



CENTRO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS
"ROSARIO IBARRA DE PIEDRA"
CASA EDITORIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Una Nueva Perspectiva Social y Educativa en Derechos Humanos

MANUAL PARA LA PERSONA CAPACITADORA

BIANCA BERENICE TRUJILLO SUBIAS
AUTORA

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

María del Rosario Piedra Ibarra

*Presidenta de la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos*

Francisco Javier Emiliano Estrada Correa

Secretario Ejecutivo

Rosy Laura Castellanos Mariano

*Directora General del Centro Nacional
de Derechos Humanos "Rosario Ibarra de Piedra"*

Bianca Berenice Trujillo Subias

Persona autora del contenido

Diseño

Jessica Quiterio Padilla



CENTRO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS
"ROSARIO IBARRA DE PIEDRA"
CASA EDITORIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Una Nueva Perspectiva Social y Educativa en Derechos Humanos

MANUAL PARA LA PERSONA CAPACITADORA

BIANCA BERENICE TRUJILLO SUBIAS
AUTORA

*Una Nueva Perspectiva Social y Educativa
en Derechos Humanos.*

Manual para la persona capacitadora

Bianca Berenice Trujillo Subias

Primera edición: diciembre, 2024

**D. R. © Comisión Nacional
de los Derechos Humanos**

Esta publicación fue sometida a un proceso de dictaminación a doble ciego por pares académicos externos al Centro Nacional de Derechos Humanos “Rosario Ibarra de Piedra” de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en concordancia con las normas establecidas por el Comité Editorial de esta misma institución.

D. R. © Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469, esquina Luis Cabrera, col. San Jerónimo Lídice,
demarcación territorial La Magdalena Contreras, C. P. 10200, Ciudad de México.

PUBLICACIÓN GRATUITA
PROHIBIDA SU VENTA

Contenido

Introducción	7
Marco Legal Internacional	8
Marco Legal Nacional	8
Perfil de las personas capacitadoras	10
Marco Teórico	10
Lectura crítica de los Derechos Humanos.....	11
Cultura de paz y Derechos Humanos	12
Enfoque multidisciplinario.....	12
Principios pedagógicos para la educación en Derechos Humanos	14
Metodologías para la capacitación.....	15
Experiencia de los participantes	17
Metodología participativa.....	17
Métodos y técnicas.....	18
Técnicas de enseñanza	18
Ciclo de Formación	20
Proceso	21
Plan de Trabajo	22

Carta Descriptiva.....	23
Principios Fundamentales de la Evaluación Crítica	25
Propuestas de evaluación	26
Glosario	28
Anexos.....	29
Formato de Plan de Trabajo.....	30
Carta descriptiva.....	31
Consideraciones básicas para el diseño de presentaciones	33
Referencias	33
Instrumentos de evaluación de los procesos y resultados de la capacitación	36
Referencias	37

Introducción

El Manual de la Persona Capacitadora surge con la finalidad de garantizar que el desarrollo de las actividades de formación que realizan las personas capacitadoras adscritas a la Dirección de Servicios Educativos se oriente en una educación que genere una práctica formativa integral, con un enfoque de derechos humanos, transversal, incluyente, intercultural, no juricidista y de carácter interseccional.

Por lo que al proporcionar este documento como guía estructurada y sistematizada brindará las herramientas necesarias para llevar a cabo una capacitación efectiva en derechos humanos, buscando en todo momento fomentar un análisis crítico e integral, con el propósito de romper paradigmas en la sociedad y contribuir a la construcción de una cultura de paz, fundamentada en principios como la dignidad humana, la igualdad, la inclusión, la libertad y la no discriminación.

La educación en materia de derechos humanos es una estrategia para concientizar a todos los sectores de la población, con énfasis en los que históricamente han sido invisibilizados, discriminados, violentados, es decir, los grupos de atención prioritaria. Esto implica el **reconocimiento** de los derechos humanos, así como, las **garantías para su protección** respecto del cumplimiento del mandato constitucional, el cual refiere la obligación de todas las autoridades para **promover, respetar, proteger y garantizar** los derechos humanos, así como de **prevenir, investigar, sancionar y reparar** las violaciones a estos (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1, 1917).

Este Manual orienta a las personas capacitadoras en el desarrollo de las actividades de formación y les apoyará en todas las etapas de la planificación de las sesiones, pues ofrece una guía para la preparación, elaboración e impartición de conferencias, cursos, talleres y diplomados en las modalidades presenciales, en línea e híbrida.

La Declaración de los Pinos: “Por una Cultura de Paz y Derechos Humanos”, es un marco de referencia institucional, pues de ahí se desprenden los lineamientos del presente documento, la metodología integrada, que se estructura de la siguiente forma: el marco normativo, el fundamento teórico, principios para la educación en derechos humanos, el ciclo de formación con sus etapas y herramientas básicas, las competencias de las personas servidoras públicas con funciones de capacitación, la metodología propuesta, y la emancipación social desde una perspectiva crítica.

Marco Legal Internacional

Es importante destacar que desde 1945, con la Carta de las Naciones Unidas, se crearon declaraciones, tratados, convenciones, protocolos y otros ordenamientos que forman parte del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos (Secretaría de Gobernación, s.f.), instrumentos mediante los cuales se da sustento jurídico y regulatorio a los derechos humanos¹.

México es parte de ambos sistemas, y su adhesión a estos refleja su compromiso con los estándares internacionales de derechos humanos y el fortalecimiento de los mecanismos para la protección y promoción de los derechos humanos.

Marco Legal Nacional

La reforma constitucional del 11 de junio de 2011 marcó un hito al incorporar con rango constitucional el derecho internacional de los derechos humanos, estableciendo obligaciones a todas las autoridades para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, con base en los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Además, se instituyeron los principios pro persona e interpretación conforme, entre otros, no menos importantes.

México ha llevado a cabo una armonización normativa con las declaraciones y tratados Internacionales, reconociéndolos en su Constitución y garantizando su cumplimiento como obligación de todas las autoridades. Se cuenta con un andamiaje importante de instrumentos, leyes, códigos, reglamentos, protocolos, pronunciamientos y más, que se han generado para prevenir y sancionar posibles y graves violaciones de derechos humanos.

Para detallar los instrumentos mencionados, se retoma la siguiente información de la estrategia educativa elaborada por la Dirección General de Educación en Derechos Humanos de la CNDH.

a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 102 de la Constitución, publicado el 28 de enero de 1992 en el Diario Oficial de la Federación establece la creación de “organismos de protección de los derechos humanos que otorga el orden jurídico mexicano.” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [CPEUM], 28/01/1992, art. 102).

¹ El primero es universal y compete a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el segundo es de carácter regional y corresponde a la Organización de Estados Americanos (OEA).

b. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La Comisión Nacional como organismo con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios, tiene como objeto la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos según el orden jurídico mexicano.

Por otro lado, el artículo 6, fracción IX, de esta Ley puntualiza como una de sus atribuciones específicas la promoción del estudio, la enseñanza y divulgación de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional. (Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 1992).

Asimismo se señala que la CNDH puede formular programas y proponer acciones en coordinación con las dependencias competentes que impulsen el cumplimiento de los tratados, convenciones y acuerdos internacionales signados y ratificados por México en materia de derechos humanos; y a través de las facultades de la persona titular de la institución, se podrán: “Celebrar, en los términos de la legislación aplicable acuerdos, bases de coordinación y convenios de colaboración con autoridades y organismos de defensa de los derechos humanos, así como con instituciones académicas y asociaciones culturales, para el mejor cumplimiento de sus fines.” (Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 1992).

c. Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Para cumplir con sus objetivos, particularmente aquellos centrados en la promoción, estudio y divulgación de los derechos, la CNDH cuenta con la Dirección General de Educación en Derechos Humanos. Está adscrita a la Secretaría Técnica del Consejo Consultivo, y tiene como obligación diseñar y desarrollar programas de educación, capacitación y promoción de derechos humanos para personal del servicio público y la sociedad, e impulsar la organización y desarrollo de actividades educativas, capacitación y promoción.

Todo lo anterior, para sensibilizar y desarrollar habilidades en derechos humanos en las personas servidoras públicas en sus tres niveles –federal, estatal y municipal–; las personas adscritas al sistema educativo; integrantes de organizaciones de la sociedad civil, sindicales y empresariales, y la población en general. En ese sentido, se apuesta por una transformación radical de la mentalidad patriarcal, machista, belicista y agresiva de la ciudadanía, así como por la construcción de una cultura de paz combativa y comprometida con la defensa de los derechos humanos (Pereyra, 2023b).

d. Manual de Organización de la Secretaría Técnica del Consejo Consultivo

Conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de la CNDH, el Manual de Organización (documento administrativo que describe las responsabilidades de cada una de las unidades responsables) determina que será la Dirección General de Educación en Derechos Humanos, el área encargada de elaborar el Programa Nacional de Educación y Capacitación en Derechos Humanos, e integrar el Catálogo de Oferta Educativa, incluyendo el diseño, programación, desarrollo y realización de contenidos, y actividades de educación, capacitación y formación en materia de derechos humanos.

Perfil de las personas capacitadoras

Las personas capacitadoras deben estar bien versadas en:

- 1. Perspectiva Crítica:** Capacidad para analizar y reflexionar sobre los problemas sociales desde una mirada crítica, reconociendo las estructuras de poder y las injusticias que afectan la implementación efectiva de los derechos humanos.
- 2. Principios y Derechos Fundamentales:** Conocimiento detallado de los derechos humanos fundamentales y los principios que los sustentan, incluyendo su evolución histórica y su aplicación contemporánea.
- 3. Normativas:** Estar familiarizadas con las leyes nacionales e internacionales que protegen y promueven los derechos humanos, así como con los mecanismos de protección y los procedimientos para denunciar violaciones.
- 4. Metodologías Educativas:** Conocimiento de las metodologías pedagógicas específicas para la educación en derechos humanos, asegurando que las sesiones sean interactivas, inclusivas y adaptadas a las necesidades de los participantes.
- 5. Contexto Sociocultural:** Entendimiento del contexto sociocultural en el que se impartirán las capacitaciones, incluyendo las particularidades de los grupos destinatarios y los problemas locales en derechos humanos.
- 6. Habilidades de Comunicación:** Capacidades para comunicarse de manera efectiva, facilitando la comprensión y el diálogo, y fomentando un ambiente de respeto y colaboración.

Además, es esencial proporcionar a las personas facilitadoras información cualitativa sobre el grupo y la población a la que se impartirá la capacitación previa a la actividad. Esto permite que la persona capacitadora planifique según las necesidades de la población, asegurando una mayor relevancia y efectividad en las sesiones de capacitación.

Marco Teórico

Se propone a las personas servidoras públicas responsables de las actividades de capacitación que, en la formación sobre Derechos Humanos, los contenidos sean abordados desde una lectura contextualizada de los acontecimientos, inspirada en la pedagogía crítica de figuras como Paulo Freire y Peter McLaren. Esta perspectiva sostiene que la **educación no es un proceso imparcial ni descontextualizado**, y debe promover el pensamiento crítico, incluso sobre los propios contenidos enseñados. La pedagogía crítica anima a cuestionar la realidad que se experimenta y los conocimientos que recibe, los contextos sociopolíticos, sesgos y opiniones.

Lectura crítica de los Derechos Humanos

La teoría crítica de los derechos humanos busca “*combinar elementos teóricos críticos y orientaciones políticas de emancipación en correspondencia con las condiciones socioeconómicas, políticas y culturales del momento histórico*” (Pereyra, 2023, p. 88). Lo que implica observar los derechos humanos desde una perspectiva crítica, con políticas emancipadoras, mediante su adaptación a las circunstancias socioeconómicas, políticas y culturales específicas del periodo actual. En otras palabras, se trata de **aplicar conocimientos y enfoques críticos de manera que promuevan la liberación y el cambio social**, tomando en cuenta el contexto y las realidades.

Asimismo, la teoría crítica permite **politizar los Derechos Humanos**, su discusión hace que el análisis se realice desde la realidad, desde las demandas sociales y no desde puntos de vista jurídicos y legalistas que la mayoría de las personas no entienden y que además excluyen a las víctimas. Arias Marín desafió la concepción convencional al demostrar que la crítica teórica, cuando se aplica políticamente de manera efectiva, tiene un **impacto socialmente beneficioso**, porque permite “reencauzar la práctica de los derechos humanos hacia el camino de la polémica”, enfatizando que el progreso moral de las sociedades coincide con la resolución democrática de conflictos surgidos por demandas de ampliación de los derechos humanos (Pereyra, 2023, p. 89).

Para el autor, el discurso preponderantemente institucional y apolítico de los derechos humanos carece de pertinencia y capacidad para enfrentar los desafíos que enfrenta este movimiento humanista. Desde su perspectiva, es el enfoque jurídico y desvinculado de la realidad de los derechos humanos, y no la teoría crítica, el que está desconectado de la realidad actual, caracterizada por la proliferación de riesgos y una violencia sistémica arraigada en el funcionamiento económico, social y político. En este sentido, propone que el enfoque de estudio de los Derechos Humanos sea **multidisciplinario, interdisciplinario o transdisciplinario** y abogue por el uso de herramientas de **argumentación jurídica y multidisciplinaria** (p. 91). Esto significa que, para comprender y defender eficazmente los derechos humanos, no es suficiente con una perspectiva legal estricta. Es esencial integrar conocimientos y métodos de diversas disciplinas, como la sociología, la psicología, la economía y las ciencias políticas, para abordar las complejidades y realidades diversas que afectan estos derechos.

Al combinar la argumentación jurídica con un enfoque multidisciplinario, se fortalece la capacidad de entender y proteger los derechos humanos de manera integral y efectiva, siguiendo la enseñanza de Arias que resalta la necesidad de estar armados con un amplio conjunto de herramientas para enfrentar los desafíos en este campo. Además, plantea la pregunta fundamental de: *¿Los Derechos Humanos forman parte de un proceso emancipatorio o de un movimiento utópico?* (p.96). Este enfoque nos invita a adoptar una perspectiva crítica que reconozca las dificultades y limitaciones, pero también las potencialidades y logros de los derechos humanos, buscando un equilibrio entre el idealismo utópico y el pragmatismo necesario para su implementación efectiva

Cultura de paz y Derechos Humanos

En la concepción clásica-moderna, la paz se definía como la mera ausencia de guerra. Sin embargo, para resolver conflictos, se recurría a la guerra como medio para alcanzarla. Ante la realidad contemporánea en la que la distinción entre paz y guerra se desdibuja, los defensores del paradigma de los Derechos Humanos proponen la idea de la “paz democrática”. Esto implica considerar **la paz** desde su propia naturaleza, no como un contraste a la guerra, sino *como un objetivo y un medio en sí misma*. El **derecho a la paz** se entiende como un **derecho colectivo** que trasciende el paradigma individualista, requiriendo acciones que superan los límites de acción del Estado-nación. Enfatizando que, aunque la cultura de paz reconoce la importancia del individuo, también tiene una dimensión popular y colectiva que los enfoques liberales tienden a ignorar, reconociendo **al pueblo como el sujeto de derecho de paz** (Pereyra, 2023, pp. 52 y 53), en la cultura de paz el centro es la persona.

La cultura de paz ha sido promovida por la participación de los colectivos de Derechos Humanos en la búsqueda de la memoria, la verdad y la justicia en América Latina. A través de procesos educativos, se trabaja para eliminar prácticas opresoras y fomentar principios éticos como la responsabilidad y la justicia. La paz, al igual que los Derechos Humanos, es un concepto en evolución que involucra procesos de conciliación y mediación (Pereyra, 2023, p. 55).

La cultura de paz y los derechos humanos se consolidan cuando existe una cultura de impugnación y lucha contra las violencias cuya intervención debe ser integral más allá del enfoque jurídico-normativo, ya que las normativas en derechos humanos por sí solas no garantizan plenamente que estos derechos sean respetados, defendidos y promovidos en la sociedad. De acuerdo con Pereyra (2023) la capacidad de pensar críticamente no pertenece solo a los intelectuales universitarios, sino que también es responsabilidad de toda la ciudadanía. Es crucial estimular y reconocer el desarrollo del conocimiento colectivo, extendiendo la reflexión sobre las violencias y las violaciones a los derechos humanos a diversos sectores sociales (p.8)

En ese orden de ideas, la CNDH presentó en diciembre de 2023 la **Declaración por la Cultura de Paz y Derechos Humanos**. Esta iniciativa se basa en la concepción de una paz crítica, la cual se opone a las imposiciones y **aboga por la construcción de ciudadanía, el diálogo, la justicia y la libertad** (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2023, p. 4). En esta declaración se trazan estrategias para fomentar la paz, como promover la paz en territorios, implementar pedagogías orientadas a la paz crítica y un análisis profundo de las causas de los conflictos, así como la participación de todos los sectores en la búsqueda de soluciones. Se busca generar un registro de memoria en movimiento, gestionar la paz crítica, su divulgación y realizar acciones dirigidas a promover la paz desde distintos ámbitos de desarrollo y con la participación de diversos actores (p. 6-7).

Enfoque multidisciplinario

Las perspectivas jurídica, social y educativa son importantes en el análisis de las violaciones a los Derechos Humanos, especialmente si se considera un enfoque multidisciplinario, interdisciplinario o transdisciplinario. La **perspectiva jurídica**

ca se enfoca en el análisis del marco normativo relacionado con los Derechos Humanos, mientras que la **perspectiva social** se enfoca al análisis de las causas y consecuencias sociales de las violaciones a los Derechos Humanos. Por otro lado, la **perspectiva educativa** se enfoca en la promoción y educación en materia de Derechos Humanos, así como en la prevención de violaciones a los mismos.

De acuerdo con Sandra Serrano (2021), el pensar en un enfoque multidisciplinario de los derechos humanos implica **poner al centro de la discusión jurídica a las personas y no a la ley**. En un enfoque multidisciplinario, se integran diferentes perspectivas y disciplinas para el análisis y solución de problemas complejos relacionados con los Derechos Humanos.

Por lo tanto, es importante considerar que la elección de la perspectiva dependerá del problema a analizar, del contexto y de los objetivos de los procesos de formación y educación en derechos humanos. Además, es fundamental garantizar la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en el análisis y solución de problemas complejos relacionados con los Derechos Humanos, lo que implica la integración y el diálogo entre diferentes perspectivas y disciplinas.

La **perspectiva educativa** en la promoción de los Derechos Humanos puede considerar diferentes pedagogías; sin embargo, en el nuevo modelo de promoción de los Derechos Humanos se parte del reconocimiento de que las personas son sujetas del ejercicio y defensa de sus Derechos Humanos, y en particular, **considerando el impacto diferenciado que las violaciones a los Derechos Humanos tienen en las víctimas y grupos de atención prioritaria**.

Además de las pedagogías tradicionales, hay otras orientadoras que permiten a la persona capacitadora generar la discusión y el análisis crítico en torno a las experiencias y realidades de las víctimas y grupos de atención prioritaria. Algunas de estas pedagogías orientadoras pueden incluir la pedagogía crítica, la pedagogía feminista, la pedagogía de la liberación y la pedagogía intercultural, entre otras².

La elección de la pedagogía a utilizar dependerá del contexto, los objetivos de la capacitación, las características del grupo participante y las necesidades de aprendizaje identificadas. Lo importante es que la pedagogía seleccionada permita a las personas participantes no solo adquirir conocimientos y habilidades sobre los Derechos Humanos, sino también desarrollar una actitud crítica y reflexiva sobre el tema, y promover la acción y el compromiso en la defensa y promoción de los Derechos Humanos. En otras palabras, los procesos de formación en derechos humanos deben cumplir el rol fundamental de impulsar debates sociales sobre las violencias y violaciones a los derechos humanos (Pereyra, 2023).

² Para una consulta amplia sobre pedagogías alternativas consultar: Páez Martínez, R. M., Rondón Herrera, G. M., & Trejo Catalán, J. H. (Eds.). (2021). Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire. Rafael Lucio Gil, Arnín Cortez Morales, José Humberto Trejo Catalán, Víctor del Carmen Avendaño Porras, Carolina Pano Fuentes, Daniel Lozano Flórez, Roxana Morales Bonilla, Rusby Yalile Malagón, Helka Liliana Rincón, Fernando Vásquez Rodríguez, Gloria Marlén Rondón Herrera, Ruth Milena Páez Martínez, & Ferley Ortiz Morales (Grupo de Trabajo Formación docente y Pensamiento crítico).

Principios pedagógicos para la educación en Derechos Humanos

Estos principios derivan de la pedagogía crítica, ligada a la teoría crítica desarrollada por destacados pensadores asociados a la Escuela de Frankfurt, como Adorno, Horkheimer, Walter Benjamín, Marcuse y Habermas, entre otros. De manera general, la pedagogía crítica aboga por la creación de una *sociedad más justa y por el empoderamiento de las personas para que tengan un mayor control sobre sus vidas en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales* (Magendzo, 2012).

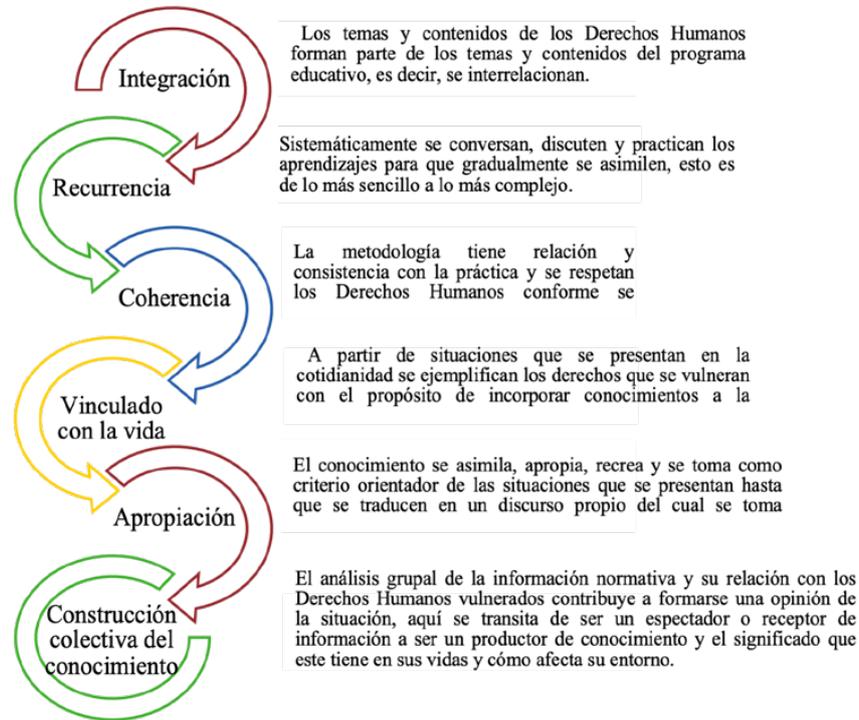
Los principios propuestos por Magendzo K. A. (2012), se centran en la **emancipación como proceso fundamental** para capacitar a las personas oprimidas y explotadas, permitiéndoles alcanzar un estado de empoderamiento y autonomía.

De dicho autor, se recuperan los siguientes **principios pedagógicos de la educación en Derechos Humanos**:

- 1. Integración:** Los Derechos Humanos forman parte de los temas y contenidos del programa educativo, es decir, se interrelacionan.
- 2. Recurrencia:** Sistemáticamente se conversan, discuten y practican los aprendizajes para que gradualmente se asimilen, esto es de lo más sencillo a lo más complejo.
- 3. Coherencia:** La metodología tiene relación y consistencia con la práctica y se respetan los Derechos Humanos conforme se avanza en su conocimiento.
- 4. Vinculado con la vida:** A partir de situaciones presentadas en la cotidianidad, se ejemplifican los derechos vulnerados para incorporar conocimientos a la situación de aprendizaje.
- 5. Apropiación:** El conocimiento se asimila, apropia, recrea y se toma como criterio orientador de las situaciones que se presentan hasta que se traducen en un discurso propio del cual se toma conciencia.
- 6. Construcción colectiva:** El análisis grupal de la información normativa y su relación con los Derechos Humanos vulnerados contribuye a formarse una opinión de la situación, aquí se transita de ser una persona receptora de información a ser productora de conocimiento, entendiendo el significado que este tiene en sus vidas y cómo afecta su entorno.

La persona se considera capaz de crear y aplicar el conocimiento para transformar la realidad, y el diálogo tiene una importancia central en los procesos de aprendizaje y la construcción colectiva de conocimiento. El contexto, por su parte, es visto como el lugar desde donde se conoce la realidad sin ignorar sus tradiciones culturales, se reconstruye con la participación de las personas, permitiendo una comprensión más profunda y auténtica de las dinámicas sociales y culturales. Tomando como referencia el conocimiento situado, que se refiere al entendimiento obtenido al reconocer cómo las perspectivas individuales y culturales influyen en la interpretación y aplicación del conocimiento en contextos específicos.

Principios pedagógicos para la educación en Derechos Humanos



Nota: Elaboración propia con información de Magendzo K. A. (2012). Algunos principios pedagógicos orientadores de la educación en Derechos Humanos. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.

Metodologías para la capacitación

Los procesos de capacitación se desarrollan siguiendo una secuencia lógica de pasos y el método y la técnica a utilizar dependen del grupo al que se dirige, considerando factores como características, número de participantes, roles y objetivos. Es importante considerar que diferentes grupos tienen diferentes dinámicas y necesidades de aprendizaje, por lo que, considerar estos factores ayudará a determinar la metodología más adecuada.

Este manual contempla la visión de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2000), que destaca la **formación en materia de Derechos Humanos** cuando se planifica y ejecuta de manera eficiente, **fortalece el empoderamiento de los titulares de derechos** y **mejora la capacidad de los titulares de deberes** para garantizar una mayor protección de los derechos humanos (p. 3).

Cuadro 2.
Elementos fundamentales de la formación en Derechos Humanos

¿Qué es? →	Iniciativa <i>estructurada</i> para transmitir <i>conocimientos</i> y desarrollar <i>habilidades y actitudes</i> que fomenten <i>comportamientos</i> que promuevan y protejan los derechos humanos.
Iniciativa estructurada →	Todo ciclo de formación debe ser metodológicamente riguroso. Iniciando con la planificación y diseño.
Transmitir conocimientos →	Conocimientos específicamente pertinentes para los participantes.
Desarrollar habilidades →	El objetivo es que los conocimientos adquiridos se traduzcan en habilidades prácticas, promoviendo así la construcción de una cultura de paz y derechos humanos.
Desarrollar actitudes →	Enfocada a construir una paz crítica que <i>articule corresponsabilidad y la lucha social</i> .
Fomenten comportamientos →	La eficacia de la capacitación radica en fomentar un compromiso continuo con la lucha por la justicia social y la equidad.

Nota: ACNUDH, Equitas. (2010). Manual para educadores en derechos humanos. Ginebra. ONU; ACNUDH. (2000). Manual sobre la metodología de formación en derechos humanos. Nueva York. ONU.

En consonancia con lo anterior, se ha planteado que la **formación en derechos humanos** puede jugar un papel crucial en fomentar un mayor respeto por estos derechos fundamentales. Su efectividad en este sentido se fundamenta en una serie de principios metodológicos clave que guían el diseño y la implementación de programas educativos. Estos incluyen la **adaptación cultural y contextual de los contenidos**, el uso de **métodos participativos** que empoderen a las personas participantes, la **integración de perspectivas críticas** que analicen las estructuras de poder subyacentes, y el fomento de un **aprendizaje experiencial que vincule teoría y práctica**. Estas metodologías no solo fortalecen la comprensión de los derechos humanos, sino que también promueven cambios significativos en las actitudes y comportamientos hacia la promoción y defensa de estos derechos en diversas comunidades y contextos sociales:

Principios metodológicos de la formación en derechos humanos	
Particularidades del público	Abordaje práctico
Experiencia de los participantes	Metodología participativa
Formación para sensibilizar	Flexibilidad

Nota: Adaptación de ACNUDH, Equitas. (2010). Manual para educadores en derechos humanos. Ginebra .ONU; ACNUDH. (2000). Manual sobre la metodología de formación en derechos humanos. Nueva York. ONU.

A. Particularidades de las personas participantes

La formación en Derechos Humanos debe **enfocarse en las personas participantes** y adaptarse a sus **necesidades y su contexto**. Las capacitaciones deben centrarse en **aspectos prácticos relevantes** arraigados en su cultura y considerando la **evolución histórica y social del país** (ACNUDH, 2000).

B. Abordaje práctico

La formación en Derechos Humanos debe partir del reconocimiento de que los participantes buscan comprender **cómo beneficiará esta formación a su trabajo o actividades**. Por ende, las capacitaciones deben **ofrecer información práctica** sobre técnicas probadas para mejorar su desempeño, además de actividades prácticas como juegos de roles o estudio de casos **que les permitan aplicar estas técnicas en situaciones reales** (ACNUDH,2000).

C. Papel de la experiencia de las y los participantes

Las personas servidoras públicas con funciones de capacitación deben reconocer y aprovechar el bagaje de conocimientos y experiencia profesional que las personas participantes aportan al curso. Es fundamental crear un **ambiente de intercambio** donde se valoren estos conocimientos y experiencias (ACNUDH, 2000).

D. Metodología participativa

La **participación activa de las personas participantes** es crucial para el aprendizaje efectivo. Para fomentar la participación, es fundamental **partir desde la experiencia** de las personas participantes y promover la reflexión crítica para desarrollar estrategias de acción. Las **técnicas de capacitación participativas**, como los *juegos de roles*, los *estudios de casos* y la *lluvia de ideas*, facilitan el aprendizaje y contribuyen a una mejor retención de conocimientos (ACNUDH, 2000).

E. Formación para sensibilizar

La formación en Derechos Humanos busca **no solo transmitir conocimientos y habilidades** prácticas, sino también **crear conciencia** entre las personas participantes sobre sus propias actitudes (ACNUDH, 2000).

F. Flexibilidad

Los materiales y capacitaciones deben ser flexibles y adaptarse a las necesidades de los participantes, considerando su **contexto cultural, educativo y experiencias específicas**. Las personas con funciones de capacitación deben crear sus propios materiales adaptados utilizando el contenido de recursos existentes y la situación particular en la que se desarrolla la capacitación (ACNUDH, 2000).

Métodos y técnicas

Para adquirir, procesar, comprender y aplicar la información que será enseñada y su relación con la nueva información adquirida, se seguirá un procedimiento sistemático que lleva a un resultado específico, el cual se conoce como método. Por otro lado, para inducir las actividades de aprendizaje con el apoyo de recursos didácticos, se utilizan técnicas específicas. Existen diferentes métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje, y la selección de los más adecuados dependerá del contexto y de las necesidades de aprendizaje del grupo. Algunos ejemplos de **métodos** incluyen el *aprendizaje basado en problemas*, el *aprendizaje experiencial*, el *aprendizaje colaborativo* y el *aprendizaje dialógico*.

Algunas **técnicas** comunes incluyen la *discusión en grupo*, los *juegos de roles*, las *simulaciones*, los *estudios de casos* y las *presentaciones*. La selección de los métodos y técnicas adecuados puede marcar la diferencia entre una capacitación exitosa y una que no lo es. Por lo tanto, es importante que la persona capacitada tenga un conocimiento sólido de diferentes métodos y técnicas, y que sepa cómo seleccionar y adaptar los más adecuados para cada situación.

Técnicas de enseñanza

Estas fomentan el aprendizaje y mejoran la retención de los conocimientos, ya que se adaptan a objetivos específicos, tamaños de grupo, población objetivo, tiempo, lugar y recursos didácticos disponibles.

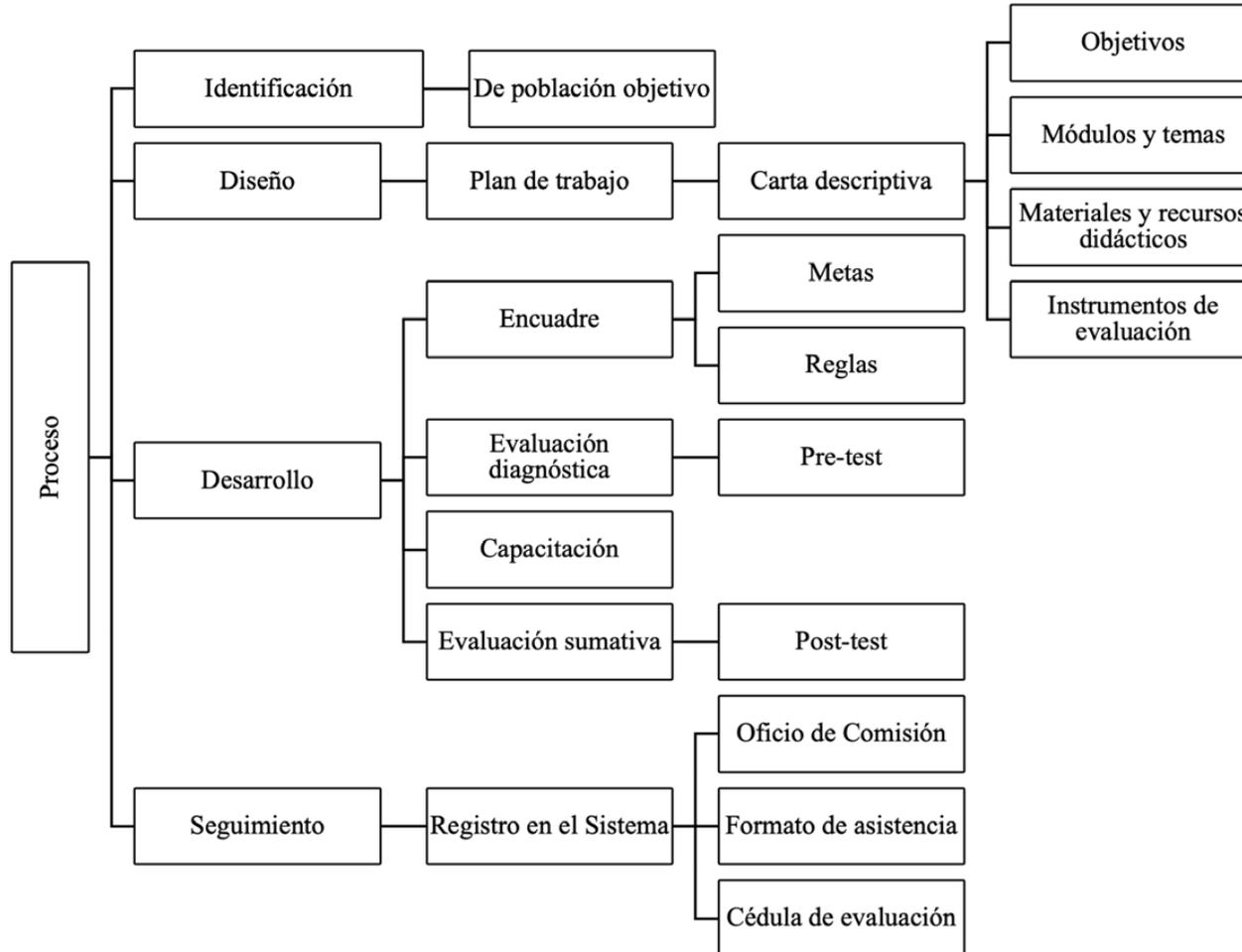
Técnicas de enseñanza

Técnica	Características	Utilidad	Limitaciones
Juego de roles	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Determinar el problema ▶ Establecer los roles ▶ Representar el problema ▶ Analizar la situación problema y relaciones ▶ Analizar repercusiones e información significativa generada en el auditorio ▶ Abrir la discusión general 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analizar una situación ▶ Identificar los aspectos conflictivos ▶ Posturas con que se enfrentan 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Improvisación de roles ▶ No lleva a la búsqueda de soluciones
Estudio de casos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Análisis de caso ▶ Discusión del caso ▶ Conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Estimula el pensamiento ▶ Induce a la toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Preparación de materiales compleja ▶ Demanda mucho tiempo
Lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Presentar ideas o propuestas respecto a una situación ▶ Sin restricciones o limitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Estimula la capacidad creadora ▶ Favorece la comunicación ▶ Promoción de ideas y soluciones no convencionales 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Necesita un coordinador con capacidad de organización y sistematización de las aportaciones.
Grupos de discusión	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El tema o problema que trata se realiza mediante una discusión libre, informal y es llevado por un coordinador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Permite el intercambio de ideas y experiencias y diferentes puntos de vista, conocimientos para resolver problemas y tomar decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para un número limitado de participantes
Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Estudio de un problema y elaboración de una solución. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Desarrolla la capacidad de formular problemas y proponer alternativas de acción. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se requiere suficiente tiempo y esfuerzo para su preparación

Nota: Ezequiel Ander Egg. (2003). Metodología del Trabajo Social. Lumen, Buenos Aires-México. Pp.168-170

Ciclo de Formación

En este esquema se muestra el proceso para realizar las actividades de capacitación, de tal forma que la persona capacitadora desarrollará la secuencia de actividades planificadas.



Nota: Elaboración propia con base en procedimiento interno, agosto 2024.

Proceso

Es la secuencia de actividades a seguir para dar cumplimiento con el proceso metodológico de capacitación. Se integra por las etapas de identificación, diseño, desarrollo y seguimiento de actividades.

1. Identificación

En esta etapa se considera la identificación de la población objetivo, es decir, la que se capacitará, las características demográficas, recursos disponibles, las habilidades a desarrollar, el contexto social y en su caso el contexto laboral, y las demás que se estimen necesarias; con la intención de diseñar una capacitación efectiva y personalizada.

Cuadro 3. Proceso de identificación
1. Hacer un diagnóstico (contexto y problemática)
2. Identificar prioridades de la capacitación

Nota: Elaboración propia.

2. Diseño

Se formula el plan de trabajo de acuerdo con la identificación, los objetivos que se persiguen y los módulos que lo conforman. Incluye la carta descriptiva, herramienta didáctica que compila el objetivo general, los específicos, los temas y subtemas, las estrategias de desarrollo, recursos y bibliografía en la que se sustentan los contenidos.

Cuadro 4. Proceso de identificación
1. Elaborar Plan de Capacitación
2. Integrar la carta Descriptiva

Nota: Elaboración propia.

Plan de Trabajo³

En este documento se integran y describen los apartados conforme lo siguiente:

1. Carátula

De acuerdo con la identidad gráfica institucional de la CNDH; se estructura con el título del tema, la modalidad de capacitación y la población a la que se dirige.

2. Introducción

Mencionar el marco de referencia del tema, el propósito y alcance de manera breve, directa y relevante y a qué institución se dirige.

3. Justificación

Explicar de manera clara y breve la importancia o relevancia del tema.

4. Objetivo General

Una vez identificada la población objetivo, las personas capacitadoras podrán definir los objetivos de aprendizaje, tomando en consideración las brechas y necesidades.

Enunciar de manera precisa y realista qué se pretende lograr con el proceso de capacitación en la población objetivo y para qué. Se formula comenzando con un verbo en infinitivo de acuerdo con la taxonomía de Bloom.

De conformidad con la Estrategia Educativa⁴ 2023, los objetivos de aprendizaje deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y tiempo-limitados (SMART, por sus siglas en inglés), y deben estar alineados con los posicionamientos, los programas y los planes de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

5. Objetivos específicos

Enunciar de manera precisa y realista qué se pretende lograr al finalizar el curso en la persona que se capacita y para qué.

6. Metodología

En este apartado se enunciarán los módulos y se incluirá la carta descriptiva

- a. Módulos, se enuncian de forma organizada por títulos.
- b. Carta descriptiva, se desarrolla con base en los elementos ya citados en este documento.

³ Véase anexo

⁴ Dicho documento se va modificando con la integración de nuevos contenidos con base en las necesidades de la población.

Carta Descriptiva⁵

La **carta descriptiva** es una herramienta de apoyo para la persona capacitadora en el desarrollo de las actividades de capacitación, dependiendo de su tipo de actividad: conferencia, curso o taller, estableciendo la modalidad, duración, el número de sesiones y el máximo de personas participantes. Además, se indican los requerimientos técnicos, materiales y de espacio necesarios según la modalidad de capacitación.

El **objetivo general** se plantea comenzando con un verbo en infinitivo, el sujeto al que se dirige la acción y el fin dependiendo del tipo de actividad y modalidad de capacitación.

El **objetivo específico** indica el aprendizaje que logrará la persona participante en la capacitación al término de cada tema. La sintaxis es: Al concluir la capacitación, las personas capacitadas + *verbo* + complemento.

El **contenido temático de la capacitación** se estructurará en temas y subtemas en función de las necesidades de capacitación de la población objetivo. Cada **tema** se desarrollará de manera sistemática y lógica, abordando los diferentes aspectos y perspectivas relacionadas con el mismo. Los **subtemas**, por su parte, permitirán profundizar en los contenidos y conceptos más relevantes de cada tema, a fin de garantizar un aprendizaje significativo y duradero. La selección y organización de los temas y subtemas se realizará considerando los **objetivos de la capacitación, las características y necesidades** del grupo participante, y las metodologías y técnicas de enseñanza-aprendizaje más adecuadas. De esta manera, se busca asegurar una capacitación efectiva y relevante, que contribuya al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la promoción y protección de los Derechos Humanos.

La **estrategia de enseñanza-aprendizaje** se determina dependiendo de la modalidad, el tema, el objetivo y el grupo al que se dirige. Se especifica el tiempo de duración y los auxiliares didácticos técnicos o físicos requeridos para cada sesión.

La **bibliografía** se selecciona y especifica de acuerdo con las lecturas previas u opcionales que traten el tema y subtemas, considerando la **relevancia, la calidad y la accesibilidad** de los materiales. Se recomienda incluir una variedad de fuentes, como libros, artículos académicos, informes, documentos oficiales y materiales audiovisuales, que permitan a las personas participantes profundizar en los temas y subtemas abordados durante la capacitación. En el caso de materiales de consulta electrónicos, se proporcionará el enlace o URL donde se encuentran disponibles, asegurándose de que sean fuentes confiables y de acceso libre y gratuito. La bibliografía se tendrá que incorporar de acuerdo con el modelo de citación APA en su versión más actualizada, además, debe ser **relevante y suficiente**, y debe apoyar el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos para la capacitación. Asimismo, se recomienda a la persona capacitadora fomentar el uso activo y crítico de la bibliografía, a fin de promover el **aprendizaje autónomo y la reflexión personal** sobre los temas tratados.

⁵ Véase Anexo

También, incluye el tiempo de evaluación **pre y post-test**, cuyo instrumento permitirá valorar y comparar a la persona que se capacite los conocimientos previos y adquiridos en el proceso formativo, con lo cual podremos medir si la capacitación logró su objetivo.

La carta descriptiva debe ser clara, concisa y completa, para que la persona capacitadora pueda planificar y desarrollar la capacitación de manera efectiva y eficiente.

3. Desarrollo

Es la etapa en la que organizadamente se pone en práctica la capacitación con la población objetivo de acuerdo con lo siguiente:

Cuadro 4. Proceso de identificación
1. Encuadre: Metas y Reglas
2. Aplicación de evaluación diagnóstica: (Pre-test)
3. Desarrollo de la Capacitación
4. Evaluación Sumativa: (Post-test)

- **Encuadre**, corresponde al acuerdo que se establece con el grupo a capacitar donde se determinan las expectativas y reglas de la capacitación.

- **Aplicación de la evaluación diagnóstica**, momento en el cual se aplica el instrumento de evaluación pre-test con el propósito de estar al tanto del conocimiento del grupo en la materia.

- **Desarrollo de la capacitación**, actividad mediante la cual se presentan los contenidos temáticos con el uso de técnicas instruccionales y grupales, materiales y recursos⁶.

⁶ Uno de estos recursos puede ser la presentación digital para la conducción del proceso de capacitación mediante la exposición de diapositivas, mismas que se deberán elaborar con base en la *Identidad Gráfica de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*. Consultar anexo de formato de presentación en PowerPoint.

- **Evaluación sumativa**, corresponde a la aplicación del instrumento post-tes, mediante el cual se busca comparar los aprendizajes adquiridos al finalizar la capacitación.

Es esencial llevar a cabo un proceso reflexivo para determinar si se cumplieron los objetivos establecidos para cada actividad. Esto no solo implica medir el nivel de conocimiento adquirido, sino también evaluar si se han producido cambios en las actitudes y comportamientos de los participantes hacia la promoción y defensa de los derechos humanos en sus respectivos contextos. La evaluación debe, ante todo, ser “humanizante y emancipadora”, involucrando a los participantes en un análisis crítico de sus experiencias y aprendizajes (Borjas, 2014).

Principios Fundamentales de la Evaluación Crítica

De acuerdo con Borja (2014) la evaluación del aprendizaje con una perspectiva crítica se fundamenta en seis principios esenciales: participación, comunicación, contextualización, significación, humanización y transformación.

1. La **participación** se entiende aquí como una contribución activa y continua al trabajo colectivo y al desarrollo social. En este sentido, las instituciones educativas deben crear oportunidades para que la participación democrática sea una práctica constante. En el ámbito de la evaluación, es esencial considerar las expectativas de los participantes en el proceso educativo, permitiéndoles involucrarse en la transformación de su propio aprendizaje.
2. La **comunicación** es crucial en la evaluación desde una perspectiva crítica. El ser humano, como ser social, requiere contacto e interacción para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales. La comunicación es el medio por el cual evolucionan los valores y la cultura en general. En el contexto educativo, la comunicación desempeña un papel fundamental al transmitir ideologías y valores, facilitando el entendimiento mutuo a través del encuentro y el reconocimiento del otro.
3. La **contextualización** en la evaluación crítica considera el espacio físico y cultural donde se desarrollan las acciones individuales. Este espacio abarca elementos históricos, religiosos, psicológicos e ideológicos que enriquecen el entorno cultural. El contexto no solo da significado a las relaciones dentro de un grupo, sino que también influye en cómo los individuos interpretan y comprenden su realidad personal.
4. La **significación** refiere al hecho de que es esencial que las personas capacitadoras comprendan los principios que guían sus métodos educativos para evitar convertirse en ejecutores automáticos de una ideología académica. Deben adoptar un enfoque crítico que les permita tomar decisiones autónomas y proponer soluciones adaptadas a las necesidades y realidades sociales. La enseñanza debe facilitar la comprensión de la realidad de los estudiantes, conectando el contenido académico con sus experiencias personales. La pedagogía crítica busca capacitar para entender y responder de manera consciente a las injusticias que identifican en su entorno.
5. La **humanización**: la evaluación convencional se ha concentrado en medir el conocimiento especializado de los estudiantes. Sin embargo, en tiempos recientes ha surgido un interés creciente por una visión educativa humanista que prioriza el desarrollo integral del individuo y valora la diversidad como aspecto fundamental de su humanización. Esta perspectiva educativa enfatiza los valores y se considera crucial para una sociedad que as-

pira a la paz, la igualdad de derechos, la justicia, la protección del medio ambiente y una calidad de vida equitativa para todos. Desde esta óptica humanista, el progreso de la sociedad se entiende como un camino hacia la emancipación y el cumplimiento de metas colectivas.

6. **Transformación:** La pedagogía crítica pretende cambiar los entornos educativos formales, convirtiéndolos en espacios donde se pueda cuestionar. Esto implica que los docentes deben ser críticos, equilibrando aspectos pedagógicos y políticos al revelar las dinámicas de poder y promover ideologías que buscan igualdad y bienestar para todos (Contreras; Giroux, como se citó en Borjas, 2014). Una evaluación transformadora busca generar satisfacción en los evaluados, orientando la comprensión para guiar decisiones y acciones que impulsen mejoras significativas.

Propuestas de evaluación

En la evaluación se debe considerar:

- ◆ Cómo las experiencias personales y sociales influyen en el aprendizaje.
- ◆ Cómo el aprendizaje afecta la percepción de la realidad social y la capacidad para actuar en ella.
- ◆ La importancia del diálogo y la reflexión conjunta para construir conocimiento significativo.

A continuación, se presentan algunas sugerencias de evaluación desde la perspectiva crítica:

1. Preguntas reflexivas

- a. **Ejemplo:** ¿Cuál crees que es la relevancia de este tema en tu contexto personal o profesional?
- b. **Evaluación:** Observar cómo las personas participantes relacionan el tema con sus propias experiencias y contextos, evaluando la profundidad de sus reflexiones iniciales.

2. Discusión-Debate en pequeños grupos

- a. **Descripción:** Dividir a las personas participantes en grupos y presentar un caso o situación problemática relacionada con el tema de la capacitación.
- b. **Ejercicio:** Analizar el caso, discutir posibles soluciones y considerar cómo estas soluciones podrían aplicarse en diferentes contextos.
- c. **Evaluación:** Evaluar el conocimiento teórico con experiencias personales y proponer acciones prácticas y contextualizadas.

3. Estudio de caso

- a. **Descripción:** Presentar un estudio de caso que ilustre un problema complejo relacionado con el tema de la capacitación.
- b. **Ejercicio:** Requerir a las personas participantes que identifiquen los problemas clave, analicen las causas subyacentes y propongan soluciones basadas en el contenido discutido.
- c. **Evaluación:** Evaluar que las personas participantes apliquen el conocimiento teórico en la comprensión del caso y para proponer soluciones fundamentadas y prácticas.

4. Seguimiento

La última etapa del proceso consiste en registrar las actividades de capacitación realizadas en el Sistema de Actividades, a fin de mantener un registro de las capacitaciones impartidas, con la intención de documentar detalladamente los datos de la actividad como fecha de inicio, fecha de término, número de días, hora de inicio, hora de término y duración de la actividad. Este incluye un apartado de resultados, el cual cumple la función de presentar de manera clara y concisa los logros obtenidos a partir de la actividad realizada.

Dicho reporte debe documentarse con los instrumentos administrativos que lo sustentan:

- ◆ **Formato de asistencia:** este formato permite tener un registro histórico, identificado con el número de oficio de comisión, contiene la cantidad de participantes, la fecha de realización del evento, la institución beneficiada, el título de la actividad y el nombre la persona capacitadora. Para autenticar dicho formato es necesario que se registre el nombre de la persona enlace de la institución que recibió la actividad educativa, y que firme y selle el formato.
- ◆ **Cédula de evaluación de actividades educativas:** este documento tiene la intención de analizar factores durante el desarrollo de la actividad como el planteamiento de los objetivos del tema, la actualización de los temas tratados, el dominio sobre el o los temas tratados, la claridad en la exposición, motivación a los participantes para profundizar el tema, el cumplimiento de los objetivos, la aclaración de dudas planteadas, la utilidad práctica de los conocimientos expuestos, la recomendación de bibliografía y la puntualidad; todos estos evaluados en una escala de 10 a 6, donde 10 resulta excelente, 9 muy bueno, 8 bueno, 7 regular y 6 malo, además de un apartado de sugerencias y comentarios. Este documento al ser requisitado por el responsable de la institución donde se impartió la actividad permite conocer los resultados conforme a su perspectiva, dando pie a llevar un proceso continuo de retroalimentación y mejoras.
- ◆ **Oficio de Comisión:** documento administrativo con el que se formaliza la actividad de capacitación, y se notifica a la persona capacitadora que se le ha comisionado para la realización de la actividad el cual contiene los datos para la realización como el motivo de la actividad, observaciones, fecha, horario y duración de la actividad, el público al que va dirigido, institución solicitante y beneficiada, meta que impacta conforme al sistema de actividades, así como los datos de contacto de la persona enlace.

Glosario

Curso.- Se entiende por curso el conjunto de contenidos que proporcionan conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, que se desarrolla en forma teórico y práctica, de una temática o área de conocimiento (AMEI-WAECE, 2003).

Actividad breve e intensiva que proporciona formación estructurada, constituyendo un método de aprendizaje exhaustivo. Puede ser impartido de forma única o periódicamente, constando de varias sesiones temáticas (ACNUDH, 2000).

Conferencia.- Es el evento organizado para analizar y abordar cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Se trata de una técnica de organización de la enseñanza y de la educación en materia de derechos humanos, en la que se busca fomentar la reflexión crítica, el diálogo y la acción para promover la justicia social y la defensa de los derechos humanos.

Conversatorio.- Los conversatorios son concebidos como una técnica de encuentro entre personas académicas, especialistas, intelectuales, investigadoras o expertas y una audiencia con la que, de manera conjunta, analizan y reflexionan sobre un tema particular en variados campos de conocimiento, con la finalidad de ofrecer nuevas perspectivas a partir de sus experiencias (CISE, s.f.).

Taller.- Como instrumento de enseñanza y aprendizaje, el taller facilita la apropiación de conocimientos, habilidades o destrezas a partir de la realización de un conjunto de actividades desarrolladas entre los participantes, al basarse en el “principio constructivista según el cual, el educando es el responsable último e insustituible de su propio proceso de aprendizaje, en cuanto el proceso de adquisición de conocimientos es algo personal e intransferible” (Ander-Egg, citado en Rodríguez Luna, 2012, p. 16). Busca crear un diálogo entre los participantes, así como la exposición libre de ideas, lo que facilita a los participantes el acceso a un conjunto de saberes y formas culturales a partir de la enseñanza y el aprendizaje como prácticas sociales escolarizadas (Rodríguez, 2012).

Anexos

Lista de recursos didácticos

INSTRUCCIONES: Únicamente haga uso del material que se menciona si lo conoce y de acuerdo con el objetivo de la actividad de enseñanza y las características del grupo al que se dirige.

TEXTOS ⁷ :	<ul style="list-style-type: none">- Manual o libro- Libros de consulta- Biblioteca de aula- Cuaderno de ejercicios- Impresos varios- Materiales específicos, prensa, revista y anuarios
MATERIAL AUDIOVISUAL	<ul style="list-style-type: none">- Proyector- Videos- Películas
TABLEROS DIDÁCTICOS	<ul style="list-style-type: none">- Pizarra tradicional
MEDIOS INTERACTIVOS	<ul style="list-style-type: none">- Software adecuado- Medios interactivos- Multimedia

⁷ Nota: Es conveniente proporcionar al grupo los títulos o materiales de lectura obligatoria previamente a la actividad y lectura opcional para consulta sobre el tema y subtemas a revisar

Formato de Plan de Trabajo

Plan de trabajo

[Tema]

[MODALIDAD DE CAPACITACIÓN]

Dirigido a

Secretaría Técnica del Consejo Consultivo

Introducción.

Justificación

Objetivo General

Objetivos Específicos

Metodología:

Módulos:

Núm.	Título	Ponentes

CARTA DESCRIPTIVA

TEMA 1:			
Objetivo específico:			
Contenido temático	Estrategia de enseñanza-aprendizaje	Duración	Auxiliares didácticos
1.1			
1.2			
Bibliografía:			

TEMA 2:

Objetivo específico:

Contenido temático	Estrategia de enseñanza-aprendizaje	Duración	Auxiliares didácticos
1.1			
1.2			
Bibliografía:			

Consideraciones básicas para el diseño de presentaciones

REFERENCIAS

1. Plantilla

Usar la herramienta vigente incluida en el anexo.
Contener carátula, índice, objetivo, desarrollo temático y bibliografía

2. Tipografía

Respetar la institucional vigente.
En títulos, subtítulos y texto emplear el mismo estilo de fuente, los tamaños que les correspondan, así como tipos y colores oficiales

3. Logotipo

Usar el símbolo, tipografía y colores institucionales

4. Imágenes

Cuidar la coherencia de estilos, diseño y tamaño para evitar que se vea desordenada la información.
No usar más de dos por diapositiva
Alusivas al contenido y su autoría citada en la edición más reciente del formato APA

5. Texto

Uso de lenguaje claro y sin tecnicismos acorde a la población a la que se dirige el contenido
No más de seis líneas de texto por diapositiva
Las fuentes y citas en la edición más reciente del formato APA

6. Láminas

De acuerdo con la modalidad y duración será el número. Tomar como base la conferencia con una duración máxima de 2 horas, de 28 a 35 diapositivas.

Fuente: E Servicios Educativos (s.f.) 7 Consejos para crear presentaciones efectivas de forma sencilla.
Disponible en: <https://eservicioseducativos.com/blog/consejos-para-presentaciones-efectivas/>

Formato de Presentación en PowerPoint



Nombre de la Unidad Responsable
CNDH

ÍNDICE



**Nombre de la Unidad
Responsable**

Objetivo General



Objetivos particulares



BIBLIOGRAFÍA



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Secretaría Técnica del Consejo Consultivo
Dirección General de Educación
en Derechos Humanos

Dirección de Servicios Educativos

Tel. 55 5681 8125 ext. 1496 y 2342

Correos electrónicos:

Dirección de Servicios Educativos

[Nombre de la persona capacitadora]

[Correo electrónico]

Tel. gratuito 800 715 2000



Instrumentos de evaluación de los procesos y resultados de la capacitación

Se enuncian a continuación algunos medios de recolección y medición de datos que se elaboran de acuerdo con lo que se evaluará.

Evaluaciones	Tipo
▶ Escritas (De respuesta construida o de selección)	<ul style="list-style-type: none">- Ensayos- Preguntas directas de respuesta corta- Exámenes de opción múltiple- Relación de columnas- Disertaciones- Reportes
▶ Prácticas	<ul style="list-style-type: none">- Exámenes orales- Exámenes prácticos con casos
▶ Observación	<ul style="list-style-type: none">- Reporte- Lista de cotejo- Rúbricas
▶ Portafolios y otros registros de desempeño	<ul style="list-style-type: none">- Libretas de registro- Portafolios- Registros de procedimiento
▶ Autoevaluación o evaluación por pares	<ul style="list-style-type: none">- Reporte del educando- Reporte de los compañeros

Sánchez Mendiola, M. y Martínez González, A. (eds.). (2020). Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias. Universidad Nacional Autónoma de México.

Referencias

- Ander-Egg, E. (2003). Metodología del Trabajo Social. Lumen. Buenos Aires, México.
- Asociación Mundial de Educadores Infantiles. (2003). Diccionario pedagógico. AMEI.
- Borjas, M. (2014). La evaluación del aprendizaje como compromiso: una visión desde la pedagogía crítica. *Rastros Rostros* 16.30: 35- 45.
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1992). Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Diario Oficial de la Federación, México.
- Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. (s.f.). El Conversatorio. Un espacio de encuentro académico. CISE.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2023). Declaración de los Pinos. Por una Cultura de Paz y Derechos Humanos. CNDH.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2023). Manual de identidad Gráfica. Disponible en: https://intranet.cndh.org.mx/Servicios/Archivos_Logo_CNDH/Manual_Identidad_CNDH_2023_.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (1992). Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Disponible en: [https://intranet.cndh.org.mx/Normatividad/Legislacion/Ley_CNDHene23.pdf].
- López Molina, X. (2009). La ética anarquista de Ricardo Flores Magón como antítesis del Estado mexicano. En Velasco Gómez, A. (Coord.). (2009). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Magendzo K. A. (2012). Algunos principios pedagógicos orientadores de la educación en Derechos Humanos. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2000). Manual sobre la Metodología en Derechos Humanos. ACNUDH.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). Programa Mundial para la Educación en Derechos Humanos. Tercera etapa. ACNUDH; UNESCO.
- Pereyra Tissera, G. (2023b). Contra las violencias. Una introducción a la cultura de paz y derechos humanos. CENADEH; LEMD.
- Pereyra Tissera, G. (Coord.). (2023). La teoría crítica de los derechos humanos de Alán Arias Marín.
- Rodríguez Luna, M. E. (2012). El taller: una estrategia para aprender. En Lenguaje y Educación: Perspectivas metodológicas y teóricas para su estudio. Sandra Soler Castillo.
- Sánchez Mendiola, M. y Martínez González, A. (eds.). (2020). Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Serrano S. (2021). Las herramientas de los derechos en el derecho: la importancia de un derecho multidisciplinario. En Consejo de la Judicatura Federal. Nuevas perspectivas hacia la renovación de las prácticas de enseñanza de derechos humanos. Escuela Federal de Formación Judicial; Consejo de la Judicatura Federal. Ciudad de México.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (s.f.). Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen derechos humanos, de carácter general. Recuperado el 26 de junio de 2024, de <https://www.scjn.gob.mx/tratados-internacionales/caracter-genera>
- Secretaría de Gobernación, México. (s.f.). Principales Instrumentos Internacionales en Materia de Derechos Humanos. Recuperado el 16 de agosto de 2023, de <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/piiDH#:~:text=Sistema%20Universal%3A%20Enti%C3%A9ndase%20como%20el,Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos>.

Una Nueva Perspectiva Social y Educativa en Derechos Humanos
Manual para la persona capacitadora,
editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
El cuidado de la edición estuvo a cargo de la Dirección Editorial
de esta Comisión Nacional.



**Una Nueva
Perspectiva Social**
y Educativa en Derechos Humanos
MANUAL PARA LA PERSONA CAPACITADORA