

00821  
69



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE ECONOMIA

SEMINARIO DE TITULACION:  
ECONOMIA DEL SECTOR PUBLICA

LA CAPACITACION LABORAL PARA EL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA U.N.A.M.

**E N S A Y O**

PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN ECONOMIA  
P R E S E N T A :

**MARIO GONZALEZ GONZALEZ**

DIRECTOR: MTRO. JAVIER MERAZ MARTINEZ



MEXICO, D. F.

JUNIO 2003



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# **PAGINACIÓN DISCONTINUA**

# INDICE

|   |    |
|---|----|
| Presentación .....  | 1  |
| 1. El Proceso de Capacitación Laboral.....  | 2  |
| 1.1 La Capacitación No.....   | 2  |
| 1.2 La Capacitación Si .....  | 2  |
| 1.3 La Capacitación incrementa conocimiento, desarrollo, habilidades y Modifica Actitudes .....   | 3  |
| 2. Detección de Necesidades de Capacitación (D.N.C.).....   | 4  |
| 2.1 La D.N.C. debe conducir a establecer.....   | 4  |
| 2.2 Un sistema de entrenamiento se divide en cuatro fases.....  | 5  |
| 2.3 Los beneficios que proporciona un buen estudio de DNC .....   | 6  |
| 2.4 Planteamiento para Realizar un Estudio de la DNC .....  | 6  |
| 2.4.1 Ámbito de la D.N.C. ....  | 7  |
| 2.4.2 Nivel del Estudio .....   | 7  |
| 2.5 Ámbito de la DNC para Investigar .....  | 8  |
| 2.6 Métodos Participativo y Prescriptivo .....  | 9  |
| 2.7 Técnicas de Investigación .....   | 9  |
| 2.8 El Proceso Administrativo de la Capacitación.....   | 11 |
| 3. Aspectos Legales de la Capacitación.....   | 13 |
| 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123. Título Sexto. Del Trabajo y la Previsión Social .....  | 13 |
| 3.2 Ley Federal del Trabajo. Capítulo III Bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores. Artículo 153 incisos A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, Q, T, U, ..... | 14 |
| 4. Sistema de Capacitación en la UNAM .....   | 18 |
| 4.1 Análisis Estadísticos de Capacitación en la UNAM (1992-2000).....   | 19 |
| 4.2 Datos Estadísticos de Capacitación en la UNAM .....   | 19 |
| 4.3 Contenido de las Cláusulas que Facultan a la Capacitación Laboral En el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo De Base (UNAM-STUNAM)2000-2002. ....  | 21 |
| 4.3.1 Cláusula 102. Bases del Reglamento De Escalafón.....  | 22 |
| 4.3.2 Cláusula 51. lineamientos del Proceso de Capacitación Y Adiestramiento .....  | 23 |
| 4.3.3 Cláusula No 52. Programa de Enseñanza Abierta .....   | 26 |
| 4.3.4 Cláusula 106, Integración y Funcionamiento de la CMPCA .....  | 27 |
| 4.3.5 Cláusula Transitoria Vigésimo Quinta. Cursos de Capacitación para Promoción Escalafonaria .....   | 28 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4.4   | Síntesis del Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento y de la Subcomisión Mixta .....                   | 29 |
| 4.5   | Contenido del Plan de Capacitación y Adiestramiento para Personal Administrativo de Base de la UNAM (Síntesis).....                        | 30 |
| 4.5.1 | Tipos de Programas Contenidos en el Plan .....   | 31 |
| 4.5.2 | Sobre la infraestructura, recursos y mecanismos de operación para la Capacitación.....   | 32 |
|       | Conclusiones .....   | 33 |
|       | ANEXOS .....   | 34 |
| A.    | Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento .....  | 34 |
| a)    | Capítulo Primero. Disposiciones Generales<br>Artículos 1 al Artículo 6 .....   | 34 |
| b)    | Capítulo Segundo. Estructura y Funcionamiento.<br>Artículos 7 al Artículo 15 .....   | 34 |
| c)    | Capítulo Tercero. De las atribuciones.<br>Artículos 16 al artículo 17.....   | 35 |
| d)    | Capítulo Cuarto. De las Obligaciones de los integrantes de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento Artículo 18 ..... | 37 |
| e)    | Capítulo Quinto Órganos Auxiliares Artículo 19<br>Al artículo 22.....  | 37 |
| B.    | Capítulo Sexto De las Reformas y Adiciones al presente Reglamento....  | 38 |
| a)    | Artículo 23 .....  | 38 |
| b)    | Transitorios.....  | 38 |
| C.    | Reglamento de las Subcomisiones Mixta de Capacitación y Adiestramiento .....   | 39 |
| a)    | Capítulo Primero. Disposiciones Generales.<br>Artículo 1al Artículo 3 .....  | 39 |
| b)    | Capítulo Segundo. De las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.<br>Artículo 4 al Artículo 5 .....                          | 39 |
| c)    | Capítulo Tercero. Estructura y Funcionamiento.<br>Artículo 6 al 9 .....  | 39 |
| d)    | Capítulo Cuarto. De las Obligaciones. Artículo 10 .....  | 40 |
| e)    | Capítulo Quinto. De las Atribuciones y Funciones.<br>Artículo 11 al 15 .....   | 41 |

|    |   |    |
|----|---|----|
| D. | Transitorios .....  | 41 |
| E. | Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo ..... | 42 |
| F. | Sistema de Capacitación en la UNAM, (esquema) .....         | 43 |
|    | Bibliografía .....  | 44 |

## PRESENTACIÓN

Actualmente la educación pública en el país viene siendo severamente cuestionada por una parte de la sociedad, "dado el bajo nivel de aprovechamiento de los educandos", y donde sus detractores ponen como modelo ejemplar a la educación privada.

En este contexto, esta externalidad negativa está siendo remontada con programas de aprovechamiento y regularización extraordinarias en la educación superior y en particular la Universidad Nacional Autónoma de México.

En la Reforma Universitaria, los debates giran en torno los siguientes temas:

- ❖ ¿Debe el Estado seguir asumiendo su papel de mayor actividad en el financiamiento de la educación pública superior y en particular de la UNAM?
- ❖ ¿Cuál es la forma más eficiente de proporcionar educación a los jóvenes?
- ❖ ¿Cuál debe ser el papel del Estado y del sector privado en la producción y financiamiento de la UNAM?
- ❖ ¿Cuánta equidad estamos dispuestos a sacrificar en aras de la eficiencia?
- ❖ ¿Estamos gastando demasiado o muy poco en la educación superior?
- ❖ ¿Lo estamos gastando bien?

Existe la sospecha de que no funciona, del todo bien, el sector administrativo en la UNAM.

La Teoría del Capital Humano- Plantea que la educación es una inversión en individuos, que genera un rendimiento, exactamente igual que la que genera por cualquier otra inversión en capital.

La educación no es un bien público puro, el costo marginal de educar a un individuo más dista de ser cero, los costos marginales y medios son (al menos en gran escala) aproximadamente iguales, y no es fácil cobrar al individuo por el uso de este servicio.

La educación pública y en particular la superior genera externalidades positivas, partiendo de que un país que genera un buen número de profesionistas, científicos e investigadores es un país con un nivel cultural y educativo por encima de los otros países.

Cuando se asignan más fondos a una persona cualquiera, aumenta su productividad, ese es el rendimiento de la educación.

El sistema universitario actual está siendo criticado por motivos de equidad como por razones de eficiencia. Una de las justificaciones de la intervención del Estado en la educación superior ha sido que aumenta la igualdad en la distribución de la renta.

Los críticos dicen lo contrario: los beneficiarios son las clases privilegiadas.

En estas últimas décadas la educación privada en todos los niveles educativos y en particular en la Educación Superior ha crecido en ritmos acelerados en el mercado, y actualmente se plantea como alternativa a una mejor formación académica y de calidad en la enseñanza.

El sector público y en el caso de la UNAM en donde los bienes públicos que suministra la sociedad como parte del Estado, sean aprovechados con eficiencia y calidad. Para ir eliminando las externalidades negativas y que los proyectos educativos tengan éxito en sus metas y objetivos. Para aprovechar mejor los recursos humanos del sector administrativo, es necesario una mayor inversión en la capacitación laboral de su personal.

En el presente ensayo se plantea el desarrollo del proceso de la capacitación en la UNAM, su marco legal, la detección de necesidades de capacitación, Estadísticas, el Sistema de Capacitación, El Contrato Colectivo de Trabajo para El Personal Administrativo de Base 2000-2002 en lo referente a sus Cláusulas de Capacitación como son: El Plan de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM, Los Lineamientos del Proceso de Capacitación y Adiestramiento, Los Programas de Enseñanza Abierta, sobre la Integración y Funcionamiento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación, sobre la Evaluación de su Plan de Capacitación y Adiestramiento, y sobre los Cursos de Capacitación para la promoción Escalafonaria, sus diversos Reglamentos de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación, el Plan de Capacitación y Adiestramiento y por último hacer una Propuesta como Conclusión de qué es lo que le hace falta a la Capacitación Laboral para el Personal Administrativo de la UNAM, para que siga ampliando sus éxitos obtenidos y que su Personal Administrativo de la Universidad siga preparándose permanentemente en las innovaciones tecnológicas y procesos administrativos para seguir apoyando la Excelencia Académica, la Investigación y la Cultura de Nuestra Máxima Casa de Estudios



## 1. EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

La capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y ordenada conforme a objetivos muy concretos.

Se capacita con base en necesidades específicas, para obtener como resultado: El incremento de conocimientos, el desarrollo de habilidades, y la modificación de actitudes para el correcto desempeño de un puesto determinado.

Las acciones de capacitación se deben utilizar y aprovechar para favorecer cambios que beneficien la relación laboral y, al mismo tiempo, el logro de mejores niveles de desempeño y cumplimiento de objetivos.

El entrenamiento efectivo de los trabajadores debe desarrollarse sobre la base de la educación formal que han recibido los sujetos, para identificar lo que saben y lo que necesitan saber.

### 1.1 LA CAPACITACIÓN NO:

- ❖ Cambia a las personas o las convierte, si éstas no están motivadas para generar su propio cambio.
- ❖ Produce buenos resultados, si no se involucra a los jefes inmediatos y niveles directivos en su diseño y contenido
- ❖ Sustituye costumbres o hábitos por sí sola y tampoco ofrece resultados en forma inmediata.
- ❖ Suple aspectos y carencias originados por malos sistemas, estructuras, sueldos, estatus y motivación.
- ❖ Produce buenos resultados, si no hay una adecuación de las estructuras y sistemas, filosofía y estilos de trabajo.
- ❖ Funciona si existe autoritarismos y normas verticales de trabajo.
- ❖ Es la única variable que se puede disponer para influir en los empleados.
- ❖ Logra sus objetivos si se manejan en forma superficial o se capacita por capacitar

### 1.2 LA CAPACITACIÓN SÍ:

- ❖ Forma trabajadores y empleados más capaces, para desempeñar eficazmente un trabajo determinado.
- ❖ Es parte de la solución para obtener mayor eficiencia y calidad en el trabajo aplicándola en el sector público (caso UNAM).
- ❖ Hace trabajadores más competentes y realizados, desarrolla el juicio, el criterio y puede mejorar las relaciones laborales.
- ❖ Es una herramienta efectiva para mejorar las comunicaciones y la participación.
- ❖ Arroja resultados significativos a mediano plazo, con un costo muy inferior a sus beneficios, si es que ha sido técnicamente dirigida.

- ❖ Logra objetivos si éstos son realistas y se diseñan y conducen técnicamente.
- ❖ Sirve para comunicarse con los trabajadores, conocer el origen de los problemas y adelantarse a su solución antes de que se manifiesten con gravedad y hagan crisis.
- ❖ Puede ser riesgosa, si se emplea a la ligera y no se apoyan sus resultados.
- ❖ Es una variable que impacta a los trabajadores para lograr un cambio positivo, tanto personal como organizacional.

### **1.3 LA CAPACITACIÓN INCREMENTA CONOCIMIENTO, DESARROLLA HABILIDADES Y MODIFICA ACTITUDES.**

El origen de un curso debe ser siempre derivado de una problemática o una necesidad. Si un curso no se orienta a reducir esa problemática o a satisfacer esa necesidad, estrictamente no se justifica su desarrollo.

El sobre capacitar puede despertar falsas expectativas en los trabajadores, por lo tanto, las acciones de capacitación deben considerar los siguientes aspectos:

- ❖ Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- ❖ Diseño didáctico, metodología, técnica y materiales de apoyo.
- ❖ Conducción y dosificación del aprendizaje.
- ❖ Evaluación de cambios de conducta y de resultados.
- ❖ Seguimiento, reentrenamiento y reforzamiento, así como modificación de factores organizacionales que se adecuen a estas nuevas conductas modificadas.

En las Instituciones del Sector Público se ha dado, según algunas concepciones, una gran importancia a los aspectos materiales, dejándose de lado el elemento humano; no obstante, este último es el que da vida y dinamismo a las instituciones.

La UNAM es en sí, todo un sistema cuya estructura (dependencias), son elementos que se relacionan entre ellas mismas, al igual que todas las sub-dependencias y áreas que conforman cada una de éstas. La teoría de los sistemas sostiene que la interrelación entre dichos elementos y subsistemas es la condición primordial para que exista el sistema y cualquier cambio que se presente en una de sus partes, afectará a toda la unidad.

Cada sistema recibe insumos que son transformados mediante un proceso, obteniendo como resultado, un producto. En el caso de un sistema de capacitación y de manera particular del Subsistema Planeación, los Insumos son: la Normatividad Legal y Contractual, Instructores, Coordinadores, Descripción de Puestos, Inventario de Personal, Indicadores de Productividad, Eficiencia y Calidad en el Sector Público, Tecnología, Clima Laboral, Accidentes, Ausentismos, Rotación, etcétera; dando como producto un Plan de Capacitación y Adiestramiento.

## 2. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (D.N.C.)

Es un procedimiento que parte del análisis de los insumos con que cuenta la empresa o Institución Pública y en particular de las características de los recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las deficiencias del personal en cuanto al desempeño de las tareas inherentes a sus puestos de trabajo, señalando la distancia entre lo que "se hace" y lo que "debe hacerse".

### 2.1 LA D.N.C. DEBE CONDUCIR A ESTABLECER:

- ❖ En qué se requiere capacitar para desempeñar correctamente un puesto de trabajo;
- ❖ Quiénes de los trabajadores que desempeñan un mismo puesto de trabajo requieren qué; en qué cantidad o con qué nivel de profundidad se requiere el aprendizaje, y
- ❖ Cuándo y con qué prioridad se necesita.

Los objetivos en capacitación deben fijarse en función de los objetivos de la organización y en razón de la satisfacción, solución o reducción de los problemas, carencias o necesidades identificadas en la DNC.

La elaboración de programas de capacitación da significado y contenido al plan y parte de los objetivos establecidos a través de la información detectada en la DNC. Las necesidades identificadas orientan hacia los contenidos o temas en que se va a capacitar, y éstos a su vez se ordenan y se traducen a cursos.

Por medio de la organización se determinan las funciones, se delimitan las responsabilidades, se definen las líneas de comunicación y se establecen los sistemas y procedimientos que canalizarán adecuadamente los insumos que absorba dicho sistema de capacitación.

El proceso de capacitación se identifica con el proceso enseñanza-aprendizaje y se refiere a la planeación y dinámica de los cambios de conducta operados en los trabajadores sujetos a instrucción.

Comprender la dinámica de este proceso implica considerar tanto las características y funciones del instructor como de los participantes, en tanto que son los directamente involucrados.

El proceso de capacitación permite establecer la relación instructor-participantes, correspondiendo al primero la planeación y conducción del proceso a fin de promover el aprendizaje de los segundos y comprende lo siguiente:

- ❖ Clarificar los objetivos que deben alcanzar; Adecuar los contenidos temático
- ❖ Seleccionar las técnicas y las actividades pertinentes;
- ❖ Graduar las dificultades que deben afrontar los participantes.

- ❖ Auxiliar a cubrir necesidades de información, desarrollo de habilidades y cambios de actitud;
- ❖ Distribuir eficazmente el tiempo; y
- ❖ Comprobar y comunicar los logros y fallas, con el propósito de estimular y orientar el esfuerzo de capacitación

## **2.2 UN SISTEMA DE ENTRENAMIENTO, SE DIVIDE EN CINCO FASES.**

### **Primero es la selección de instructores**

Para seleccionar y fortalecer un equipo de instructores internos se recomienda que la persona ( en caso de ser interna) elegida y/o propuesta:

### **Segunda fase es que Quiera o este de acuerdo en participar:**

Que verdaderamente desee compartir con otras personas lo mejor de sus conocimientos y experiencias.

### **Tercer fase es que conozca el tema:**

Nadie da lo que no sabe, un instructor debe dominar la materia que va a enseñar y no necesariamente debe ser quien más conozca. El instructor debe conocer y haber experimentado en carne propia lo que trata de enseñar.

### **Fase número cuatro, posea o reciba la preparación de instructor:**

Que tenga conocimiento sobre cómo aprenden los adultos, el por qué se resisten al cambio y cómo motivarlos e involucrarlos para que aprendan. Que sepa cómo diseñar una guía didáctica, cómo redactar los objetivos susceptibles de evaluar y cómo estructurar los contenidos de los cursos que vaya a impartir; que desarrolle habilidades para conducir la dinámica del proceso instruccional y que sepa cómo comunicar sus ideas con orden y con efectividad.

### **Quinta fase el que tenga un perfil adecuado:**

Que tenga liderazgo para guiar y conducir a un grupo hacia los objetivos predeterminados; que tenga capacidad para influir en los demás; que transmita credibilidad y que disfrute de dar y compartir con otros lo mejor de sus experiencias.

La DNC, es la parte medular del proceso de capacitación que nos permite conocer los requerimientos existentes a fin de establecer los objetivos y acciones en un plan de capacitación.

Toda necesidad implica la carencia de un satisfactor. Cuando se mencionan las necesidades de capacitación, se refiere específicamente a la ausencia o deficiencia en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su puesto.

Al elaborar la DNC, es muy importante tener presente que la capacitación es la solución a los problemas de una empresa o institución cuando sus causas se relacionan con deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes por parte de los trabajadores; pero cuando los problemas son de tipo administrativo o económico, es indudable que las soluciones impliquen cambios en la organización de la empresa.

La efectividad de un programa de capacitación no depende exclusivamente de calidad de los cursos, sino también de la forma en que se satisfacen las necesidades de capacitación previamente determinadas y que contribuyen al logro de los objetivos fijados por la organización.

### **2.3 LOS BENEFICIOS QUE PROPORCIONA UN BUEN ESTUDIO DE D.N.C SON:**

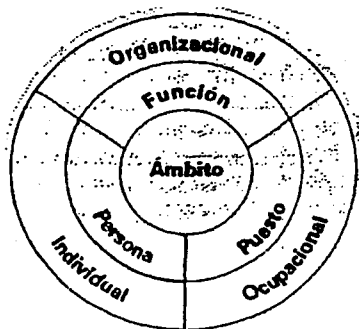
- ❖ Conocer qué trabajadores requieren de capacitación y en qué aspectos.
- ❖ Identificar las características de esas personas.
- ❖ Conocer los contenidos en que se necesite capacitar-
- ❖ Establecer las directrices de los planes y programas
- ❖ Determinar con mayor precisión los objetivos de los cursos.
- ❖ Identificar instructores potenciales.
- ❖ Optimizar los recursos técnicos, materiales y financieros.
- ❖ Contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Con la DNC se busca obtener la información necesaria que sirva de base para la elaboración de planes y programas de capacitación. Es un análisis dirigido y planeado de los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores.

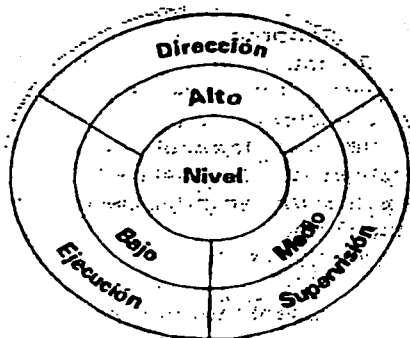
### **2.4 PLANTEAMIENTO PARA REALIZAR UN ESTUDIO DE LA D.N.C.**

- ❖ Consiste en determinar los límites del estudio, y proporcionar una idea clara de la problemática o necesidad;
- ❖ Conduce a establecer el ámbito de la investigación que puede ser: organizacional, ocupacional, individual;
- ❖ Determinar los tipos de conducta o áreas por investigar, como son: conocimientos, habilidades y actitudes;
- ❖ Identificar los niveles de organización a los que se enfocará el estudio: de dirección, supervisión o ejecución; y
- ❖ Seleccionar los métodos y técnicas.

#### 2.4.1 ÁMBITO DE LA D.N.C



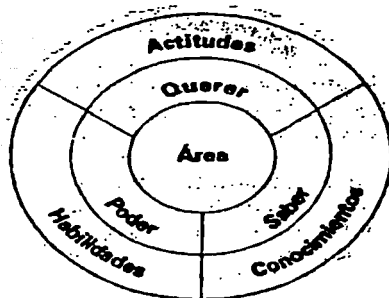
#### 2.4.2 NIVEL DEL ESTUDIO.



**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## 2.5 ÁMBITO DE LA D.N.C. PARA INVESTIGAR.

Las áreas a las cuales se dirige el estudio de DNC son la cognoscitiva, afectiva y psicomotriz, en las cuales se ubican, respectivamente, los conocimientos, actitudes y habilidades.



El ámbito, el área y el nivel del estudio indicarán al capacitador el alcance del mismo y de esta forma se determinan los métodos a implementar, los cuales a su vez indican las técnicas a utilizar y éstas, los instrumentos para el levantamiento del diagnóstico.

El trabajador puede desempeñarse bien, malo o regular en su puesto, esta apreciación sólo puede obtenerla el supervisor realizando comparaciones entre los trabajadores de un mismo puesto. Para esto, se sugieren algunos criterios para darle una mayor validez y objetividad a su juicio. Estos criterios son: iniciativa, previsión, cantidad y calidad del trabajo, responsabilidad, entusiasmo, conocimientos, espíritu de solidaridad con la empresa y disposición para colaborar en equipo.

La DNC, responde al déficit en cuanto a lo que un trabajador posee contra lo que una descripción del puesto diseñado para este efecto indica que debe poseer.

Existen dos métodos que pueden ser utilizados para realizar una Detección de Necesidades de Capacitación, a saber:

## 2.6 MÉTODOS PARTICIPATIVO Y PRESCRIPTIVO

### **Método participativo.**

Este método involucra directamente a los jefes y subordinados en el diagnóstico de las necesidades, mientras que el responsable de capacitación funge como coordinador o facilitador del proceso. También es conocido como <sistema cadena para DNC>, y consiste en trabajar con el jefe de un departamento y su inmediato nivel de colaboradores para diagnosticar sus necesidades; posteriormente, estos últimos deberán realizar lo mismo con sus subordinados, convirtiéndose en un diagnóstico en cascada, que parte de los niveles altos de gerencia y dirección hasta niveles de supervisión, jefatura y operación.

### **Método prescriptivo.**

Este método implica un proceso bastante centralizado, emana del área o instancia responsable de atender la capacitación; en el caso de la UNAM, la Subdirección de Capacitación y Desarrollo dependiente de la Dirección General de Personal, es la encargada de ejecutar las disposiciones acordadas por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) que, en principio, es la instancia formal considerada por la Ley Federal del Trabajo para determinar los lineamientos, acuerdos, programas y planes de capacitación para los trabajadores.

Para la elaboración de la Detección de Necesidades de Capacitación en la UNAM, la CMPCA se apoya en órganos auxiliares llamados Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que se integran en cada dependencia de la Universidad, y coadyuvan con la Comisión Mixta Central en la identificación de problemáticas y/o necesidades que pueden y deben ser resueltas mediante la capacitación.

También existe la posibilidad de utilizar una mezcla de los dos métodos antes referidos. Lo anterior si el grupo encargado de realizar la DNC lo cree necesario y/o conveniente. Es importante destacar que la Detección de Necesidades de Capacitación es un proceso dinámico, flexible, cambiante y permanente, tal como lo es el entrenamiento.

## 2.7 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Sirven para recopilar información básica que permita conocer las necesidades de capacitación existentes. Para elegir la más adecuada, se debe tomar siempre en cuenta los objetivos previamente determinados, ya que éstos deberán estar siempre orientados a la solución de problemas ya la satisfacción de necesidades organizacionales.

A continuación se listan las técnicas de investigación que pueden ser utilizadas:

- ❖ **Técnica de observación directa.** Observación de conductas en el trabajo para compararlas con un patrón de conductas esperadas. Puede ser a un sujeto o a un grupo, útil para determinar necesidades de mejoramiento de habilidades o de interrelación personal.



- ❖ **Técnica de la entrevista.** Recabar información a través del diálogo directo. Puede realizarse tanto a directores y niveles de mandos medios como a trabajadores de base. Las entrevistas pueden ser de tres tipos:
  - +Abierta.
  - +Dirigida o estructurada.
  - +Semidirigida o semiestructurada.
  
- ❖ **Técnica de la encuesta.** Obtener información sobre hechos concretos u opiniones del personal de una organización. Se utiliza un cuestionario y se puede aplicar aun grupo de personas a la vez.
  
- ❖ **Técnica de corrillos.** Técnica en la que participan grupos formados por las personas que más conocen sobre la problemática del trabajo; discuten los temas hasta llegar a conclusiones. Se requiere trabajar en grupo, nombrar un coordinador y un secretario, este último se encargará de tomar nota de las conclusiones a las que se llegue.
  
- ❖ **Técnica de lluvia de ideas.** Se trabaja con grupos de 10 a 12 personas máximo, encabezados por un coordinador.
  
- ❖ **Técnica de diagnóstico aplicando la ley de Pareto.**
  
- ❖ **Técnica de análisis de la relación causa-efecto de problemas o modelo de Ishikawa** (diagrama de pescado).

## **2.8 EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN**

A continuación describiremos los procesos administrativos de la capacitación para cumplir con los objetivos de los planes y programas de capacitación laboral para el personal administrativo de base en la UNAM.

En la figura 1 se concentran los principales aspectos de un proceso administrativo de la capacitación.

### **PRIMER PROCESO**

#### **1.- Planear programas de capacitación**

- a) Determinar las necesidades de capacitación
- b) Delimitar los objetivos
- c) Acordar los planes y programas de capacitación
- d) Asignarse el presupuesto necesario para implementar los planes, programas y cursos de capacitación

#### **2.- La organización de programas y cursos de capacitación**

- a) De la estructura, planeación y capacitación
- b) Integración de los participantes a los cursos de capacitación
- c) Integración y sección de los recursos humanos

#### **3.- De la ejecución e instalación de los cursos de capacitación**

- a) Implementar, desarrollar, supervisar, el programa de capacitación
- b) Contratación de servicios
- c) Control administrativo y del presupuesto
- d) La coordinación de los eventos de capacitación

#### **4.- Evaluación del programa**

- a) Ajustes al sistema operativo
- b) Seguimiento de los cursos y programas
- c) Micro-evaluación
- d) Macro-evaluación

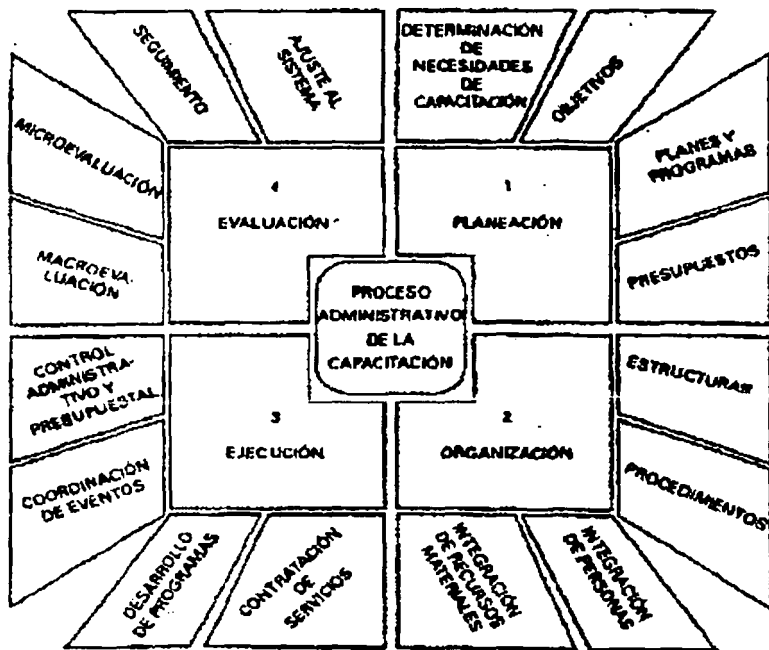


Figura 1

### **3. ASPECTOS LEGALES DE LA CAPACITACIÓN**

Uno de los aspectos del proceso de capacitación que más cuidan las empresas e instituciones, es el que resulta de las gestiones legales que se realizan ante las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Hasta la fecha, muchas empresas e instituciones públicas ven todavía a la capacitación como una carga legal con la que se tiene que cumplir, desconociendo los beneficios que ésta les puede proporcionar. Este hecho resulta paradójico si se toma en cuenta que uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficiencia en el trabajo, renglón en el que la capacitación y el adiestramiento son fundamentales para mejorar los niveles de calificación de los recurso humanos.

A continuación describiremos parcialmente el marco legal de la Capacitación Laboral como es el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los principales incisos del artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo

#### **3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

##### **Artículo 123**

##### **Título Sexto**

##### **Del Trabajo y de la Previsión Social**

En el año de 1970 se reformó la Ley Federal del Trabajo; y en su Artículo 132 fracción XV, se señaló la obligación del patrón de llevar a cabo dentro de sus empresas un proceso de capacitación para sus trabajadores, debiendo registrarlo ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El artículo 123 plantea que, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se, promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a , la ley.

El apartado A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

El XIII señala que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

##### ***Empresas***

... También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en

materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

### **3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

#### **Capítulo III Bis**

#### **De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores**

#### **Artículo 153 incisos A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, Q, T, U,**

El 28 de abril de 1978 se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo por este motivo presentamos los incisos más importantes que regulan el reglamento de la capacitación laboral.

El artículo 153-A, establece que, todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-B, para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

El artículo 153-C, las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-D, los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

El artículo 153-E, la capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 A, deberá impartirse "al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

El artículo 153-F, la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- ❖ Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de tecnología en ella;
- ❖ Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; .Prevenir riesgos de trabajo;
- ❖ Incrementar la productividad; y
- ❖ En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

El artículo 153-G, durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

El artículo 153-H, los trabajadores a quienes se imparta la capacitación o adiestramiento están obligados a:

- ❖ Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- ❖ Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos; y
- ❖ Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

El artículo 153-I, en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme alas necesidades de los trabajadores y de las empresas.

El artículo 153-J, las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas y de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

El artículo 153-K , la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaria.

Estos comités tendrán facultades para:

- ❖ Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- ❖ Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en el uso de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- ❖ Proponer sistemas de capacitación o adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- ❖ Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- ❖ Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y
- ❖ Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

El artículo 153-M, en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo. Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretenden ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

El artículo 153-Q, los planes y programas de que tratan los artículos. 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- ❖ Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- ❖ Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- ❖ Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- ❖ Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- ❖ Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
- ❖ Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.
- ❖ Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

El artículo 153- T, los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la frac. IV del Art. 539.

El artículo 153-U, cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.



#### **4. SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN LA UNAM**

El sistema de capacitación en la UNAM está compuesto por dos instituciones principales, por un lado está la universidad Nacional Autónoma de México y por el otro el Sindicato de Trabajadores de la ST-UNAM.

Entre la UNAM y el STUNAM existe una representación paritaria de tres integrantes por cada una de las partes, en el seno de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), que es la instancia dentro del marco legal que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, la Ley Federal de Trabajo en su Artículo 153, incisos de la A a la Z y el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base en sus cláusulas de capacitación 50, 51,52,106 y transitorias vigésimo cuarta y vigésimo quinta(anexo C).

El marco normativo del sistema de capacitación en la UNAM, está dado por el reglamento de la comisión mixta permanente de Capacitación y Adiestramiento, el reglamento de las subcomisiones de capacitación y adiestramiento (anexo ), Reglamento de Operaciones de Círculos de Estudio de Programas de Educación para Adultos en la UNAM (anexo ) Políticas y lineamientos (anexo) y los acuerdos en el seno de la CMPCA.

La CMPCA es la que toma acuerdos en materia de capacitación y establece la relación y convenios con el ISSSTE para que proporcione instructores para la capacitación y con el Instituto Nacional de Educación para Adultos par instrumentar la educación básica abierta para lo adultos, es decir, trabajadores universitarios que no han completado la educación básica primaria y secundaria.

Actualmente se tiene detectado aproximadamente 50 trabajadores universitarios analfabetas localizados en dependencias foráneas. Existen aproximadamente 250 trabajadores que no han concluido la primaria y 235 que no han concluido la secundaria. En tanto que la gran demanda de Educación Abierta de trabajadores universitarios y familiares directos es de la Preparatoria Abierta. La demanda potencial oscila entre 3000 y 5000 Educandos.

La operatividad de la capacitación está a cargo de la UNAM como institución patrón y está controlada por la Secretaría General Administrativa de la UNAM, la Dirección general de Personal y la Subdirección de Capacitación. Para los fines de capacitación y de su estructura administrativa, cuenta con tres áreas de coordinación y un infraestructura de tres pisos de uno de los edificios de la Coordinación de asuntos Laborales, donde se ubican los recursos humanos y está habilitado para aulas de capacitación. Se carece de un presupuesto propio en materia de capacitación y si bien es cierto, en la revisión de Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base del 2000 se aprobó la cantidad de tres millones de pesos para actividades de capacitación, la CMPCA fue incapaz de ejercerlo, ya que en el seno hubo desacuerdos de las partes para poderlo aplicar en la capacitación.

#### 4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN LA UNAM (1992-2000)

El número de trabajadores universitarios administrativos de base capacitados en el periodo 1991-2000, creció en un 845.63%, es decir, paso de 59 cursos implementados en 1992 a 1993, pasó 228 en el año 2000, así mismo se capacitaron a 528 trabajadores en 1992-1993 y en el 2000 se llegó a capacitar a 4,024 trabajadores.

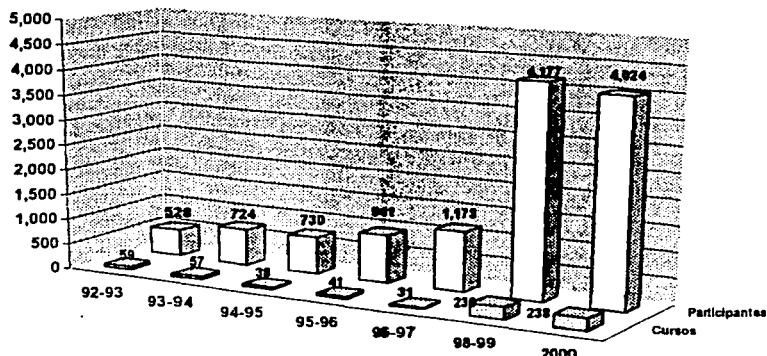
Como se puede apreciar en la gráfica número 3, durante el periodo que comprende 1992 a 1997 los cursos de promoción para ascenso escalafonario y tabular ocuparon el 100% de la capacitación laboral en la UNAM, en donde los más solicitados e implementados por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) fueron; El de oficial administrativo, secretaria, vigilante, jefe de servicios, jefe de sección, jefe de oficina, oficial de transporte, multicopista, jefe de laboratorio, jefe de biblioteca, operador de aparatos audiovisuales, entre otros.

A partir de 1998 se empezaron a instrumentar otro nivel de capacitación laboral en la UNAM, como es la actualización en el puesto de trabajo(40%), desarrollo humano (20%), computo (25%), prejubulatorios (5%) y se inicia con los cursos de formación de instructores.

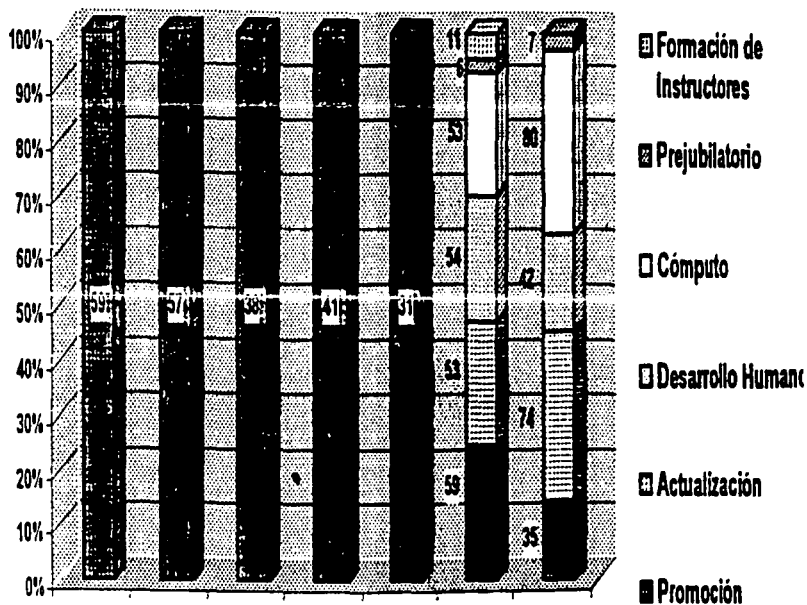
#### 4.2 DATOS ESTADÍSTICOS DE CAPACITACIÓN EN LA UNAM

El número de trabajadores atendidos en el bienio 92-93 fue de 528, en comparación con el año 2000, esta cifra se incremento hasta 4,464 participantes. Ver gráfica 1 ":

Gráfica 1



GRÁFICA 2



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

### **4.3 CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS QUE FACULTAN A LA CAPACITACIÓN LABORAL EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE (UNAM-STUNAM) 2000-2002**

La Cláusula No.50 que habla sobre el Plan de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM, establece todo lo relacionado en torno a la capacitación laboral entre ésta Institución y los trabajadores de base

La UNAM y el STUNAM, conforme al Plan de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores administrativos de base de la Universidad Nacional Autónoma de México 1997 - 20011 observarán la legislación mexicana en materia de capacitación.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM que comprende todas aquellas actividades que se realicen para el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en materia de capacitación y adiestramiento.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento tiene como objeto:  
Que los trabajadores eleven su nivel educativo general mediante la instrumentación de actividades tendientes a lograr su superación, incluyendo las de escolaridad que ya se tienen pactadas o se lleguen a pactar.

Crear las mejores condiciones que permitan a los trabajadores, cónyuge ya sus hijos adquirir la preparación adecuada para ascender o ingresar a laborar en la UNAM.

Que los trabajadores conozcan sobre la aplicación de nueva tecnología que la UNAM instrumente y que se relacione con la actividad que desarrollan, eliminando las deficiencias en el desempeño de su puesto de trabajo mediante su asistencia y participación en los cursos y actividades que se programen al efecto.

Establecer cursos y actividades permanentes y periódicas para los trabajadores, a efecto de que adquieran la preparación adecuada para ocupar los ascensos escalafonarios respectivos.

Que los trabajadores participen en cursos que apruebe la CMPCA, con el objeto de que se capaciten según cita el numeral 30 de la Cláusula 4 de este Contrato a fin de que accedan al proceso escalafonario pactado entre la UNAM y el STUNAM con la constancia de acreditación del curso que la Comisión le otorgue y de acuerdo alas equivalencias que determine la UNAM y el STUNAM.

Que los trabajadores que participen y acrediten en los cursos de promoción que apruebe la CMPCA y ejecute la UNAM conforme a los lineamientos de la propia Comisión, pasen a formar parte de la lista de aptos de la Comisión Mixta Permanente de Escalafón para su promoción escalafonaria en vacantes que se generen, previa relación de acreditados que la CMPCA envía a la Comisión Mixta Permanente de Escalafón en los términos de la cláusula 102, del numeral 1, inciso a); y numeral 3.

Los cursos de capacitación y adiestramiento tienen por objetivo implementada, para lo cual fijará programas anuales, en los que, durante la vigencia del Plan se contemplen todos los puestos, previos diagnósticos de necesidades y priorización de la propia Comisión.

La UNAM y el STUNAM convienen que a través de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, los trabajadores que participen y aprueben los cursos que determine la CMPCA recibirán la constancia de acreditación respectiva.

Para estos cursos, será la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento la que determinará las características y requisitos de los participantes así como la integración de los grupos respectivos.

Con la finalidad de apoyar los trabajos de la Comisión Central, funcionan en las dependencias de la UNAM las subcomisiones mixtas respectivas, en los términos establecidos en el Reglamento de la propia Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, las cuales deberán seguir los lineamientos que ésta determine en las actividades que se realicen al respecto. Las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento funcionan como órganos auxiliares, quienes en primera instancia coadyuvan en el diagnóstico de necesidades de capacitación de su dependencia, conforme a los criterios y lineamientos establecidos por la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, contando con la orientación, supervisión y aprobación de la misma, para la operación y desarrollo de los cursos de capacitación que esta última determine.

Para cumplir con dicha finalidad, la Institución proporcionará en sus distintas dependencias y centralmente los locales adecuados y recursos suficientes para la enseñanza, desarrollando un programa de estímulos para los instructores internos habilitados y dotará de los instrumentos necesarios para la mejor realización de las actividades y cursos que se convengán por la Comisión Mixta, quien será la instancia que coordine todos los esfuerzos en esta materia.

#### **4.3.1 LA CLÁUSULA 102, SOBRE LAS BASES DEL REGLAMENTO DE ESCALAFÓN.**

El Sistema de Escalafón del personal administrativo de base de la UNAM establece que tendrá las siguientes modalidades:

Es importante para los trabajadores de base la Promoción por capacitación. Para esto la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento establecerá las bases a las que habrá de sujetarse esta promoción, observando lo dispuesto en las Cláusulas.50, 51, 105 y demás relativas del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor. Una vez capacitado pasará a formar parte en las listas de aptos para concursar cuando surja la vacante.

Cuando haya acuerdo en un programa de capacitación y por causa que sea imputable a la UNAM no pudiera ser desarrollado, se aplicarán los criterios a que se refiere el Artículo 159 de la Ley. Para el proceso de capacitación tendrán preferencia en la inscripción los trabajadores con mayor antigüedad, siendo la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento la que determinará las características y requisitos de los participantes, así como la integración de los grupos respectivos de conformidad con el numeral 5 de la cláusula 50.

De las listas de que resulten, cubrirá la vacante el trabajador de mayor antigüedad registrada en la Institución; en caso de empate de esta antigüedad, la vacante se otorgará al trabajador que haya obtenido la mayor y mejor evaluación aprobatoria de los empatados, respetando los criterios de la Ley.

#### **4.3.2 LA CLÁUSULA NO.51, QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

En el proceso de Capacitación y Adiestramiento para los puestos determinados en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base se sujetará a los lineamientos los cuales mencionados a continuación:

##### **1. Disposiciones normativas:**

- ❖ Lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado "A";
- ❖ La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional;
- ❖ Las disposiciones aplicables de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social; .El presente Contrato Colectivo de Trabajo; .El Convenio UNAM-STUNAM-INEA;
- ❖ El Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento; .La Estrategia General de Capacitación y Adiestramiento par el Personal
- ❖ Administrativo de Base, suscrita por las partes el 25 de marzo de 1985; .El Plan de Capacitación y Adiestramiento de la UNAM;
- ❖ Los acuerdos emanados de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento; Los acuerdos y disposiciones establecidos y que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento en el marco jurídico señalado en los incisos anteriores.

##### **2. El proceso de capacitación en la UNAM se desarrollará en tres etapas.**

- a) La primera, que corresponde a la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, consistirá en recopilar toda la información pertinente para la realización de los diversos proyectos y programas, que la propia Comisión acuerde.

En esta etapa se definen: la fundamentación teórica correspondiente; la metodología a utilizar; los contenidos en los planes, programas y lineamientos derivados de los anteriores; los propósitos y objetivos a alcanzar; la naturaleza de los materiales didácticos necesarios para cada caso; las condiciones generales y particulares de la realización de los cursos; la evaluación de los mismos a nivel piloto, las evaluaciones que se aplicarán en el transcurso del proceso; los ajustes que procedan como resultado de la realización de la prueba piloto; las condiciones en que procederá la implantación de los proyectos a que se refiere este inciso, así como los mecanismos de control y seguimiento correspondientes.

b) La segunda, de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Personal y las instancias bilaterales competentes de las dependencias que participen en los diversos proyectos y programas, las cuales procederán a la instrumentación y operación de los mismos, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Mixta bajo la supervisión de ésta en todo tiempo.

c) La de seguimiento, que tiene como propósito general conocer los efectos del proceso de capacitación en el desarrollo del trabajo en las diversas dependencias universitarias y en el desempeño del trabajador. Las acciones respectivas serán elaboradas y supervisadas por la CMPCA.

Para la realización y supervisión, según el caso, de las etapas anteriores la Comisión Mixta, nombrará de entre sus miembros a los responsables por cada una de las partes que la constituyen.

3. En el proceso de Capacitación y Adiestramiento intervendrán:

- ❖ 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.
- ❖ La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, órgano e instancia bilateral Institucional de funcionamiento regular.
- ❖ Las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de las dependencias que participen en los diversos proyectos y programas, ello conforme a los lineamientos de la CMPCA y bajo la supervisión de ésta en todo tiempo.

4. La CMPCA es la instancia responsable de la coordinación de los esfuerzos que se realicen en el proceso de capacitación y adiestramiento en la UNAM.
5. La capacitación o el adiestramiento deberán impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, la CMPCA acuerde que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la materia de la contratación colectiva, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo, al tenor del Artículo 153-E de la Ley Federal de Trabajo.
6. Cumplir con lo previsto en los Artículos 153-A a 153-X de la Ley Federal del Trabajo y con lo acordado bilateralmente.
7. Partiendo de los perfiles ocupacionales de cada puesto, del Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base y la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento, unificar los criterios requeridos para la realización de las acciones de capacitación y adiestramiento.

#### Modalidades de los cursos:

- ❖ En cuanto a su periodicidad: permanentes, eventuales y especiales.
- ❖ En cuanto a su contenido: técnicos, conceptuales y de interrelación.
- ❖ En cuanto a su necesidad: urgentes, necesarios y convenientes.
- ❖ En cuanto a destinatarios: de capacitación, adiestramiento, actualización, perfeccionamiento, así como de desarrollo que apruebe la Comisión Mixta
- ❖ En cuanto a su amplitud generales, especializados y específicos.

Los propósitos de los cursos de capacitación y adiestramiento para los puestos administrativos de base serán los siguientes:

- a) Preparar a los trabajadores para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, a los que podrán acceder con la declaración de apto que emita la CMPCA en loS términos del numeral 6 de la Cláusula 50.
- b) Preparar al cónyuge e hijos de los trabajadores para ingresar a laborar ala UNAM. Al cónyuge ya los hijos que aspiren a ingresar y que no acrediten la evaluación correspondiente con base a los requisitos establecidos en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base podrán asistir a cursos de capacitación y/o adiestramiento en la medida que se convoquen los cursos en un número no mayor al 10% del cupo del grupo.
- c) Coadyuvar a la prevención de riesgos de trabajo.
- d) Mejorar el funcionamiento y servicios institucionales, contribuyendo así al mejor logro de los objetivos de la UNAM.
- e) Desarrollar, perfeccionar y especializar loS conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño.
- f) Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los trabajadores.
- g) Alentar el esfuerzo, el sentido de responsabilidad y la dedicación de los trabajadores, en cumplimiento de sus labores.
- h) Contribuir a elevar el nivel general de los trabajadores.

La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento determinará, en cada caso específico, las facilidades que se otorgarán a los trabajadores para participar en el proceso de capacitación, conforme lo establece el numeral 5 de esta Cláusula, en apego al procedimiento que para el caso acuerde la Comisión Mixta.

En el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, cónyuge y sus hijos, se aprovecharán las experiencias, recursos materiales, instalaciones y cuadros técnicos de que disponga la Institución.



### 4.3.3 LA CLÁUSULA No.52, PROGRAMA DE ENSEÑANZA ABIERTA

La cláusula número 52 que establece que la Institución establecerá para sus trabajadores un programa de enseñanza abierta que observará los siguientes criterios:

- a) Dicho programa comprenderá los niveles educativos desde la enseñanza primaria hasta la profesional.
- b) El programa de educación general básica tendrá como sustento legal, lo establecido en la Ley Nacional para la Educación de los Adultos, en lo conducente.

Para la instrumentación de este nivel educativo, mismo que comprende la alfabetización, la enseñanza primaria y la secundaria, se estará a lo siguiente:

1. Los aspectos normativos y operativos de carácter general seguirán los lineamientos establecidos en el Convenio, que sobre la materia, las partes suscribieron con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, así como los acuerdos suscritos y los que se suscriban entre UNAM y STUNAM al respecto.
2. Los programas de alfabetización, de primaria y secundaria, serán considerados como unidades de conocimiento y formarán parte de los Cursos de Capacitación y Adiestramiento pactados entre la Institución y el Sindicato, tomando en cuenta las disposiciones legales en materia de capacitación. Estos serán contemplados dentro de la jornada de trabajo.
3. En los términos del Convenio suscrito UNAM-STUNAM con el INEA la Institución promoverá la participación de pasantes de diversas carreras de Educación Superior de la UNAM, para que funjan como asesores de los trabajadores que participen en el programa para atender las necesidades del mismo.
- c) En lo referente al nivel de preparatoria abierta que imparte la SEP a petición del STUNAM, la Universidad dará las facilidades correspondientes para que sin alterar sus funciones sustantivas se utilicen sus instalaciones para la operación del sistema.

La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento realizará los estudios necesarios que le permitan establecer el número potencial de usuarios de este nivel de enseñanza. Con esta información, la Comisión, en un plazo de 180 días, analizará, discutirá y convendrá lo relativo a las facilidades y su reglamento de operación para los Círculos de estudio de este nivel de enseñanza abierta impartido por la SEP.

- d) A petición del STUNAM, la UNAM hará las gestiones ante las instancias correspondientes, a efecto de que los asesores para los Círculos de Estudio de este nivel sean estudiantes, que de conformidad con la Legislación Universitaria aplicable, acrediten su servicio social, haciendo amplia difusión de este programa.
- e) Tratándose de Educación Media Superior y Superior, por ministerio de la Ley, se regirá por lo dispuesto en la fracción VII del Artículo 3° de la Constitución, en la Ley Orgánica de la UNAM, y los ordenamientos emanados de estas; en consecuencia, los planes y programas de estudio y todo lo relacionado con este tipo de educación será determinado por la Institución. La Universidad permitirá el acceso de los beneficiarios de la presente Cláusula a sistemas abiertos de bachillerato y licenciatura en los términos de la Cláusula 28 del presente Contrato y de la Reglamentación Universitaria aplicable.
- f) El programa referido será extensivo a los cónyuges e hijos de los trabajadores.
- g) La institución dará facilidades para la instrumentación menoscabo de las funciones que le son propias.
- h) En un término de 90 días, la UNAM y el STUNAM revisarán bilateralmente reglamento que regula la aplicación de esta Cláusula en lo que se refiere a los Círculos de Estudio de Alfabetización Primaria, Secundaria y Preparatoria los mecanismos de su funcionamiento y horarios de atención.

#### **4.3.4 CLÁUSULA NO.106. INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA CMPCA**

La cláusula número 106 defiende la integración y el funcionamiento de la CMPCA, bajo los siguientes criterios:

La Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento estará integrada por un número no menor de tres ni mayor de diez representantes por cada una de las partes paritariamente, quienes acordarán y actuarán en todo momento de manera bilateral.

Esta Comisión, tendrá las siguientes funciones: formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implanten para la capacitación, adiestramiento y especialización de los trabajadores y sus hijos, conforme a las necesidades de la Institución y los trabajadores en los términos de su Reglamento.

La UNAM y STUNAM convendrán los programas de capacitación y adiestramiento, a través de la CMPCA. Los trabajadores que así lo deseen se inscribirán a los mismos, pero la asistencia a los cursos de adiestramiento será obligatoria.

Los trabajadores que por razones de su destreza en el puesto decidan no inscribirse en los cursos de adiestramiento, tendrán que someterse a la evaluación en el propio puesto que estén desempeñando, conforme a los lineamientos que emita la CMPCA, en los términos de la Ley.

### **4.3.5 CLAUSULA TRANSITORIA VIGÉSIMO QUINTA CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA PROMOCIÓN ESCALAFONARIA**

La Cláusula transitoria vigésimo quinta cursos de capacitación para promoción escalafonaria, establece que:

Para atender la demanda de los trabajadores administrativos de base que aspiren a capacitarse en un puesto superior al que están desempeñando, en un plazo que no exceda de 60 días, contados a partir de la firma del presente Contrato, la UNAM y el STUNAM a través de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, discutirán, convendrán y pondrán en funcionamiento un Programa de Capacitación para este propósito.

Este programa se iniciará con la aprobación por parte de la CMPCA de los cursos de promoción para los siguientes puestos:

Oficial Administrativo, Secretario, Auxiliar de Enfermera, Oficinista de Servicios Escolares, Bibliotecario, Auxiliar de Laboratorio, Laboratorista, Laboratorista de CCH, Almacenista, Operador de Máquina Registradora, Oficial de Imprenta, Vigilante, Jefe de Servicios, Asistente Educativo, Archivista, Cocinero, Operador de Aparatos Audiovisuales, Plomero, Jardinero, Electricista, Herrero, Oficial de Transporte Especializado, Prefecto, Multicopista, Capturista de Datos, Dibujante, Oficial Carpintero, Oficial Herrero, Oficial Electricista, Oficial Plomero, Oficial Mecánico, Fotógrafo, Encuadernador, Prensista, Jefe de Sección, Jefe Administrativo, Jefe de Oficina, Técnico, Jefe de Sección de Imprenta, Auxiliar de Contabilidad, Jefe de Bomberos, Jefe de Biblioteca, Fogonero, Asistente de Librería, Jefe de Taller, Supervisor, Traductor, Telefonista, Verificador de Precios, Auxiliar de Recibo General, Auxiliar de Inventarios, Verificador de Inventarios, Maquinista, Mecánico, Pintor, Cerrajero, Soldador, Oficial de Transportes, Ayudante de Cocina, Operador de Unidad Móvil, Vigilante Radio Operador, Oficial Soldador, Tapicero, Bombero, Cajista Formador, Corrector, Estadígrafo, Jefe de Laboratorio, Linotipista, Redactor, Tipógrafo, Operador de Computadora de Sistema PUC, Técnico en Fabricación de Aparatos y Equipo de Investigación, Técnico Electromecánico, Técnico en Electrónica, Técnico Mecánico de Precisión, Ayudante de Imprenta, Auxiliar Forense, Operador de Máquina de Composición Tipográfica, discutiendo la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, la posibilidad de integrar otros puestos a este proceso.

Para estos cursos de capacitación, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, acordará las características, requisitos así como la integración de los grupos respectivos.

#### **4.4. SÍNTESIS DEL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y DE LA SUBCOMISIÓN MIXTA.**

El Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Adiestramiento establece que: Para reafirmar el cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 153 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento considera necesario modificar el Reglamento que la rige desde el día 26 de agosto de 1982, y con fundamento en las facultades que ésta tiene de conformidad al artículo decimocuarto del mencionado instrumento, se acuerda que la Comisión se sujetará en cuanto a su integración, estructura y funcionamiento a lo siguiente:

El Capítulo Primero del Reglamento de la CMPCA, que habla sobre las disposiciones generales

El Capítulo Segundo que habla sobre la estructura y funcionamiento

El Capítulo Tercero señala las atribuciones

El Capítulo Cuarto apunta las obligaciones de los integrantes de la comisión

El Capítulo Quinto enmarca a los órganos auxiliares

El Capítulo Sexto señala las reformas y adiciones al Reglamento la CMPCA

Reglamento de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.  
Capítulo Primero nos habla de las disposiciones generales

El Capítulo Segundo enmarca las funciones de las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

El Capítulo Tercero apunta la estructura y funcionamiento

El Capítulo Cuarto enmarca de las obligaciones de la cmpca

El Capítulo Quinto, habla sobre las atribuciones y funciones

Los Artículos Transitorios, sobre lo dispuesto hasta ese momento, para su ejecutoria.

#### 4.5 CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM (SÍNTESIS)

**SU MISIÓN.** Apoyar a la UNAM en el logro de sus objetivos con la formación profesional de sus recursos humanos a través de diversas Modalidades Educativas para elevar la calidad y eficiencia en el trabajo.

**SU OBJETIVO GENERAL.** Promover y propiciar la adquisición de conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas de los trabajadores para el desempeño *eficiente* de sus tareas en la Institución y mejorar con ello, las condiciones de vida de manera personal e integral

##### SUS OBJETIVOS PARTICULARES:

- ❖ El fortalecer los mecanismos y procesos de capacitación destinados al personal administrativo de la Universidad para acrecentar sus habilidades y destrezas, mejorando los procesos de trabajo y capacidades laborales.
- ❖ El actualizar a los trabajadores en sus conocimientos, habilidades y aptitudes en su área de trabajo rebasados por los avances tecnológicos y científicos
- ❖ El propiciar que los trabajadores mejoren su desempeño en el puesto, mediante su asistencia y participación en los cursos y actividades que se programen al efecto.
- ❖ El de preparar a los trabajadores para que desempeñen su trabajo apegados a las normas de seguridad establecidas por la Comisión Mixta Central Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la UNAM, abatiendo los riesgos de trabajo-
- ❖ El de elevar el nivel de identificación del trabajador con la UNAM a través de un programa de "Fortalecimiento de Valores Institucionales".
- ❖ El de preparar recursos humanos idóneos y calificados, para que desempeñen con calidad y eficiencia un puesto de mayor nivel.
- ❖ El de elevar los niveles educativos de los trabajadores de manera que cuenten con el certificado de primaria hasta profesional.
- ❖ El de establecer programas de desarrollo humano a través de la implementación de cursos y/o conferencias que coadyuven al mejoramiento de la relación social y personal.
- ❖ El de preparar a los hijos y cónyuges de los trabajadores para ingresar a laborar a la UNAM.

#### 4.5.1 TIPOS DE PROGRAMAS CONTENIDOS EN EL PLAN

- El de Promoción Escalafonaria.** Preparar al personal administrativo de base para que pueda ocupar un puesto de mayor rango escalafonario conforme al tabulador vigente.
- El de Actualización y Adiestramiento.** Proporcionar a los trabajadores conocimientos que les permitan desarrollar habilidades y destrezas para el desempeño de sus funciones.
- El de Desarrollo Humano.** Proporcionar a los trabajadores cursos que les ayuden a mejorar su nivel de comunicación laboral y familiar, así como fortalecer los valores socio-culturales.
- Los de Computo.** Proporcionar a los trabajadores cursos de computación que les permita mejorar el desempeño de sus actividades con oportunidad y eficiencia, principalmente para aquellos puestos que por la naturaleza de sus funciones, lo requieran.
- El Prejubilatorio.** Proporcionar a los trabajadores administrativos de base que se encuentran próximos a la jubilación, apoyo para la preparación de su proyecto de vida, a través de la impartición de cursos.
- Los de Educación Básica para Adultos.** Participación de los trabajadores administrativos de base en los círculos de estudio para cursar y/o concluir el nivel de primaria, secundaria o preparatoria.
- Sobre los Instructores y Asesores.** Formación, desarrollo y actualización de instructores internos habilitados, con el fin de conformar un grupo de profesionales que apoye en la atención de los requerimientos de capacitación en la UNAM.
- El de Inducción y Reinducción a la UNAM.** Cursos que facilitarán la integración de nuevos trabajadores a la institución, y fortalecerán la identificación y compromiso del personal en funciones con los objetivos de la misma.
- El de Capacitación a Cónyuges e Hijos.** Cursos y/o talleres que serán impartidos específicamente a los familiares del personal administrativo de base, con una duración promedio de 15 horas.

#### **4.5.2 SOBRE LA INFRAESTRUCTURA, RECURSOS Y MECANISMOS DE OPERACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN.**

El Plan de Capacitación establece que se requiere de recursos disponibles para hacer frente a las necesidades en materia de elaboración de contenidos temáticos, adquisición de material didáctico, seguimiento y control de los programas de capacitación, recursos, materiales e infraestructura, estímulos económicos para los Instructores, entre otros, lo cual coadyuva al mejor y mayor logro de los objetivos.

Para ello, la UNAM se compromete a destinar los recursos suficientes para instrumentar el Plan de Capacitación y Adiestramiento 1997 -2001 y sus respectivos programas anuales.

La Capacitación es un tema amplio, el apoyo y credibilidad de los participan en su realización, así como de quienes deciden sobre el particular en las empresas e instituciones, es cada vez más necesario.

De ello dependerá, en gran medida, el éxito que pueda tenerse en materia laboral en cuanto al cumplimiento de los ordenamientos legales y contractuales, pero más importante aún, serán los beneficios que todas las personas puedan recibir al interior y exterior de las presente organizaciones empresariales y sociales.

Es conveniente mantener lo siguiente:

**"EL COSTO DE CAPACITAR SIEMPRE SERÁ MENOR A LOS BENEFICIOS QUE SE PUEDEN OBTENERSE"**

## CONCLUSIONES

Como se puede apreciar en el presente ensayo, actualmente la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento (CMPCA), es la encargada por ley Federal del Trabajo en acordar e instrumentar y validar la capacitación laboral en la UNAM para los trabajadores administrativos de base, tiene a su alcance los instrumentos teóricos, técnicos y pedagógicos así mismo cuenta con el personal docente, de investigación en las áreas de humanidades, administrativas-económicas y científicas para apoyar a la capacitación laboral. Si bien es cierto a través de los planes y programas se ha capacitado a un importante número de trabajadores de base y sus familiares directos durante la década pasada, pero estos esfuerzos han sido insuficientes que no han permitido cumplir con las metas y objetivos que establece los marcos legales.

Por lo tanto lo anterior no le ha permitido instrumentar la capacitación laboral de los 25 mil trabajadores de base y sus familiares directos (cónyuge e hijos) de manera permanente, pero carece de los siguientes recursos financieros y materiales como son:

- Un centro de capacitación y desarrollo de primer nivel que permita contar con instalaciones apropiadas para poder desarrollar los programas de capacitación, como son; aulas adecuadas y suficientes, talleres, laboratorios, auditorio, equipos audiovisuales, un área psicopedagógica de investigación y producción de materiales para los cursos de capacitación y recursos humanos suficientes
- Que la UNAM destine a la Capacitación del personal administrativo de base, el 10% anual, de lo que implica el pago de la nómina de dicho personal.
- Desconcentrar la capacitación para atender la plantilla del personal de base y su cónyuge e hijos, para poder instrumentar la capacitación en las dependencias de Ciudad Universitaria, las diferentes dependencias Universitarias ubicadas en el área Metropolitana y en las 25 dependencias instaladas en los Estados de la República Mexicana y en el extranjero.
- Crear los mecanismos ágiles y oportunos entre la capacitación, el tabulador horizontal y vertical, escalafón y admisión que permitan que los trabajadores de base en la UNAM puedan hacer la Carrera Administrativa.
- Conformar la plantilla de asesores profesionales.
- Dentro de la estructura Administrativa de la UNAM, elevar a rango de Dirección General a la Subdirección de Capacitación.

Por último podemos decir, que lo más valioso de una Institución Pública y en particular de la UNAM, son sus recursos humanos, que sin el entusiasmo y su compromiso con su trabajo y la Universidad no se podrá alcanzar la excelencia administrativa y solo el único medio para llegar a esta meta es la capacitación laboral.



## **ANEXOS**

### **A. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Para reafirmar el cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 153 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento considera necesario modificar el Reglamento que la rige desde el día 26 de agosto de 1982, y con fundamento en las facultades que ésta tiene de conformidad al artículo decimocuarto del mencionado instrumento, se acuerda que la Comisión se sujetará en cuanto a su integración, estructura y funcionamiento a lo siguiente:

#### **a) CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Las disposiciones del presente Reglamento son de observancia obligatoria para la UNAM y el STUNAM.

**Artículo 2.** La Comisión es Autónoma en su funcionamiento y se sujetará para su actuación a este Reglamento, que ambas partes expiden y ponen en vigor.

**Artículo 3.** Los acuerdos y disposiciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento son de aplicación inmediata para la UNAM y observancia obligatoria para la Institución y sus trabajadores administrativos de base.

**Artículo 4.** Es obligatorio para la Comisión el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales que en materia de Capacitación y Adiestramiento se encuentren vigentes y aplicables en la UNAM.

**Artículo 5.** La UNAM, se encuentra obligada a proporcionar el personal, local, mobiliario y enseres necesarios para el funcionamiento de la Comisión de conformidad a la Cláusula 84 del Contrato Colectivo de Trabajo para el personal Administrativo.

**Artículo 6.** La UNAM está obligada a dotar y proporcionar todos los recursos y materiales que la Comisión Mixta determine como necesarios para el apoyo en la realización de los diferentes cursos de Capacitación y Adiestramiento.

#### **b) CAPÍTULO SEGUNDO Estructura y Funcionamiento**

**Artículo 7.** La Comisión estará integrada por un mínimo de tres representantes propietarios y sus respectivos suplentes por cada una de las partes, los suplentes sólo gozarán del derecho de voto en ausencia del titular correspondiente.

**Artículo 8.** La UNAM y el STUNAM tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus respectivos representantes ante la Comisión y ante las Subcomisiones así como para

sustituírlos en cualquier momento. La sustitución deberá notificarse por escrito a la otra parte, por lo menos con ocho días de anticipación a la fecha en que empiece a fungir el nuevo representante.

**Artículo 9.** La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es de carácter permanente y sesionará ordinariamente una vez por semana y extraordinariamente cuando así se acuerde por sus integrantes. La sesión ordinaria se efectuará los lunes a las 10:00 hrs. de preferencia. De las sesiones se levantará Acta pormenorizada.

**Artículo 10.** Las sesiones serán válidas con la asistencia de por lo menos un miembro titular o suplente de cada representación y en ningún caso estas sesiones se desintegrarán unilateralmente.

**Artículo 11.** En cada una de las sesiones a que se convoque, se nombrará un secretario de entre los integrantes de la Comisión, quien deberá encargarse de la elaboración del Acta Respectiva, así como del orden del día.

**Artículo 12.** La Comisión adoptará sus resoluciones mediante el acuerdo de las partes. Cada representación tendrá un voto, independientemente del número de personas que la integren.

**Artículo 13.** En caso de no llegar a un acuerdo, la Comisión está facultada para designar el perito idóneo de acuerdo a la cuestión planteada, quien resolverá en definitiva y su decisión será obligatoria para las partes.

**Artículo 14.** La asistencia a las sesiones de la Comisión es de carácter obligatorio para ambas representaciones.

**Artículo 15.** Si alguna de las representaciones no asiste consecutivamente a tres sesiones, la otra parte lo notificará por escrito solicitando la sustitución correspondiente a la parte interesada, en un plazo no mayor de 15 días.

### **c) CAPÍTULO TERCERO**

#### **Atribuciones**

**Artículo 16.** La aplicación e interpretación de este Reglamento compete a la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, pudiendo ser revisado, modificado y adicionado por la misma. Para tal fin se estará a lo que previene al respecto el presente Reglamento.

**Artículo 17.** La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

l) Formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los

trabajadores y sus hijos, conforme a las necesidades de la institución y los trabajadores, así como la instrumentación de los mismos.

II) Formular las medidas tendientes al perfeccionamiento de los programas a que se refiere la fracción anterior.

III) Vigilar que dichos planes, programas, procedimientos e instrumentación de los mismos, se realicen conforme a lo acordado.

IV) Detectar las necesidades de capacitación y adiestramiento mediante los métodos y/o mecanismos que la propia Comisión fije para cada caso.

V) Autenticar las constancias que la Unidad capacitadora expida a los trabajadores.

VI) Aplicar los exámenes necesarios a los trabajadores de conformidad con el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

VII) Evaluar los resultados de las acciones que en materia de capacitación y adiestramiento se desarrollen en la Institución, conforme a los planes y programas previamente establecidos.

VIII) Determinar los criterios para el orden de selección en que la totalidad de los trabajadores reciban la capacitación y adiestramiento, los que serán aplicados en todos los casos para las subcomisiones de capacitación y adiestramiento en cada una de las dependencias; en los casos de duda o conflicto, se estará a lo que determine la Comisión Central de Capacitación y Adiestramiento.

IX) Investigar sobre las inconformidades y/o anomalías que se susciten con motivo de la capacitación y adiestramiento determinando lo procedente y comunicando a los interesados su dictamen.

X) Elaborar las normas e instructivos necesarios para el buen funcionamiento de las subcomisiones.

XI) Asesorar, supervisar y vigilar el funcionamiento de las subcomisiones y convocar a reuniones con éstas, cuando así lo estime conveniente.

XII) Solicitar al titular de la Dependencia de que se trate y al representante sindical respectivo, la información y colaboración necesaria para el cumplimiento de los acuerdos dictados por la Comisión y facilitar el funcionamiento de la misma.

XIII) Establecer los canales de comunicación entre esta Comisión, trabajadores e instructores.

XIV) Registrar, controlar y clasificar todos los informes relacionados con su competencia.

XV) Determinar los procedimientos a seguir para el cumplimiento de sus acuerdos.

**XVI)** Revisar y en su caso ratificar o revocar sus acuerdos.

**XVII)** Acordar las medidas de difusión necesarias para los cursos que se impartan, así como el plan integral de capacitación y adiestramiento.

#### **d) CAPÍTULO CUARTO**

##### **De las obligaciones de los integrantes de la Comisión**

**Artículo 18.** Todos los representantes titulares o suplentes según el caso, ante la Comisión tendrán las siguientes obligaciones:

**I)** Asistir puntual e invariablemente a las sesiones de trabajo de la Comisión.

**II)** Firmar las actas pormenorizadas que se levantarán de cada una de las sesiones de trabajo de la Comisión y la correspondencia en general.

**III)** Vigilar, en lo general y en lo particular, el funcionamiento de la Comisión en todos sus aspectos.

**IV)** Fungir como Secretario de la Comisión cuando le corresponda conforme al calendario que formularán las partes de común acuerdo.

**V)** Aplicar la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo y las disposiciones concernientes al presente Reglamento.

**VI)** En general, participar de todo lo relativo a la capacitación, adiestramiento y desarrollo en la UNAM

**VII)** Actualizarse constantemente en la materia.

**VIII)** Atender con cortesía a trabajadores y autoridades.

#### **e) CAPÍTULO QUINTO**

##### **Organos Auxiliares**

**Artículo 19.** La Comisión tiene facultad para nombrar asesores que la auxilien en las diferentes actividades que se realicen; dichos asesores sólo tendrán derecho a voz y podrán seleccionarse preferentemente de entre los trabajadores de la UNAM.

**Artículo 20.** En cada dependencia existirán una subcomisión de Capacitación y Adiestramiento, integrada por un miembro propietario y un suplente de cada parte y en su caso, a criterio de la Comisión Central, se aceptarán representantes por turno; una vez designados dichos representantes, se comunicará a la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento para la acreditación respectiva. Los representantes sindicales gozarán de las facilidades necesarias inherentes a asuntos de su competencia.

**Artículo 21.** Las subcomisiones tendrán las siguientes funciones y obligaciones:

- I) Observar las normas dictadas por la Comisión.
- II) Rendir los informes que le solicite la Comisión.
- III) Cuidar, el estricto cumplimiento de las normas relativas a la capacitación y adiestramiento que se dicten.
- IV) Investigar e informar a la Comisión los cursos de capacitación requeridos en sus centros de trabajo para el dictamen correspondiente.
- V) Las que le determine la Comisión.

**Artículo 22.** Las subcomisiones funcionarán como órganos operativos y de apoyo y en ningún caso tendrán facultades con carácter de normatividad o decisión.

## **B) CAPÍTULO SEXTO**

### **De las reformas y Adiciones Al presente Reglamento**

**a) Artículo 23.** La Comisión será la única facultada para reformar y/o adiconar este Reglamento conforme al siguiente procedimiento.

I) Los representantes de la UNAM o el Sindicato cuando pretendan una reforma o adición complementaria, formularán su iniciativa por escrito fundamentándola en la forma más amplia posible.

II) Con dicha iniciativa se correrá traslado a la parte que corresponda, Universidad o Sindicato, a efecto de que en un término de 15 días la estudie y comunique sus puntos de vista al respecto.

III) El día y hora que se señale para las reformas o adiciones se reunirán los integrantes de la Comisión para estudiar y discutir las consideraciones de las partes dictando la resolución que proceda.

IV) De aprobarse una reforma o adición se le dará la publicación necesaria indicándose la fecha en que habrá de entrar en vigor, comunicando de inmediato a las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo para los efectos que procedan.

### **b) TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Reglamento entra en vigor el día siguiente de su aprobación y firma por los representantes de la Comisión, derogando al anterior de fecha 26 de agosto de 1982, publicándose para efectos de su conocimiento en la Gaceta UNAM.

**SEGUNDO.** Este Reglamento será presentado a la brevedad posible a las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo para su aprobación y registro y para los efectos legales conducentes.

Leído y aprobado el presente Reglamento se suscribe a los veintinueve días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y cinco en Ciudad Universitaria, Distrito Federal.

**C) REGLAMENTO DE LAS SUBCOMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

**a) CAPÍTULO PRIMERO  
Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento funcionarán en cada dependencia como órganos auxiliares, operativos y de apoyo de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, sin facultades de decisión o de carácter normativo.

**Artículo 2.** Las disposiciones del presente Reglamento son de observancia obligatoria para la UNAM y el STUNAM.

**Artículo 3.** Los acuerdos y disposiciones de la CMPCA son de observancia obligatoria para las subcomisiones.

**b) CAPÍTULO SEGUNDO  
De las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento**

**Artículo 4.** Las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, funcionarán en cada dependencia y coadyuvarán en la operación y en todo lo relacionado con los programas de capacitación y desarrollo para los trabajadores administrativos de base, que formule la CMPCA.

**Artículo 5.** Las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento auxiliarán ala CMPCA en todo el proceso de capacitación y adiestramiento.

**c) CAPÍTULO TERCERO  
Estructura y Funcionamiento**

**Artículo 6.** Las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento estarán integradas como mínimo por un representante propietario de cada parte y un máximo de tres, con sus respectivos suplentes, quienes sólo gozarán del derecho de voto en ausencia del titular.

**Artículo 7.** La UNAM y el STUNAM tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes ante la subcomisión, así como para sustituirlos en cualquier momento. La sustitución deberá notificarse a la CMPCA mediante el acta de baja y alta que levante la subcomisión, por lo menos con ocho días de anticipación a la fecha en que empiece a fungir el nuevo representante.

**Artículo 8.** Las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento sesionarán ordinariamente una vez a la quincena y extraordinariamente cuando así se acuerde por sus integrantes.

De las sesiones se levantará acta pormenorizada por parte del secretario que designe la propia subcomisión.

**Artículo 9.** A las sesiones que realicen las subcomisiones deberán asistir los representantes titulares de las partes, en su ausencia el suplente. En ningún caso se realizarán unilateralmente.

#### **d) CAPÍTULO CUARTO De las Obligaciones**

**Artículo 10. Sus integrantes deberán:**

**I)** Asistir puntual e invariablemente a las sesiones de trabajo y firmar las actas que se levanten;

**II)** Observar las normas e instructivos emanados de la CMPCA, cuidando de su estricto cumplimiento;

**III)** Rendir informe mensual a la CMPCA de la asistencia y funcionamiento, así como de lo que le solicite la Comisión;

**IV)** Asistir a las reuniones que convoque la CMPCA, para recibir asesoramiento y revisar el funcionamiento de las subcomisiones;

**V)** Observar el orden de selección para que los trabajadores de su dependencia reciban la capacitación y adiestramiento que se programa;

**VI)** Aportar a la Comisión la información necesaria del seguimiento y cumplimiento de sus acuerdos;

**VII)** Informar a la CMPCA ya la Subdirección de Capacitación y Desarrollo del avance de los cursos realizados en su dependencia;

**VIII)** En general participar en todo lo relativo a la capacitación, adiestramiento y desarrollo de la UNAM; y

**IX)** Las que determine la CMPCA.

**a) CAPÍTULO QUINTO**  
**De las Atribuciones y Funciones**

**Artículo 11.** Detectar los requerimientos de su dependencia, conforme a los criterios y lineamientos establecidos por la CMPCA, para mejorar la capacitación y adiestramiento conforme a las necesidades de la Institución, de los trabajadores y hacerlas del conocimiento a la Comisión.

**Artículo 12.** Dar seguimiento al Plan de Capacitación y Adiestramiento para el Personal Administrativo de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México, programas, procedimientos e instrumentación de los cursos que se establezcan en su dependencia, para que se realicen conforme a lo acordado.

**Artículo 13.** Difundir los cursos de capacitación y adiestramiento que se impartirán.

**Artículo 14.** Coadyuvar con la Comisión en la coordinación de la operación y realización de los cursos de capacitación y adiestramiento que se impartan al personal de su dependencia.

**Artículo 15.** Proponer ala CMPCA medidas, proyectos y programas tendientes al mejoramiento del proceso integral de capacitación y adiestramiento.

**D. TRANSITORIOS**

**Primero.** El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de la fecha de su firma.  
**Segundo.** Este reglamento dejará sin efecto cualquier disposición anterior que se oponga a este ordenamiento, salvaguardando los derechos de los trabajadores en esta materia.



## E) ENCUESTA NACIONAL DE EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Estadística que ilustraran mejor lo antes expuesto, trabajadores que tomaron cursos de capacitación en el país por sexo durante el periodo 1991-1999

**TABLA 1**

### HOMBRES

| PERIODO                                   | 1991      | 1993      | 1995      | 1997      | 1999      | % ANUAL |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| <b>HOMBRES</b>                            | 3,534,333 | 4,129,521 | 4,694,922 | 5,418,395 | 5,331,709 | 50.85   |
| <b>EN EL CENTRO DE TRABAJO</b>            | 2,374,825 | 2,534,875 | 2,881,051 | 3,453,827 | 3,666,534 | 54.39   |
| <b>EN UNA INSTITUCIÓN DE CAPACITACION</b> | 916,308   | 1,099,387 | 1,303,011 | 1,553,000 | 1,406,663 | 53.14   |
| <b>OTRO</b>                               | 232,850   | 489,679   | 509,300   | 411,568   | 250,675   | 7.65    |
| <b>NO ESPECIFICADO</b>                    | 10,350    | 5,580     | 1,560     | -----     | 7,837     | -24.28  |

**TABLA 2**

### MUJERES

|   |           |           |           |           |           |        |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| <b>MUJERES</b>                            | 2,226,520 | 2,503,943 | 2,989,567 | 3,439,230 | 3,433,047 | 54.18  |
| <b>EN EL CENTRO DE TRABAJO</b>            | 1,129,906 | 1,296,556 | 1,470,618 | 1,893,313 | 2,127,978 | 88.33  |
| <b>EN UNA INSTITUCIÓN DE CAPACITACIÓN</b> | 842,618   | 828,379   | 1,040,240 | 1,189,964 | 1,078,699 | 28.01  |
| <b>OTRO</b>                               | 291,920   | 375,032   | 473,035   | 355,953   | 225,639   | -22.70 |
| <b>NO ESPECIFICADO</b>                    | 2,076     | 3,976     | 5,674     | -----     | 731       | -64.78 |

Fuente : Informe Anual de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Capacitación y Desarrollo en el Trabajo 2000.

# F. SISTEMA DE CAPACITACION EN LA UNAM (ESQUEMA)

DEMANDA DE CAPACITACIÓN

SISTEMA DE  
CAPACITACIÓN UNAM

MARCO LEGAL

+Constitución Política de los  
Estados Unidos Mexicanos

Art. 123

+Ley Federal del Trabajo  
Titulo Cuarto

+Contrato Colectivo de  
Trabajo para e persona  
Administrativo de Base de la  
UNAM

Cláusulas 50, 51, 52, 106  
Transitorias: Vigésimo cuarta  
y Vigésimo quinta

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

UNAM  
STUNAM  
CMPCA

ST y PS  
ISSSTE  
INFA

Operadores  
Secretaria Administrativa

Instrumento

Plan de Capacitación y Adiestramiento del  
Personal Administrativo de Base 1997-  
2001

Subprogramas Anuales de Cursos:  
Promoción  
Actualización y Adiestramiento  
Desarrollo Humano  
Educación Básica para Adultos  
Instructores y Asesores

Planeación Desarrollo de  
Cursos De Evaluación y  
Seguimiento

COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES

MARCO NORMATIVO

-Reglamento de la  
Comisión Mixta  
Permanente de  
Capacitación y  
Adiestramiento  
+Reglamento de la  
Subcomisiones de  
Capacitación y  
Adiestramiento  
+Reglamento de  
Operación de los  
Círculos de Estudio del  
Programa de Educación  
Básica para Adultos en  
la UNAM

Acuerdos:

*Políticas y lineamientos  
para los instructores  
internos habilitados.  
Inscripción a cursos:  
Políticas y lineamientos  
del participante*

43

**FALTA  
PAGINA**

44

## BIBLIOGRAFÍA

Pinto Villatoro, Roberto.

Proceso de Capacitación. Editorial Diana, México, 1997.

Grados Espinosa, Jaime A.

Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Trillas, México, 1999.

Reza Trosino, Jesús C.

Cómo desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones.

Editorial Panorama, México, 1998.

UNAM-STUNAM

Contrato colectivo de trabajo 2000-2002.

Editorial Talleres de Impresos y Grabados Jiorma, México, 2000.

Trueba Urbina, Alberto.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1998.

UNAM-STUNAM.

Manual de normas, políticas y lineamientos en materia de capacitación y adiestramiento.

Subdirección de Capacitación y Desarrollo, DGP, Editorial UNAM, México, 2000.

Ayala Márquez, José

Economía del Sector Público Mexicano, Editorial Fondo de Cultura Económica

Stiglitz, Joseph. La Economía del Sector Público, (Tr. Ma. Esther Tabasco y Luis Thoria)

Barcelona Editorial Antoni Bosch. 2ª ed. 1988

Stiglitz, Joseph E. Momento Económico. México. Instituto de Investigaciones Económicas.

UNAM. Marzo – abril 2000

Ayala Espino, José. Economía Pública, una guía para entender al Estado. México. UNAM – FE. 1977

Ayala Espino, José. Economía del Sector Pública Mexicano. México Editorial Esfinge S.A. de C.V. 2ª ed. 2001