticas que se plantean, sin embargo no todo el tiempo es así, hay veces que son cursos de dos horas y realmente es muy difícil que alcances cambios... pero hay cursos más amplios que se dan como de veinte horas, una semana y a lo mejor podría decirse que se alcanza una sensibilización general del tema, no más allá de ello, tal vez una retroalimentación o información sobre una normatividad, no más allá de la sensibilización

Yo creo que sensibilizar e informar son las cosas que nos da tiempo hacer

4.- ¿Qué resultados esperas de la capacitación que impartes?

Al menos interesar a las personas sobre el tema, hay personas que no tienen idea de los derechos humanos, espero que se sensibilicen sobre la problemática que planteamos...

Muchas de las personas que vienen llegan dirigidos, mandados, obligados entonces tratas de hacerlos partícipes de esta sensibilización y que al menos sea significativo para que se interesen en las veinte horas que están ahí, por eso trato de hacerlo perceptible ante su entorno, ante su familia

Durante

5.- ¿Incorporas principios de educación en derechos humanos en tu práctica?

Si, generalmente con las, mas allá de hablar con el tema de derechos humanos, más bien tiene que ver con las actividades que desarrollamos, digamos con establecer las mesas en semi círculo, las sillas, quitar barreras físicas que permite interactuar barreras a los participantes, establecer un proceso de no verticalidad más bien de horizontalidad, ser más bien un facilitador más que un instructor, un maestro.

Trabajamos mucho con video debates, con grupos de corridos para hacer discusiones grupales, trabajamos mucho con actividades que les permita a ellos reflexionar, en fin creo que si realizamos muchas actividades de esa naturales más que contenidos teóricos de la teoría de la educación de derechos humanos pero que en sí, si contienen a la educación en derechos humanos

6.-¿Qué otras técnicas utilizas para hacer la participación en grupo?

Te digo mucha de técnica participativa que trate de impulsar que haya mucha participación de ello, facilitar ese proceso, tratar de poner reglas de respeto entre ellos, en respetar la ideas que se expresen; mucha técnica participativa, mucha técnica de discusión, algunos ejercicios sobre la manera de reflexionar y hacer significativo el mismo tema, el mismo ejercicio.

Me cuesta trabajo utilizar estos materiales, como la que hacen los compañeros de la educación para la paz, utilizar dinámicas de juegos que permitan reflexionar sobre la problemática a mí en lo particular me cuesta trabajo y yo más bien me enfoco a su participación de los alumnos más que una técnica de dinámicas de presentación, yo no utilizo este tipo.

7.- ¿Qué recurso didácticos utilizas en los cursos?

Pues mira, utilizamos generalmente diapositivas, power point, algunos videos o partes de películas o videos que editamos para poder presentar, utilizamos también papelografos, utilizamos plumones para que desarrollen su técnica en una presentación grupal, algunas actividades que empleamos en sus ejercicios de posicionarse en una dinámica digamos de interacción tal vez como una especie de socio gramas y utilizamos también materiales como para poder desarrollar esta discusión como fotocopias de algún tema en específico.

Después

8.- ¿Qué percepción tiene sobre la evaluación?

Yo creo que la dirección tiene un *hándicap*, y un *hándicap* muy amplia en relación a la evaluación, generalmente las evaluación que se han logrado implementar a lo largo de los años para acá, son evaluaciones sobre el proceso administrativo de capacitación, tiene que ver con un grupo muy pequeño de encuestas básicas que permiten medir elementos como el entorno, como la percepción del proceso y la percepción del espacio en donde se dio la capacitación y la percepción del capacitador, todo esto en solo dos hojitas. Después de eso se hace una sistematización numérica con algunos elementos que la propia encuesta tiene y ya. Realmente hay un problema porque después de eso no hay un regreso con los compañeros capacitadores, para poder discutir los resultados de esa pequeña encuesta de satisfacción... que permita mejorar la práctica educativa, entonces es un problema muy grande, porque no nos permite medir el impacto de la práctica educativa, ni sistematizarla con la posibilidad de transformarlos, entonces no lo hemos hecho por una razón fundamental, al ser una institución reactiva, solo podemos responder a las necesidades, como no planeamos para desarrollar estos proceso, la

planeación nos permitiría desarrollar estos procesos, evaluarlos para transformar y modificar nuestra practica...

9.-¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?
el que ocupamos más en el área es el de satisfacción y el de coevaluación entre pares

10.¿Qué tipo de evaluación utilizas dentro del proceso de capacitación?
pues participación , estudios de casos, puntuaciones de ejemplos de la vida diaria

Nombre: Alejandro Martínez

Edad: 42 Años

Formación académica: Licenciado en Ciencia Política y Administración Pública

Experiencia: 17 años dentro de la comisión, pero ya había trabajado en otros espacios, como en la cátedra de la UNESCO y es docente en el Instituto Latinoamericano trabaja en una maestría y es Tutor en la Universidad del Atlántico

Funciones: Jefe del área de Capacitación y anteriormente fue capacitador

Antes

1.- ¿Que se entiende por educación en derechos humanos .?

Es educar en la vida, educar en los derechos que tiene que promoverse , como lo son la dignidad y el respeto y que entre las personas se respeten entre ellos mismos.

2.-¿De qué manera planifica los cursos que va a impartir ?

Cuando llegó a la área de capacitación no había nada con el cual apoyarse en sus planificaciones, entonces el lo hacía conforme veía a sus demás compañeros y así fue que ellos con la observación y durante la práctica fueron desarrollando sus planificaciones.

3.- ¿Qué tipos de conocimientos ,valores y actitudes esperan que adquieran las personas a los cursos ?

Pues espera que conozcan en un principio lo que son el respeto, la equidad, la dignidad etc.

4.- ¿Qué resultados espera de la capacitación impartida?

Los resultados que espero es el cómo poder medir el impacto de los procesos que ellos imparten, ellos en un principio decían si tuve resultados porque la empatía que tuvimos el grupo y yo fueron muy buenos, entonces mediante eso no se puede medir cómo

inciden sus cursos.

Durante

5.- ¿Incorpora los principios de educación en derechos en su práctica?

Si, si los incorporo

6.¿ Qué tipos de técnicas grupales utilizan para integrar al grupo, fomentar la participación y mejorar el aprendizaje?

Juego , participación en grupo

7.-¿Qué recursos didácticos utiliza para complementar el proceso enseñanza aprendizaje?

Pues ocupo muchos recursos pero en el tiempo en el que me toco llegar a la comisión inicio desde cero es más solo con hojas pero con el paso del tiempo fuimos adquiriendo más cosas, como por ejemplo ocupábamos y hacíamos diapositivas en presentación con acetato.

Después

8.- ¿Qué percepción tienes sobre la evaluación?

Pienso que es un proceso muy importante en la impartición de cada capacitación , pero es difícil concretar por el poco tiempo que se da en cada capacitación.

9.-¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?

el que ocupamos más en el área es el de satisfacción y el de coevaluación entre pares

10.¿Cómo verificas que si se logra el objetivo del curso?

pues se verifica en el pequeño cambio de actitudes que pueden notarse en las capacitaciones , es muy difícil ver el cambio ya que solo tenemos un contactico con las personas probablemente ya no los volvamos a ver , entonces es ahí donde es difícil saber que tanto impacto tiene en las personas.

Nombre: Eloy Antonio Jiménez

Edad: 43 Años

Formación académica. Mtro. En Derecho Humanos y Licenciado en Trabajo Social

Experiencia: 18 años dentro de la comisión.

Funciones: Capacitador

Antes

1.-¿Que se entiende por educación en derechos humanos .?

Bueno la educación en derechos humanos tiene sus orígenes en la posguerra, y se trata de que todos los atentados contra la humanidad a, asesinatos, y que a partir de los organismos establecer un instrumento que defienda los derechos humanos y sobre todo se reconozcan cuáles son esos derechos , se hicieron convecciones acuerdos, para así poder hacer un programa en educación de derechos humanos , hubo un decenio en donde se implemente esta educación que fue del 2000 al 2010 , la educación en derechos es un proceso que dota a las personas para que se fortalezcan los valores y así vayan cambiando sus actitudes y así puedan integrar valores como igualdad, respeto , justicia, equidad etc.

2.-¿ De qué manera planifica los cursos que va a impartir ?

Comienzan de una amera administrativa donde las instituciones mandan las peticiones y la subdirección acuerda las fechas y tiempos para poder hacer la capacitaciones, le dan un oficio a el área , y se checa si se tiene el tema de que se va hablar solo lo toman y los manejan si no hay información del tema se busca información para planear la sección .

3.-¿Qué tipos de conocimientos ,valores y actitudes esperan que adquieran las personas a los cursos ?

Los tipos de conocimientos que esperamos que cambien van a depender del tipo de procesos y los que son de pocas horas solo son cuestiones específicas y esperan que tengan los conocimientos básicos y esenciales, los mecanismos, y que conozcan cómo actuar con ellos , que comprendan y convocan los mecanismos que les ayuden a hacer valer sus derechos . Lo ideal es que cambien de conductas y de actitud con estos dos procesos sin ideales para comenzar con su incidencia en su vida diaria.

4 Qué resultados espera de la capacitación impartida?

los cambios que espero son diferentes y los que esperamos es que la gente tenga el conocimiento básico para que él pueda llevarlo a la práctica y con esto pueda ponerlo en el actuar de su vida laboral y su vida diaria , que la gente aprenda a vivir sus derechos , comisca lo derechos de los demás pero también que respete los derechos de los demás .

Durante

5.- ¿Incorpora los principios de educación en derechos en su práctica?

Sí, yo en la práctica en mis discursos tratados de incorporar las metodologías el discurso y los objetivos que persigue la educación en derechos , con una educación liberadora y trasformadora

6- ¿ Qué tipos de técnicas grupales utilizan para integrar al grupo, fomentar la participación y mejorar el aprendizaje?

juego , romper el hielo ,actividades sociafectivas , participadoras

7-¿ Qué recursos didácticos utiliza para complementar el proceso enseñanza aprendizaje?

recursos como videos , medios visuales, audios, imágenes, presentaciones ,poder Point, lecturas ,l periódicos, cuestionarios etc.

Después

8.-¿Qué percepción tienes sobre la evaluación ?

la evaluación es proceso muy importante, los procesos deben considera en todos para así poder verificar lo que se está dando , te ayuda a poder a verificar si tu proceso tiene un curso bien y si están aprendiendo .

9.-¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?

evaluación inicial , el CQA , PARTICIPACION Y COEVALIUACION

10.-¿Cómo verificas que si se logra el objetivo del curso?

pues e difícil , pero con estos instrmente puedes ver el ca,bio de como inician las personas y como es que concluyen el

Nombre: Verónica Martínez

Edad: 38 Años

Formación académica: Licenciada en Administración Derechos Humanos y Educación

Experiencia: 14 años dentro de la comisión pero también ha laborado en el INE e INEGI

Funciones: Capacitador

Antes

1.- ¿Que se entiende por educación en derechos humanos .?

La educación en derechos es una forma de enseñar y aprender competir y realizar de las personas a pegados siempre a sus derechos fundamentales.

2.- ¿ De qué manera planifica los cursos que va a impartir ?

Yo no los planifico, la asignación de las tareas las realiza otra personas , yo solo reviso a cual me asigna el tema y la institución

3.- ¿Qué tipos de conocimientos ,valores y actitudes esperan que adquieran las personas a los cursos ?

Lo que yo busco es que tengan un poco de sensibilidad frente al tema y que no solo sé que en conocimiento si no que este transforme un poco su vida cotidiana

4.- ¿Qué resultados espera de la capacitación impartida?

Si pero los resultados son a corto plazo , y ssi se pueden identificar las posibilidades de cambio

Durante

5- ¿Incorpora los principios de educación en derechos en su práctica?

Sí, claro en que sea universal, sin distinción, que sea para todos no hace distinción en que tenga un cargo o no y se apega mas al valor de la persona en la práctica educativa la empatía que generas con las personas .

6.- ¿Qué tipos de técnicas grupales utilizan para integrar al grupo, fomentar la participación y mejorar el aprendizaje?

ocupo muchas y pueden ser , juegos , roles, técnicas participativas , que me dejen fomentar en ellos la actitud, lecturas , videos , materiales de difusión.

7.- ¿Qué recursos didácticos utiliza para complementar el proceso enseñanza aprendizaje?

Ocupo el material de fichas de roles, el que avance y retroceda, y hacemos árboles y toboganes en capacitación por la lógica no ocupo muchos.

Después

8- ¿Qué percepción tienes sobre la evaluación?

Yo creo que la evaluación es muy importante y que me ayude a identificar las áreas de oportunidad en la educación y me ayude hacer una estrategia para saber a dónde dirigirme junto con el área y nos ayude a saber que necesitamos.

9.- ¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?

Cuestionario de satisfacción, cuestionamiento y creado las posibilidad de un juego instrumento para un diplomado

10.-¿Cómo verificas que si se logra el objetivo del curso?

pues por el poco tiempo solo se puede verificar a corto plazo , pero con la incidencia en el cambio de actitud y con lo que arroja los cuestionarios es un poco ver ese impacto.

Nombre: Roció Badillo

Edad: 34 Años

Formación académica: Licenciada en Política y Gestión Social

Experiencia: , 4 años en área de capacitación, 1 en área de Quejas, CDHDF, UAM-X (Programa Interdisciplinario en Chiapas, proyectos en Organizaciones Civiles, Diplomados)

Funciones: Capacitador

1.- ¿Que se entiende por educación en derechos humanos?

Eso es lo que he tratado de encontrar el sentido, EDH yo lo entiendo como un proceso de cooperación y mediación, no? De cooperación entre todas las personas que estén en el espacio que estén construyendo un conocimiento y entiendo a EDH como esa parte de que vamos hacer, de cómo vamos actuar frente a esos procesos y encontrar esa solución con apoyo de lo que ya tenemos con la práctica, es decir como llevamos eso a la práctica, como vamos a construir en un espacio este, del conocimiento sin que allá estos desequilibrios del poder, quitar la idea de un líder intelectual que te va a decir que es lo que tienes que hacer y como lo vas hacer, sino más bien el cómo vas a genera<r y darle sentido de que todas las personas lo puedan hacer , puedan participar colaborar construir, y a quitar ese miedo a la educación que tenemos, porque siempre le tenemos miedo a la educación , a la enseñanza-aprendizaje, siempre decimos noooo!!! Si porque siempre nos guiamos al que dirán, de que si jajá si participo me voy a ver bien mal, y así mejor se quedan con la idea de que no me expongo no me ven, y entonces eso limita el conocimiento de las personas y lo que se busca en la EDH es “ aquí somos iguales y aquí vamos tratar nuestras diferencias entonces a partir de esto como vamos a construir algo para mejor nuestra calidad de vida o la situación en la que nos encontramos.

2.- De qué manera planifica los cursos que va a impartir?

De qué forma? Aún sigo sin entender que es lo que pasa por que hay veces que me dan un día o dos días y me dicen que voy a ir a un curso, si pero cual curso, pues el curso, pero de que, hay es el básico hay es. Ya lo sabes velo a dar si pero de qué? Luego te dijo, pero es mañana ha y ya comienzan a buscar, Entonces yo ahorita siento mucha frustración por eso porque yo tengo las herramientas necesarias para estar frente al grupo a mí me cuesta mucho trabajo por esta educación clásica que he recibido a mí me entra pánico y comienzo a temblar, y empiezo a creer no inventes, me están viendo estoy exponiendo todas mis incoherencias, entonces eso me da miedo.

3.- ¿Qué tipos de conocimientos, valores y actitudes esperan que adquieran las personas a los cursos?

Pues conocimiento yo espero los que tengan, lo que tengan es válido, dado que todos conocemos algo la mala onda es como lo estructuramos pero nuestro retos como ellos entiendan en donde tienen que ir insertando esa información para que ellos valla creando sus redes

Actitudes, creo que si necesitamos una actitud distinta algunas veces nos toca grupos que son bien buena onda (menciono a las organizaciones) personas que lo que querían es aprender, por que participaban esas son las actitudes que a mí me gustan pero también hay grupo que son así (expresión de aburrimiento) y todo el tiempo con el celular, todo el tiempo, hubo una ocasión que hasta este Eloy se le pone en frente a la persona (una mujer) y le dice ¿verdad compañera? Y ella contesta – Si- pero, oye compañera si va estar en el curso no utilice el celular y menos Facebook.

Entonces ese tipo de actitudes te hace sentir, oye por qué??? Si no quiere escucharnos por asisten, entonces esta actitud como un poco más abierta por dijo hay un proceso de participación y una actitud abierta.

Valores, yo dijo que no, pero si el único valor seria la Honestidad, debido a que la gente que asiste a los cursos y firman (aunque falten) y al final reciben su comprobante y dices oye estamos hablando de las reglas, de construir una democracia de hablar ...

4.- ¿Qué resultados espera de la capacitación impartida?

Yo espero que la gente no pierda su tiempo, que no se lleve nada, yo dijo no es mucho esfuerzo el de levantarte temprano ir a un curso para que luego vallas a perder su tiempo.

Yo esperaría que las personas se llevaran algo. También debemos preocuparnos por los asistentes debido a que los cursos de 4 horas, y no sabemos si están bien, si comieron, si está cómodo y luego en los lugares que se imparten los cursos no nos dan sillas, son lugares calurosos.

Durante

5.-¿Incorpora los principios de educación en derechos en su práctica?

No, porque he perdido algo en estas ansias de hacer este trabajo, me fijo mucho en los demás, es decir en lo que realizan mis compañeros debido a que ellos utilizan una técnica expositiva.

Debido que no he recibido como tal un acompañamiento porque cuando ingrese a la área “quieres aprender ve con ellos es decir, repite”

6.¿Qué tipos de técnicas grupales utilizan para integrar al grupo, fomentar la participación y mejorar el aprendizaje?

Presentación, de donde viene y que expectativas tienen del curso

7- ¿Qué recursos didácticos utiliza para complementar el proceso enseñanza aprendizaje?

Videos Armar rompecabezas, Power Paint

Después

8-¿Qué percepción tienes sobre la evaluación?

Es un término difícil de explicar por qué creo y le tenemos miedo a la evaluación entonces hay veces que medimos con estos instrumentos que ustedes conocen, medimos lo que dicen la gente y eso me afecta mucho pero a veces dijo eso mera, percepción es lo que la gente saca de su intestino, (si me cayó mal, pues le pongo hay me cayó re gorda o me cayó bien y dijo que su clase fue maravillosa) entonces no hay una especie de comparación.

A partir de estos instrumentos nosotros realizamos un informe y en ese informe yo varias veces e colocado hace falta tiempo para evaluación hace falta tiempo para que nos dejen estudiar, hace falta tiempo para que nos den chance de coordinarnos y comunicarnos entre compañeros, aparte de que nosotros tengamos ganas.

Bueno, el punto es que nosotros hacemos el informe de las percepciones, pero también hay otro formato que es evaluación, autoevaluación y coevaluación.

Pero nosotros también que hacemos un informe de que necesitamos, en donde tenemos que sistematizar las evaluaciones de los participantes, las fichas de valoración y hay veces que te mandan una evaluaciones para evaluar a los demás capacitadores y luego generar tu apartado de que aportarías.

9- ¿Qué tipo de instrumento utilizas para llevar a cabo la evaluación?

Roció: Participativa, Retroalimentación, Cuadro.

10+ ¿Cómo verificas que si se logra el objetivo del curso?

Si, se puede verificar, yo creo que se puede verificar si se tiene claro cuál es el objetivo (específico y general)

Anexo 3



Evaluación de los Procesos Educativos en E.D.H

GUÍA DE OBSERVACIÓN

El propósito del presente instrumento es recabar información para reafirmar o corregir las actividades que se realizan durante la capacitación a servidores públicos a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación en Derechos dentro de la CDHDF

Indicaciones: Marca con una X la opción que consideras más cercana a la experiencia que has tenido en la aplicación del diagnóstico en las secciones de Capacitación

Hora de inicio : _____ Hora de termino : _____

Nombres de los coordinadores de la sección:

Indicadores	Si	Tal vez	No	Observación
Se presentó de manera cordial.				
indico los temas de los cuales seria la capacitación.				
Realizo un diagnostico previo para saber si conocían el tema				
La manera de exponer fue entendible				

Utilizo herramientas tecnológicas para su presentación				
Utilizo material didáctico				
Aplico ejercicios de evaluación para contrastar que entendieron el tema				
Se resolvieron dudas al final de la sección				

Observaciones Generales

: _____
 _____.