



UNAM

**COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y
ADiestRAMIENTO**



STUNAM

**PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADiestRAMIENTO
PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM
2010-2013**

2 DE DICIEMBRE DE 2009
ACUERDO DE LA CMPCA No. 362

C O N T E N I D O

INTRODUCCIÓN	4
I. ANTECEDENTES	6
II. FUNDAMENTO LEGAL	8
III. PREMISAS	9
IV. OBJETIVOS	10
V. ACCIONES PARA DESARROLLAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 2010-2013	12
V.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).	12
V.2 Programa de Capacitación Desconcentrado	14
V.3 Sistematización del proceso de inscripción, emisión de resultados e impartición de cursos en línea (a distancia).	17
VI. PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN E IMPARTICIÓN DE CURSOS	18
VI.1 Programas de capacitación central y desconcentrado	18
VI.2 Entrega de resultados de los cursos	19
VII. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN	20
VIII. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN	21
IX. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS PROGRAMAS ANUALES QUE CONFORMAN EL PLAN 2010-2013	22
IX.1 ACTUALIZACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	22
IX.2 PROMOCIÓN ESCALAFONARIA	23
IX.3 DESARROLLO HUMANO Y SUPERACIÓN PERSONAL	23
IX.4 CÓMPUTO	24
IX.5 PREJUBILATORIO	24
IX.6 IDENTIDAD INSTITUCIONAL	25
IX.7 ENSEÑANZA ABIERTA	26
IX.8 FORMACIÓN DE INSTRUCTORES	27

IX.8.1	Instructor	27
IX.8.2	Instructor Interno Habilitado	27
IX.8.3	Políticas	27
IX.9	HIGIENE Y SEGURIDAD	29
X.	INFRAESTRUCTURA, RECURSOS Y MECANISMOS DE OPERACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN	30
XI	UNIVERSO DE TRABAJO	31
XII	DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS PROGRAMAS ANUALES	32
XIII	ACTUALIZACIÓN Y DISEÑO DE CURSOS	33
XIV	VALIDACIÓN DE CURSOS Y AUTENTIFICACIÓN DE CONSTANCIAS	34
XV	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
XVI	VINCULACIÓN CON LA STYPS	37

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de México ha logrado destacarse como la institución de educación media superior y superior más importante del país en las funciones sustantivas que realiza, que son: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. El prestigio nacional e internacional de nuestra máxima casa de estudios la ha llevado a conquistar importantes premios de carácter internacional y un lugar destacado entre las mejores universidades del mundo. En las entidades y dependencias que la conforman labora personal administrativo de base, el cual contribuye de manera importante al fortalecimiento y cumplimiento de esta misión.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM 2010-2013, tiene como objetivo establecer las líneas generales para la impartición de la capacitación y el adiestramiento y las etapas en que ésta se dará, atendiendo de manera gradual las necesidades de las entidades y dependencias, así como las de los trabajadores adscritos a las mismas.

En ese sentido, el proceso de capacitación tiene como finalidad mejorar su desempeño coadyuvando con ello al ofrecimiento de mejores servicios a la comunidad universitaria, así como ser un factor relevante para la superación laboral, profesional y familiar de los trabajadores.

En este contexto el presente Plan contempla cuatro programas anuales integrados por los subprogramas de: actualización y adiestramiento, promoción, desarrollo humano y superación personal, cómputo, formación de instructores internos y educación para adultos, así como brindar el apoyo mediante la participación en cursos de capacitación al cónyuge e hijos que deseen ingresar a trabajar en la UNAM, orientados a producir cambios en los procesos de trabajo, que cubran las necesidades que exigen las nuevas tecnologías, considerando la capacitación como el eje fundamental para que los trabajadores realicen sus labores con eficiencia y calidad

La organización e impartición de cursos con base en un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) brindará la oportunidad de atender aspectos generales y específicos relacionados con los procesos de trabajo, la incorporación de tecnologías y la relación laboral, familiar y social del personal antes mencionado.

Debido al número y la ubicación geográfica de las entidades y dependencias que conforman la UNAM, se requerirá ampliar y multiplicar las acciones de capacitación considerando la realización de un mayor número de cursos en aquellos lugares donde resulte necesario.

Asimismo, la modernización y sistematización del mecanismo de inscripción y la disposición oportuna y precisa de la información relacionada con los cursos y participantes, proporcionará elementos que servirán para tomar mejores decisiones en materia de capacitación.

Por ello, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), decidió estructurar y desarrollar el Plan de Capacitación y Adiestramiento para Personal Administrativo de Base de la UNAM 2010-2013, considerando las siguientes acciones:

- **Modernizar el mecanismo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación hasta ahora aplicado en las entidades y dependencias;**
- **Ampliar y reforzar las acciones que se desarrollan al amparo del Programa de Capacitación Desconcentrado, y**
- **Sistematizar el proceso de inscripción, emisión de resultados e impartición de cursos en línea (a distancia).**

Para lograr lo anterior, se requerirá de una mejor y mayor coordinación y participación de todas las instancias que tienen relación con el proceso de capacitación del personal administrativo de base en la UNAM.

El compromiso de capacitación que se establece en el presente Plan, deberá operarse como un sistema integral, cíclico y permanente, capaz de generar, en las entidades académicas y dependencias administrativas que conforman la UNAM, mejores resultados en el cumplimiento de las funciones que tienen a su cargo y, de propiciar en los trabajadores, el desarrollo de mejores actitudes, habilidades y destrezas, constituyéndose así en un factor relevante de su superación laboral, profesional y personal.

I ANTECEDENTES

Desde sus antecedentes coloniales hasta la actualidad, la esencia nacional y autónoma que hoy la caracteriza, sin olvidar los ideales de Justo Sierra, el pensamiento Vasconcelista, la lucha por la autonomía de 1929 y el sueño de construcción de una ciudad propia, la UNAM ha procurado el desarrollo personal de sus trabajadores, impulsando sus valores institucionales.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su Artículo 123, fracción XIII, lo siguiente:

“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”.

En el año de 1970 se reformó la Ley Federal del Trabajo; y en su Artículo 132 fracción XV, señala, que es obligación del patrón llevar a cabo dentro de sus empresas un proceso de capacitación para sus trabajadores, y que este proceso debe ser registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En 1973 el Rector de la Universidad firmó el primer Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM con sus trabajadores representados por el entonces STEUNAM.

En 1983 se contempló por primera vez un Plan de Capacitación en la UNAM denominado Plan “CADE”, que incorpora un programa de educación abierta para los trabajadores administrativos de base.

En los periodos 1997-2001 y 2002-2005, se acordaron y se registraron 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, así como el correspondiente al segundo cuatrienio, considerando, durante su desarrollo, programas anuales conformados por los subprogramas de promoción; actualización; desarrollo humano; cómputo; educación para adultos y prejubilariorio.

Asimismo, se inició la estrategia de desconcentración de la capacitación, a través del establecimiento de Sedes en entidades académicas que, por la cantidad del personal administrativo de base que en ellas labora y por su ubicación geográfica y área de influencia, han favorecido la capacitación de un mayor número de trabajadores sin la necesidad de que éstos se trasladen hasta Ciudad Universitaria.

En cumplimiento de la normatividad legal y contractual en materia de capacitación y adiestramiento, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), acordó el Plan de Capacitación para Personal Administrativo de Base de la UNAM 2006-2009; considerando, para su desarrollo, los subprogramas de: Identidad

Institucional, Actualización y Adiestramiento; Promoción Escalafonaria; Desarrollo Humano y Superación Personal; Cómputo; Prejubilatorio, Formación de Instructores Internos y Educación para Adultos (enseñanza abierta).

Con el propósito de destacar el esfuerzo que tanto las autoridades de la UNAM y el STUNAM, y todos los que participan en el proceso de capacitación realizaron para llevar a cabo los programas anuales de cursos del Plan antes referido, a continuación se proporcionan los datos siguientes:

	2006		2007		2008		2009*		ACUMULADO	
	Cursos	Inscritos	Cursos	Inscritos	Cursos	Inscritos	Cursos	Inscritos	Cursos	Inscritos
Identidad Institucional	42	1,140	53	2,146	35	778	20	407	150	4,471
Actualización	110	1,906	121	1,532	99	2,325	137	2,884	467	8,647
Promoción	40	992	40	1,173	42	1,429	45	1,694	167	5,288
Desarrollo Humano, Cursos Generales	69	1,736	64	1,777	55	1,777	58	1,756	246	7,046
Desarrollo Humano, Administrativo Secretarial	15	168	22	508	19	479	18	88	74	1,243
Cómputo	146	2,608	163	3,196	123	2,707	143	2,983	575	11,494
Prejubilatorio	5	147	5	114	6	143	5	156	21	560
Formación de Instructores	2	25	4	70	4	63	2	49	12	207
Total	429	8,722	472	10,516	383	9,701	428	10,017	1,712	38,956
(*) Al 17 de noviembre										

Dichos datos consideran, además de los cursos impartidos en la Subdirección de Capacitación y Desarrollo con el programa central, los realizados por las Sedes que son: las Facultades de Estudios Superiores de Acatlán, Aragón, Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza, así como los Colegios de Ciencias y Humanidades, planteles Sur y Vallejo.

También quedan incluidos los cursos impartidos en diversas entidades y dependencias ubicadas dentro de Ciudad Universitaria y otras que se encuentran en distintas áreas del Distrito Federal, así como las que se localizan en los estados de Morelos, Querétaro, Michoacán y Baja California.

II FUNDAMENTO LEGAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículo 123, Apartado "A".
- Ley Federal del Trabajo: Artículos 153-A al 153-X.
- 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).
- Reglamento para la operación de Círculos de Estudio de Preparatoria Abierta de la SEP en la UNAM.
- 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 bilateralmente entre la UNAM y el STUNAM.
- Acuerdos y disposiciones que se establezcan en materia de capacitación y adiestramiento en el marco jurídico señalado en los puntos anteriores.

III PREMISAS

- Sólo una capacitación relevante y significativa, basada en los principios de la filosofía de la educación para adultos, puede ser exitosa.
- El proceso de capacitación debe contribuir al logro de la misión, objetivos, funciones y programas institucionales, así como a estimular el desarrollo laboral de los trabajadores.
- Ampliar la operación del esquema de capacitación desconcentrado a la mayoría de las entidades y dependencias de la UNAM, a través de la organización y realización de cursos generales y específicos, favorecerá la atención de necesidades institucionales de capacitación y contribuirá a optimizar los recursos existentes.
- La capacitación en la UNAM como un medio de formación educativa y cultural de sus trabajadores, es un instrumento que propicia un ambiente laboral favorable, fortalece la identidad institucional y contribuye al mejor cumplimiento de las actividades sustantivas.
- Impulsar que los trabajadores administrativos de base acrediten la educación primaria, secundaria, preparatoria abierta y profesional.

IV 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 los trabajadores.
- 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.
- Coadyuvar al mejoramiento de la relación laboral, familiar y personal de los trabajadores administrativos de base.
- Actualizar a 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 los trabajadores administrativos de base para que se puedan desempeñar con calidad y eficiencia en un puesto de mayor nivel escalafonario.
- 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 Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la UNAM.
- Impulsar un programa de enseñanza abierta para los trabajadores administrativos de base, que comprenda los niveles educativos desde la primaria hasta la profesional.
- Preparar a los hijos y cónyuge de los trabajadores para ingresar a laborar a la UNAM conforme lo establece el CCT.
- Fortalecer el proceso de capacitación a través de la desconcentración que incluya a todas las entidades académicas y dependencias administrativas que conforman la UNAM.

- Proporcionar a los trabajadores administrativos de base que se encuentren próximos a la jubilación, elementos para preparar su nuevo proyecto de vida.
- Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación.
- Identificar áreas específicas en materia de capacitación que mejoren el desempeño laboral.
- Atender oportunamente las necesidades de capacitación, derivadas de convenios suscritos entre la UNAM y el STUNAM.

V. ACCIONES PARA DESARROLLAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 2010-2013

V.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es la herramienta más importante para cualquier institución que desee y requiera mejorar, tanto el desempeño laboral de sus trabajadores como la relación laboral y familiar de éstos.

En la UNAM, las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento (SMCA) en cada Entidad o Dependencia, son las responsables de realizar el DNC con el apoyo y participación de los Secretarios, Jefes de Unidad y Delegados Administrativos, y de proporcionar a la CMPCA anualmente en la fecha que esta indique, la información de sus requerimientos de capacitación para estar en posibilidad de preparar en tiempo y forma el programa de cursos para el periodo siguiente.

El mecanismo y los formatos a utilizar, son determinados previamente por la CMPCA y proporcionados con suficiente antelación a todas las entidades y dependencias para que éstas lleven a cabo el DNC en tiempo y forma.

Para el presente Plan se tiene previsto que el DNC se realice, en cuanto a su identificación en las entidades y dependencias, mediante el llenado de formatos, y por lo que respecta al reporte del diagnóstico una vez realizado éste, mediante el uso del internet (en línea). La CMPCA proporcionará oportunamente toda la información al respecto.

Es necesario destacar que la participación de los integrantes de las SMCA, partes UNAM y STUNAM en la realización del DNC, es determinante para que la CMPCA pueda recibir la información que le permita elaborar un programa de cursos que responda a las necesidades –*específicas y generales*- del personal administrativo de base.

Lo anterior apoyará la capacitación de dicho personal en la operación de nuevos procesos de trabajo, el manejo y aprovechamiento de nuevas tecnologías y, por ende, en el ofrecimiento de más y mejores servicios a la comunidad universitaria.

Lo importante de este proceso es lograr identificar las necesidades de capacitación a subsanar. En su búsqueda, podrán participar con sus opiniones los propios trabajadores y, de manera especial, deberán hacerlo sus jefes inmediatos y superiores.

Como en años anteriores, el número y tipo de cursos que la CMPCA impartirá a nivel central y desconcentrado, estará determinado por las necesidades de capacitación que las entidades y dependencias manifiesten fehacientemente, esto es que la información proporcionada corresponda realmente a una necesidad de capacitación, ya sea de uno o varios trabajadores o puestos en general.

Algunas de las necesidades manifestadas podrán ser atendidas en el programa central si el número de trabajadores de la Entidad o Dependencia es reducido, de lo contrario, si el número es suficiente para formar un grupo, se deberá hacer el esfuerzo de organizar e impartir el curso en sus mismas instalaciones. Lo anterior redundará en la optimización de recursos en todas sus vertientes.

En el supuesto caso 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 sobre el particular, pueda participar conjuntamente con la CMPCA 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 avocará 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 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La participación del personal administrativo de base en los cursos que sean impartidos en las instalaciones de las entidades y dependencias, reducirá considerablemente la necesidad de que un trabajador tenga que trasladarse hasta las instalaciones de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, lugar donde se atiende el programa central de cursos.

V.2 Programa De Capacitación Desconcentrado.

El sistema de capacitación desconcentrado es una estrategia orientada a fortalecer y consolidar el Sistema Integral de Capacitación en la UNAM, por ello, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) lo ha venido impulsando como un mecanismo que permite atender necesidades específicas y generales de capacitación, impartiendo cursos directamente en las entidades y dependencias de la UNAM, ya sea para un puesto, área o en general para todo el personal administrativo de base con el objeto de acercar la capacitación al lugar donde se requiere, ampliar su cobertura, y optimizar el tiempo y los recursos que se destinen para ésta.

El inicio formal de la capacitación desconcentrada fue en noviembre de 1996, con la determinación de siete entidades que fungen hasta la fecha como **Sedes Alternas** donde, a partir de entonces, se imparten cursos para los trabajadores adscritos a las mismas y a otras cuya ubicación se encuentra dentro su radio de influencia en una zona geográfica determinada.

Las Sedes mencionadas, además de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, son:

Las Facultades de Estudios Superiores de:

- Acatlán
- Aragón
- Cuautitlán
- Iztacala
- Zaragoza

Los Colegios de Ciencias y Humanidades, Planteles:

- Sur
- Vallejo

Es conveniente precisar que el programa antes mencionado incluye a todas las entidades y dependencias de la UNAM, tanto las que se ubican en el Campus de Ciudad Universitaria como las que se encuentran distribuidas en la zona metropolitana y en las distintas entidades federativas del país (foráneas).

En cumplimiento del marco normativo legal y contractual en la materia y de las funciones y responsabilidades específicas que les competen a las entidades y dependencias de la UNAM, por conducto de su Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (SMCA) y de los responsables administrativos, deberán participar en el programa de capacitación desconcentrado, atendiendo a las políticas, lineamientos y requisitos determinados por la CMPCA.

Cada vez es mayor el número de entidades y dependencias que participan en la organización e impartición de cursos, para ilustrar lo anterior se menciona que en el periodo de **2008**, el total de cursos impartidos en el esquema desconcentrado representó el **37%** de los **383** realizados, con una inscripción del **27%** de los **9,701** registrados en ese año. La diferencia porcentual fue atendida en el programa central en las instalaciones de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo con un **63%** y **73%**, respectivamente.

Asimismo, al 17 de noviembre del periodo **2009**, los cursos impartidos alcanzaron el **42%** de los **428** realizados, con una inscripción del **33%** de los **10,017** registrados.

Como puede apreciarse, la organización y realización de cursos en el programa desconcentrado es cada vez más relevante y conveniente, tanto para las entidades y dependencias como para los trabajadores administrativos de base adscritos a ellas, ya que reduce la necesidad de salir de las instalaciones para participar en algún curso, significando con ello un ahorro considerable de tiempo.

Para el desarrollo de los contenidos temáticos e impartición de los cursos al amparo del programa de capacitación desconcentrado, la participación del personal que cuenta con una experiencia laboral amplia y reconocida por sus mismos compañeros y/o una formación académica de nivel técnico o profesional, adscrito a las entidades y dependencias donde se diagnostica una necesidad específica de capacitación, es relevante.

Por lo tanto, la CMPCA, establecerá comunicación con las entidades y dependencias que hayan diagnosticado y reportado la necesidad de organizar e impartir cursos, ya sea de tipo general o específico.

En ese sentido, los responsables de la administración de las entidades y dependencias deberán disponer de los espacios, así como del mobiliario y equipo especializado necesario para realizar los cursos en los periodos y horarios que afecten lo menos posible la actividad sustantiva de las mismas.

Lo anterior permitirá mantener actualizado al personal administrativo de base en las funciones del puesto contratado, de acuerdo a las necesidades institucionales, la modificación en los procesos de trabajo y la incorporación de nuevas tecnologías; al mismo tiempo, fortalecerá su identidad universitaria, coadyuvará al mejoramiento de sus relaciones laboral, familiar y social, y favorecerá la preparación de los trabajadores para la cobertura de plazas en la misma Entidad o Dependencia al participar éstos en los cursos de promoción que la CMPCA organiza e imparte anualmente por conducto de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, o en aquellas Sedes y entidades o dependencias que por sus características específicas así lo requieran.

En el caso particular de las entidades y dependencias foráneas, las SMCA deberán proporcionar a la CMPCA en la fecha y forma que se les indique, previo diagnóstico de sus necesidades de capacitación, un informe que contenga de manera precisa y clara, las funciones de algún puesto(s) que requieran actualizar, los puestos que necesiten cubrir mediante promoción escalafonaria y/o los aspectos de desarrollo humano y superación personal que deseen fortalecer.

Para atender los requerimientos de capacitación, es importante que consideren, en primer término, la participación y apoyo del personal adscrito a las mismas entidades y dependencias y, de no contar con él, buscar la intervención de instructores externos,

instituciones educativas públicas y privadas y/u organismos de capacitación independientes que cuenten con el registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ubicados en la misma entidad federativa.

Una vez recibida y analizada su propuesta de cursos y la forma en que podrán llevarse a cabo, la CMPCA enviará su respuesta con la autorización respectiva, en su caso, y/o la manera en que podrán atenderse los requerimientos de capacitación.

Cabe destacar que durante el primer año de la vigencia del Plan, la CMPCA diseñará y dará a conocer a las entidades y dependencias de la UNAM, el mecanismo y los lineamientos que deberán seguirse para realizar en línea (por internet) la inscripción del personal administrativo de base a cursos y, en el mediano plazo, la impartición de algunos temas de capacitación en línea (a distancia).

V.3 Sistematización del proceso de inscripción, emisión de resultados e impartición de cursos en línea (a distancia).

Los mecanismos que se utilizan actualmente para administrar el proceso de capacitación y la información que se obtiene del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), así como la inscripción a cursos del personal administrativo de base y la forma de impartir algunos temas, serán modificados.

Lo anterior significa que para atender los aspectos antes mencionados, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), pondrá en funcionamiento un sistema en línea (por internet) que les permita a las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento (SMCA), realizar lo siguiente:

- Informar en línea a la CMPCA, sobre las necesidades de capacitación (DNC) del personal administrativo de base existentes en 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 ésta determine, como es el caso de la actualización de los lineamientos y criterios generales de inscripción y participación en cursos de capacitación de los trabajadores administrativos de base de la UNAM, cónyuge e hijos.
- Informarse anualmente sobre el programa central de cursos aprobado por la CMPCA.
- Apoyar a los trabajadores administrativos de base en la inscripción a los cursos que la CMPCA acuerde organizar, desarrollar e/o impartir en sus programas anuales, ya sea en el programa de capacitación central o desconcentrado.
- Conocer la información referente a la autorización de inscripción de la CMPCA para que el personal administrativo de base pueda participar en los cursos de capacitación, así como los resultados que los mismos obtengan.
- Conocer los datos estadísticos generales y específicos de cursos y participantes.

Respecto de la impartición de cursos en línea (a distancia), la CMPCA, desarrollará e impartirá este tipo de cursos en una primera fase, con algunos temas de cómputo y de actualización.

Con ello los trabajadores que estén interesados en ese tipo de capacitación, podrán participar de acuerdo al mecanismo determinado por la CMPCA, y los cursos en línea serán una alternativa adicional a los cursos presenciales, que favorecerá la capacitación del personal administrativo de base y, en muchos sentidos, su operación en las entidades y dependencias de la UNAM.

VI. PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN E IMPARTICIÓN DE CURSOS:

VI.1 Programas de capacitación central y desconcentrado

Los cursos del programa central seguirán siendo atendidos directamente en las instalaciones de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, o en las entidades y dependencias que, por la naturaleza de los cursos, así se requiera.

Los cursos que se realicen en cualquier Entidad o Dependencia distinta de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, quedarán comprendidos dentro del programa de capacitación desconcentrado, incluyendo aquellos que se lleven a cabo en las **Sedes Alternas** de las FES de Acatlán, Aragón, Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza, así como en los CCH Sur y Vallejo y las **Entidades foráneas**. El resto de las entidades y dependencias se identificarán como **Sedes Habilitadas**.

Para la inscripción de los trabajadores, las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (SMCA) deberán atender a lo dispuesto por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) en el **nuevo mecanismo de inscripción en línea, el cual se explicará con amplitud en el Acuerdo que al respecto emita esta instancia.**

Dicho mecanismo considera, como periodo de transición, la inscripción a cursos cuya fecha de inicio se encuentre dentro del primer semestre de 2010, mediante el llenado y entrega de las solicitudes de inscripción en su esquema tradicional.

Para los cursos cuya fecha de inicio se encuentren dentro del segundo semestre de 2010 y años subsecuentes; el registro de datos, la confirmación de aceptado o rechazado al curso, así como la impresión de la cédula de inscripción, se realizarán mediante el **nuevo sistema de inscripción en línea.**

Las Sedes Alternas y entidades foráneas. Deberán enviar a la CMPCA a finales del mes de noviembre de cada año su propuesta de programa de cursos del año siguiente, lo anterior para su revisión, autorización y, en su caso, ingreso al Sistema de Inscripción en Línea.

Sedes Habilitadas. La CMPCA, por conducto de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo (SCD), establecerá comunicación con aquellas que hayan manifestado mediante los formatos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), tener requerimientos e/o interés de realizar uno o más cursos en sus instalaciones.

Los cursos que la CMPCA autorice realizar en las Sedes Habilitadas, serán organizados preferentemente, considerando el número de trabajadores que requieran capacitarse, previa justificación de necesidades y bajo los lineamientos y criterios establecidos por la CMPCA, la cual podrá incluir a dichos cursos un número adicional de trabajadores con

adscripción diferente, con el propósito de aprovechar los recursos que la Entidad o Dependencia que funja como Sede Habilitada haya destinado para tal efecto, considerando en todo momento la capacidad disponible.

Asimismo, las Entidades o Dependencias deberán disponer de espacios, mobiliario y equipo adecuados para la realización de los cursos, así como de la participación de personal adscrito a las mismas que funja como instructor.

Si no cuentan con apoyos de instrucción a su interior, la CMPCA podrá proporcionar en función de la disponibilidad, uno de sus instructores internos habilitados o, de ser el caso, autorizar la contratación de instituciones u organismos capacitadores como: CONALEP, CECATIS, CÁMARAS, y/o instructores independientes, con base en los parámetros aplicables al momento de su gestión, previo acuerdo y autorización de la misma

VI.2 Entrega de resultados de los cursos

Las SMCA de la Entidad o Dependencia o en caso de no existir esta, el Secretario o Jefe de Unidad Administrativa de las Sedes Alternas, Habilitadas y Entidades Foráneas deberán proporcionar, dentro de los tres días hábiles siguientes a la conclusión de cada curso y/o módulo, a la CMPCA por escrito, bilateralmente y con la firma del responsable administrativo, la siguiente información:

- Récord de asistencia de los participantes.
- Los exámenes aplicados y calificados, junto con una relación de los participantes con el resultado obtenido, según el tipo de curso.

VII. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN

- 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, órgano e instancia bilateral institucional de funcionamiento regular. Máxima autoridad en la materia, cuya principal función y responsabilidad: 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, especialización y desarrollo de los trabajadores, conforme a las necesidades de la institución y del personal administrativo de base.
- Las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento son los órganos auxiliares de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento en cada una de las entidades y dependencias, que coadyuvan a la planeación y operación de los programas de capacitación, ello conforme a los lineamientos y bajo la supervisión de ésta en todo momento.
- Subdirección de Capacitación y Desarrollo.

VIII CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN

- Fortalece la identidad institucional.
- Considera la aplicación de los principios de educación para adultos.
- Su realización debe ser a través de cursos teórico-prácticos, presenciales y/o en línea.
- Está sujeta a la evaluación y seguimiento de resultados.
- Debe ser integral, cíclica y permanente.
- Debe estar vinculada con las necesidades de la Institución.
- Promueve el desarrollo integral del trabajador.
- Debe considerar los requerimientos tecnológicos.

IX CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS PROGRAMAS ANUALES QUE CONFORMAN EL PLAN 2010-2013.

La capacitación para 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.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010-2013, se integrará por cuatro programas anuales y, a su vez, cada uno de ellos considerará los subprogramas siguientes:

IX.1 ACTUALIZACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Actualización. Es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar al participante de conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas sobre nuevas tecnologías, maquinarias, herramientas y procesos de organización en el trabajo que exige su desempeño actual y futuro.

Adiestramiento. Es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a perfeccionar y especializar los conocimientos del participante, desarrollarle habilidades, destrezas y modificarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto, que mejore los procesos de trabajo y su desempeño laboral.

Las características de los cursos son:

- Con duración preferentemente de 20 horas que de manera ágil, permitan al trabajador perfeccionar sus conocimientos, conforme a las modalidades acordadas por la CMPCA.
- 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 del trabajador.
- Únicamente los trabajadores de la categoría o puesto en cuestión pueden participar en este tipo de cursos.

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

IX.2 PROMOCIÓN ESCALAFONARIA

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar al capacitando de conocimientos, desarrollar sus habilidades, destrezas y adecuar sus actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un nuevo puesto a través de la promoción escalafonaria, favoreciendo con ello, a los trabajadores que ya se encuentran laborando en la Universidad.

En materia de promoción escalafonaria, las líneas de acción están enfocadas de acuerdo a la proyección de las necesidades de personal que la institución requiere en diversos puestos.

- Para la programación de los cursos, la CMPCA tomará como base:
 - La rama de desarrollo del trabajador.
 - Los movimientos escalafonarios existentes o posibles de generarse durante un periodo determinado.
 - El número de 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.
- 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.

IX.3 DESARROLLO HUMANO Y SUPERACIÓN PERSONAL

Este subprograma constituye un factor fundamental para la capacitación integral del trabajador, ya que a través de él se pretende modificar y mejorar las actitudes de los trabajadores, coadyuvando a la mejor realización de sus tareas cotidianas, así como a fortalecer sus relaciones laborales y familiares.

Está conformado por cursos y talleres cuyo propósito es estimular conductas, hábitos y actitudes en los trabajadores, que favorezcan su superación personal y laboral, así como su relación familiar y social en base a valores universales, considerando aspectos de motivación que tiendan a:

- Elevar su autoestima.
- Mejorar sus niveles de comunicación e interacción personal.
- Mejorar el entorno familiar de los trabajadores.
- Fortalecer los valores socio-culturales.
- Facilitar su integración en los diferentes ámbitos.

- Hacerlo participe de un proceso educativo cultural permanente.

Las características de los cursos son:

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

IX.4 CÓMPUTO

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar al participante del conocimiento de nuevas tecnologías, desarrollándole aptitudes frente a los nuevos procedimientos de trabajo.

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

Las características de los cursos son:

- Con una duración (preferentemente) de 20 y 30 horas en las temáticas de: Introducción al cómputo y Windows, Word 1 Básico-Intermedio (básico), Word 2 Intermedio-Avanzado (avanzado), Excel 1 Básico-Intermedio (básico), Excel 2 Intermedio-Avanzado (avanzado), PowerPoint, Outlook, Access Básico e Internet.
- La CMPCA integrará los grupos considerando, en primer término, a los trabajadores que por las características de su puesto, utilicen la computadora para la realización de sus labores.

IX.5 PREJUBILATORIO

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

- Determinar un nuevo proyecto de vida, y

- Reforzar su autoestima y seguridad.

Las características del curso son:

- Tiene una duración de 96 horas.
- Únicamente los trabajadores que hayan iniciado el proceso de jubilación o pensión, o aquellos que tengan 28 ó 30 años de servicio, podrán participar.

IX.6 IDENTIDAD INSTITUCIONAL

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 productivo, 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 los trabajadores y promuevan el fortalecimiento de su identidad institucional.

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

A continuación se relacionan los principales aspectos que los trabajadores deberán observar:

- Conocer la misión de la UNAM, sus objetivos 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.

Las características del curso son:

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

IX.7 ENSEÑANZA ABIERTA

Es el sistema que considera asesorías dirigidas a los trabajadores administrativos de base, cónyuge e hijos, que desean iniciar o concluir sus estudios en los niveles educativos de: primaria, secundaria y preparatoria hasta profesional. Las acciones con las que se brindará dicho apoyo son:

- Continuar apoyando la estrategia que favorezca el ingreso, asistencia, permanencia y conclusión de los trabajadores a los diferentes niveles educativos para adultos.
- Seguir dando facilidades a los trabajadores para que asistan a sus asesorías, en los términos acordados. Asimismo, apoyarles para que puedan continuar con su educación hasta un nivel profesional.
- Fortalecer los círculos de estudio que concentren 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 de los trabajadores.
- 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, en función de su disponibilidad.
- Solicitar al Instituto Nacional de Educación para 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 trabajadores de la comunidad universitaria en la asesoría de círculos de estudio.
- La CMPCA fomentará una mayor participación de trabajadores de la comunidad universitaria que coadyuven en la asesoría de círculos de estudio de nivel primaria y secundaria.
- La CMPCA analizará lo relativo a la instrumentación del programa de enseñanza abierta SEP a nivel preparatoria, para acordar lo procedente de conformidad con la cláusula 52, numeral 3, del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

IX.8 FORMACIÓN DE INSTRUCTORES

Es el proceso de enseñanza-aprendizaje que forma, desarrolla y actualiza instructores internos habilitados, con el fin de conformar una plantilla que dé respuesta a los requerimientos de los programas de capacitación, en los términos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

Las características del curso son:

Objetivos:

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

IX.8.1 Instructor

Es una persona que domina una o varias especialidades u oficios, su propósito fundamental es transmitir sus conocimientos y experiencias a los capacitandos que lo requieran, para el mejor desempeño de su trabajo.

IX.8.2 Instructor Interno Habilitado

Es la persona que, independientemente de sus labores cotidianas de trabajo, capacita o adiestra a otros trabajadores de la Institución en los términos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

IX.8.3 Políticas:

- A) Podrán participar como Instructores, todos aquellos trabajadores universitarios de base, confianza, académicos, personal jubilado y los premios "Luis Padilla", que cubran el proceso de selección y los requisitos siguientes:
- Contar con amplios conocimientos relacionados con las funciones de su puesto actual o del puesto inmediato anterior, y/o haber concluido una formación profesional de licenciatura o posgrado, o una carrera técnica o comercial, la cual deberá estar relacionada con alguna(s) de las funciones de uno o más de los

puestos contemplados en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base, o también con aspectos relacionados con el desarrollo humano y la superación personal.

- Contar con un promedio de antigüedad laboral en la UNAM de 5 años, y con un mínimo de antigüedad de 3 años en el puesto actual o en el inmediato anterior.
- 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. *Último talón de pago y credencial.*
 - b. *Comprobante del último nivel de estudios.*
 - c. *Constancias que acrediten los conocimientos relacionados con las funciones en su puesto actual o anterior, y/o de su perfil profesional.*
 - d. *Síntesis Curricular.*
- 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.
- Los trabajadores que hayan resultado seleccionados para participar en el curso "Formación de Instructores Internos", el cual consta de cinco módulos, deberán presentarse en el periodo y horario indicados y firmar una carta mediante la cual manifiestan su interés, disposición y compromiso para que, en caso de resultar inscritos en el curso antes referido, y de concluirlo satisfactoriamente, impartirán los cursos que les sean requeridos por la Subdirección de Capacitación y Desarrollo.

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 de micro-enseñanza que cumplan con los requerimientos de capacitación para adultos.
- Elaboración de reactivos y técnicas de aplicación de evaluaciones.

La CMPCA aplicará lo previsto en el programa de evaluación y seguimiento para conocer el nivel de desempeño y los resultados de la participación de los instructores, una vez que hayan sido habilitados, así como la actualización de los mismos.

IX.9. HIGIENE Y SEGURIDAD

La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento participará en la realización de aquellas acciones que ayuden a resolver, disminuir y/o prevenir 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 Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene 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.

X. INFRAESTRUCTURA, RECURSOS Y MECANISMOS DE OPERACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación 2010 – 2013 requerirá de la aplicación oportuna y precisa de los recursos suficientes que la UNAM compromete para la instrumentación de los programas anuales que lo conforman, que permita hacer frente a las necesidades siguientes:

- Revisar, actualizar y/o elaborar contenidos temáticos de los programas y manuales con la participación de los instructores y el apoyo de algunas entidades o dependencias según la naturaleza de sus funciones y la particularidad de los temas;
- Cubrir la entrega de los estímulos a los instructores internos habilitados, y a 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 corresponda a las entidades académicas por su participación en la revisión y elaboración de contenidos temáticos;
- Adquirir equipos que permitan brindar una mejor atención a los participantes de los cursos;
- Adquirir recursos materiales y didácticos para mejorar la impartición de los cursos, y
- Apoyar los requerimientos que resulten de llevar a cabo el seguimiento, control y difusión de los programas anuales de capacitación.

XI. UNIVERSO DE TRABAJO

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

- Considerar todos los puestos y trabajadores administrativos de base.
- Características estructurales y funciones sustantivas de las entidades académicas y dependencias administrativas.
- Necesidades de capacitación general y específica, de las entidades y dependencias, las áreas que las conforman, el número de trabajadores por puesto, identificando las plazas vacantes especializadas.
- Realizar los cursos en base a los requerimientos de las entidades académicas y dependencias administrativas, 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.
- Al cónyuge e hijos que aspiren a laborar en la UNAM.

XII. DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS PROGRAMAS ANUALES:

La CMPCA iniciará una campaña de difusión y promoción permanente tanto del Plan de Capacitación 2010-2013 como de los programas anuales de cursos que lo conforman. Lo anterior, mediante comunicados dirigidos a las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y a los Secretarios y Jefes de Unidad Administrativa, y con la publicación en la Gaceta UNAM y otros medios electrónicos e impresos que estime pertinentes.

Asimismo, se hará la entrega personalizada a cada una de las dos representaciones de las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, las cuales deberán participar en los Talleres que para el efecto esta instancia les convoque.

XIII. ACTUALIZACIÓN Y DISEÑO DE CURSOS

Se solicitará a las entidades y dependencias de la UNAM que, de acuerdo a las actividades sustantivas que realizan, 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 labores universitarias y con una orientación para que la capacitación y la enseñanza se vinculen con los procesos de trabajo, el manejo de nuevas tecnologías y el fortalecimiento de la identidad institucional

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

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

XIV. VALIDACIÓN DE CURSOS Y AUTENTIFICACIÓN DE CONSTANCIAS

La CMPCA revisará y validará, en su caso, conforme a los parámetros acordados, los cursos que de manera interna las entidades y dependencias universitarias hayan proporcionado a sus trabajadores.

Asimismo, autentificará las constancias que estos últimos hayan recibido por su participación en eventos de capacitación en la UNAM o en instituciones con reconocimiento oficial, de acuerdo con la normatividad establecida.

XV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La CMPCA, en todo momento:

- Realizará el seguimiento y evaluación de los cursos impartidos, diseñando indicadores que midan el impacto del aprendizaje y la capacitación;
- 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.
- Identificará el impacto de la capacitación en la Institución y los trabajadores y, a partir de los resultados, aplicará las medidas necesarias con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan.

En cumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior, la CMPCA solicitó a las entidades y dependencias de la UNAM, mediante el Acuerdo No. 333, de fecha 30 de julio de 2009, realizar el seguimiento para conocer el impacto de la capacitación generado en las mismas, por la participación del personal administrativo de base en los cursos de capacitación y adiestramiento impartidos del 2006 al mes de junio de 2009. A continuación se presentan algunos de los principales datos obtenidos:

Se recibieron **63** respuestas que representaron el **40%** de las **159** Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (SMCA) pertenecientes a las entidades y dependencias a las que les fueron enviados los formatos. De éstas, únicamente **52** los requisitaron, lo que representó un **83%** con respecto de las **63**.

De los **52** registros procesados por rubro, relacionados con la participación del personal administrativo de base en cursos de promoción (P), actualización (A), desarrollo humano y superación personal (DHysP) e identidad institucional (II), los resultados fueron los siguientes:

Bueno	Excelente	Malo	Regular	Sin elección
58%	8%	2%	10%	22%

Lo anterior indica que el impacto de la capacitación impartida a los trabajadores administrativos de base, por lo que respecta a los subprogramas antes mencionados fue evaluado por las entidades y dependencias que respondieron los formatos como **BUENO**, con un **58%** promedio de respuesta, de lo que se infiere que se tienen que desarrollar nuevos cursos y seguir incorporando mejoras a los contenidos temáticos ya existentes, favoreciendo la actualización del personal administrativo de base en función de las necesidades institucionales y al amparo del esquema de capacitación desconcentrado.

En el siguiente cuadro se destaca el porcentaje promedio por rubro con el que fueron evaluados los aspectos relacionados con los cursos de cómputo.

Bueno	Excelente	Malo	Regular	Sin elección
61%	13%	0%	8%	18%

El impacto de la capacitación impartida a los trabajadores administrativos de base que participaron en cursos de cómputo fue, en opinión de las entidades y dependencias, **BUENO** con un **61%** promedio de respuesta.

No obstante ello, la CMPCA continuará favoreciendo la capacitación de un mayor número de trabajadores en este tipo de cursos, para que el desempeño de los mismos en el desarrollo de las funciones que requieren del manejo de la computadora, sea cada vez mejor.

XVI. VINCULACIÓN CON LA STYPS.

Se establecerá una vinculación permanente con la Secretaría de 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 Plan y los programas que lo integran, lográndose una constante y permanente retroalimentación del desarrollo de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Ciudad Universitaria, D. F., diciembre 2 de 2009.

POR LA **UNAM**

POR EL **STUNAM**

Dr. Gustavo González Bonilla

Lic. Rodolfo Cruz Terán

Lic. Eduardo F. Gajá Rodríguez

C. Ángel Soto Pérez

Lic. José Manuel Moreno Vázquez

C. María del Pilar Saavedra Solá