

Capítulo 8

La formación en derechos humanos del personal del servicio público en México: Contexto, relevancia y estrategias pedagógicas

Rodolfo Rangel Alcántar
Enoc Francisco Morán Torres

Introducción

La capacitación en derechos humanos para quienes laboran en el servicio público en México es esencial para promover una administración pública justa y respetuosa de la dignidad humana. En un entorno caracterizado por desafíos como la corrupción, la desigualdad y la violencia, esta formación no sólo es relevante, sino también urgente y fundamental para fortalecer el Estado de derecho y fomentar una cultura institucional que aprecie y salvaguarde los derechos humanos.

La formación del personal en derechos humanos tiene diversos propósitos, como la concienciación sobre la relevancia, la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos para su promoción y defensa, y la internalización de principios éticos y conductuales que orienten su desempeño profesional. Según Garray y López (2020), la capacitación en derechos humanos debe ser completa y ajustarse a las necesidades particulares de las y los servidores públicos, lo que posibilita una comprensión profunda y contextualizada de las normativas y principios que gobiernan esta área de estudio.

La capacitación de personas en el servicio público se beneficia del enfoque constructivista, el cual favorece un aprendizaje activo y participativo al permitir vincular las experiencias previas con los nuevos conocimientos adquiridos. Según la UNESCO (2022), este enfoque no sólo mejora la retención de información, sino que también fomenta una reflexión más profunda y autocrítica con relación a la aplicación de los derechos humanos en su quehacer diario. La utilización de estrategias pedagógicas, como el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje entre pares, refuerza esta metodología, posibilitando una interacción dinámica y enriquecedora entre sus participantes.

La formación en derechos humanos debe incluir un componente práctico que permita al personal abordar situaciones reales de manera ética y efectiva. Métodos como simulaciones, estudios de caso y juegos de roles han demostrado ser útiles para este propósito al brindar un entorno seguro para practicar y desarrollar habilidades críticas sin riesgos. Estas metodologías promueven competencias técnicas y refuerzan la capacidad de las y los funcionarios para actuar con empatía y respeto hacia las víctimas de violaciones de derechos humanos (Peñaloza Contreras, 2021).

Contexto de la formación en derechos humanos para servidoras y servidores públicos

En México, un país con una sólida tradición jurídica y un fuerte compromiso con los principios democráticos y de justicia social, la capacitación en derechos humanos para el personal de servicio

es de gran importancia, pues tienen la responsabilidad de hacer realidad los derechos humanos para todos, ya que son la representación visible del Estado ante la población.

La capacitación en derechos humanos ayuda a comprender, respetar y promover los derechos humanos en su interacción diaria con el público, por medio de esta capacitación, el personal adquiere una comprensión clara de las normas y principios que rigen los derechos humanos, lo que les permite identificar y prevenir posibles violaciones; conocimiento que es fundamental para la creación de políticas y programas que estén alineados con los principios de equidad y justicia social.

Además, esta capacitación ayuda a crear una cultura en la institución que valora y respeta los derechos humanos, y actúa como un puente para restaurar la confianza entre la ciudadanía y las instituciones públicas en un país donde la confianza se encuentra erosionada debido a sucesos de corrupción o injusticia; en este sentido, el personal, versado en derechos humanos, está en una posición privilegiada para atender de manera más eficaz y empática las necesidades y derechos de la población, particularmente de los sectores más vulnerables y marginados, contribuyendo así a la promoción de una justicia social inclusiva y equitativa.

La calidad en la prestación de los servicios públicos se halla intrínsecamente ligada al trabajo del personal desde una comprensión cabal de los derechos humanos; esta correlación se manifiesta en una provisión de servicios que se erige sobre los pilares de la equidad, la accesibilidad y el respeto intransigente hacia la dignidad inherente de todos los individuos.

Por ende, se subraya la imperativa necesidad de una instrucción meticulosa en materia de derechos humanos para el personal del servicio público, a fin de cultivar una práctica administrativa que se alinee coherentemente con los preceptos fundamentales de justicia y humanidad que deben regir la función pública.

En el contexto mexicano, donde los desafíos en torno a la corrupción, desigualdad y violencia persisten, la formación en derechos humanos adquiere una urgencia particular. Se vuelve crucial contar con servidoras y servidores capacitados y sensibili-

zados en estos temas para poder enfrentar los desafíos de manera ética y efectiva (Sánchez e Higuera, 2018).

Además, el impacto de la formación en derechos humanos va más allá del ámbito individual, al promover una cultura de respeto y protección de los derechos humanos dentro de las instituciones gubernamentales se contribuye a la construcción de un Estado de derecho más sólido y confiable. En este sentido, la formación en derechos humanos contribuye a la creación de una cultura institucional que puede resistir y combatir prácticas corruptas y discriminatorias.

La educación en derechos humanos también favorece la creación de canales de comunicación efectivos entre la ciudadanía y las autoridades. El personal, bien formado en este ámbito, puede actuar como mediadores eficaces, garantizando que las necesidades y demandas de la población sean escuchadas y atendidas de manera adecuada.

Asimismo, esta formación fortalece la capacidad de las instituciones públicas para responder ante situaciones de crisis o controversia, de manera que esté en consonancia con los principios de derechos humanos, lo cual es particularmente relevante en un país donde los derechos humanos a menudo se encuentran en el centro de debates nacionales e internacionales.

En este sentido, la formación en derechos humanos se orienta hacia la contextualización de principios abstractos y normas generales en situaciones reales, atendiendo a variaciones geográficas, temporales y poblacionales, además de fomentar habilidades necesarias para la defensa y preservación de derechos ante amenazas o vulneraciones (Rodino, 2006).

En última instancia, la formación en derechos humanos es una inversión en la legitimidad y la eficacia de las instituciones públicas, ya que a través de la formación continua están mejor equipados para llevar a cabo sus funciones, de manera que promueva la justicia, la equidad y el respeto por la dignidad humana, beneficiando al personal en su desempeño profesional con impacto positivo en la percepción y la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones gubernamentales.

Relevancia de una adecuada interacción con víctimas de violencia

La violencia, en todas sus formas, representa un quebranto flagrante de los derechos humanos fundamentales y este fenómeno no sólo deja huellas físicas en las víctimas, sino que también penetra en su esfera emocional y psicológica, dejando cicatrices que pueden durar toda la vida, por lo que es crucial abordar la situación de las víctimas desde una perspectiva que proteja su dignidad intrínseca, entendiendo la dignidad como un valor inherente a la condición humana que se erige como un principio jurídico inalienable que debe ser protegido y promovido en todo momento.

La formación de las y los servidores públicos debe incluir una comprensión profunda de los derechos humanos y cómo éstos se ven afectados por la violencia, lo cual es especialmente relevante en situaciones de conflicto y protesta donde los servidores públicos tienen la responsabilidad de proteger los derechos de la ciudadanía, incluso en medio de la tensión y el caos, por lo que la formación en derechos humanos también es crucial para prevenir la violencia y garantizar que se respete la dignidad de todas las personas (ONU-DH México, 2019).

Las víctimas de actos violentos, al haber atravesado situaciones que menoscaban su integridad, requieren de un trato que reconozca su condición de sujetos de derecho y que contribuya activamente a la restauración de su autoestima y confianza, siendo esta restauración esencial desde una perspectiva humanitaria y jurídica; es en este punto donde el respeto, la empatía y la comprensión se presentan como pilares fundamentales en cualquier interacción con las víctimas de violencia, permitiendo que una víctima empoderada y respetada pueda participar de manera más activa y efectiva en los procesos judiciales que buscan esclarecer los hechos y sancionar a los responsables.

La recopilación de información sobre el incidente violento es un proceso delicado que requiere de una interacción meticulosa con la víctima, donde una aproximación respetuosa, empática y comprensiva no sólo facilita la obtención de datos precisos y detallados, sino que también garantiza el respeto a los derechos de la

víctima, y esta información, adquirida en un marco de confianza y respeto, es esencial para la correcta instrucción del expediente y la eventual prosecución del caso.

Desde una perspectiva jurídico-emocional, es imperativo considerar el apoyo que requieren las víctimas tras haber sido objeto de actos violentos, ya que el trauma derivado de tales actos puede generar en la víctima sentimientos de desamparo, miedo y aislamiento, por lo que, en este sentido, una interacción adecuada por parte de los operadores jurídicos, basada en el respeto, la empatía y la comprensión, puede brindar el consuelo necesario, reafirmando a las víctimas en su derecho a recibir protección y apoyo por parte del Estado y la sociedad.

La violencia, en todas sus formas, representa una violación flagrante de los derechos humanos fundamentales y este fenómeno deja huellas físicas en las víctimas y penetra en su esfera emocional y psicológica, dejando cicatrices que pueden durar toda la vida; en este contexto, es crucial abordar la situación de las víctimas desde una perspectiva que proteja su dignidad intrínseca, entendiéndola como un valor inherente a la condición humana que se erige como un principio jurídico inalienable y que debe ser protegido y promovido en todo momento.

La formación de los servidores públicos debe incluir una comprensión profunda de los derechos humanos y cómo estos se ven afectados por la violencia, lo cual es especialmente relevante en situaciones de conflicto y protesta, donde los servidores públicos tienen la responsabilidad de proteger los derechos de los ciudadanos, incluso en medio de la tensión y el caos, por lo que la formación en derechos humanos también es crucial para prevenir la violencia y garantizar que se respete la dignidad de todas las personas.

Las víctimas de actos violentos, al haber atravesado situaciones que menoscaban su integridad, requieren de un trato que reconozca su condición de sujetos de derecho y que contribuya activamente a la restauración de su autoestima y confianza, esencial desde una perspectiva humanitaria y jurídica; es en este punto donde el respeto, la empatía y la comprensión se presentan como pilares fundamentales en cualquier interacción con las víctimas de violencia, permitiendo que una víctima empoderada y respetada pueda

participar de manera más activa y efectiva en los procesos judiciales que buscan esclarecer los hechos y sancionar a los responsables.

Es preciso entender que cada víctima lleva consigo una historia única y un conjunto de experiencias que han moldeado su percepción del mundo y su capacidad de confiar en otros, por lo que una interacción que carezca de sensibilidad puede reabrir heridas emocionales, intensificar el trauma y perpetuar un ciclo de desconfianza hacia las instituciones y profesionales encargados de brindar apoyo y justicia.

Las interacciones inadecuadas afectan a nivel emocional y psicológico, pero también pueden tener repercusiones jurídicas, ya que una víctima que se siente revictimizada o no respaldada por el sistema puede ser reacia a colaborar en investigaciones o procesos judiciales, lo que puede obstaculizar la búsqueda de justicia y la sanción de quienes sean responsables; por lo que es esencial que profesionales en áreas de abogacía, fiscal, jurado (jueces o juezas) y trabajo social, entre otras, estén adecuadamente formados y sensibilizados para abordar estos casos con el cuidado y la empatía que merecen.

En este sentido, la capacitación en derechos humanos y en técnicas de comunicación empática se convierte en una herramienta indispensable: “Esta formación debe ser efectiva y adaptada a públicos específicos, y debe incluir la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos” (Naciones Unidas, 2000, p. 2); a través de esta formación pueden adquirirse las habilidades y conocimientos necesarios para interactuar con las víctimas de manera respetuosa, comprensiva y constructiva, garantizando así su bienestar y fortaleciendo la confianza en el sistema jurídico, por lo tanto, es un imperativo ético y jurídico asegurar que las víctimas sean tratadas con la dignidad y el respeto que merecen, evitando a toda costa cualquier forma de revictimización o daño adicional.

Estrategias pedagógicas efectivas para la formación de los servidores públicos

La formación esencial de servidores públicos garantiza una administración eficiente y orientada al servicio, destacándose la capacitación en derechos humanos como un componente crucial;

en este sentido, para que esta formación sea efectiva, es necesario adoptar estrategias pedagógicas adecuadas —como el enfoque constructivista— que se adapten a las necesidades y características de este público específico.

Sosteniendo que el aprendizaje es un proceso activo donde los aprendices construyen su propio conocimiento a partir de sus experiencias previas, el constructivismo juega un papel crucial en la formación del personal del servicio público al reconocer y valorar sus conocimientos y experiencias profesionales previas.

Al fomentar el intercambio de estas experiencias en los ambientes de aprendizaje que crean los instructores, se permite que quienes participan se conviertan en coconstructores de su propio aprendizaje, conduciendo a un aprendizaje más profundo y significativo.

El intercambio de experiencias en los ambientes de aprendizaje es un proceso de socialización que permite compartir conocimientos, lecciones aprendidas, éxitos y fracasos de una iniciativa para que pueda ser replicada o adaptada en otro contexto o situación, de acuerdo con la Iniciativa *Spotlight* (2021), este proceso es guiado por especialistas pero el protagonismo lo tienen quienes participan, subrayando la relevancia del intercambio experiencial en aprendizaje y adaptación de estrategias didácticas efectivas. Esta dinámica permite que se generen procesos de aprendizaje en los servidores públicos participantes del proceso de formación.

Dentro del marco constructivista, la formación resulta más efectiva al adoptar un enfoque de aprendizaje entre iguales, donde los servidores públicos tienen la oportunidad de discutir cuestiones relacionadas con los derechos humanos y aprender unos de otros. Esta estrategia que fomenta la colaboración y el intercambio de experiencias, y promueve la satisfacción profesional y el sentido de pertenencia, requiere que se diseñe e implemente de manera adecuada para que el intercambio sea verdaderamente efectivo.

La esencia del enfoque constructivista en la capacitación radica en fomentar un aprendizaje autónomo y crítico, esencial para la toma de decisiones informadas en el complejo entramado jurídico y administrativo en el que se desempeñan; este enfoque no sólo nutre el entendimiento y aplicación de los derechos humanos,

sino que también propicia una cultura de reflexión, diálogo y mejora continua, cualidades indispensables para una administración pública íntegra y al servicio de la ciudadanía.

Dentro de este esquema pedagógico es crucial que se propicie un ambiente de aprendizaje colaborativo y reflexivo donde se pueda analizar, debatir y reflexionar sobre los principios y aplicaciones de los derechos humanos en el quehacer profesional; además, se debe guiar en el proceso de construcción del conocimiento, proporcionando las herramientas necesarias para que quienes participan puedan analizar y resolver problemáticas reales vinculadas a los derechos humanos.

El aprendizaje basado en problemas (ABP) es una estrategia pedagógica que se alinea con el enfoque constructivista, puede ser aplicada en la capacitación de servidores públicos en temas relacionados con los derechos humanos; este enfoque se centra en la resolución de casos reales o simulados, permitiendo a participantes trabajar en equipos multidisciplinarios y aplicar de manera práctica los conocimientos adquiridos, además de promover el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la toma de decisiones éticas y fundamentadas.

En el ABP el estudiantado se enfrenta a problemas complejos del mundo real y trabaja en grupos para analizar, debatir y reflexionar sobre los principios y aplicaciones de los derechos humanos en su quehacer profesional; esta metodología fomenta el desarrollo del pensamiento crítico, la capacidad de resolución de problemas, la empatía, la gestión de emociones y las habilidades de comunicación, permitiendo a quienes laboran ser protagonistas de su propio aprendizaje y utilizar un procedimiento similar al utilizado en el ámbito profesional.

El personal facilitador del ABP es crucial, ya que debe propiciar un ambiente de aprendizaje colaborativo y reflexivo donde se pueda analizar, debatir y reflexionar sobre los principios y aplicaciones de los derechos humanos en el quehacer profesional; asimismo, debe guiar en el proceso de construcción del conocimiento y proporcionar las herramientas necesarias para que quienes participan puedan analizar y resolver problemáticas reales vinculadas a los derechos humanos.

En este contexto, la incorporación de tecnologías educativas en la formación de servidoras y servidores públicos emerge como un medio propicio para enriquecer sustancialmente la experiencia educativa; las plataformas interactivas, los foros de discusión en línea y las simulaciones virtuales son herramientas que pueden proporcionar oportunidades adicionales para la reflexión, el debate y la aplicación práctica de los derechos humanos en contextos variados, facilitando así una comprensión más profunda y contextualizada en la materia. Con relación a la incorporación de tecnologías educativas en la formación del personal, Guillermo Sunkel y Daniela Trucco (2022) sostienen que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se han convertido en un medio para la enseñanza en administración pública.

Las plataformas interactivas, tal como se evidencia en diversos estudios, ofrecen una variedad de herramientas y recursos que pueden ser utilizados para potenciar la enseñanza y el aprendizaje; por ejemplo, la tecnología de realidad virtual y los pizarrones interactivos permiten a participantes interactuar con la materia de estudio de manera más directa y atractiva, estimulando así un aprendizaje inmersivo y significativo.

Además, las plataformas educativas gratuitas como Schoology, Edmodo, Blackboard y Udemy, entre otras, permiten establecer un contacto organizado con un grupo de personas, compartir ideas, material educativo, programar actividades y administrar cursos completamente virtuales o que sirvan como complemento de un curso presencial, propiciando así un entorno de aprendizaje flexible y colaborativo que se ajusta a las necesidades y ritmos de aprendizaje de personas al servicio público.

Los foros de discusión en línea, por su parte, son una herramienta pedagógica valiosa para la interacción social y el desarrollo del pensamiento crítico en la educación virtual, permiten el intercambio de posiciones sobre un tema específico y ofrecen a cada usuario la posibilidad de expresar sus ideas o comentarios de manera pública, lo que a su vez fomenta el diálogo, la reflexión y la construcción colectiva del conocimiento, elementos cruciales para la formación en derechos humanos.

Las simulaciones virtuales, similares a las ofrecidas por PhET, proporcionan un ambiente intuitivo y lúdico para el aprendizaje de conceptos jurídicos y administrativos; estas simulaciones permiten explorar y experimentar con conceptos que, de otra manera, no sería posible en un aula tradicional, por lo que facilita la comprensión y aplicación práctica de los derechos humanos en su quehacer profesional (Beltrán Quimbay, 2020).

Evidencias empíricas en la formación de servidoras y servidores públicos en derechos humanos

La instrucción en la esfera de los derechos humanos, piedra angular para la edificación de una administración pública que se distinga por su equidad, transparencia y compromiso con la ciudadanía, no puede fundamentarse exclusivamente en apreciaciones subjetivas o testimonios para determinar la eficacia de sus programas de capacitación y las metodologías pedagógicas. Las evidencias empíricas brindan una panorámica objetiva y meticulosa de los resultados, trascendiendo así las percepciones individuales para obtener las conclusiones en el terreno de la objetividad y la rigurosidad científica.

Este análisis destaca las mejores prácticas identificadas, desentraña áreas susceptibles de enriquecimiento y formula recomendaciones sustentadas en evidencias sólidas; además, se revisan los portales Web de los principales entes, garantes de los derechos humanos, en México, que proveen formación a personal, con el fin de cotejar y contrastar las estrategias pedagógicas, contenidos y métodos de evaluación utilizados, en busca de una comprensión integral que permita optimizar los esfuerzos formativos para el fortalecimiento de la estructura democrática y el respeto a los derechos fundamentales en el país.

Silva y Gómez (2021), para un estudio, enviaron solicitudes de información a las 32 entidades autónomas especializadas de cada estado del país, encargadas de garantizar el acceso a la información, dichas solicitudes estaban enfocadas en obtener detalles sobre el modelo pedagógico que emplean para capacitar a funcionarias y funcionarios públicos, los programas, contenidos,

modalidades, duración y frecuencia de las capacitaciones que ofrecen tanto a personal como a la ciudadanía en general; además, se indagó sobre la manera en que evalúan a sus participantes de las capacitaciones, considerando aspectos de conocimientos, actitudes y habilidades.

En las capacitaciones de los órganos locales se identificaron diversos modelos pedagógicos: el *tradicional*, que se fundamenta en la transmisión de conocimientos por parte del instructor o capacitador y pone énfasis en el contenido y la evaluación, fue referenciado en las respuestas de diez estados: Campeche, Chihuahua, Ciudad de México, Durango, Guanajuato, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Tamaulipas y Zacatecas. El *modelo conductista*, que tiene su enfoque en el cambio de conducta observable y medible de los participantes centrado en el estímulo-respuesta, fue aludido en las respuestas de los estados de Hidalgo y Morelos. Mientras que el *modelo constructivista*, que promueve la construcción del conocimiento a través de experiencias y reflexiones, fue mencionado por órganos de Colima, Oaxaca, San Luis Potosí y Sonora. Finalmente, el *modelo andragógico*, que se sustenta en los principios de la educación de adultos considerando las características, necesidades e intereses propios de este grupo, fue señalado únicamente por el órgano garante de Yucatán.

Las conclusiones del estudio proporcionan información valiosa sobre la aplicación y reconocimiento de modelos pedagógicos en los órganos locales: resulta preocupante que una proporción considerable de estas entidades no identifique o reconozca la adhesión a un modelo pedagógico específico en sus procesos formativos.

Aunque algunos órganos mencionan la implementación de enfoques como el tradicional, el conductista o el constructivista, la falta de una descripción detallada de su aplicación y adaptación a las particularidades del contexto en el que operan plantea interrogantes. Esta omisión pone de manifiesto una posible carencia en la reflexión pedagógica y en la estructuración metodológica de sus programas de capacitación.

Ahora bien, según el documento *Currículo integral para la sensibilización, formación y profesionalización de las y los servidores públicos del Estado mexicano en materia de violencia contra las mujeres*,

indica que la formación que se le proporcione al personal de servicio debe orientarse a la transmisión de competencias que puedan implementar en su vida diaria y en su ejercicio profesional. Además, se busca que tengan un rol activo en la construcción de su aprendizaje, a través de actividades participativas, flexibles y adaptadas a sus necesidades, funciones y contextos (UNODC, 2019).

Consideramos que en este modelo educativo no se trata únicamente de transmitir información, sino de desarrollar habilidades y capacidades específicas; además, el objetivo es que puedan aplicar de manera efectiva los conocimientos adquiridos en diferentes escenarios y situaciones, tanto en su vida diaria como en su entorno profesional, y esta orientación hacia las competencias busca garantizar que la formación recibida tenga un impacto real y tangible en la prevención y abordaje de la violencia contra las mujeres, permitiendo al personal actuar de manera informada, empática y efectiva.

Por otra parte, el énfasis en el rol activo de quienes participan en la construcción del aprendizaje, es indicativo de un enfoque constructivista. En este modelo pedagógico se reconoce que el aprendizaje es más efectivo cuando los estudiantes participan activamente en el proceso, relacionando nuevos conocimientos con experiencias y saberes previos. Asimismo, las actividades participativas, flexibles y adaptadas buscan transmitir información y fomentar la reflexión, el debate y la interacción entre participantes. De este modo, el proceso educativo se convierte en una experiencia colaborativa que empodera.

El estudio de Vázquez, Cardona y Ortiz (2023) analizó la capacitación de las y los servidores públicos en derechos humanos y anticorrupción, entre sus hallazgos se menciona que:

- Se encontraron varias acciones para mejorar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos en estos temas, como capacitaciones, talleres, diplomados, etcétera.
- Se resaltó la importancia de difundir y aplicar medidas contra la corrupción, así como sensibilizar a los servidores públicos frente a estos actos.
- Se detectó que no había suficiente información sobre el modelo pedagógico específico que se utiliza en la capacitación

de los servidores públicos. No estaba claro cuál era el enfoque educativo, las estrategias didácticas, los recursos utilizados, la evaluación de aprendizajes, etcétera.

- Esto limita la efectividad de la capacitación al no tener claridad sobre la metodología pedagógica implementada.
- Se requiere mayor investigación para determinar el modelo pedagógico óptimo en la capacitación de servidores públicos sobre derechos humanos y anticorrupción.
- Aspectos como el enfoque constructivista, aprendizaje experiencial, resolución de problemas reales, simulacros, análisis de casos, retroalimentación, etcétera, podrían ser claves en este modelo.

En conclusión, el estudio resaltó la necesidad de capacitación en estos temas, pero encontró una falta de información sobre el modelo pedagógico utilizado, lo cual es un área de oportunidad para mejorar la efectividad de la capacitación a servidores públicos.

Reflexiones

Modelos pedagógicos y su eficacia

La capacitación en derechos humanos de los servidores públicos, tal como se evidenció, varía en cuanto a la metodología pedagógica adoptada. Es alarmante que muchas entidades no identifiquen claramente un modelo específico, lo que podría reflejar una carencia de estructuración metodológica; sin embargo, se destaca la necesidad de transmitir información y enfocarse en habilidades y capacidades específicas. El objetivo es, evidentemente, que estos servidores puedan efectuar acciones tangibles en su labor diaria basadas en un profundo entendimiento y respeto hacia los derechos humanos.

Aprendizaje activo y constructivismo

El enfoque constructivista, mencionado en múltiples contextos de la formación, promueve un aprendizaje activo y basado en la experiencia; esta perspectiva es especialmente crucial para la formación en derechos humanos, ya que insta a personal del servicio

público a conectar la teoría con la práctica, a reflexionar sobre su papel y a construir una comprensión profunda y contextualizada de los derechos humanos y su papel en la salvaguarda de estos.

Desafíos y recomendaciones

A pesar de los avances y esfuerzos persisten desafíos significativos: la falta de transparencia y especificidad en los modelos pedagógicos empleados sugiere que existe un campo considerable para la reflexión y mejora. Es vital adoptar un enfoque sistemático y reflexivo hacia la capacitación, garantizando que los modelos pedagógicos adoptados sean coherentes, relevantes y efectivos.

Recomendamos la adopción de estrategias didácticas enfocadas en la resolución de problemas reales, simulaciones, análisis de casos y retroalimentación constructiva. Estas técnicas, junto con un enfoque constructivista, podrían fortalecer la formación y garantizar que los servidores públicos entiendan y actúen en consonancia con los principios de los derechos humanos.

Perspectiva a futuro

Para avanzar en la consolidación de una administración pública comprometida con los derechos humanos, es indispensable apostar por una capacitación rigurosa, sistematizada y basada en evidencias. Las conclusiones derivadas de los estudios mencionados ofrecen un punto de partida crítico para la reflexión y el ajuste de las metodologías de formación existentes.

Mirando hacia el futuro, se precisa de una continua investigación y evaluación de los modelos pedagógicos implementados. La formación en derechos humanos no es un fin en sí mismo, sino un medio para garantizar una administración pública que opere bajo principios de equidad, transparencia y, sobre todo, profundo respeto a los derechos fundamentales de la ciudadanía.

Comprensión holística: Más allá de los modelos pedagógicos

La variedad de modelos pedagógicos identificados revela una diversidad de enfoques en la formación de personal al servicio público; no obstante, el mero reconocimiento de un modelo no garantiza su implementación efectiva. La formación debe abordar los derechos

humanos desde una perspectiva holística, comprendiendo su historia, evolución, aplicabilidad y relevancia en el contexto actual. Una formación que no se limite a la simple adhesión a un modelo pedagógico, sino que se sumerja en la esencia misma de los derechos humanos, permitiendo al personal comprender su valor intrínseco.

Evaluación y retroalimentación

Más allá de la adopción de modelos pedagógicos, es crucial que las entidades encargadas de la formación evalúen de manera sistemática la eficacia de sus programas, esto implica exámenes, pruebas, evaluaciones formativas, observaciones en el campo y retroalimentación regular; además, es esencial considerar la percepción y experiencia del propio personal del servicio público, sus opiniones e inquietudes pueden proporcionar valiosas *insights* sobre áreas de mejora.

Enfoque interdisciplinario

Los derechos humanos no son una entidad aislada, están profundamente entrelazados con disciplinas como la sociología, la psicología, la política y el derecho. Por tanto, una capacitación efectiva debería adoptar un enfoque interdisciplinario, incorporando elementos de estas disciplinas para proporcionar una comprensión más rica y matizada. Esto enriquecerá el conocimiento teórico y proporcionará herramientas prácticas para abordar situaciones complejas en sus roles profesionales.

El papel de la tecnología

La era digital ha proporcionado herramientas educativas innovadoras que pueden potenciar la formación. Desde plataformas de aprendizaje en línea hasta simulaciones interactivas, la tecnología puede desempeñar un papel vital en la capacitación en derechos humanos; además, permite la adaptabilidad y personalización del aprendizaje, atendiendo a las necesidades individuales de cada servidor o servidor público.

Formación continua y actualización

Los derechos humanos evolucionan con el tiempo, las nuevas problemáticas, desafíos globales y desarrollos legales exigen una formación que no sea estática. Los programas de capacitación deben revisarse y actualizarse regularmente para reflejar las realidades actuales y garantizar que las y los servidores públicos estén siempre equipados con la información y habilidades más recientes.

Compromiso institucional

Finalmente, más allá de la metodología pedagógica, es fundamental el compromiso institucional. Las entidades responsables deben priorizar, financiar y apoyar activamente la formación en derechos humanos, reconociendo su valor para el servidor público individual y para la sociedad en su conjunto.

Al combinar todos estos elementos podemos aspirar a una formación en derechos humanos que informe y transforme. El objetivo es cultivar personal que conozca sus responsabilidades y estén genuinamente comprometidos con la protección y promoción de los derechos humanos en su labor diaria. La tarea no es fácil, pero con dedicación, reflexión y una visión centrada en el futuro es completamente alcanzable.

Conclusiones

La capacitación en derechos humanos para funcionarias y funcionarios públicos en México es fundamental para promover una administración pública que se adhiera a los valores de justicia, equidad y respeto a la dignidad humana. Este tipo de formación es crucial para fortalecer el Estado de derecho y para fomentar la confianza entre la población y las entidades gubernamentales. Esto cobra especial relevancia en un entorno marcado por la corrupción, la desigualdad y la violencia.

La formación en derechos humanos debe ser completa y ajustarse a las necesidades específicas de las funciones públicas. Según Garay y López (2020), es esencial que esta capacitación fomente comprensión profunda y contextualizada de las normas y principios de los derechos humanos, facilitando así la elaboración

de políticas y programas en consonancia con los valores de equidad y justicia social. Esta postura es respaldada por la UNESCO (2022), organismo que destaca la importancia de un enfoque educativo que transmita información y promueva la reflexión crítica y la autocritica entre personal al servicio público.

La capacitación se beneficia del enfoque constructivista, el cual facilita un aprendizaje activo y participativo al permitirles vincular sus experiencias previas con nuevos conocimientos adquiridos. Esta metodología incrementa la retención de información y fomenta una reflexión más profunda sobre la aplicación práctica de los derechos humanos en su quehacer diario (UNESCO, 2022). La utilización de estrategias pedagógicas, como el ABP y el aprendizaje entre pares fortalece este enfoque, creando un entorno dinámico y enriquecedor para quienes participan (Peñaloza Contreras, 2021).

La inclusión de elementos prácticos en la capacitación, como simulaciones y análisis de casos, es esencial para la preparación ética y efectiva de funcionarias y funcionarios públicos ante situaciones reales. Estas técnicas posibilitan practicar y mejorar habilidades críticas en un entorno controlado, lo que refuerza sus habilidades para actuar con empatía y respeto hacia las víctimas de violaciones de derechos humanos (Peñaloza Contreras, 2021).

A pesar de los avances logrados, aún existen desafíos significativos en el ámbito educativo. La carencia de precisión y transparencia en los enfoques pedagógicos utilizados destaca la importancia de implementar un enfoque más metódico y reflexivo en el proceso de formación. Según Silva y Gómez (2021), resulta fundamental la adopción de estrategias didácticas coherentes y efectivas, las cuales deben incluir la resolución de problemas reales y la retroalimentación constructiva.

Para garantizar una formación efectiva en derechos humanos, es fundamental llevar a cabo investigación y evaluación constantes de los modelos pedagógicos utilizados. Las instituciones educativas deben dar prioridad y respaldar de manera activa este tipo de formación, reconociendo su importancia para el personal público de manera individual y para la sociedad en su totalidad. Es crucial que la capacitación en derechos humanos vaya más allá de

simplemente adoptar un modelo pedagógico, y se adentre en la esencia misma de los derechos humanos, permitiendo comprender y valorar su importancia intrínseca.

En resumen, una formación rigurosa y personalizada en derechos humanos representa una inversión en la legitimidad y eficacia de las instituciones públicas. Al proporcionar una capacitación constante y ajustada a las necesidades particulares, se puede preparar al personal de manera más adecuada para desempeñar sus responsabilidades de forma ética y eficiente. Esto contribuye a fomentar una justicia social inclusiva y equitativa, al tiempo que mejora la percepción y la confianza de la ciudadanía en las entidades gubernamentales.

Referencias bibliográficas

- Iniciativa *Spotlight* (2021). *Informe de evaluación de la estrategia de capacitación*. Ciudad de México. Naciones Unidas.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2000). *Manual sobre la metodología de formación en derechos humanos: De la planificación al impacto*. Serie de Capacitación Profesional, N° 6, Rev. 1. Naciones Unidas.
- Oficina de Enlace y Partenariado en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) (2019). *Currículo integral para la sensibilización, formación y profesionalización de las y los servidores públicos del Estado Mexicano en materia de violencia contra las mujeres*. UNODC.
- ONU-DH México (2019). *Diagnóstico sobre la situación de derechos humanos en México*. ONU.
- Rodino, A.M. (2006). Educación en derechos humanos: Una propuesta para políticas sociales. *Revista IIDH*, 44: 99-123.
- Sánchez, P. e Higuera, D. (2018). Estudios políticos y jurídicos para la construcción de políticas públicas con enfoque de derechos humanos en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 29(1): 1-21. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/18692>

- Silva Robles, R. y Gómez Martínez, R.T.O. (2021). *La capacitación a servidores públicos: el papel que desempeñan en tareas de capacitación los órganos garantes en México* (DAI y PDP). En IX Congreso Internacional de la Asociación Mexicana de Ciencia Política (AMECIP). México: arXiv.
- Solano Hernández, E. (2023). Estrategia metodológica para la integración de las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Tesis doctoral. Universidad de Santander.
- Sunkel, G. y Trucco, D. (2022). *Las tecnologías digitales frente a los desafíos de una educación inclusiva en América Latina. Algunos casos de buenas prácticas*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile.
- Vázquez, A.; Cardona, B. y Ortiz, C. (2023). Capacitación de los servidores públicos en derechos humanos y anticorrupción: Análisis y propuestas de mejora. Tesis doctoral. Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.