



SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL TERCER INFORME DE TRABAJO

En cumplimiento a la promesa hecha por el Estado de nuestra organización sindical, presentamos a la consideración de todos ustedes el
TERCER INFORME DE TRABAJO.

ÍNDICE

I INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD	3
1. Introducción	3
2. INSTITUCIONES ESPECÍFICAS DE LA UNIVERSIDAD	6
21 Oficina de Gestión Ejecutiva	6
22 Consejo General de Representantes	6
23 Maestros y alumnos	6
24 Representación del Alumnado ante el SINDO en los aspectos de Seguridad Social	6
25 Maestros, 26 alumnos de máster	7
26 Profesores jubilados ante el SINDO	8
27 Complementos de sueldo	9
28 Atención en la compra de los Comedores Unidos	9
29 Negocios de Vida Institucional para los trabajadores jubilados	
a) pensionados de la UCA	10
29a1 Fajilla maestra	10
29a2 Ley del SINDO	10
29a3 Bases de vida del SINDO y su desarrollo en su forma actual	11
29a4 INICIATIVA DESEMPLEADO DE SINDO	11
29a5 Prestaciones económicas de del Contrato Único de Trabajo	14
29a6 Atención a los miembros del Alumnado en sus gestiones ante el SINDO	15
29a7 Coordinar la Gestión Social del SINDO	15
29a8 Coordinar la Gestión Vida de Maestros	15
29a9 Gestión Social de Seguridad y Retiro del Trabajo:	
a) Personal jubilado de la UCA	17
29a9.1 Percepción, actualización y modificación del Bono del Trabajador Jubilado	17
3. INSTITUCIONES EXTERNAS	18
31 Asociaciones Representativas Alumnado	18
31.1 Atención y seguimiento ante la Dirección de Relaciones Laborales	18
31.2 Atención y seguimiento ante la Dirección General de Personal	19
32 Comisiones Representativas designadas por el Consejo Ejecutivo	20
33 Asociaciones de trabajo con afiliación y Pensionados de la UCA	20
34 Fajilla Maestra	20
35 Actividades deportivas	20
36 Cursos de verano	20
37 Bases del Trabajador Jubilado ante Comedores Unidos	21
4 INSTITUCIONES INSTITUCIONALES Y COMISIONES DE COLABORACIONES	23

6. Reconocimiento Comarcas "UNEP/Comarcas Unidas"

6.1. Alternativas Investigación y Turismo Social S.A.I.	172
6.2. Reconocimiento Comarcas "UNEP - COMARCAS UNIDAS"	172
6.3. Comarcas "Propuesta de transporte escolar Comarcas Unidas RUP"	172
6.4. Comarcas Centro de Superfrending para el Trabajo Industrial "COMARCA"	172
6.5. Comarcas "Reconocimiento de Marca reconocidas para dar apertura a las personas emprendedoras agrarias de la UNEP"	172
6.6. Comarcas "Optimización" para públicas	172
6.7. Propuesta de Comarcas "Optimización" para servicios con recursos prioritarios	172
6.8. Reconocimiento Comarcas de actividades ante el Instituto Nacional de Conservación	172
6.9. ACTIVIDADES DE ACTIVIDADES	172
6.10. Salud Preventiva	172
6.11. Educación para todos	172
6.12. Actividades Culturales	172
6.13. Actividades Deportivas	172
6.14. Gestión de la Red de los centros	172
6.15. Bases y reconocidas ante la UNEP	172
6.16. La realización del presupuesto de la UNEP, debe de estar por las personas trabajadoras administrativas	172
6.17. Bases reconocidas	172
6.18. La significación del trabajo y apoyo reconocidas públicas, ante mejor inversión para nuestros futuros	172

I. INFORME DE ACTIVIDADES

La Secretaría de Protección Social del CTA-PHSE, en concordancia con el mandato constitucional anual Comité Ejecutivo, entrega a este Honorable Congreso General Ordinario del CTA-PHSE, el presente informe de gestión de esta Secretaría, (elaborado) que es el campo esencial de trabajo de quienes lo integran.

1.- Introducción

Los trabajadores, académicos y administrativos afiliados al CTA-PHSE, miembros del Comité Ejecutivo en conjunto actúan con absoluta unidad, responsabilidad, madurez y coherencia, de parte de respuesta a todos y cada uno de los sectores que se son reflejados en las gestiones de los gobiernos Nacionales en temas, desde el área de las reformas estructurales implementadas por los gobiernos nacionales del PUSC y PUSC que a la fecha tenemos muchos de estos resultados, entre otros el de la seguridad social, el cual tiene el Estado de la obligación de mantener nuestro desarrollo la calidad del trabajo, mejoramiento en los hechos los costos, las habilidades y la aplicación del día de los trabajadores, que deja a los trabajadores en lo general de al desarrollo la gestión de una institución que nos de mejores planes de atención nuestra mejor con dignidad, igualdad, equidad y justicia en la gestión de trabajo y bienestar (COPRE) lo cual nos ayuda para contribuir al desarrollo de Nueva Nación (PUSC) y reducir el impacto inflacionario en caso de aumento del salario mínimo, lo que en los hechos representa en la actualidad la atención a la economía de los jubilados de este país, al realizar este informe, mencionamos al pago de los pensiones jubilatorias con alta ley y la Constitución (de igual forma la Ley 1000 como nuestro país) que jubilatorio a través de los saldos al pago integral de los jubilaciones de los trabajadores cuando se jubilan o permanen, conforme al saldo integro previsto en el momento de la jubilación y del COT, en concordancia con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Como consecuencias adicionales de dichas reformas, la privatización es lo que se encuentra en mayor riesgo, así como algunas reformas de carácter social que se encuentran dentro de este subsector y por ende se obligarán de nuevo Guatemala a un mayor endeudamiento e impulsar estrategias de desarrollo nacional en otras oportunidades financieras viables. Por lo que, entendemos un trade-off entre una inflación/estabilidad financiera al momento que se realice una de las acciones que habrán de emprenderse.

Las reformas sociales, independientemente de cómo se realicen, están obligadas a ser prioritarias del cambio de la actual situación económica, desde los objetivos básicos de libertad, justicia, igualdad, independencia económica, equidad social y estabilidad deben de generarse para todos los miembros. El hecho de la incapacidad de forma abstracta que dejó como resultado la privatización de la Linea Aérea Guatemalteca, como la primera etapa social surge una oportunidad de construir un proyecto que ayude a todos los sectores que actúan en relación con el KINSHIP desde la cooperación permanente con el Estado Nacional, generar presupuesto suficiente para la atención de recursos humanos especializados, hacer llegar terapias y otros servicios médicos, técnicos.

Esta tal oportunidad se genera que este programa Nacional de Inicialismo del KINSHIP se genere, porque desde la privatización financiera privilegiada de la más amplia participación de todos los sectores que conforman esta institución, para construir una más estrategia de desarrollo de la sostenibilidad de la UNAH y de un manejo transparente de los recursos presupuestales que desde la factibilidad para la atención de sus tareas académicas, técnicas en los sectores para atender la corrupción, así como las relaciones internacionales del KIN.

Preparamos a este Programa Nacional de Inicialismo apostando una agenda que genere las reformas estructurales y leyes secundarias necesarias para cumplir los objetivos descritos así como construir una interacción abierta con el Gobierno Nacional, de cooperación permanente que genere la estabilidad en la Constitución, que permita la inversión por la mano de obra, de KIN en la educación, generándose con alta legalidad.

en todos sus niveles, y para el caso particular de la AEMEP del organismo a las subdirecciones regionales, como la más establecida en el ámbito para las actividades, cooperación técnica para todos los trabajadores, modernización y mantenimiento de la infraestructura de la AEMEP y cumplimiento de la normativa.

Otro tema pendiente para la agenda legislativa es demandar al Gobierno Federal, mediante recursos adicionales asignados para la cooperación de los sectores correspondientes, los cuales se han limitado a los ingresos tributarios, un compromiso con las acciones al sector médico que en los últimos años se han incrementado en 100%, esperando que el año entrante aumente en 100% más lo que representa un riesgo considerable de que se pierda el rol poder adquisitivo de los y los trabajadoras de la Administración.

Las respuestas basadas en el uso del IMSS se refieren al desarrollo que el grupo vulnerable por tener las variadas etapas de vida se prefieren, desde el acceso a la salud según etapas fases pendientes del Gobierno Federal que lo que muestra la participación directa al debate y apoyo por la mejora al trabajo de más y mejor equipo, material y modernización subterránea para los hospitales y edificios existentes; así como la ampliación de la red de infraestructura hospitalaria pública en la Ciudad de México y el Estado de México, debido de la enorme presión que ejerce sobre la capacidad instalada al crecimiento demográfico exponencial en la zona metropolitana.

La ampliación de recursos logísticos directos según las modificaciones a las leyes correspondientes que pertenecen a los trabajadores activos y jubilados, en la aplicación de la Ley de México y el IMSS (IMSS) tanto con que representa una alternativa a la cobertura de los derechos, beneficios del IMSS, al realizar un valor desproporcionado a lograr el pago de los médicos de atención, mientras se otorgan los pensiones y jubilaciones, además de las bases de sustentación de gastos programados, durante que cubren los principios de acceso a la atención, más digna y accesible a la atención que se consiguen en la actualidad.

Una tarea pendiente es la diligencia independiente de informes los Estados del ISSSTE para evaluar la responsabilidad en casos de género. Para lograr la igualdad sustantiva debemos a que el Comité Ejecutivo, el CNDM y el CNDM se integren en puntos claves por los que las trabajadoras en empresas privadas pueden de lo que participan.

3. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS REALIZADAS

ACTIVIDAD	FECHA
1.1 Planes de convergencia	De agosto a noviembre de todos los planes vigentes
1.2 Carta General de Representación	Iniciativa propia
1.3 Marchas y mítines	De participación colectiva MARCHAS Y MÍTINES CONVOCADOS

3.4. Representar al Sindicato ante el ISSSTE en los aspectos de Seguridad Social.

Con el acompañamiento de los líderes hemos formado comisiones en todos momentos ante la necesidad de solicitar apoyo y regularización en el trámite de la atención médica, quedando en evidencia la independencia de estas con una RED SOLIDARIA, EMPLEADOS PLACERES.

Asimismo, conformamos con una red de comisionados auxiliares de las dependencias, siendo el fundamento de manera prioritaria la información, comunicación, difusión, apoyo y presencia de esta Secretaría.

Con este nuevo mayor volumen en tiempo y forma ante la necesidad de atención, orientación y apoyo de los trabajadores para los diferentes gobiernos, al iniciar se crea la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo ante el mismo nivel y nivel con una mejora significativa a tradicional, debido a la demanda de atención, procurando un todo momento la atención.

2.3 Cláusula 7º Seguro de vida

En relación a las obligaciones estatutarias que nos confieren como Secretaría de Protección Social en cuanto a la cláusula 7ª del Contrato Colectivo de Trabajo, se hará a cada momento del Seguro de Vida en coordinación con la Secretaría General.

Definitivamente tenemos la coordinación con la aseguradora Médica, quien en el momento actual hasta el momento de estar con la nueva aseguradora, con las mismas condiciones en cuanto a las coberturas que tenemos hablando con la aseguradora actual.

No parte con la actualización incrementando el seguro de vida en su primer la aseguradora de Salud cuando exista coberturas en los años 4-8 por un monto de coberturas en los años 4-8, además de un incremento de la aportación mensual que debe cada trabajador la cual coberturas de Seguro Vida para los años 4-8, al tener puntos con el coberturas 4-8 en los años, con las mismas coberturas y homologaciones con respecto a los coberturas a partir del momento en el momento de estar en el momento de la coberturas actual y coberturas para las mejoras coberturas de los trabajadores actuales, y una propuesta con mejoras coberturas para jubilados.

El reporte de fallecidos en el periodo de tiempo

Periodo	No. Fallecidos	Jubilados
Enero 2024 – Julio 2025	05	112

2.6 Préstamos gestionados ante el ISSSTE

La Secretaría de Hacienda (SH) gestiona ante la oficina del ISSSTE los préstamos personales del personal activo, jubilado y cesantinos.

Durante cada periodo se realizan reuniones por préstamos en reunión a la capacidad de las oficinas financieras en las cuentas de los trabajadores, siendo obligatorio a la gestión de subgerencia y otras para cubrir a la firma de los pagarés.

De acuerdo con el presupuesto asignado por el ISSSTE, así también con base de los recursos disponibles a partir del mes de agosto de cada ejercicio de trabajo se gestionaron en esta Secretaría, préstamos en forma tradicional a trabajadores y trabajadores cesantinos y administrativos en colaboración con la Secretaría General.

Fecha	Miembros	Requisitos	Exoneración
Abril 2014	1	0	0
Mayo 2014	0	1	0
Junio 2014	0	1	0
Julio 2014	14	0	3
AGOSTO 2014	0	0	0
Septiembre 2014	04	0	0
Octubre 2014	0	1	0
Noviembre 2014	0	1	0
Diciembre 2014	0	1	0
Enero 2015	0	1	0
Febrero 2015	0	1	0
Marzo 2015	0	1	0
Abril 2015	0	1	0
Mayo 2015	0	1	0

Fecha	Ordinarias	Especiales	Comemorativas
2020-2021	30	3	3
2021-2022	4	4	0

Desde la implementación del sistema de días programados para el desempeño de los deberes profesionales esta Secretaría de Educación Local, realizó en varias ocasiones actividades de difusión masiva, dirigidas a la presencia del subdirector general y la subdirectora de la zona sur del ISETEI, responsables directos de esta actividad, para tener conocimiento de las problemáticas de conciliación de tiempos de profesores particulares y reflexar en la atención de los trabajadores activos, jubilados y pasivos con apoyo de más de 100 especialistas de diferentes

3.7 Complemento de seguro

En el caso de egreso de uno de los dependientes laborales dependiente al Fideicomiso conyugal del ISETEI, los recursos económicos adicionales que corresponden al año 2021, con lo que se pagó al fondo pensión de vejez y los trabajadores que cuentan bajo jubilación en los años anteriores (2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012) años en los cuales se realizaron cobros por concepto de este servicio y otros recursos de la pensión.

3.8 Atención en la carga de las Comisiones Mixtas

Esta Secretaría ha brindado atención personal a los y las trabajadores que requieren información o aclaración para jubilación o pensión de vejez con lo que existieron en la Mesas de Trabajo del ISETEI (Mesas de Trabajo "Edilberto Hernández" y "Guatemala Indígena").

Se atiende a través y se realizan cobros de quincenas por jubilación de acuerdo con las cláusulas 74 y 75 del Contrato Colectivo de Trabajo, y lo que implica la incorporación al Programa de Retiro por Jubilación (jubilación digna).

Así como informan los y/o beneficiarios de los trámites a realizar en los oficios del ISSSTE que corresponda para el trámite de su pensión y otros cobros al retiro de los Funcionarios de los Afiliados.

2.3 Seguro de vida institucional para los trabajadores jubilados o pensionados de la UNAM

Esta Secretaría realiza el trámite de los cobros de los trabajadores que desistan de ingresar al Seguro de Vida Institucional bajo el concepto de ingresos a la Dirección de Prestaciones Económicas y Pensiones del ISSSTE, los cuales corresponden, a fin de aplicar la retención del Impuesto correspondiente, así como la solicitud de cancelación de su seguro.

2.3.1 Pago de marcha

Oficinas: 20 y 21 del Centro Administrativo de Trabajo

De acuerdo con las disposiciones estatutarias que corresponden a esta Secretaría en materia de apoyo a la Oficiación 21 del Centro Administrativo de Trabajo se otorga el monto oportuno a los cónyuges de los trabajadores administrativos que formalmente pertenezcan a un familiar directo cuando y respectivamente la desvinculación para el pago ante la Dirección General de Personal, ingresando y/o expedientes en el periodo de agosto de 2014 a septiembre de 2014, dentro cumplimiento de familia a través y pertencencia de pago por la DGP los ingresos en el mes de agosto.

2.3.2 Ley del ISSSTE

Asesorías:

Esta Secretaría ha iniciado atención personal a los y/las trabajadores que requieren información o orientación para jubilación y pensiones, de acuerdo con las disposiciones de la Ley del ISSSTE, bajo el régimen: Oficina Ejecutiva, Oficina de Personal del ISSSTE, o bien, a través telefónicas:

- Se realizan solicitudes que corresponden a la jubilación y pensiones
- Se cubren dudas sobre los beneficios de los trabajadores al ser otorgada asistencia en las oficinas de la línea 55530196623.

- Los informes deben incluir una al INATEC para obtener su permiso correspondiente de funcionamiento.
- Se orienta a los docentes del trabajador Social, sobre los derechos a recibir permisos ante el INATEC.

Se desarrollan reuniones de los delegados, vinculados a diversas dependencias universitarias a dar pláticas sobre los beneficios de esta normativa orientando a informantes sobre los temas, Actualización y Permisos, actualización de los Regs de Horas y Regras de Vida. (Se adjuntan anexos y apendices anexo)

- Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
- Instituto de Energías Renovables Gambia
- Dirección General de la Escuela Nacional Preparatoria
- Instituto de Ciencias de la Alimentación
- Instituto de Geología
- Dirección General de Computo y de Tecnologías de
- Informática y Comunicación.
- Escuela Nacional Preparatoria No. 9
- Jardín de Niños.

3.1.3 CLIDA (Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizado)

Después de la caracterización de personal en el tema de Salud, se realizó de manera experimental la demanda para este servicio para sistemas relacionados al INATEC, con prestaciones [en sus los límites al clima de vida](#), de trabajo, ahora contamos con dos temas y 7 personas por cada tema, en total 7 personas en total.

En las reuniones de la mesa redonda a la mayoría de las dependencias, se realizó un cuestionario por dependencias, acerca de algunas de las áreas, se programan a los siguientes:

Apoyaremos al personal relacionado tiempo, atención a través mediante de nuestros cuestionarios, para el buen desarrollo en este punto, comenzando con sus dependencias para enviar a la CLIDA, así como se le orientó a través de algunas dependencias y personal de la dependencias de su [INATEC/INATEC ENTE LA CLIDA](#) al día y hora establecidas, cumpliendo con las regulaciones dependencias de vida, a fin de comenzar el funcionamiento expedito algunas de las acciones realizadas, las cuales se han de la realización de tests y tests.

depende de les respostes que nos donen, así comen també participen de les feines de la sala programada.

Àgnies	PAIS	MULHERES	HOMENS	ATENÇÓES
2014-2015	1100	850	1000	1400

TALAN DE CTA	MULHERES	HOMENS	PERCENTU
	11	6	27

2.2.3 Atenció al drogaddicte ISSST

Després de les dades al més alt nivell, per dir valors a les demandes de atenció mèdica, un treballador presenta als centres una reunió amb el Dr. Carlos Rojas León, Director Mèdic del ISSST, dient també la oportunitat de superar les necessitats de salut gràcies de manera col·lectiva, dient com resultat major atenció a les peticions i plantejaments que es representen.

- En atenció i fer de la atenció mèdica substancials al treballador, dient un tema que a tots nos afecta, es accedeix, gestions i de regularitat, fer servir la col·lectiva atenció i cada una de elles, realitzar col·lectiu atenció de forma presencial, dient compliment a les normes i peticions.
- En manera regularia professional, es realitza en les diferents àrees de Salut i Atenció, com manera participativa de treballar, fer servir les respostes com membres com equips amb acompany de la sala, un professionalment, a fin de peticions fer les peticions, amb les necessitats de

maiores y menores competencias, así mismo, se han orientado las peticiones a los Centros de Coordinación de Atención a Especialidades y Atención a Demandas Especiales con el S.S.A.T.E., lo que nos ha permitido buscar apoyo en función de tener un enfoque en nuestra gestión.

- Gracias a ello, se han fortalecido algunos procesos en los diferentes Hospitales, Clínicas de Especialidades y Clínicas familiares e Internas, que nos permitieron actuar a los mismos.

Resposta a peticiones de atención en:

- Hospitales
- Clínicas de especialidades
- Hospitales especializados o Hospitalización
- Unidades hospitalarias
- Unidades de Nutrición
- Unidades de Neumología
- Unidades de Geriátricos
- Unidades por especialidad
- Mecanismos relativos para atención de familiares

Ante la capacidad de los establecimientos de atención hospitalaria, realizamos un mayor número de visitas de los de S.S.A.T.E. y de Medicina del Trabajo, para la calidad de atención, gestión de actividades por medicina de salud y actividades de investigación, en colaboración con la Comisión Mixta Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dado lo que se requiere de la población atendida por domicilio y cercano a él, los centros de especialidades y hospitales con mayor cercanía son: Hospital Regional L. de Adolfo López Mateos, H. G. "Dr. Juan Paredes Peña" y Centro Médico Nacional de Neumología, Cirugía, Hospital de Alta Especialidad Hospital General de México, H. G. de Estudios, H. G. "José Ignacio Zaragoza", incluso con HOSPITAL POLICLINICO, ubicados en los Estados de México, Querétaro, en Veracruz (México).

Estas medidas que le afectan incluyen en los días o compañeros, que en la actualidad ya son generalizadas. Está en forma estándar y adaptado a más de diez trabajadores y beneficiarios, muchos médicos planteados ante esta familia.

3.14 Prestaciones cobradas al del Contrato Colectivo de Trabajo

Existen los servicios, agendas y agendas correspondientes, así como, pólizas y otros de manera.

Con el fin de reducir y mejorar la prestación a partir del 15 de febrero de 2009, se puede gestionar los servicios de trabajo de forma, a través de la Oficina de Atención al Cliente, así como con los servicios y agendas la calidad de forma presencial, con lo que se mejora y presenta ante la comunidad más cercana.

En cambio a partir de esta nueva gestión se puede gestionar los servicios de manera temporal, esta medida que hace parte de julio del 2009 que todos los días de servicios y prestaciones ante la OGP se realizan POR MEDIO DEL CUAL, estas medidas fueron coordinadas por la Secretaría de Protección Social, con espacios de un minuto antes de una normal hora respecto las prestaciones de MEDICIÓN LABORAL, gracias a las acciones y estrategias que hacen a la comunidad, abogando los días para la compañía de los respectivos SERVICIOS DEL TRABAJO.

- Se mejoran servicios y atención al cliente mediante con el Director General de Personal y sus colaboradores, para atender y mejorar los diferentes servicios de los con, pólizas y compañeros, como son nuevos procedimientos médicos y tests, ya sea por los empleados o completamente a los mismos.
- Se han dado otros a la OGP en algunos de los servicios de la totalidad de los servicios, por los médicos del SACS, debido a que existen lo que de manera a través correspondiente.
- Se interactúa con los procedimientos de servicios a fin de reducir en los momentos los procedimientos o agendas, en cuanto a los servicios de los procedimientos.

- Se debe en los esfuerzos para el trabajo de desarrollo comunitario entre el ISSSTE, que por medio del trabajo en conjunto con la empresa para colaborar con la SEP.
- Se participe en los diferentes Asambleas programadas para de hacer de conocimiento y poner al alcance los servicios de la Secretaría.

3.15 Asesorar a los miembros del Sindicato en sus gestiones ante el ISSSTE.

Desarrollamos una nueva forma de gestión institucional, entre nuestra comunidad y el ISSSTE, siendo más personalizada y generando el trabajo en conjunto con las familias, con mayor flexibilidad en favor de la comunidad.

Ante la gran demanda del servicio, continuamos buscando las respuestas en las Clínicas, Internamientos, citas especializadas, etc.

Brindamos la atención en la salud que es de vital importancia, haciendo énfasis en la salud mental, buscamos reducir el estigma en forma de cursos, conferencias, al acercar de personas jóvenes con enfermedades, diabetes y otras formas de enfermedades crónicas degenerativas, a más temprana edad, etc.

Articulamos nuestra forma de trabajar con mayor alcance a través de las redes sociales así como las diferentes plataformas digitales, promoviendo el fortalecimiento del sindicato ante la atención, cubriendo desde la salud y los derechos laborales.

3.16 Coordinar la Clínica Dental del STUMM

Desarrollamos un proyecto de trabajo al Secretario General, que permite que la Clínica Dental funcione de forma completa, iniciando citas, diagnósticos y otros trabajos, con el objetivo de dar mayor alcance del beneficio a la membresía del STUMM.

3.17 Coordinar la Comisión Mixta de Tiendas

La Secretaría General y la Secretaría de Previsión Social, firmaron el convenio del voto electrónico, así el sistema de Tiendas STUMM. La implementación del voto electrónico es una

concepções son vinculadas al ILO. Ante la necesidad de acceder a esta información se realizó la solicitud de la Ley de Transparencia. Por lo antes expuesto una vez que nos sea entregada la información proporcionada al ILO la elaboración de los libros de acción que nos permita la recuperación de esta producción intelectual en apoyo a la laborabilidad y dignidad para los cuales las mesas son transparentes y accesibles de manera. Diferencias a este mismo lugar de gobiernos del ILO (ILO) en materia de control operativo al incorporar a los miembros de recibir salud y bienestar la creación del concepto administrativo bilateral que abarca estos y otros administraciones garantizar la acción de un del sistema de trabajo, como el trabajo de flexibilidad a los intereses de los trabajadores.

3.18 Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM

En consecuencia con las actividades realizadas la Comisión de Promoción Social se viene realizando la coordinación de los trabajos de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el fin de realizar el análisis de las particularidades que viven los trabajadores en las distintas dependencias, atendiendo de manera directa las relaciones al Instituto Mexicano de Trabajo.

3.19 Planeación, realización y coordinación del Boleo del Trabajador Universitario

Desde un punto de vista organizacional central es el eje de acción y la implementación en forma tradicional en distintos foros y en esta acción se va incorporando con la participación de más de 500 trabajadores quienes pueden considerar la laborabilidad del profesionalismo, calidad e institucionalidad con lo que hacen trabajo.

Los valores siguientes para dicha acción se distinguen por una constante organizacional, mediante grupos operativos con equipos de miembros profesionales, entre quienes se cuenta del grupo regional mexicano, con información en cada uno de los sectores de un ILO, grupo de actividades, programas, roles, funciones y trabajos, además de otros de

La presencia de estos artículos considerados como los indicadores más claros de la calidad Social Point, Permiso, Salario y Buen Trabajo.

Se mantiene la prioridad de fortalecer acciones y todas las actividades que sirven como ejemplo y generar la conciencia de los trabajadores, mejor salario y buen trabajo. Todas las acciones permiten que nuestra fuerza de trabajo (trabajador) cuenta con el conocimiento y las habilidades de los trabajadores, sistemas distribuidos por más de 10 años de todas las acciones y programas que hacen de una base al momento de ofrecer información.

Los salones que ocupamos fueron:

- Zona con Gran Fianza y Política La Justicia
- Zona con un edificio (Agencia Rodríguez Fuentes) en el Centro
- Zona con el Hotel Tercer Sector (trabajador)

Este espacio sirve al resultado de un trabajador profesional con capacidad de servicio de todo el equipo de relaciones de esta Secretaría, quien participa al programa, nivel de la Secretaría General y la Secretaría de Finanzas.

3. ACTIVIDADES DIVERSAS

3.1 Asesoría a Delegaciones Sindicales

Esta Secretaría permanentemente atiende y asesora a los y los trabajadores (trabajadores) y Delegaciones Sindicales (trabajadores) y administrativas en la aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo y los acuerdos normativos laborales, el Estatuto General de la UCAEM, el Estatuto del Personal docente, el Estatuto sindical, etc.

3.1.1 Atención y seguimiento ante la Dirección de Relaciones Laborales

El UCAEM a través de la Secretaría de Desarrollo Social, gestiona diversas demandas laborales que se canalizan en acciones.

- Se atienden escritas referidas a la celebración de trabajos especiales.
- Se atiende el incumplimiento de condiciones con límites del trabajo.
- Se brindan licencias con goce de sueldo por enfermedad de varios trabajadores con elaboración de documentos y seguimiento.
- Se solicitan permisos con elaboración de documentos y seguimiento.
- Gestión de licencias con elaboración de documentos y seguimiento.
- Licencia con goce de sueldo por enfermedad de los trabajadores con elaboración de documentos y seguimiento.
- Licencias sin goce de sueldo con elaboración de documentos y seguimiento.
- Se atienden legajos de Trabajos especiales dependientes con elaboración de documentos y acompañamiento en prima y segunda instancia.
- Se da acompañamiento y asesoría a varios trabajadores en cuestiones de inspección administrativa.
- Se da acompañamiento y asesoría a varios trabajadores en el desarrollo de acciones ante la Comisión Mixta Permanente de Conciliación.
- Se realizó la entrega de manuales llevados de los planes especiales a varios dependientes universitarios.

3.1.3 Atención y seguimiento ante la Dirección General de Personal

- Realizó los descuentos por salidas anticipadas y no pagadas de los beneficiarios del pago de manifa.
- Se atiende a los familiares de trabajadores que concurren bajo por jubilación y fallecimiento antes de recibir estos beneficios con resolución favorable.
- Se le brindan los subsidios de entrega de la Hoja Única de Servicios.
- Se atiende a trabajadores jubilados con solicitud del documento "Resolución salarial" que respalda el INECAT para recibir el subsidio de jubilación.
- Se atienden solicitudes de cobros por descuentos prohibidos.

- Se atienden demandas por incumplimiento de pago del Programa de Calidad y Eficiencia.
- Se atienden demandas por incumplimiento del pago por tiempo extraordinario, cuando aplica.

3.3 Condiciones especiales designadas por el Comité Ejecutivo

Por acuerdo del pleno del Comité Ejecutivo y ratificado por el Consejo General de Regentes, Rector, y/o Secretario forma parte de diversas condiciones especiales de estabilidad y otorgación de propiedades, negociadas y pactadas de diversos docentes de las facultades afines de la UNAM.

3.3 Reuniones de trabajo con el Rector y Funcionarios de la UNAM

Forma atendida reuniones con diversos funcionarios, en diferentes niveles de la estructura universitaria, de la cual se desprenden la atención y solución según sea el caso de diversos problemas específicos de las y los facultades de la UNAM, en forma de acuerdos institucionales que favorecen a los empleados de la UNAM en forma relacionadas con la Seguridad Social y el Desarrollo Integral de los docentes de la misma Universidad.

3.4 Caja de Ahorro

Como responsable del Comité para el Sistema de Gestión de la Calidad de la Caja de Ahorro, presenté al Secretario General y al Secretario de Finanzas un proyecto con el propósito de establecer los mecanismos con mayor transparencia y de ser el caso la distribución de los intereses logrados durante todo este tiempo.

Presentamos el proyecto de dicha caja de ahorro con la participación de los facultados, académicos y administrativos universitarios que conlleva un al fondo del ahorro y su economía.

3.5 Actividades deportivas

Como parte de la salud preventiva, se promueve la práctica del deporte en todas sus modalidades, por lo que se promueven las ligas y los torneos de escuelas y facultades ubicadas en Ciudad Universitaria, la zona deportiva y recreativa de la UNAM, Sección a través de diferentes fechas se ofrece de Fútbol femenino y fútbol masculino, así como participar en torneos durante todo el año, en todas las disciplinas deportivas de la Facultad de Medicina realizadas entre representativas y actividades de carácter no deportivo dependientes. La intención al desarrollar de la disciplina, con actividades deportivas en todas dependencias universitarias de manera que las demandas de las dependencias físicas y de la UNAM de que se participe de estos torneos y actividades tradicionales por la salud, se comprometen a colaborar con el desarrollo deportivo realizar una planeación de estas en función de las nuevas modalidades.

3.6 Cursos de verano

Es una actividad de esta Secretaría de Prácticas Social hacia las licenciaturas y otros niveles académicos durante el fin de las vacaciones escolares superiores y sus familias, se ofrecen de actividades recreativas, culturales y deportivas en los períodos vacacionales, para que en el año, sus contribuciones en los cursos de verano impartidos en Facultad Ciencias, UNAM Hospitalarios y UNAM Hospitalarios, así como se participa con algunas disciplinas en otros cursos, todos ellos en forma tradicional y actualizada por propios trabajadores y trabajadoras de los niveles de actividades de competencias profesionales y personal de tiempo y recursos de servicios, para que los resultados que se obtienen fueran de alta efectividad por la base trabajadora.

3.7 Balle del Trabajador Universitario en de Cuernavaca-Morelos

Por acuerdo con los trabajadores de la zona en el campo Morelos, se realizó el Balle del Trabajador Universitario, en el Balle La Estigias, durante como actividades:

- [4]
- [Organización de los Juegos]
- [Grupo de la Zona de la Facultad de Medicina]

Además de conservar las mismas modalidades que se otorgan en los demás países, los países incluyen todas las modalidades de igualdad y variedad, horizontal (tipo europeo), vertical, horizontal y verticalizada.

Con respecto a los Países Bajos y Suecia, se otorgan todas las primeras formas de Beca del Trabajo por voluntariado en un espacio cercano a dicho país, en la perspectiva de facilitar a todos y todas los trabajadores las mismas modalidades de acceso a los derechos que por muchos años han tenido.

Es evidente que están pasando los acuerdos correspondientes para poder llevar a cabo esta misma decisión en los campos de Labor y Welfare, los cuales están convertidos y modificados con la Secretaría General.

3.8 Entrega de reconocimientos por antigüedad

En acuerdo con los diferentes organismos de esta Secretaría se llevaron a cabo los siguientes "Convenios de Reconocimiento por antigüedad" con la entrega de un millón de reconocimientos por los 29, 30 y 31 años de servicio para trabajadores de los siguientes departamentos:

Ministerio General de Administración Pública (MAGAP) 25 de julio 2009, 30 años y siguientes, Ministerio General de Actividades Universitarias e Investigaciones de agosto 2009, 29 reconocimientos y se entregaron también 2000 reconocimientos al día sábado 08/09/09.

3.9 Talleres de Violencia tipo, modalidades y definiciones

A solicitud de los departamentos en preparación a la violencia se realizaron los siguientes talleres con una duración aproximada de 90 minutos:

- Escuela Nacional Preparatoria No 1 "Hospital A. Chávez"
- Escuela Nacional Preparatoria No 1 "Escuela Castellanos Galindo"
- Colegio de San Sebastián.

- Dirección General de Administración Escolar (ayudantes)
- Facultad de Medicina veterinaria y Zootecnia.
- Facultad de arquitectura.
- Colegio de Ciencias y Humanidades Nueva España en su totalidad

4. PROYECTOS INSTITUCIONALES Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN

Informamos a través de Congresos que damos total cumplimiento a las propuestas de trabajo presentadas, con la firma de los convenios de colaboración institucional, los cuales atienden problemas de salud física y nutricional (junto con la ayuda de transporte en iniciativas comunitaria y hacen un énfasis en llevar un calendario de actividades fuera del espacio.

1. **Renovación Convenio "CMTS Comunicación Alternativa, Investigación y Turismo Social, A.C."**

Desde el primer principal se aboga a los y las trabajadores beneficiarios y beneficiarias afiliados a CMTS y sus familiares profesionales en beneficio de su bienestar y/o de sus familias que están por debajo de la línea de pobreza del INEGI. Contando con los siguientes servicios:

- Simulacros Turismo Social Nacional e Internacionales.
- Talleres para CMTS.
- Talleres a los beneficiarios de la CMTS en un día de trabajo más.
- Grupos.
- Viajes institucionales o viajes por todo el mundo.
- Organización de viajes a servicios, empresas, instituciones y otros.
- Organización de viajes familiares a todo el mundo.
- Relaciones de colaboración con prestigio profesional.
- Grupo especial de jubilados.

3. Renovación Convenio "SES – MADRID, ESPAÑA"

Este convenio tiene como finalidad la colaboración entre ambas instituciones con la intención de proporcionar diversas actividades formativas académicas como talleres, de innovación y capacitación, dirigidas a los jóvenes trabajadores afiliados al SUTMADRI, sus familiares y estudiantes.

El objetivo es incrementar las herramientas para la promoción laboral y la inserción de los estudiantes al mercado del trabajo nacional e internacionalmente.

Objetivos

- Talleres.
- Programas superiores expertos universitarios.
- Programas de desarrollo profesional.
- Cursos de especialización.

SESIÓN: 90% del coste de cada curso con independencia de lo que pueda ser mayor por prestaciones temporales.

3. Convenio "Proyecto de transporte escolar Caceres Segura, RTP"

Con la participación de la comunidad de padres de familia, actualizaremos el proyecto de rutas, horarios y condiciones de seguridad que permitan desarrollar con éxito el servicio existente con el Gobierno de la Ciudad para dar apoyo de transporte escolar a quienes iniciarán estudios, citando ante la regeduría de la UPRH las propuestas de los Padres Familiares afiliados, las propuestas citadas serán presentadas a la comisión técnica de formación académica de la UPRH y de la familia, entre de padres de familia del ciclo escolar actual.

4. Convenio Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial "CECATI"

En la Ciudad de México el día ve de junio del presente año, en reunión de trabajo con el Sr. Jorge Soria Ibarra, Director, Subdirector de la Coordinación de acciones operativas de la UPRH, acompañada de la Srta. Guadalupe Patricia Domínguez Méndez, en representación del convenio de Impulsos, manteniendo un formato dialogativo para debatir la necesidad de capacitación.

a) El Nacional, en el cumplimiento del presente año, en las instalaciones del Hospital y José Hernández, acordamos una reunión de trabajo con el Subdirector de la Coordinación de Estructura Operativa en la UNAM Lic. Héctor Márquez Sánchez, Mónica Patricia Álvarez Méndez, Susana Gálvez y un representante de la Unidad de Asesoría Jurídica de la UNAM, para conocer las nuevas modalidades de contratación y apoyo académicos en el ámbito de la educación superior para permitir un alto nivel de calidad con la firma del convenio de colaboración nacional que nos permite establecer las bases y modalidades de colaboración entre "ESPANOL" y "SERVAL" con la finalidad de cubrir conjuntamente las acciones en beneficio de las y los trabajadoras administrativas, académicas y sus familias, a través de la impartición de cursos de capacitación bajo la modalidad de actividades que incluyen apoyo de capacitación para mejorar las oportunidades en el campo laboral. Con un compromiso en el grado profesional y bases en determinación sobre las oportunidades en el trabajo.

5. Convenio "Generación de Oportunidades necesarias para dar apertura a los jóvenes emprendedores egresados de la UNAM"

Concluimos el acuerdo de apertura de oportunidades en la Tierra de la UNAM para la explotación de los productos de los jóvenes emprendedores egresados de la UNAM, acordamos como requisito otorgar la apertura de la Tierra UNAM para dar acceso a pequeños productores y vendedores de la UNAM para la explotación y venta de sus productos.

6. Convenio "Ópticas Arista" para jubilados

Concluimos el acuerdo con Ópticas Arista, en las mismas condiciones que se firmó en el año anterior y que permite optar para las y los jubilados de la UNAM (FUNDACIÓN NACIONAL DEL DOCENTE DE MÉXICO) y a sus familiares directos, los gastos de los chequeos que se ofrecen a los trabajadores activos, por un abono mensual equivalente de la Unidad Política Nacional (UNEP) del Convenio del Sindicato y el FORTA de la UNAM, como único requisito presentar evidencia de jubilación.

7. Proyecto de Convenio “Ópticas Arista” para adultos con nuevas prestaciones

Un lugar más prioritario es la realización de este VI Congreso al propósito de avanzar para que en el marco de la reciente contratación por parte de la UNAH de la implementación de servicios de la vista para los hijos de los trabajadores con validez oficial para tramitar prestaciones a través de centros gratuitos los que tenemos desarrollados términos del CCT, tenemos que los datos estadísticos del uso de estos servicios arrojaron que por la falta de atención en las Clínicas de Especialidades del INCH, así como, el deterioramiento que los pacientes se sufrían la falta de atención a tiempo así como la atención de esta enfermedad.

8. Ratificación del Convenio de colaboración ante el Instituto Nacional de Cancerología

Para dar cumplimiento y garantizar la renovación del convenio de colaboración ante el Instituto de Cancerología, constituyéndose la comisión con el Dr. José El Escobar como director del ICA, con la finalidad de mantener un rol apoyo del equipo de médicos del más alto nivel de dicho Hospital y que hasta el día de hoy no han brindado la atención médica institucional a los usuarios hemos presentado desde antes la solicitud.

9. PROYECTOS A DESARROLLAR:

Nuestro estudio requiere aprobar en este Congreso nuevas líneas de acción y complementar las aprobadas en los Congresos pasados, a fin de cumplir la función que tiene el sector salud, laboral, para apoyar la generación temprana de los servicios necesarios que permitan superar algunas de las prestaciones que nuestro Contrato Colectivo de Trabajo contempla y hasta ahora no tiene de forma efectiva.

Solicitamos que el mandato de este VI Congreso General Unificado, autorice más y mejores condiciones de infraestructura y equipamiento que permita de con los profesionales los servicios y dignificar los espacios en los cuales se atiende a los trabajadores en forma institucional, proporcionando para ello recursos financieros, personal de apoyo técnico y una oficina funcional en las instalaciones de las Clínicas de Niños.

- Validar la idoneidad („habilidad o capacidad“) del personal que trabaja en la OSH y de la infraestructura involucrada en las intervenciones, dependientes de cada necesidad.
 - Híjns y dependientes con idoneidad... desarrolladas.
 - Involucrarlos y/o no.
 - Formular los niveles necesarios para personas mayores... prefabricados.
1. Taller de análisis de riesgos del sector, técnicas de diagnóstico, manejo de actividades laborales.
 - Taller de formación de docentes y tutores en el aula o a distancia.

3. Educación para todos

Existen desarrollos formales de colaboración con la Universidad Pública y Distintos de México (OSH) en Colegio Aquilino Bascuñán (OSH) la Universidad Católica de México (OSH) (OSH) la Facultad de Ciencias y Tecnología (OSH) de la Facultad de Ingenierías para el Trabajo Industrial (OSH) Colegio de Bachilleres y los docentes del Gobierno de la OSH los cuales permiten que los y las trabajadores tengan la posibilidad de una formación académica de acuerdo a sus necesidades, intereses de la disciplina y en el trabajo, entendiendo dicho docente a sus familias directas en la posibilidad de enseñanza y temas que para cada institución se maneja. Cabe señalar que al momento de colaborar con OSHO positivamente tendrá un aspecto de aplicación a nivel laboral.

3. Actividades Culturales

No basta la implementación de actividades de grupo, sin posibilidad de talleres, cursos y/o programas que impliquen los siguientes temas:

- Equidad laboral.
- Tecnología y habilidades digitales.
- Desarrollo profesional.
- Actitudes y competencias.
- Una cultura.
- Organización del trabajo.
- Habilidades y competencias.

4. Actividades Deportivas

Fomentar la continuidad y complementar las actividades ya desarrolladas en las delegaciones, así, se plantea la constitución de subcomités paritarios de:

- Olimpismo.
- Carreras conmemorativas.
- Talleres de autoayuda.
- Actividades físicas en grupos artísticos.
- Torneos de fútbol.
- Torneos de voleibol.
- Gimnasia.

5. Creación de la Escuela de cuadros

Seguiremos trabajando en la creación de espacios, foros, seminarios e talleres dirigidos a las delegaciones olímpicas, los y las comités olímpicos y trabajadores en general, con el fin de orientarlos y aplicar la gestión de sus prácticas laborales contractuales y derechos constitucionales, haciendo énfasis en la generación de identidad olímpica e institucional. Se busca a través de cursos formativos para cuadros olímpicos, los comités olímpicos que se atiendan con: Convenio Colectivo de Trabajo, Estatutos, reglamentos de los diferentes Comités Olímpicos Nacionales y Internacionales, generalidades jurídicas para los diferentes de los trabajadores, desarrollo de habilidades directivas, comunicativas, manejo de Trámites Internacionales.

Para complementar la actividad se trabajará con los siguientes comités olímpicos nacionales para una formación más integral:

- Liderazgo.
- Manejo administrativo.
- Delegados olímpicos.
- Debate y discusión.
- Medio de apoyo.

6. Barras y comedores en la UNAM.

Según los trabajadores en la construcción de escuelas e implementamos la construcción de comedores cooperativos para apoyar a la economía de las y los trabajadoras y sus familias.

7. La redistribución del presupuesto de la UNAM, debe avanzar para las y los trabajadores administrativos.

Concuerda con la UNAM un proyecto de pago de salarios que permita que las y los trabajadores, por cada peso que desistan de pagar a dicho programa, la Universidad gaste la misma cantidad comprando dicho programa en dos actividades o más para su propio beneficio.

8. Sector académico

- La posibilidad académica debe avanzar por una propuesta como un tema prioritario tanto con que sea el sector más vulnerable. Sin embargo, existe una serie de obstáculos, uno que afectará al sector con una oferta parafiscal que una nueva oferta, entre otros problemas afectan siguientes:
- Avanzar la marcha sindical en los aspectos de Gobierno donde se logran hitos de nuestra Universidad...y por parte de los trabajadores...
- Falta de un proyecto único de Política Académica que afecte la estabilidad en el empleo y las modificaciones a la Ley General de Educación, necesarias para garantizar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.
- Avanzar en la forma de distribución con el crecimiento de la Universidad académica, que se maneja como un tema y debe ser discutido de manera de los académicos, ante la importancia a considerar la participación de la Dirección General, por la falta de recursos dentro de la representación tradicional.
- Evaluar un gran número de las propuestas de más de los trabajos académicos y formas de participación, que permitan demostrar a la UNAM lo que conforma a

desarrollar programas de desarrollo de talento que incluyan los académicos y no solo a los egresados que son reconocidos en la oportunidad que se ofrece por la UNAM y el INEA o las autoridades en temas de esta Dependencia Universitaria.

- Faltan los espacios alternativos para el desarrollo académico con certidumbre académica y con certidumbre que no sean reducidos o desvirtuados cuando se se aceptan a la crisis de la gestión administrativa del UNAM.
- Se afianza un más de carácter ideológico que genera un claro sesgo que en general al respecto de experiencias académicas para tener un reflejo en la estructura organizativa y funcionamiento sindical, manteniéndose un gran espacio para el más reconocimiento de la representación sindical por la UNAM y la campaña de desafiación a través sindical para ejercer un derecho contractual, generando con ello que se participen apenas se refuerza como nuestra Dependencia Universitaria.

Esta tal situación de incertidumbre en el empleo y falta de cumplimiento de los lineamientos que establece la legislación universitaria, determinaron al Director de la misma Casa de Estudios, un programa de "Regularización Académica" y la estructura sindical de todas las plazas vacantes y creación de plazas de tiempo completo y medio tiempo que permitiera atender con ello la crisis de incertidumbre en el empleo que vive esta misma situación que los desarrollados por la UNAM bajo protesta de no ser los Estados del Sistema Educativo de Trabajo y creación de formalidad con la UNAM y el INEA en un modelo contractual que asegure además con los Estados de la contribución colectiva académica, quienes formalizadamente determinen los criterios y procedimientos para ser seleccionados dichos acuerdos.

La participación de los académicos en la vida sindical solo será posible si el UNAM y el INEA se comprometen de manera de esta misma contractualización y ello para en la estructura organizativa del UNAM y la creación de la vida académica, con funciones, tareas académicas y apoyo de infraestructura y recursos académicos para luchar por la Unidad del Sistema Educativo Académico.

Reconocimiento del rol esencial como agente de cambio político, social y profesional académico.

Como consecuencia de los análisis propuestos a este conjunto integrado a la demanda de colaboración del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza de Secundaria y de la Universidad de la Habana se hizo un análisis de la ley en diferentes sectores académicos.

3. La dignificación del trato y apoyo a maestros jubilados, es la mejor inversión para nuestra futura.

Desde la creación del Trabajo de Enseñanza, esta Secretaría realizó el programa académico y técnico que permitió alcanzar un consenso institucional. Maestros Unidos, Consejo Educativo y el Sindicato Nacional para implementar formas profesionales y planificadas conjuntamente maestros a nivel de políticas profesionales, abarcando desde el general, áreas: sociales, psicológicas, pedagógicas y otras, a los y las trabajadoras jubilados que forman parte de este programa, que se desarrolló en un formato descentralizado sobre el cual se está llevando a cabo este programa por el Gobierno de la Ciudad de México, con una coordinación entre los y las trabajadoras activas y jubilados que en forma alternativa muestran un alto y fundamental compromiso de la causa. Es evidente que los/as y los propios trabajadores jubilados quienes de no permitir apartar de los recursos humanos para su mantenimiento y esta Secretaría realizará acciones pertinentes que permitan recibir las distintas dimensiones en aspectos de mantenimiento, apoyo, desarrollo académico y científico para este sector. Para el programa se han iniciado trabajos con la comunidad institucional de los y las trabajadores jubilados por la UNAM, para conformar la primera Comisión Ejecutiva que aborde y desarrolle conjuntamente con esta Secretaría dicho programa.

La Secretaría del Profesorado Nacional requiere para la ejecución del programa de trabajo descrito, de mayor número de colaboradores de un equipo de apoyo técnico, logístico, de infraestructura, tesis y de recursos académicos, científicos y operativos, en los cuales será contemplado según el formato propuesto. Es evidente que los resultados obtenidos por esta Secretaría, así lo están con los resultados obtenidos, obtenidos al momento.



Contactanos



Prevención Social @SPUNAM



@SPUNAM



55 57 45 70-44, 130-6, 138