

CEEAD

Centro de Estudios sobre la Enseñanza
y el Aprendizaje del **Derecho**, A.C.



Perfil por competencias del personal capacitador en el sistema de justicia penal

Competencia	Estándar	Indicadores
<p>1. Organización del proceso de capacitación</p> <p>Organiza de manera pertinente los elementos de la capacitación, mediante el diseño de objetivos, actividades de aprendizaje, recursos y de la evaluación, acordes con el contenido teórico, normativo y jurisprudencial, para promover un ambiente respetuoso e incluyente que favorezca el aprendizaje y contribuya con un desempeño efectivo de las y los operadores.</p>	<p>1.1 Identifica el contenido teórico, normativo y jurisprudencial requerido para implementar la capacitación, así como las características y necesidades del grupo para elaborar su planeación.</p>	<p>1.1.1 Identifica el contenido teórico, normativo y jurisprudencial requerido para planear la capacitación.</p> <p>1.1.2 Identifica las características y necesidades del grupo al que dirige la capacitación para diseñar su planeación.</p> <p>1.1.3 Presenta un plan estructurado que contiene temas, objetivos, tiempos, actividades, evaluación y bibliografía.</p> <p>1.1.4 Incluye actividades y materiales alternativos para atender la diversidad de las y los participantes identificada en el diagnóstico del grupo.</p>
	<p>1.2 Identifica las estrategias didácticas para enseñar el contenido teórico, normativo y jurisprudencial, articulando de manera eficiente todos los elementos de su planeación y anticipándose a las necesidades del grupo.</p>	<p>1.2.1 Identifica enfoques y estrategias didácticas para enseñar el contenido teórico, normativo y jurisprudencial.</p> <p>1.2.2 Verifica que los temas, objetivos, tiempos, actividades, evaluación y bibliografía guarden congruencia entre sí.</p> <p>1.2.3 Distribuye de manera eficiente los tiempos y recursos materiales de acuerdo con la relevancia de los temas.</p>
	<p>1.3 Usa diversas fuentes de información pertinentes, mediante el análisis de bibliografía relevante (documentos académicos, normativos) para diseñar las sesiones.</p>	<p>1.3.1 Identifica fuentes de información autorizadas sobre el sistema de justicia penal acusatorio que son relevantes para el diseño de las sesiones de capacitación.</p> <p>1.3.2 Diseña las sesiones con sustento normativo, jurisprudencial, doctrinario que contenga diversas fuentes de información (libros, videos, audios, noticias, infografías), útiles y actualizadas.</p>
	<p>1.4 Diseña actividades acordes con los objetivos de aprendizaje que promuevan la interacción grupal a fin de generar un ambiente respetuoso e incluyente propicio para favorecer el aprendizaje de las y los participantes.</p>	<p>1.4.1 Identifica las principales características de diversas técnicas para la enseñanza de las personas adultas (andragogía).</p> <p>1.4.2 Organiza los temas de la sesión para desarrollar la estrategia de enseñanza y aprendizaje acorde con los objetivos de la capacitación.</p> <p>1.4.3 Estructura actividades de aprendizaje congruentes con los objetivos, enfoques y temas de cada sesión.</p> <p>1.4.4 Considera los principios de la educación para las personas adultas en el diseño de las actividades de aprendizaje.</p> <p>1.4.5 Diseña estrategias para promover la interacción personal y grupal a fin de generar un ambiente respetuoso e incluyente propicio para favorecer el aprendizaje.</p> <p>1.4.6 Desarrolla actividades de aprendizaje que promueven la toma de decisiones y la resolución de problemas en diferentes contextos de la vida real.</p>

Competencia	Estándar	Indicadores
<p>1. Organización del proceso de capacitación</p> <p>Organiza de manera pertinente los elementos de la capacitación, mediante el diseño de objetivos, actividades de aprendizaje, recursos y de la evaluación, acordes con el contenido teórico, normativo y jurisprudencial, para promover un ambiente respetuoso e incluyente que favorezca el aprendizaje y contribuya con un desempeño efectivo de las y los operadores.</p>	<p>1.5 Identifica recursos (tecnológicos) y materiales didácticos (casos, material de apoyo), pertinentes para cumplir los objetivos de aprendizaje y acordes a las características del grupo.</p>	<p>1.5.1 Identifica las características de la infraestructura y recursos disponibles en el contexto para propiciar el desarrollo del aprendizaje de las y los participantes.</p> <p>1.5.2 Diseña materiales didácticos completos, equilibrados y libres de sesgos discriminatorios, acordes al perfil del grupo y relacionados con el objetivo de aprendizaje.</p> <p>1.5.3 Reconoce áreas de oportunidad en sus competencias de planeación de la intervención educativa para mejorar su práctica como persona capacitadora.</p>
	<p>1.6 Determina el nivel de logro alcanzado por las y los participantes mediante la selección de acciones e instrumentos y el establecimiento de criterios de evaluación, para proporcionar una retroalimentación constante y oportuna durante el proceso de capacitación y para identificar aspectos de mejora de su propia práctica y adaptar su intervención.</p>	<p>1.6.1 Distingue los tipos de la evaluación en cuanto a sus funciones (diagnóstica, formativa y sumativa) y en términos de quienes emiten los juicios de valor (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación).</p> <p>1.6.2 Identifica los conocimientos y habilidades que requieren ser evaluados de acuerdo con los objetivos de aprendizaje.</p> <p>1.6.3 Define acciones, instrumentos y criterios de evaluación, acordes con los objetivos de aprendizaje.</p> <p>1.6.4 Prioriza los aspectos a evaluar de acuerdo a su nivel de importancia, en relación con los objetivos de aprendizaje.</p> <p>1.6.5 Establece de manera clara y precisa las reglas a partir de las que se evaluará el aprendizaje de las y los participantes.</p> <p>1.6.6 Identifica acciones pertinentes y oportunas para retroalimentar los procesos de aprendizaje de las y los participantes, durante las sesiones de capacitación, con base en los resultados de la evaluación.</p> <p>1.6.7 Adapta su práctica con base en el análisis de la eficacia de la misma, durante los procesos de evaluación formativa.</p>

Competencia	Estándar	Indicadores
<p>2. Implementación de la capacitación</p> <p>Implementa la capacitación utilizando técnicas didácticas pertinentes y comunicándose de manera asertiva y empática con las personas participantes para promover el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos en la planeación, en un ambiente basado en el respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género, con una actitud abierta para adaptar su propia práctica con base en la reflexión sobre la eficacia de su intervención.</p>	<p>2.1 Recupera información acerca de los conocimientos previos de las y los participantes respecto a los temas de la capacitación, a través de técnicas didácticas para identificar necesidades educativas y orientar su intervención.</p>	<p>2.1.1 Reconoce técnicas didácticas como el cuestionamiento directo, la escucha activa y la comunicación efectiva</p> <p>2.1.2 Identifica el sustento normativo, jurisprudencial y doctrinario de los contenidos que aborda en la capacitación.</p> <p>2.1.3 Identifica los conocimientos de las y los participantes empleando técnicas didácticas</p>
	<p>2.2 Emplea estrategias didácticas acordes a las características de las y los participantes, para abordar los contenidos temáticos del programa.</p>	<p>2.2.1 Utiliza estrategias didácticas considerando la educación para las personas adultas, las necesidades y características específicas de las y los participantes.</p> <p>2.2.2 Emplea estrategias didácticas que promueven el pensamiento crítico y reflexivo en las y los participantes, sobre los temas impartidos.</p>
	<p>2.3. Emplea estrategias didácticas que promueven la participación, mantienen el interés y la motivación de las y los participantes para adquirir los aprendizajes y el fortalecimiento del sistema de justicia penal.</p>	<p>2.3.1 Aplica estrategias didácticas que promueven la participación activa de las y los participantes para la construcción del aprendizaje.</p> <p>2.3.2 Utiliza técnicas, herramientas o recursos para mantener la atención y el interés de las y los participantes en la sesión.</p> <p>2.3.3 Incentiva a las y los participantes a profundizar, ampliar y actualizar los contenidos revisados en la sesión.</p> <p>2.3.4 Relaciona los contenidos temáticos con elementos del contexto para favorecer la adquisición de los aprendizajes.</p> <p>2.3.5 Ejemplifica las buenas prácticas del personal operador, conforme a su rol (formas de actuar, de operar, de conducirse), que fortalecen el funcionamiento del sistema de justicia penal.</p> <p>2.3.6 Ejemplifica los supuestos o escenarios de corrupción que debilitan el funcionamiento del sistema de justicia penal, para evitarlos.</p>
	<p>2.4 Promueve un ambiente de aula basado en el respeto, la inclusión, la perspectiva de género y el reconocimiento a la diversidad.</p>	<p>2.4.1 Mantiene una actitud de respeto, atención a la diversidad y perspectiva de género, al implementar las estrategias didácticas durante las sesiones de capacitación.</p> <p>2.4.2 Mantiene una conducta ética y con responsabilidad profesional (dominio del tema, puntualidad, asistencia, uso de lenguaje), al desarrollar las sesiones de capacitación.</p> <p>2.4.3 Reconoce sus propias áreas de oportunidad en el manejo de los enfoques y contenidos de la capacitación, así como en el manejo adecuado del grupo, mediante una reflexión constante de su intervención.</p> <p>2.4.4 Promueve un ambiente de empatía, tolerancia y apertura en el grupo para favorecer el diálogo y adaptar su propia práctica a la dinámica del grupo durante todo el proceso de capacitación.</p>

Competencia	Estándar	Indicadores
<p>2. Implementación de la capacitación</p> <p>Implementa la capacitación utilizando técnicas didácticas pertinentes y comunicándose de manera asertiva y empática con las personas participantes para promover el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos en la planeación, en un ambiente basado en el respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género, con una actitud abierta para adaptar su propia práctica con base en la reflexión sobre la eficacia de su intervención.</p>	<p>2.5 Adapta las estrategias didácticas a partir del análisis de los resultados que obtiene durante la implementación de su planeación, para el logro del aprendizaje y la mejora de su intervención.</p>	<p>2.5.1 Reconoce metodologías apropiadas a la enseñanza del derecho para realizar ajustes al desarrollo de la estrategia didáctica.</p> <p>2.5.2 Da seguimiento a la estrategia didáctica (actividades, recursos, organización del grupo, del tiempo, evaluación y espacio de aula), para verificar su funcionamiento en relación con los objetivos de aprendizaje.</p> <p>2.5.3 Resuelve problemas o situaciones imprevistas que se presentan en el aula para lograr el objetivo de aprendizaje establecido.</p> <p>2.5.4 Demuestra una actitud crítica y reflexiva sobre sus propias acciones para identificar la necesidad de ajustes durante su intervención didáctica, en la sesión de capacitación.</p>
	<p>2.6 Establece una comunicación adecuada a las características de las y los participantes mediante el uso de técnicas y estrategias comunicativas para generar un ambiente de aprendizaje basado en el respeto y favorecer la comprensión de los contenidos de la capacitación.</p>	<p>2.6.1 Reconoce los elementos y axiomas del proceso de la comunicación humana.</p> <p>2.6.2 Identifica técnicas y estrategias de comunicación verbal y no verbal.</p> <p>2.6.3 Utiliza técnicas y estrategias de comunicación verbal para favorecer el aprendizaje.</p> <p>2.6.4 Utiliza técnicas y estrategias de comunicación no verbal (expresiones faciales y corporales, tono de voz) para favorecer el aprendizaje.</p> <p>2.6.5 Utiliza un lenguaje apropiado a las características de las y los participantes durante el desarrollo de su intervención didáctica.</p> <p>2.6.6 Propicia interacciones basadas en la inclusión, respeto a la diversidad y libres de estereotipos, para generar un ambiente de aprendizaje basado en el respeto y confianza.</p> <p>2.6.7 Emplea la escucha activa para identificar los intereses y necesidades de las y los participantes.</p> <p>2.6.8 Fomenta la participación de las y los participantes y el diálogo constructivo mediante el respeto a las ideas y la empatía.</p>
	<p>2.7. Gestiona el tiempo, los recursos y los espacios durante la sesión de capacitación, empleando estrategias y herramientas de organización que ayuden a cumplir con los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>2.7.1 Utiliza estrategias, herramientas tecnológicas o recursos para administrar el tiempo en función de los objetivos de aprendizaje.</p> <p>2.7.2 Prioriza los temas y actividades de la capacitación para optimizar el tiempo durante la sesión.</p> <p>2.7.3 Ajusta la distribución del espacio del aula en función de los objetivos de aprendizaje de la capacitación.</p> <p>2.7.4 Organiza al grupo en diferentes distribuciones que favorezcan el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.</p> <p>2.7.5 Comunica al inicio de la capacitación, (de forma escrita u oral), los objetivos y la metodología de trabajo de la capacitación.</p>

Competencia	Estándar	Indicadores
<p>2. Implementación de la capacitación</p> <p>Implementa la capacitación utilizando técnicas didácticas pertinentes y comunicándose de manera asertiva y empática con las personas participantes para promover el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos en la planeación, en un ambiente basado en el respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género, con una actitud abierta para adaptar su propia práctica con base en la reflexión sobre la eficacia de su intervención.</p>	<p>2.8. Identifica las condiciones necesarias para proporcionar retroalimentación a través de técnicas formales e informales, para reconocer las fortalezas y atender las áreas de oportunidad de las y los participantes en el logro de los aprendizajes esperados.</p>	<p>2.8.1. Identifica técnicas formales e informales de retroalimentación.</p> <p>2.8.2 Utiliza técnicas formales e informales que permitan recolectar información para identificar las áreas de oportunidad y fortalezas en el aprendizaje de un conocimiento o procedimiento de las y los participantes.</p> <p>2.8.3 Brinda acompañamiento y seguimiento a las y los participantes a partir de la observación en clase y las evidencias de calidad que realizan, para darles oportunidad de mejorar su aprendizaje.</p> <p>2.8.4 Proporciona retroalimentación personalizada, asertiva y constructiva</p> <p>2.8.5 Retroalimenta de manera asertiva, respetuosa y empática, utilizando un lenguaje positivo que motive a las y los participantes a actualizar sus conocimientos, mejorar su desempeño en la práctica y su capacidad de aprender de su experiencia.</p>

Competencia	Estándar	Indicadores
<p>3. Evaluación del aprendizaje</p> <p>Evalúa el logro de los aprendizajes a partir del diseño y aplicación de instrumentos y actividades de evaluación válidos para favorecer procesos imparciales, libres de sesgos discriminatorios; para la mejora del desempeño de la función de las y los participantes, y su propio desempeño como personal capacitador.</p>	<p>3.1 Establece la estrategia de evaluación apropiada al tipo de función que se persigue (diagnóstica, formativa o sumativa), mediante el diseño de los instrumentos y las acciones para verificar los procesos y el logro de los resultados de aprendizaje esperados.</p>	<p>3.1.1 Identifica técnicas e instrumentos de evaluación para recoger evidencia sobre el desempeño de las y los docentes.</p> <p>3.1.2 Define la función que tendrán las acciones de evaluación (diagnosticar, retroalimentar y/o calificar el logro del aprendizaje) durante la sesión de capacitación.</p> <p>3.1.3 Elige instrumentos y actividades de evaluación que permitan evidenciar el logro de los objetivos de aprendizaje.</p> <p>3.1.4 Diseña instrumentos de evaluación acordes con los conocimientos o habilidades a evaluar para determinar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.</p>
	<p>3.2 Aplica la evaluación del aprendizaje en condiciones imparciales para asegurar resultados objetivos y confiables que permitan retroalimentar a las y los participantes y a su propia intervención como personal capacitador.</p>	<p>3.2.1 Aplica los instrumentos de evaluación bajo las mismas condiciones, sin privilegios o concesiones al realizarla en el mismo espacio, tiempo de resolución y cuestionamientos.</p> <p>3.2.2. Demuestra una conducta ética y responsable durante los procesos de evaluación (puntualidad, manejo confidencial de los resultados de la evaluación, oportunidad en la entrega de resultados, retroalimentación).</p> <p>3.2.3 Establece la calificación del desempeño de las y los participantes de forma imparcial para obtener resultados válidos y confiables.</p>
	<p>3.3 Utiliza los resultados de la evaluación del aprendizaje para retroalimentar el desempeño de las y los participantes, mejorar su propio desempeño, así como para informar a las distintas audiencias o instituciones de forma precisa, respetuosa y confidencial.</p>	<p>3.3.1 Reconoce las fortalezas y áreas de oportunidad de las y los participantes, a partir del análisis de resultados y evidencias de aprendizaje.</p> <p>3.3.2 Proporciona una retroalimentación respetuosa, precisa y orientada a la mejora de las y los participantes, a partir del análisis de los resultados y de evidencias de su desempeño.</p> <p>3.3.3 Promueve el análisis y la reflexión de las y de los participantes sobre su propio desempeño para identificar nuevos retos.</p> <p>3.3.4 Identifica los aciertos y fallas en su planeación, intervención y evaluación a partir del análisis y reflexión de su propia práctica como personal capacitador.</p> <p>3.3.5 Elabora reportes (individuales o institucionales), que informen acerca de las áreas de oportunidad y resalten las fortalezas de las y los participantes para proponer sugerencias de mejora en su formación.</p> <p>3.3.6 Ajusta su intervención didáctica a partir del análisis y reflexión de sus acciones durante el desarrollo de la capacitación, a fin de mejorar su práctica.</p>

CEEAD

Centro de Estudios sobre la Enseñanza
y el Aprendizaje del Derecho, A.C.

www.ceed.org.mx