

Programa Estatal de Capacitación, Profesionalización y Especialización para el funcionariado público que brinda atención a mujeres receptoras de violencia en la Administración Pública Estatal y Municipal

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017
Proyecto: Construyendo esfuerzos por la Igualdad entre Mujeres y Hombre en Jalisco

Guadalajara, Jalisco, México a 09 de octubre de 2017

Este *Programa de Capacitación* es una plataforma formativa con base en competencias de desempeño y cuyos propósitos son:

- Brindar una formación que integre diversas dimensiones relacionadas no solamente con el saber, sino también con el ser y el hacer, con miras al reconocimiento y fortalecimiento de las múltiples visiones respecto a la atención y con el objetivo de resolver problemas relacionados con el quehacer diario de l@s funcionari@s públic@s (personal directivo, mandos medios y operativo) en condiciones de calidad, eficiencia y eficacia.
- Promover el cambio de actitudes o comportamientos; sensibilizar sobre nuevas modalidades en el trabajo de atención; y, la urgencia de promover reingenierías de procedimientos y el diseño de nuevos sistemas de información o manejo de tecnologías aplicadas. Especialmente entre el funcionariado que está vinculado a la fase más instrumental de los procesos de atención y que están altamente condicionad@s por la realidad de las instancias a las que pertenecen, tanto en los aspectos internos como en su relación con el contexto.
- Servir como un insumo programático, de planeación, aportación y alcances de una política de formación que permita comprender los diversos desafíos que plantea la definición de mecanismos efectivos de implementación y evaluación de sus resultados.

Objetivos y Principios

Objetivo general

- Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación, profesionalización y especialización y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias en l@s funcionari@s con responsabilidades en materia de atención a la violencia de género contra las mujeres, para que cumplan de forma eficaz, eficiente y con equidad el mandato institucional de sus respectivas instancias, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Objetivos específicos

El *Programa de Capacitación* está orientado a que el funcionariado comparta los mismos criterios, capacidades y herramientas para brindar una atención integral, de calidad y de respeto irrestricto a los derechos humano. Para ello, plantea cuatro objetivos específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la formación y capacitación del funcionariado en el marco de una atención de calidad y competencias de desempeño.
- Contribuir a la profesionalización del funcionariado, que mediante un desempeño eficaz y eficiente, participe activamente en la modernización y mejoramiento de los servicios de atención que se ofrece a las mujeres receptoras/víctimas de violencia *Programa de Capacitación* para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.
- Promover la adopción de los más altos estándares éticos y técnicos y a los parámetros nacionales e internacionales establecidos para los diversos procesos de atención que se llevan a cabo en cada instancia.

Objetivos y Principios

Principios rectores de la formación

El *Programa de Capacitación* acoge los siguientes principios rectores en su concepción, implementación y desarrollo:

- Complementariedad: la formación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad: la formación debe contribuir al desarrollo del potencial de l@s funcionari@s en su pensar, sentir y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Objetividad: la formulación de este programa y sus posibles mejores, debe ser la respuesta al diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales.
- Participación: todos los procesos que hacen parte de la gestión de este programa, tales como la detección de necesidades, la formulación, ejecución y evaluación de planes y propuestas docentes deben contar con la participación activa de l@s funcionari@s.
- Énfasis en la práctica: todo el proceso formativo y de capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de los distintos municipios y comunidades de Jalisco.
- Continuidad: específicamente el *Programa de Capacitación* estar dirigido a impactar en la formación ética, el conocimiento especializado y en producir cambios y actitudes en el funcionariado, requiere de acciones a largo plazo.
- Integración a la carrera administrativa: la participación del funcionariado en el *Programa* debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, homologación y en las convocatorias de ascenso, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia

Modelo Pedagógico

Modelo pedagógico

El *Programa de Capacitación* responde a las necesidades y expectativas del funcionariado, de la sociedad y de las instituciones con responsabilidades en la atención integral a mujeres receptoras/víctimas de violencia. Necesidades que se materializan en acciones de formación y capacitación planeadas y realizadas bajo un modelo pedagógico que sustentan dichas acciones. Este *Programa* se acoge al modelo pedagógico constructivista.

La teoría constructivista del conocimiento es sobre todo una teoría pedagógica acerca de:

- ¿cómo aprendemos lo que aprendemos?
- ¿para qué lo aprendemos?

Modelo Pedagógico

Modelo pedagógico

- El modelo apuesta por el/la participante en el sentido de considerar que el aprendizaje es posible desde la experiencia de cada persona; de esta forma, una persona puede aprender a partir de su hacer concreto, relacionándose con el entorno en un movimiento que le permite la transformación de su propia realidad, haciéndola más funcional y favoreciendo con esto, el desarrollo de nuevas formas de comprender el entorno, así como nuevas formas de interpretarlo.
- Este modelo favorece el desarrollo del *pensamiento crítico y autónomo*, al permitir que el/la participante *estructure alternativas y proponga soluciones*. El resultado es un funcionari@ más creativ@ y activ@.
- Este modelo pedagógico hace de la evaluación un proceso de continuo mejoramiento, al convertirla en algo permanente que permite y favorece aspectos como el desarrollo de estructuras de pensamiento, procesos mentales, habilidades argumentativas, planteamiento de problemas y formulación de supuestos, que se reflejan en el mejoramiento de las competencias pertinentes para resolver casos

Enfoque por Competencias de Desempeño

Enfoque de competencias laborales y basada en la solución de problemas

En este *Programa de Capacitación* se entenderá el concepto de *competencia* de manera multidimensional, lo que incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Así pues el concepto de *competencias* se relacionará en este *Programa* con la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación que permita llevar a cabo adecuadamente un papel, una actividad o una tarea.

Por consiguiente, la *formación* enfocada en competencias, que se propone en este *Programa*, prepara a l@s funcionari@s para desempeñar un rol específico, le enseña lo que se requiere para que pueda desempeñarse competitivamente en determinadas funciones dentro del ámbito de la atención integral a mujeres receptoras/víctimas de violencia de género. Todo el proceso formativo teórico-práctico y actitudinal, se fundamenta en la evaluación de las conductas observables-medibles, que permiten determinar si el funcionariado sabe o no sabe, si es o no competente, si está capacitado para desempeñar funciones precisas.

Enfoque por Competencias de Desempeño

Enfoque de competencias laborales y basada en la solución de problemas

La formación por competencias mantiene el criterio de la integralidad, por consiguiente, no se encasilla en el merco concepto “saber-hacer”, sino que debe abarcar tres grandes dimensiones, todas ellas trabajadas en el desarrollo del *Programa de Capacitación*

- Conceptual: dimensión que conduce al saber, hechos, conceptos, datos, ideas, acontecimientos, principios, leyes, teorías, información y unidades con las que se piensa.
- Práctica: conduce al saber hacer, acciones ordenadas y finalizadas, acciones dirigidas a la consecución de metas y objetivos, desarrollo de potencialidades intelectuales y prácticas sociales.
- Actitudinal: referida al ser, escala de valores, prácticas sociales, ideales, aspiraciones de la persona, normas de convivencia y opción racional.

Estrategias de Formación

El *Programa de Capacitación* consta de tres áreas claves de formación y capacitación:

- Formación básica común

Esta etapa formativa es obligatoria. Su finalidad es lograr que el funcionariado adquiera un conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que permitan desempeñar un puesto de trabajo y prepararles para su incorporación a una formación especializante de acuerdo a los servicios de atención que brindan.

- Formación especializante

Esta etapa de formación es obligatoria. Permite que l@s funcionari@s pueda orientar su perfil hacia una especialidad en los servicios de atención integral que prestan. Por su carácter y las modalidades de enseñanza - aprendizaje representan ya opciones previstas en la matriz curricular.

- Formación especializante optativa

Esta etapa de formación es selectiva y abierta. Promueve el desarrollo de competencias y capacidades específicas que constituyen un valor agregado a la formación profesional y que tiene como finalidad principal reforzar y actualizar aspectos especializantes de los servicios de atención integral que se presenta. Particularmente, la oferta de unidades de aprendizaje que se ofertarán en esta etapa de formación, será construida en función de la evaluación permanente de necesidades de capacitación que se detectarán a través de los distintos instrumentos que para ello se han diseñado desde el *Sistema de Evaluación*.

Perfil de Ingreso

Perfil y requisitos de ingreso

L@s aspirantes a formar parte del *Programa de Capacitación* deberán cumplir con el requisito de contar con un mínimo académico de licenciatura, con un mínimo de dos años de ejercicio en los servicios de atención a mujeres receptoras/víctimas de violencia, y que cumplan con las aptitudes, actitudes y disposición para el estudio constante y la vocación para el servicio público, entre ellas:

- Iniciativa
- Responsabilidad
- Integridad
- Buenas relaciones interpersonales
- Adecuado nivel de comunicación oral y escrita
- Dispuest@ a asumir cambios y retos
- Comprometido con su formación y la adecuada prestación de los servicios de atención integral dirigidos a las mujeres receptoras/víctimas de violencia.

Este perfil se conocerá a través de la realización de una evaluación inicial. En el caso de aquell@s aspirantes que cuenten con una buena parte de las aptitudes, actitudes y disposición para el estudio constante y la vocación para el servicio público, pero que muestren debilidades significativas en competencias básicas, habrán de realizar una reinducción para la nivelación académica que constará de varios módulos para desarrollar las siguientes competencias:

- Competencias para el razonamiento crítico, lectura y comprensión.
- Competencia y habilidades comunicativas, escrita y oral.
- Tratamiento de la información y competencia digital.

Perfil de Egreso

El funcionariado que egrese del *Programa de Capacitación* será capaz de brindar apoyo a las mujeres receptoras/víctimas de violencia y podrá desplegar a través de su saber, saber-hacer y ser las siguientes competencias:

| | |
|-------------------------|---|
| Intelectuales | Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad. |
| Personales | Condiciones que le permiten actuar adecuada y asertivamente en el espacio laboral, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio. |
| Interpersonales | Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en el espacio productivo. |
| Organizacionales | Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros. |
| Tecnológicas | Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías. |

Perfil de Egreso

Laborales específicas considerando la población objetivo de los servicios de atención:

| |
|--|
| Capacidad para escuchar de manera activa y empática las demandas y necesidades de las mujeres |
| Capacidad para proponer soluciones viables y con responsabilidad ante las condiciones en las que se encuentran las mujeres |
| Conocimientos de las posibles referencias institucionales |
| Capacidad para reconocer la diversidad entre los seres humanos y respetar los principios de igualdad y no discriminación |
| Conocimiento de pruebas, técnicas, dinámicas y teorías tanto para valorar el daño sufrido y el riesgo de repetición, como para atenderlo |
| Conocimiento de las secuelas, trastornos físicos y emocionales causados por la violencia de género en las distintas etapas condiciones y circunstancias que pueden tener las mujeres |
| Tolerancia a la frustración y creatividad para la búsqueda de soluciones |
| Conocimientos básicos sobre los derechos que le asisten a toda mujer víctima de violencia y de la normatividad aplicable al caso concreto |

Áreas de Conocimiento y Unidades de Aprendizaje

- AC1. Violencia de género y políticas públicas
- AC2. Marco legal y normativo en materia de derechos humanos y violencia de género
- AC3. Atención y acompañamiento para mujeres receptoras/víctimas de violencia de género
- AC4. Autocuidado para el personal que atiende a mujeres receptoras/víctimas de violencia de género
- AC5. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia de género
- AC6. Atención a personas generadoras de violencia y procesos de reeducación
- AC7. Prevención de la violencia de género
- AC8. Planeación, monitoreo y evaluación de servicios y satisfacción

| 1 sem | 2 sem | 3 sem | 4 sem | 5 sem | 6 sem | 7 sem |
|---|---|--|---|--|--|--|
| UAVP11 Una visión general de la situación nacional y estatal de la violencia de género | UAVP15 Un abordaje de la violencia de género desde las políticas públicas | UAVP16 Experiencias de políticas públicas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género contra las mujeres y buenas prácticas. | UARE61 Nociones básicas de la intervención y atención con agresor@s | UARE63 Procesos de detección y intervención con agresor@s | UAPV73 Estrategias de prevención de la violencia de género | E S P E C I A L I Z A N T E S P O R A R E A C O N O C I M I E N T O |
| UAVP12 Aproximación teórica y conceptual del origen y definición de la desigualdad de género | UAML24 Legislación nacional en materia de violencia de género contra las mujeres | UAML26 Profesionales de ética y cumplimiento de normas: principios, estándares y protocolos | UARE62 Modelos de intervención y atención con agresor@s en México | UARE64 Programas y procesos de reeducación de agresor@s | UAPV74 Alianza y participación intersectorial para la prevención de la violencia de género | |
| UAVP13 La violencia de género como problemática social | UAML25 Legislación estatal y municipal en materia de violencia de género contra las mujeres | UAAA32 Procesos de detección | UAAA35 Procesos de acompañamiento y seguimiento de la atención integral | UAPV71 Visiones políticas y conceptuales de la prevención de la violencia de género en democracia | UAPV75 Experiencias y prácticas para la prevención de la violencia de género. | |
| UAVP14 Un abordaje interdisciplinario sobre la funcionalidad estructural de la violencia de género | UAAA31 Servicios y procesos de atención a la violencia de género contra las mujeres | UAAA33 Proceso de intervención especial/diferenciada | UAAA34 Servicio de atención telefónica | UAPV72 Planeación estratégica para prevención de la violencia de género | UAIM83 Difusión de indicadores y uso de la información | |
| UAML21 Derechos humanos y derechos de las mujeres | UAJV51 Enfoques y modelos de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia de género | UAJV54 La aplicación de los métodos periciales y forenses con enfoque de género | UAJV56 Prácticas efectivas de argumentación jurídica y juicio oral en los casos de mujeres víctimas de violencia. | UAIM81 Planeación presupuestaria e indicadores enfocados a resultados | UAIM84 Evaluación de la calidad de los servicios por parte de la población objetivo | |
| UAML22 La violencia de género contra las mujeres como un problema de derechos humanos | UAJV52 El análisis de contexto, patrones y tendencias del delito | UAJV55 El fortalecimiento de la acusación y la aplicación de medidas de reparación del daño | UAJV57 Prácticas de dictamen psicosocial para el fortalecimiento de la acusación para casos de mujeres víctimas de violencia | UAIM82 Registros administrativos y estadísticas de las modalidades de violencia en Jalisco | UAIM85 Monitoreo y evaluación de políticas dirigidas a mujeres receptoras/víctimas de violencia de género | |
| UAML23 Tratados internacionales e instrumentos regionales desde una perspectiva de derechos humanos | UAJV53 La investigación penal, la identificación de riesgos y la aplicación de medidas de protección | UAAF41 Identificación del problema: Implicaciones de los servicios de cuidado y atención a receptoras/víctimas de violencia de género | UAAF42 Reconocimiento de las gratificaciones de la labor de cuidado y atención a otras/os | UAAF43 _Conociendo e identificando el Desgaste por Empatía y la exposición a la violencia | UAAF44 Estrategias y técnicas de contención y autocuidado para el autocuidado | |

iiiiii **Gracias!!!!!**