



UNAM

COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO



STUNAM

**PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
2022-2025**

DICIEMBRE, 2021

CONTENIDO

PROEMIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
I. ANTECEDENTES.....	5
II. DEFINICIONES.....	7
III. DISPOSICIONES NORMATIVAS.....	8
IV. SEDE CENTRAL DE CAPACITACIÓN.....	8
V. PREMISAS.....	8
VI. OBJETIVOS.....	9
VII. ESTRATEGIAS QUE CONFORMAN EL PRESENTE PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 2022-2025.....	10
VIII. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	14
IX. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	15
X. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LOS PROGRAMAS ANUALES QUE INTEGRAN EL PRESENTE PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	15
X.8.1. Instructor.....	19
X.8.2. Instructor Interno Habilitado.....	19
X.8.3. Instructor Externo.....	19
X.8.4. Políticas:.....	20
XI. INFRAESTRUCTURA, RECURSOS Y MECANISMOS DE OPERACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	21
XII. UNIVERSO DE TRABAJO.....	21
XIII. OPTIMIZACIÓN TECNOLÓGICA PARA EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN.....	22
XIV. ACTUALIZACIÓN Y DISEÑO DE CURSOS.....	22
XV. VALIDACIÓN DE CURSOS Y AUTENTIFICACIÓN DE CONSTANCIAS.....	22
XVI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	22
XVII. VINCULACIÓN CON LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) 23	

PROEMIO

Plan de Capacitación y Adiestramiento, periodo 2022-2025, para el Personal Administrativo de Base que celebran, por una parte, la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM) y, por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (STUNAM), a través de sus representantes en la COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN y ADIESTRAMIENTO (CMPCA), con fundamento en los Artículos 3° y 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Artículo 132 Fracción XV, y Artículos 153-A al 153-X y demás disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como lo establecido en las cláusulas 4, 51, 52, 106, transitoria vigésimo cuarta y en particular la cláusula 50 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es considerada como la institución académica y de investigación que más ha contribuido a la construcción y desarrollo de nuestro país y es vista como la principal impulsora de la movilidad social, desde su fundación el 22 de septiembre de 1910.

Con más de un siglo de existencia, la UNAM ha enfrentado enormes retos y difíciles desafíos, sin embargo, siempre ha logrado destacar en el desempeño de cada una de sus funciones sustantivas: Docencia, Investigación y Difusión de la Cultura. La prueba más importante de esto es que, hoy en día, la UNAM se encuentra posicionada dentro de las mejores Instituciones de Estudios Superiores del mundo.

La UNAM se ha convertido en "...un espacio en donde se aprende, se investiga, se discuten ideas, se crea y se difunde la cultura, pero ninguna tarea sería posible sin el apoyo constante y cotidiano de sus trabajadores".¹

En ese sentido, es importante seguir promoviendo la adquisición de conocimientos a través de la capacitación y el adiestramiento que le permita a las y los trabajadores perfeccionar sus destrezas y habilidades en el puesto actual, o bien, estar en posibilidad de promoverse a puestos superiores, con la finalidad de elevar su calidad laboral y mejorar su nivel de vida personal y familiar.

Los numerosos avances tecnológicos y el desarrollo de nuevas investigaciones en muchas áreas del conocimiento, en México y el mundo, han venido imponiendo nuevos retos organizacionales y de operación a las instituciones educativas, lo que implica orientar mayores esfuerzos para mejorar los resultados en sus áreas de competencia.

Para hacerlo, es necesario cumplir puntualmente lo que, en materia de Capacitación y Adiestramiento, dictan los ordenamientos legales señalados en el **PROEMIO** del presente Plan.

De acuerdo con el Artículo 123, apartado "A", fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: "*Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación*".

¹ Palabras del rector Enrique Graue Wiechers durante la Ceremonia de entrega de reconocimientos al personal administrativo: Distinciones por 25 y 50 años de servicio; 30 de noviembre de 2015.

De igual forma, el Artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo establece:

“En las empresas que tengan más de 50 trabajadores constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones ...”

A efecto de dar cumplimiento a estos ordenamientos jurídicos y sociales, la UNAM ha conformado e instalado la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) y ha diseñado el presente Plan de Capacitación y Adiestramiento de conformidad con la Cláusula 50 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

Con la finalidad de apoyar los trabajos de la CMPCA, funcionan en las Entidades y Dependencias de la UNAM las Subcomisiones Mixtas correspondientes, “Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (SMCA)”, en términos del penúltimo párrafo de la Cláusula 50 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

Para lograr que este proceso se lleve a efecto, la institución, a través de la CMPCA, ha dispuesto que la Capacitación y Adiestramiento sea impartida en distintas sedes y por diversos medios (físicos, electrónicos o virtuales).

Las sedes donde se imparte Capacitación y Adiestramiento son:

Sede Central:

- Subdirección de Capacitación y Desarrollo (SCD), Ciudad Universitaria, Cd.Mx.

Sedes Alternas:

- FES Acatlán
- FES Aragón
- FES Cuautitlán
- FES Iztacala
- FES Zaragoza
- CCH Sur
- CCH Vallejo

Sedes Habilitadas:

Cualquiera de las Entidades y Dependencias distintas a las consideradas en las sedes anteriores.

Sedes Foráneas:

- Son las Entidades o Dependencias que se ubican fuera de la Ciudad de México y su área conurbada.

Nota: Estas tres últimas sedes conforman el Esquema Desconcentrado de Capacitación.

Finalmente, y con el propósito de mantener un adecuado orden en la impartición y seguimiento de cursos, la CMPCA ha determinado que las peticiones formuladas por las Dependencias y Entidades que conforman a la UNAM se presenten a la propia Comisión por escrito, firmadas de manera bilateral por parte de las SMCA.

Dichas solicitudes deberán estar sustentadas en un Programa Anual de Capacitación y Adiestramiento, el cual se debe alinear a los requerimientos surgidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) institucional.

I. ANTECEDENTES

La UNAM ha procurado el desarrollo laboral y personal de sus trabajadoras y trabajadores, impulsando sus valores institucionales, desde sus orígenes hasta la actualidad, la esencia nacional y autónoma que hoy la caracteriza, evocando los ideales de Justo Sierra, el pensamiento Vasconcelista, la lucha por la autonomía de 1929 y el sueño de construcción de una ciudad propia.

En 1973, el Rector de la UNAM, Dr. Guillermo Soberón Acevedo, firmó el primer Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM con sus trabajadoras y trabajadores, representados por el entonces STEUNAM, siendo Secretario General el Lic. Evaristo Pérez Arreola.

En 1983, se contempló por primera vez un Plan de Capacitación en la UNAM denominado Plan "CADE", que incorporó un programa de educación abierta para las y los trabajadores administrativos de base.

En noviembre de 1996, se inició formalmente la capacitación desconcentrada, estableciéndose siete Entidades como Sedes Alternas de capacitación y adiestramiento, mismas que a la fecha siguen funcionando como tales, que son: las Facultades de Estudios Superiores (FES) Aragón, Acatlán, Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza, y los Colegios de Ciencias y Humanidades (CCH) Sur y Vallejo; desde entonces, se ha ido incrementando la impartición de cursos de capacitación y adiestramiento para un número cada vez mayor de trabajadoras y trabajadores adscritos a las mismas y a otras Entidades o Dependencias cuya ubicación se encuentra dentro de su radio de influencia geográfica, sin la necesidad de que éstos se trasladen a la Sede Central en Ciudad Universitaria.

En el periodo 1997-2001 se acordó y se registró ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el primer Plan Cuatrienal de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM, considerando, durante su desarrollo, programas anuales conformados por los subprogramas de Promoción Escalonaria; Actualización; Desarrollo Humano; Cómputo; Prejubilatorio y el Programa de Educación Abierta para Adultos.

La capacitación para el Personal Administrativo de Base de la UNAM, a cargo de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) se ha desarrollado de forma constante, para ello, la CMPCA ha trabajado activamente, aún durante la pandemia por COVID-19.

Cabe resaltar que a través de los Programas Anuales de Capacitación, se ha logrado incrementar la cantidad de cursos en las modalidades de impartición de cursos* (Presencial, En Línea, Videoconferencia, Simuladores de Realidad Virtual, Video-Resumen, Video-Tutorial e Interactivos), con el desarrollo de temáticas necesarias en estos tiempos así como, el uso de tecnologías de vanguardia.

Con el propósito de destacar el esfuerzo que tanto la UNAM como el STUNAM han realizado durante los años comprendidos entre los años 2016-2021, se proporcionan los siguientes datos estadísticos:

2016-2021		
Año	Cursos*	Participantes
2016	724	9,607
2017	934	11,830
2018	990	11,980
2019	1,005	12,010
2020	762	20,664
2021	492	7,364

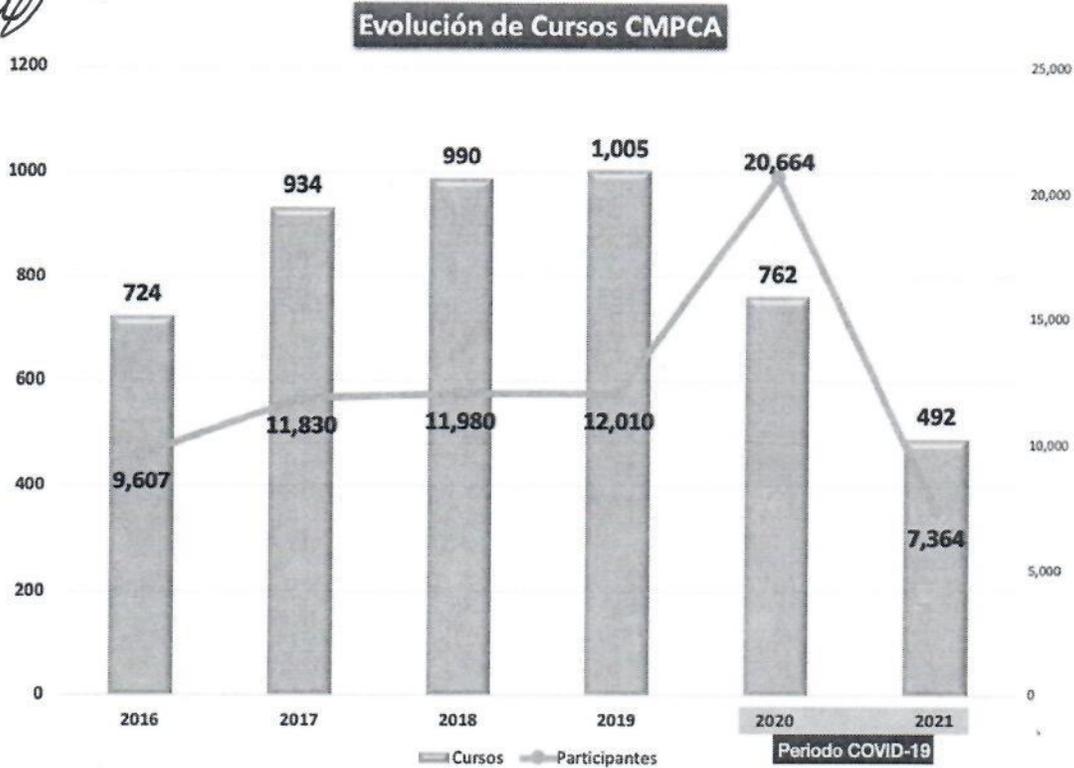
Periodo COVID-19

Como resultado de la contingencia sanitaria por COVID-19, en el 2020, la impartición de cursos presenciales se detuvo a partir del 23 de marzo, lo que motivó a un mayor auge en el diseño, desarrollo e impartición de cursos de capacitación en la modalidad a distancia continuando hasta la fecha.

CAPACITACIÓN EN TIEMPOS DE COVID-19

En la última fase de vigencia del Plan de Capacitación, es decir el bienio 2020-2021, coincidió justamente con las medidas restrictivas de confinamiento provocadas por la pandemia por COVID-19, lo que derivó en que la CMPCA centrara sus esfuerzos de capacitación en la modalidad a distancia, misma que prevalece antes, durante y aún posterior a la contingencia, obteniendo los siguientes resultados:

En este sentido, es importante mencionar que la CMPCA, desde el inicio de la pandemia en México y a pesar del confinamiento, ha continuado con la impartición de diversos cursos en línea. Asimismo, sigue desarrollando nuevos cursos en esta modalidad y ha comenzado a generar distintas estrategias que permitan complementar la capacitación presencial.



RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS ANUALES DE CURSOS 2020-2021

No.	SUBPROGRAMA	MODALIDAD	2020-2021	
			CURSOS	PARTICIPANTES
1	PROMOCIÓN ESCALAFONARIA	PRESENCIAL	8	153
		EN LÍNEA	2	33
2	ACTUALIZACIÓN	PRESENCIAL	66	618
		EN LÍNEA	99	976
		VIDEO CONFERENCIA	1	30
3	DESARROLLO HUMANO Y SUPERACIÓN PERSONAL	PRESENCIAL	9	201
		CURSO EN LÍNEA	9	664
		CURSO MASIVO EN LÍNEA	247	7,202
		TUTORIAL	331	8,251
		VIDEORESUMEN	230	5,717
		VIDEOTUTORIAL	38	525
4	FORMACIÓN DE INSTRUCTORES INTERNOS	PRESENCIAL	1	15
		EN LÍNEA	1	4
5	CÓMPUTO	PRESENCIAL	24	285
		EN LÍNEA	171	3,238
6	PREJUBILATORIO	PRESENCIAL	1	15
7	INTERACTIVO	PRESENCIAL	14	70
8	PRÁCTICAS DE SIMULADOR RV	PRESENCIAL	2	30
			1,254	28,027

II. DEFINICIONES

Las que sobre la materia establece el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base de la UNAM vigente, entre otras las siguientes:

- *Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA)*. Órgano e instancia bilateral, paritaria e institucional de funcionamiento regular. Máxima autoridad en la materia, cuyas principales funciones y responsabilidades son: Elaborar y evaluar el Plan de Capacitación y Adiestramiento para Personal Administrativo de Base de la UNAM y formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los programas, sistemas y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación, adiestramiento,

(DNC) de su Entidad o Dependencia, entre otras actividades, conforme a los criterios y lineamientos establecidos por la CMPCA, contando con la orientación, supervisión y aprobación de la misma, para la operación y desarrollo de los cursos de capacitación y adiestramiento que esta última determine, a petición bilateral de la SMCA.

III. DISPOSICIONES NORMATIVAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículos 3° y 123, Apartado "A".
- Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 constitucional.
- Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- Convenio de Educación Básica para Adultos UNAM-STUNAM-INEA.
- Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA).
- Reglamento de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (SMCA).
- Estrategia General de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base, suscrita bilateralmente el 25 de marzo de 1985.
- Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- Acuerdos emanados de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA).
- Convenios suscritos entre la UNAM y el STUNAM.
- Acuerdos y disposiciones establecidos y que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento en el marco jurídico señalado en los puntos anteriores.

IV. SEDE CENTRAL DE CAPACITACIÓN

La Sede Central de Capacitación y de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), está ubicada en las instalaciones de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, sita en el Edificio "A" de la Dirección de Relaciones Laborales, costado Norte del Estadio Olímpico México 68, C.P. 04510, Ciudad Universitaria, México, Cd. Mx.

V. PREMISAS

- Solo la capacitación y el adiestramiento relevantes y significativos, basados en los principios de la filosofía de la educación para adultos, pueden ser exitosos.
- El proceso de capacitación y adiestramiento debe contribuir al logro de las funciones sustantivas y programas institucionales, así como a estimular el desarrollo laboral, personal y familiar de las y los trabajadores administrativos de base.
- Continuar fortaleciendo la operación del programa de capacitación y adiestramiento

desconcentrado en las Entidades y Dependencias de la UNAM, a través de la organización y realización de cursos generales y específicos, así como talleres u otros eventos de capacitación, lo cual favorecerá la atención de necesidades institucionales de capacitación y contribuirá a optimizar los recursos humanos, logísticos, materiales y financieros existentes.

- La capacitación y adiestramiento en la UNAM, como un medio de preparación y actualización de sus trabajadoras y trabajadores administrativos de base, es un instrumento que propicia un ambiente laboral favorable.

VI. OBJETIVOS

GENERAL

Promover y propiciar de forma integral la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas del personal administrativo de base en todos los puestos, para el desempeño eficiente de sus tareas en la institución y mejorar con ello sus condiciones de vida.

PARTICULARES

- Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la importancia que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales, culturales y laborales de las y los trabajadores administrativos de base.
- Promover y estimular la identidad institucional del personal administrativo de base, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes, a fin de coadyuvar a la modernización y simplificación de los procesos internos de trabajo y capacidades laborales.
- Fortalecer, mejorar y orientar los procesos y mecanismos de capacitación y adiestramiento en favor de la Institución, así como de las y los trabajadores administrativos de base.
- Coadyuvar al mejoramiento de la relación laboral, familiar y personal de las y los trabajadores administrativos de base.
- Actualizar a las y los trabajadores en sus conocimientos, habilidades y aptitudes, considerando las nuevas tecnologías, maquinarias, herramientas y procesos de organización en sus áreas de trabajo.
- Preparar a las y los trabajadores administrativos de base para que estén en posibilidades de acceder a puestos de mayor nivel escalafonario, proporcionándoles los conocimientos necesarios que los ayuden a desempeñarse con calidad y eficiencia.
- Coadyuvar en la preparación del personal administrativo de base para que realice su trabajo apegado a las normas de seguridad e higiene establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNAM.
- Mantener el programa de enseñanza abierta para las y los trabajadores administrativos de base, que comprenda los niveles educativos desde primaria hasta profesional.
- Preparar a las y los hijos y cónyuge de las y los trabajadores para ingresar a laborar a la UNAM conforme lo establece el CCT.

- Fortalecer el proceso de capacitación y adiestramiento, a través de la desconcentración que incluya a todas las Entidades académicas y Dependencias administrativas que conforman la UNAM.
- Proporcionar a las y los trabajadores administrativos de base que se encuentren en condiciones de jubilación o pensión, elementos para ayudarlos a crear un nuevo proyecto de vida.
- Impulsar y fortalecer la formación y profesionalización de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza- aprendizaje en la capacitación y adiestramiento.
- Identificar áreas específicas en materia de capacitación y adiestramiento que mejoren el desempeño laboral.
- Atender oportunamente las necesidades de capacitación y adiestramiento, derivadas de convenios suscritos entre la UNAM y el STUNAM.




VII. ESTRATEGIAS QUE CONFORMAN EL PRESENTE PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 2022-2025.

VII.1 Primera. Capacitación y Adiestramiento.

El proceso de capacitación y adiestramiento en la UNAM se lleva a cabo mediante la impartición de cursos en el Programa Central y el esquema Desconcentrado. Respecto del primero, los cursos son impartidos en la sede ubicada en la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, estableciéndose el compromiso de seguir promoviendo y apoyando el Programa Anual de Cursos, para lo cual se mantendrá en óptimas condiciones la infraestructura que se utiliza para tal efecto, aulas y equipos.

VII.2 Segunda. Capacitación y Adiestramiento Desconcentrada.

En lo referente al esquema desconcentrado, a continuación se establecen las siguientes acciones:

VII.2.1. Promover y apoyar la realización de cursos de capacitación y adiestramiento en las sedes Alternas, Habilitadas y Foráneas.

La CMPCA fortalecerá y ampliará la capacitación y adiestramiento en las Entidades y Dependencias foráneas, brindando el apoyo necesario para que las y los trabajadores adscritos a las mismas puedan capacitarse localmente, de manera presencial, a distancia o mediante cualquier otro medio tecnológico disponible; asimismo, incrementará el número y tipo de cursos a distancia, en diferentes modalidades, que permita capacitar a las y los trabajadores de los distintos puestos, de acuerdo a las necesidades institucionales y en función de la disposición de equipos y áreas específicas.

Para cumplir con dicha finalidad, la Institución facilitará en sus distintas Entidades y Dependencias y centralmente, los locales adecuados y recursos suficientes para realizar los cursos correspondientes, en términos de lo que establece la Cláusula 50 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para tal efecto, la CMPCA pondrá a disposición de todas las Entidades y Dependencias de la UNAM, en formato electrónico, la información que contenga los aspectos básicos de cada uno de los subprogramas que integran el Programa Anual de Cursos.

Dicha información servirá para ayudar a las y los integrantes de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (SMCA), a identificar y determinar las necesidades institucionales de capacitación del personal administrativo de base que labora en la Entidad o Dependencia, considerando las características de los diferentes tipos de cursos que hay por subprograma, tales como: su objetivo, los beneficios que proporciona, los requerimientos físicos y técnicos que se



necesitan para su realización (espacio, mobiliario, equipo, materiales, etc.), así como su duración.

Con el propósito de favorecer la capacitación del personal administrativo de base que labora en Entidades y Dependencias foráneas, la CMPCA, además de atender lo expresado en el punto anterior, por conducto de la SCD, se abocará a la búsqueda, diseño y desarrollo de cursos, que puedan ser impartidos a distancia mediante alguna(s) de las diferentes modalidades existentes (internet, videoconferencia, video-presenciales, en línea, otros). Lo anterior, con el apoyo de especialistas y/o instancias que cuenten con la capacidad y experiencia para hacerlo.

Se reitera el compromiso de la CMPCA de incrementar el número y tipo de cursos a distancia, en esta y otras modalidades, de manera paulatina, hasta lograr poner a disposición de estas Entidades y Dependencias la totalidad de los cursos ofertados en el Catálogo de Cursos, siempre y cuando la naturaleza de los mismos así lo permita, a fin de ampliar la cobertura tanto de Entidades y Dependencias como de categorías.

VII.3 Tercera. Organizar e impartir cursos de capacitación y adiestramiento basados en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es un mecanismo mediante el cual la CMPCA conoce los requerimientos institucionales que las Entidades y Dependencias de la UNAM tienen respecto del personal administrativo de base adscrito a las mismas.

Las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (SMCA), como Órganos Bilaterales Auxiliares de la CMPCA, son las encargadas de coadyuvar en la realización del DNC en cada una de las Entidades y Dependencias, conforme a los criterios y lineamientos establecidos por esta Comisión. Para ello, contarán con el apoyo de los Secretarios, Jefes de Unidad y Delegados Administrativos, y las y los trabajadores administrativos de base.

En la realización del DNC que aplicará para el desarrollo del Programa Anual de Cursos 2022, la CMPCA determinó en su Acuerdo No. 1474, de fecha 13 de septiembre de 2021, que se le proporcionarán los datos de las y los trabajadores que, como resultado de dicho diagnóstico, las Entidades y Dependencias requieren capacitar en los cursos relacionados con los subprogramas de Actualización, Cómputo y Desarrollo Humano y Superación Personal. Dicho mecanismo seguirá aplicándose en los periodos sucesivos en espera de recibir, con mayor precisión y certeza, los datos de las y los trabajadores que requieren ser capacitados. Con ello, el número y tipo de cursos que la CMPCA impartirá a nivel central y desconcentrado, estará determinado, en lo general, por las necesidades de capacitación y adiestramiento que las Entidades y Dependencias universitarias manifiesten bilateralmente.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, los Programas Anuales de Cursos correspondientes a los años 2022 a 2025 considerarán, para determinar el número y tipo de cursos que se realizarán en la Sede Central, lo siguiente:

- La información que las Entidades y Dependencias reporten bilateralmente mediante la SMCA en el DNC.
- El número de plazas vacantes existentes o próximas a quedar vacantes reportadas por las SMCA.
- Los resultados obtenidos en los cursos impartidos durante el periodo, con corte a principios de noviembre de cada año.

En ese sentido, la inscripción a los cursos que la CMPCA determine para los años que integren el presente Plan, contemplará a las y los trabajadores cuyo registro se haya realizado vía internet, y los propuestos por escrito, firmados bilateralmente por las SMCA; lo anterior, en atención a necesidades institucionales de capacitación.

La CMPCA determinará la realización de cursos en la Sede Central de Cursos (SCD), en los que podrán participar las y los trabajadores adscritos a Entidades y Dependencias ubicadas en la CdMx y su zona conurbada en las que, por el escaso número de éstos o por la falta de espacios, mobiliario,

equipos u otros requerimientos, no sea posible organizarlo. Si el número es suficiente para formar un grupo, se deberá hacer el esfuerzo de organizar e impartir el curso en sus mismas instalaciones.

Es importante destacar que, para ofrecer un mejor servicio a las y los trabajadores, el número de participantes requerido para impartir un curso en la Sede Central será de 30 participantes como máximo, según el tipo de curso y la capacidad del aula disponible, o lo que en su oportunidad determine la CMPCA. Respecto del mínimo de participantes requerido para autorizar la realización de un curso, la CMPCA determinará lo conducente si éste es insuficiente para realizar los ejercicios, dinámicas y prácticas previstas por el instructor, conforme a los objetivos establecidos en el curso; lo anterior se hará considerando el subprograma al que corresponda el curso.

En el supuesto caso de que el requerimiento de capacitación sea muy específico y que la CMPCA no pueda atender dicha necesidad con alguno de los cursos que conforman su catálogo, se requerirá de la participación activa del personal de la misma Entidad o Dependencia que, por su conocimiento y experiencia sobre el particular, pueda participar conjuntamente con la Comisión en la elaboración y procesamiento del contenido temático, así como en la impartición del curso.

Cuando no sea posible llevar a cabo lo antes expuesto, la CMPCA se abocará a la búsqueda de los apoyos de instrucción requeridos para organizar e impartir el curso en cuestión, con la participación de instituciones u organismos capacitadores e instructores externos con reconocimiento oficial.

Es menester precisar que, si la SMCA de cualquier Entidad o Dependencia universitaria NO realiza el DNC respectivo, la CMPCA citará a los integrantes de la misma y les conminará a cumplir con los lineamientos que ésta haya determinado para tal propósito.

VII.4 Cuarta. Revisar y actualizar las disposiciones normativas relacionadas con la capacitación y el adiestramiento.

La CMPCA realizará las adecuaciones necesarias a las disposiciones normativas relacionadas con la capacitación y el adiestramiento que se imparte al personal administrativo de base de la UNAM; lo anterior implica la revisión y actualización de los siguientes documentos:

- Reglamento de la CMPCA.
- Reglamento de las SMCA.
- Reglamento de Inscripción en Línea.
- Reglamento de Instructores.
- Lineamientos y Criterios Generales y Específicos de Inscripción y Participación en Cursos de Capacitación.

La CMPCA pondrá a disposición de las Entidades y Dependencias, especialmente de los integrantes de las SMCA, los documentos normativos actualizados.

La observancia y cumplimiento de la normatividad determinada por la CMPCA es de carácter obligatorio para las partes.

VII.5 Quinta. Fortalecer el Proceso de Capacitación y Adiestramiento. Acciones:

- VII.5.1. Incrementar la eficiencia terminal de los cursos que la CMPCA acuerde en sus programas anuales, tanto los que se realizan en la sede central como en las sedes alternas, habilitadas y foráneas, al amparo del esquema**

VII.5 Quinta. Fortalecer el Proceso de Capacitación y Adiestramiento. Acciones:

VII.5.1. Incrementar la eficiencia terminal de los cursos que la CMPCA acuerde en sus programas anuales, tanto los que se realizan en la sede central como en las sedes alternas, habilitadas y foráneas, al amparo del esquema desconcentrado.

Para la realización de los cursos, se requiere disponer de apoyos logísticos, materiales, financieros y humanos; en ese sentido, resulta necesario impulsar algunas medidas tendientes a incrementar el número de trabajadoras y trabajadores que participan en los cursos de capacitación y adiestramiento en todas sus sedes así como medidas que aseguren la asistencia y conclusión de las y los trabajadores que se inscriben en los cursos que son impartidos en la sede central, una vez que éstos han sido dictaminados favorablemente y publicados vía internet.

VII.5.2. Ampliar la plantilla de instructores internos y externos, fortaleciendo la capacidad de la ya existente, determinando un mecanismo que comprometa, en función de los requerimientos institucionales, la participación de los internos habilitados que hayan acreditado su curso y contratando apoyos externos que cuenten con amplia experiencia y con su registro ante la STPS.

La CMPCA revisará y mejorará el mecanismo que actualmente opera, buscando garantizar que haya un número suficiente para atender los requerimientos institucionales de capacitación, ya sea con el incremento de cursos de formación para instructores internos y/o con la contratación de externos.

Asimismo, la CMPCA realizará una reunión anual de evaluación y seguimiento con los instructores, foro que servirá también para conocer las inquietudes de éstos, sus propuestas y sus sugerencias tendientes a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se establece como compromiso obligatorio a cumplir por parte de los instructores, tanto internos como externos, su actualización constante, ya sea participando en los eventos que organice la CMPCA o en los impartidos por otras instancias internas o externas a la UNAM.

Para todos los cursos, los instructores deberán demostrar conocimientos de las aplicaciones de Word, PowerPoint e Internet. Para los cursos de cómputo se les requerirá un conocimiento mayor y, deseablemente, certificados en dicha instrucción.

VII.5.3. Determinar un nuevo mecanismo para capacitar a las y los integrantes de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (SMCA), que asegure una mayor y mejor participación de éstos en el proceso de capacitación.

Las SMCA son los órganos auxiliares de la CMPCA que, entre otras actividades, son las responsables de informar, asesorar y apoyar a las y los trabajadores administrativos de base para la inscripción a cursos, gestión de trámites y entrega de constancias.

La CMPCA realizará anualmente los eventos necesarios para garantizar que los integrantes de las SMCA reciban, entiendan y apliquen la información relacionada con la capacitación. Asimismo, se integrará y proporcionará un documento que concentre la información necesaria para que puedan consultarlo cuando lo requieran.

Para atender los aspectos antes mencionados, la CMPCA ha puesto a disposición de las SMCA, así como de las y los trabajadores, diversas aplicaciones vía internet, algunas directamente vinculadas con el Sistema de Administración de Datos de Capacitación (SADCAP), y otras en las páginas de la Dirección General de Personal y del STUNAM, mediante las cuales podrán realizar, entre otras cosas, lo siguiente:

- La SMCA de cada Entidad o Dependencia podrá conocer y realizar el seguimiento de los cursos registrados por las y los trabajadores en el Sistema de Inscripción en Línea (vía

acceder al Sistema antes referido, en la página de la Dirección General de Personal, apartado de Capacitación, Directorio Subcomisiones Base.

- Informar en línea a la CMPCA, sobre el DNC del personal administrativo de base adscrito a las Entidades y Dependencias, de acuerdo al mecanismo y parámetros determinados para tal efecto por esta instancia.
- Conocer las disposiciones normativas y acuerdos específicos que la CMPCA determine.
- Inscripción a cursos que la CMPCA acuerde organizar, desarrollar e impartir en su Programa Anual, desconcentrado o centralmente.
- Conocer información referente a la inscripción formal que la CMPCA otorgue al personal administrativo de base para que participe en los cursos de capacitación y adiestramiento, así como los resultados que los mismos obtengan.
- Conocer los datos estadísticos generales y específicos de cursos y participantes, con la finalidad de dar el seguimiento respectivo, así como realizar las acciones necesarias para el mejoramiento permanente de la capacitación y el adiestramiento.

VII.5.4. Acordar la puesta en marcha de un esquema de difusión y promoción de cursos en sus diferentes modalidades, utilizando carteles, trípticos, dípticos y medios electrónicos, entre otros.

Con el fin de ampliar y reforzar la información relacionada con los cursos de capacitación y adiestramiento, por subprograma, que son publicados en los programas anuales mediante la Gaceta de la UNAM, y difundidos en las Entidades y Dependencias por los integrantes de las SMCA, la CMPCA determinará en el bienio 2022-2025, la puesta en marcha de un esquema de difusión y promoción permanente del Plan y sus programas y en sus diferentes modalidades, utilizando carteles, trípticos, dípticos y medios electrónicos, entre otros.

Para tal efecto, se allegará de los apoyos internos y externos necesarios para el diseño de los materiales antes referidos. Asimismo, determinará la logística para hacer su distribución en las Entidades y Dependencias con el apoyo de los representantes de las SMCA.

En el caso particular de la sede central, se habilitarán dispensadores de promocionales para que las y los trabajadores que participan en los cursos puedan allegarse de ellos, fortaleciendo así su difusión y promoción.

VII.5.5. Estímulo para las y los trabajadores administrativos de base que imparten y/o participan en cursos de capacitación y adiestramiento.

Se mantendrá el estímulo (apoyo), en los montos que acuerde la CMPCA, para las y los trabajadores administrativos de base, tanto a los que se desempeñen como Instructores Internos Habilitados como a los que acrediten cursos de actualización u otros que la CMPCA acuerde, lo anterior conforme a los lineamientos vigentes determinados por la misma.

Para trabajadoras o trabajadores cuya Entidad o Dependencia de adscripción se encuentre ubicada en la Cd.Mx. y zona conurbada, su entrega se realizará en vales de despensa canjeables en la Tienda de Autoservicio UNAM.

Para trabajadoras o trabajadores que se ubiquen fuera de la Cd.Mx. y su área conurbada, el estímulo se otorgará mediante cheque nominativo.

VIII. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

- Por parte de la UNAM: el Secretario Administrativo y el Director General de Personal.

- Por parte del STUNAM: el Secretario General y el Secretario de Cultura y Educación.
- Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.
- Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Subdirección de Capacitación y Desarrollo.

IX. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

- Fortalece la identidad institucional.
- Considera la aplicación de los principios de educación para adultos (Andragogía).
- Su realización debe ser a través de cursos y talleres u otros eventos de capacitación teórico-prácticos, presenciales y/o a distancia mediante alguna(s) de las diferentes modalidades existentes (internet, videoconferencia, video-presenciales, en línea, otros).
- Está sujeta a la evaluación y seguimiento de resultados.
- Debe ser integral, dinámica y permanente.
- Debe estar vinculada con las necesidades de la Institución.
- Promueve el desarrollo integral de la trabajadora o trabajador, cónyuge, hijas e hijos.
- Debe considerar los avances tecnológicos.

X. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LOS PROGRAMAS ANUALES QUE INTEGRAN EL PRESENTE PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación para las y los trabajadores administrativos de base de la UNAM representa una acción tendiente a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar sus actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas, con el propósito de hacerlos capaces de incidir en los procesos de transformación e innovación tecnológica, así como mejorar sus condiciones de vida.

La capacitación o el adiestramiento deberán impartirse a la trabajadora o trabajador durante las horas de su jornada de trabajo salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la CMPCA acuerde que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso de que la trabajadora o el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo, al tenor de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM, se integrará por los programas anuales que considerarán a su vez, los subprogramas siguientes:

X.1. Actualización y adiestramiento

Actualización. Es el proceso de enseñanza-aprendizaje para adultos, orientado a dotar al participante de los conocimientos vigentes respecto de una o varias de las funciones del puesto que ocupe, establecidas en el Catálogo respectivo, con la finalidad de mejorar su desempeño sobre nuevas tecnologías, maquinaria, herramientas y procesos de organización en el trabajo.

Adiestramiento. Es el proceso de enseñanza-aprendizaje para adultos orientado a desarrollar, perfeccionar y especializar los conocimientos, habilidades y destrezas de las y los trabajadores administrativos de base, para que alcancen los objetivos de las funciones de su puesto, establecidas en el Catálogo vigente, coadyuvando así a mejorar los procesos de trabajo y su desempeño laboral.

Características:

- Con duración preferentemente de 20 horas.
- Los de carácter general se impartirán de acuerdo a las funciones del puesto, a las innovaciones en los procesos de trabajo o la incorporación de nuevas tecnologías; estas últimas deberán atenderse de manera oportuna y expedita.
- Los de carácter específico se impartirán atendiendo a las necesidades y particularidades de las funciones del puesto, considerando la naturaleza de la Entidad o Dependencia y el área de adscripción de la trabajadora o el trabajador.
- Están dirigidos exclusivamente para las y los trabajadores administrativos de base de la categoría o puesto en cuestión.
- Son impartidos en el esquema presencial y algunos temas a distancia (en línea).

La CMPCA, en los casos que se requiera, determinará las acciones pertinentes y oportunas tendientes a satisfacer los requerimientos de cursos especiales o específicos.

X.2. Promoción escalafonaria

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje para adultos orientado a dotar a la trabajadora o al trabajador administrativo de base de los conocimientos, desarrollar sus habilidades, destrezas y adecuar sus actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto superior, a través de la promoción escalafonaria.

En materia de promoción escalafonaria, las líneas de acción están enfocadas a habilitar trabajadoras o trabajadores administrativos de base debidamente capacitados que, una vez que acceden a un puesto superior al suyo, puedan desarrollar el trabajo de manera eficaz y eficiente.

Características:

- La duración de estos cursos será la que acuerde bilateralmente la CMPCA para cada caso, considerando siempre el tiempo suficiente para proporcionarles la información referente a las funciones a desarrollar, según el puesto de que se trate.
- Los movimientos escalafonarios existentes o posibles de generarse durante un periodo determinado.
- El número de trabajadoras o trabajadores que hayan obtenido la aptitud para un puesto, derivado de la acreditación de un curso de promoción o de la acreditación del examen de los concursos de unidad escalafonaria y universal.
- Deberán ser cursos integrales que consideren el desarrollo de cada una de las funciones según el puesto en referencia, conforme al Catálogo de Puestos para el Personal Administrativo de Base vigente.

La CMPCA, en el marco de sus atribuciones, analizará y determinará las características y requisitos de los participantes a cada uno de los cursos, así como la integración de los grupos respectivos.

X.3. Desarrollo humano y superación personal

Este subprograma constituye un factor fundamental para la capacitación y adiestramiento integral de la trabajadora o del trabajador administrativo de base, está conformado por cursos cuyo propósito es estimular conductas, hábitos y actitudes que favorezcan su superación personal y laboral, así como el de su relación familiar y social con base en valores universales, considerando aspectos de motivación que tiendan a:

- Elevar su autoestima.
- Mejorar sus niveles de comunicación e interacción personal.
- Favorecer su compromiso institucional.
- Mejorar el entorno familiar de las y los trabajadores.

- Fortalecer los mejores valores socio-culturales.
- Facilitar su integración en los diferentes ámbitos.
- Hacerlo participe de un proceso educativo y cultural permanente.

Características:

- Duración preferentemente de 20 horas con las diferentes temáticas de actualidad en esta área.
- Estos cursos se imparten fuera de la jornada laboral. Las y los trabajadores administrativos de base que deseen participar dentro de la misma deberán contar con la autorización respectiva.
- Se considera la participación del cónyuge, hijas e hijos, fortaleciendo así las relaciones familiares con temáticas que ayuden a dar respuesta a los problemas más recurrentes en nuestra sociedad.

X.4. Cómputo

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje para adultos, orientado a dotar al participante del conocimiento informático actualizado, con el fin de que fortalezca o desarrolle aptitudes que le ayuden a incorporarse a las nuevas tecnologías y procedimientos de trabajo.

Con ese propósito, se impartirán cursos permanentes para el uso de la computadora y aplicación de paqueterías actualizadas, principalmente en la sistematización de procesos, así como en el diseño y aplicación de sistemas de control y reportes de información.

Características:

- Con una duración de 20 ó 30 horas, según las temáticas: Introducción al Cómputo, Word 1, Word 2, Word 3, Excel 1, Excel 2, Excel 3, Access Básico y Office Integrado.
- Con una duración de 20 horas las temáticas de PowerPoint, Outlook e Internet.
- Asimismo, se atenderán las necesidades de temáticas específicas que no tenga contemplada la CMPCA y que soliciten las Entidades y Dependencias universitarias, a través de la SMCA correspondiente.
- La CMPCA integrará los grupos considerando, en primer término, a las y los trabajadores administrativos de base que por las características de su puesto, utilicen la computadora para la realización de sus labores, contando para éstos, como curso de actualización.
- Son impartidos en el esquema presencial y algunos temas a distancia (en línea).
- Se considera la participación del cónyuge, hijas e hijos, cumpliendo los requisitos establecidos.

X.5. Prejubilatorio

Este curso es impartido con el apoyo del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), y está conformado por diversos temas que tienen como objetivo apoyar a las y los trabajadores que se encuentran en condiciones de jubilación o pensión, para:

- Determinar un nuevo proyecto de vida y
- Reforzar su autoestima y seguridad.

Características:

- Tiene una duración de 96 horas.
- Únicamente podrán participar trabajadoras con 28 años y trabajadores con 30 años de antigüedad laboral, o bien quienes se encuentran en condiciones de jubilación o pensión, de conformidad con la Ley del ISSSTE.

X.6. Identidad institucional

Este subprograma promoverá y fomentará la identidad de las y los trabajadores con la Universidad Nacional Autónoma de México, con sus valores y sus funciones sustantivas.

Los procesos de trabajo no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento del desempeño laboral, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de las y los trabajadores y promuevan el fortalecimiento de su identidad institucional.

Por lo tanto, este subprograma promoverá y fomentará la integración de la identidad de las y los trabajadores con la Institución, con sus valores y sus funciones sustantivas.

A continuación, se relacionan los principales aspectos que las y los trabajadores administrativos de base deberán observar:

- Conocer la misión y visión de la UNAM, sus funciones sustantivas, principios y valores institucionales.
- Reconocer la importancia de su labor en la UNAM y en su Entidad o Dependencia de adscripción.
- Reflexionar sobre el conocimiento de sus derechos y obligaciones.
- Mantener fortalecido y claro su nivel de compromiso con la Institución.
- Reconocer la importancia de su organización sindical (STUNAM), su historia, sus estatutos, su composición y sus alcances más importantes.

Características:

- Tiene una duración de 20 horas.
- Todas y todos los trabajadores de base deberán participar, de acuerdo a la programación de cursos que determine la CMPCA, ya sea en su Entidad o Dependencia de adscripción o en los que se impartan en el programa de la Sede Central en la Subdirección de Capacitación y Desarrollo.

X.7. Enseñanza abierta

Es el sistema que considera asesorías dirigidas a las y los trabajadores administrativos de base, conyuge, hijas e hijos, que desean iniciar o concluir sus estudios en los niveles educativos de: primaria, secundaria y bachillerato.

Las acciones con las que se brindará dicho apoyo son:

- Continuar apoyando la estrategia que favorezca el ingreso, asistencia, permanencia y conclusión de las y los trabajadores a los diferentes niveles educativos para adultos, ya sea mediante asesorías presenciales o en línea.
- Seguir dando facilidades a las y los trabajadores para que asistan a sus asesorías, en los términos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo. Asimismo, apoyarles para que puedan continuar con su educación hasta un nivel profesional.
- Fortalecer los círculos de estudio que concentren trabajadoras y trabajadores de diferentes Entidades o Dependencias, con el propósito de brindar una atención continua de la demanda y con ello disminuir la deserción.
- Impulsar una amplia difusión en toda la UNAM a través de medios impresos y electrónicos, sobre el Sistema de Educación para los Adultos, señalando sedes y horarios en forma permanente, a fin de alcanzar mejores resultados en la incorporación, permanencia y

certificación.

- Fortalecer la gestión de los apoyos requeridos para la operación de los círculos establecidos en el Convenio UNAM-STUNAM-INEA; de igual forma proporcionar los materiales didácticos y apoyos necesarios.
- Solicitar al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), en términos del convenio suscrito, se lleve a cabo la aplicación de exámenes en todas las Entidades y Dependencias donde se cuente con círculos de estudio de primaria y secundaria.
- Fortalecer la campaña de promoción y difusión para el reclutamiento de asesores y prestadores de servicio social, considerando la participación de trabajadoras y trabajadores de la comunidad universitaria en la asesoría de círculos de estudio.
- La CMPCA fomentará una mayor participación de trabajadoras y trabajadores de la comunidad universitaria que coadyuven en la asesoría de círculos de estudio de nivel primaria, secundaria y preparatoria.
- La CMPCA atenderá lo previsto en la cláusula 52, numeral 3, del Contrato Colectivo de Trabajo, relativo al nivel preparatoria, en referencia a lo establecido en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de febrero de 2012, y al artículo tercero constitucional.

X.8. Formación de instructores

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje para adultos que forma, desarrolla y actualiza instructores internos habilitados, para dar respuesta a los requerimientos del presente Plan y los programas de capacitación y adiestramiento que lo integran, en los términos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

Características:

- Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje para adultos en la capacitación y adiestramiento.
- Mejorar, con base en la experiencia y a la formación académica de los instructores internos, la calidad de la Capacitación y Adiestramiento que se imparte a las y los trabajadores administrativos de base de la UNAM.
- Ampliar la plantilla de Instructores Internos Habilitados.
- Fortalecer, actualizar, mejorar y orientar los procesos y mecanismos de capacitación y adiestramiento.

X.8.1. Instructor

Es una persona que domina una o varias especialidades u oficios, que se actualiza permanentemente y es capaz de transmitir sus conocimientos y experiencias a los capacitandos que lo requieren, para el mejor desempeño de su trabajo y su desarrollo integral a través del proceso de enseñanza-aprendizaje para adultos.

X.8.2. Instructor Interno Habilitado

Es una trabajadora o trabajador que, independientemente de sus labores cotidianas, capacita o adiestra a otras u otros trabajadores administrativos de base de la Institución en los términos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

X.8.3. Instructor Externo

Son personas físicas o morales, de Instituciones, Escuelas u Organismos especializados que acreditan su experiencia profesional en dicha actividad, los cuales se encuentran debidamente

X.8.2. Instructor Interno Habilitado

Es una trabajadora o trabajador que, independientemente de sus labores cotidianas, capacita o adiestra a otras u otros trabajadores administrativos de base de la Institución en los términos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

X.8.3. Instructor Externo

Son personas físicas o morales, de Instituciones, Escuelas u Organismos especializados que acreditan su experiencia profesional en dicha actividad, los cuales se encuentran debidamente autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

X.8.4. Políticas:

Podrán participar como Instructores Internos Habilitados, todos aquellos trabajadores o trabajadoras universitarios de base, confianza, académicos, activos o jubilados que cubran el proceso de selección y los requisitos siguientes:

Contar con amplios conocimientos relacionados con las funciones de su puesto actual o de puestos anteriores que haya desempeñado de manera eficaz y eficiente; acreditar una formación Comercial, Técnica, Profesional Técnica o a nivel Profesional o Posgrado, la cual deberá estar relacionada con los temas a tratar respecto de las funciones de uno o más puestos de los contemplados en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base, o con aspectos relacionados con la informática y el Desarrollo Humano y Superación Personal.

- Presentar en la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, ubicada en el 4º piso del edificio "A" de la Dirección de Relaciones Laborales, la solicitud de inscripción específica para el curso "Formación de Instructores Internos" debidamente requisitada, y copia de los siguientes documentos:
 - a) Credencial vigente de la trabajadora o del trabajador interesados.
 - b) Comprobante del último nivel de estudios.
 - c) Síntesis Curricular documentada.
- Solicitar la fecha y hora para entrevistarse con la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA).
- Derivado de la entrevista y del análisis realizado a sus documentos, la CMPCA, por conducto de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, le informará de su resolución.
- Las y los trabajadores que hayan resultado seleccionados para participar en el curso de "Formación de Instructores Internos", deberán presentarse en el periodo y horario indicados y, de concluirlo satisfactoriamente, impartirán los cursos que les sean requeridos por la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la CMPCA, y de conformidad con lo establecido en el último párrafo de la Cláusula 50 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para la instrumentación de este subprograma se tiene previsto la realización de cursos orientados a proveer a los participantes de los conocimientos necesarios para:

- Estructurar cartas descriptivas.
- Preparar contenidos temáticos.
- Manejar equipos didácticos relacionados con capacitación.
- Diseñar material didáctico.
- Hablar en público.
- Desarrollar y aplicar dinámicas de grupo.
- Aplicar técnicas, métodos y herramientas andragógicas que cumplan con los requerimientos de capacitación para adultos.

aquellas acciones que ayuden a prevenir, disminuir y/o resolver riesgos de trabajo, con la impartición de cursos de capacitación y adiestramiento, en temáticas específicas que se encuentren dentro de su ámbito de competencia. Lo anterior basado en el reconocimiento que la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo hará en las Entidades y Dependencias tal como lo señala el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, para prevenir eficazmente las enfermedades y los accidentes de trabajo.

XI. INFRAESTRUCTURA, RECURSOS Y MECANISMOS DE OPERACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

El Plan de Capacitación y Adiestramiento requerirá de la aplicación oportuna y precisa de los recursos económicos, humanos, materiales y logísticos suficientes que la UNAM compromete para la instrumentación de los Programas Anuales que correspondan, que permita hacer frente a las necesidades siguientes:

- Cubrir la entrega de los estímulos a las y los Instructores Internos Habilitados, y a las y los trabajadores que participen en los cursos de actualización y adiestramiento, así como los honorarios de los instructores externos y, en su caso, los ingresos que les correspondan a otras instancias externas con perfiles profesionales y especializados, así como las Entidades académicas por su participación en la capacitación como en la revisión y elaboración de contenidos temáticos;
- Adquirir mobiliario y equipos informáticos y tecnológicos, que permitan brindar una mejor atención a los participantes de los cursos;
- Adquirir recursos materiales y didácticos de última generación para mejorar la impartición de los cursos, y
- Apoyar los requerimientos que resulten de llevar a cabo el desarrollo, seguimiento, control y difusión de los programas anuales de capacitación y adiestramiento.

XII. UNIVERSO DE TRABAJO

Con el fin de tener un impacto relevante en la capacitación y adiestramiento, los Programas Anuales deberán elaborarse atendiendo a los criterios siguientes:

- Considerar todos los puestos del personal administrativo de base establecidos en el Catálogo correspondiente, y los que en el futuro acuerden bilateralmente la UNAM y el STUNAM.
- Considerar la totalidad del personal administrativo de base.
- Características estructurales y funciones sustantivas de las Entidades y Dependencias.
- Necesidades de capacitación general y específica, de las Entidades y Dependencias, las áreas que las conforman y el número de trabajadoras o trabajadores administrativos de base por puesto.
- Realizar los cursos con base en los requerimientos de las Entidades y Dependencias, bajo el esquema desconcentrado.
- Implantar cursos para aprovechar la introducción de nuevas tecnologías.
- Implantar cursos emergentes para actualizar y fortalecer los procesos de trabajo, por ampliación de la plantilla, por reestructuración de la Entidad o Dependencia, o por modificación en dichos procesos.
- Considerar al cónyuge, hijas e hijos del personal administrativo de base que aspiren a laborar en la UNAM.

XIII. OPTIMIZACIÓN TECNOLÓGICA PARA EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN

Durante el desarrollo del presente Plan de Capacitación, la CMPCA analizará y propondrá acciones que permitan optimizar el proceso administrativo de capacitación mediante el uso de la tecnología, a fin de incrementar la eficiencia, reducir tiempos y evitar duplicidades de trabajo, minimizando los errores derivados de actividades de tipo manual.

XIV. ACTUALIZACIÓN Y DISEÑO DE CURSOS

Se solicitará a las Entidades y Dependencias de la UNAM que, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y la particularidad de los temas, así como a otras instancias externas, con perfiles profesionales y especializados, participen con la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), en la actualización y elaboración de contenidos temáticos de los cursos que se imparten al personal administrativo de base, especialmente en aquellos que por su especificidad lo requieran.

La actualización y el diseño de los manuales deberán incluir en su estructura, contenidos temáticos congruentes con las funciones de cada uno de los puestos.

La CMPCA en todo momento revisará y determinará las acciones tendientes a mejorar, actualizar y diseñar los aspectos didácticos y andragógicos de los cursos.

Para enriquecer y elaborar los contenidos temáticos de los mismos, la CMPCA continuará impulsando la participación de aquellos trabajadores o trabajadoras administrativos de base que se destaquen por su amplia experiencia en el desarrollo de las funciones del puesto que desempeñan.

XV. VALIDACIÓN DE CURSOS Y AUTENTIFICACIÓN DE CONSTANCIAS

La CMPCA revisará y validará, en su caso, conforme a los parámetros acordados bilateralmente, los cursos que de manera interna las Entidades y Dependencias universitarias hayan proporcionado a sus trabajadoras o trabajadores.

XVI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La CMPCA:

- a. Realizará el seguimiento y evaluación de los cursos impartidos en cada periodo, diseñando indicadores estadísticos que midan el impacto del aprendizaje en la capacitación y adiestramiento del personal administrativo de base, que conlleven a su perfeccionamiento.
- b. Identificará el impacto de la capacitación en la Institución y, a partir de los resultados, aplicará las medidas necesarias con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan.
- c. Llevará a cabo el seguimiento y evaluación de los subprogramas con el objeto de mantener un nivel de calidad y excelencia de los contenidos temáticos y didácticos de los cursos.
- d. Revisará el desempeño de los instructores y los mantendrá permanentemente actualizados.

XVII. VINCULACIÓN CON LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

Se establecerá una vinculación permanente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, instancia que promueve y apoya el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Este enlace favorecerá el fortalecimiento del presente Plan y sus programas anuales correspondientes, lográndose una constante y permanente retroalimentación del desarrollo de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Ciudad Universitaria, Cd. MX. 07 de diciembre de 2021.

POR LA UNAM



Dr. Eduardo Trujillo Sánchez

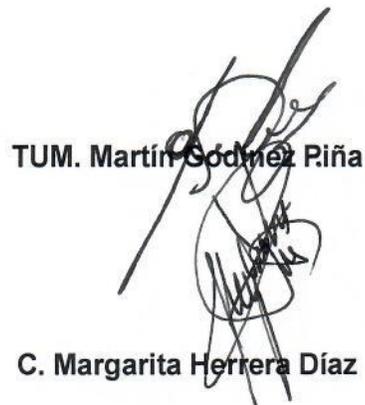


Lic. Verónica Medel Martínez



Mtra. Karina Jazmin Lucio De la Rosa

POR EL STUNAM



TUM. Martín Gómez Piña

C. Margarita Herrera Díaz