

Congreso General Extraordinario

Unidad Cuajimalpa

5, 6 y 7 de noviembre de 2026

POLÍTICA SINDICAL

PONENCIA:

Ampliar las modalidades de capacitación para fortalecer la participación y la formación continua en la UAM

Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento
(CMGCyA)

Octubre, 2026

Compañeras y compañeros trabajadores afiliados al SITUAM:

La capacitación debe ser una oportunidad real para todas y todos, no una posibilidad condicionada por la distancia, los horarios o las dificultades para trasladarse. Por ello, proponemos ampliar las modalidades de capacitación en la Universidad Autónoma Metropolitana, de manera que respondan a las necesidades de quienes integramos su comunidad laboral.

Esta propuesta parte de una necesidad concreta: **ampliar las oportunidades de participación del personal académico, aprovechando las herramientas tecnológicas disponibles, sin perder la riqueza de la formación presencial ni afectar los derechos laborales de las personas trabajadoras.**

1. Antecedentes: una propuesta con origen en el trabajo bilateral

El 1 de febrero de 2024 se firmó el Acuerdo 08/2024 entre la Secretaría General de la UAM, encabezada por Norma Rondero López, y la Secretaría General del SITUAM, encabezada por Abigail Pamela Gómez Suárez.

Mediante este acuerdo, ambas partes establecieron la integración de un grupo de trabajo bilateral, con tres representantes por cada parte, para proponer a la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento (CMGCyA) una metodología para la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) del personal académico, así como el diseño de un instrumento que permitiera identificar sus temas y contenidos de interés.

A partir de este acuerdo se integró el grupo de trabajo bilateral. El 26 de julio de 2024 se remitió a la CMGCyA el informe correspondiente, acompañado de sus anexos.

Entre los aspectos relevantes de dicho informe se encuentra la necesidad de optimizar la capacitación para alcanzar a una mayor proporción del personal académico, así como la recomendación de que la CMGCyA valore la impartición de cursos en línea, considerando la experiencia de los programas de formación docente.

La finalidad planteada fue ofrecer mayor flexibilidad para que el person al académico participante pudiera acceder a la capacitación de acuerdo con sus horarios y posibilidades, favoreciendo así una mayor participación en los procesos de formación.

Desde la representación sindical también se manifestó la preocupación de que la incorporación de modalidades en línea no afectara los derechos laborales del personal académico.

Este antecedente nos permite retomar una propuesta previamente trabajada y avanzar hacia su valoración e implementación, a partir de las necesidades actuales de las personas trabajadoras y de los objetivos de la capacitación institucional.

2. ¿Por qué necesitamos ampliar las modalidades?

La capacitación contribuye al desarrollo profesional, la actualización de conocimientos y el fortalecimiento de las competencias necesarias para desempeñar nuestras funciones. Sin embargo, para que cumpla su propósito, no basta con ofrecer cursos: también debemos procurar que existan condiciones reales para participar en ellos.

En el caso del personal académico, hemos observado una participación limitada en la oferta de capacitación de la CMGCyA. Esta situación merece un análisis que permita identificar sus posibles causas, entre ellas la pertinencia de los contenidos, los horarios, las responsabilidades académicas y las modalidades de impartición.

Las actividades de docencia, investigación, tutoría, gestión y participación en proyectos institucionales conforman una dinámica laboral que debe considerarse al diseñar alternativas de formación. Asimismo, los traslados entre unidades, las distancias y la disponibilidad de tiempo pueden dificultar la asistencia a determinados cursos presenciales.

Esto no significa que exista falta de interés en la capacitación. Significa que debemos revisar si las condiciones actuales facilitan suficientemente la participación de este sector.

Por ello, proponemos que la modalidad de cada curso se determine de acuerdo con sus objetivos, contenidos y necesidades de aprendizaje, en lugar de asumir que todas las actividades deben impartirse necesariamente de la misma manera.

3. La capacitación virtual y mixta: alternativas para ampliar el acceso

La incorporación de modalidades virtuales y mixtas puede contribuir a reducir algunas de las barreras que dificultan la participación y aprovechar de manera responsable los recursos tecnológicos disponibles.

Entre sus principales beneficios se encuentran:

- **Mayor accesibilidad:** facilitar la participación de personas trabajadoras de distintas unidades y áreas, independientemente de su ubicación geográfica.
- **Flexibilidad:** ofrecer alternativas compatibles con las distintas responsabilidades laborales, particularmente mediante actividades asincrónicas cuando los contenidos lo permitan.
- **Actualización profesional:** ampliar las oportunidades de formación en temas como metodologías de enseñanza, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa, inteligencia artificial y competencias digitales, entre otros.
- **Aprovechamiento de recursos:** reducir determinados gastos de traslado, y uso de espacios, de los cuales no siempre hay disponibilidad considerando también los costos de diseño, plataformas, soporte técnico y accesibilidad.
- **Seguimiento y evaluación:** contar con herramientas que permitan registrar la participación, identificar áreas de mejora y valorar los resultados de la capacitación.

Estos beneficios no deben entenderse como una garantía automática. Su alcance dependerá de una planeación adecuada, de la pertinencia de los cursos y de que las personas participantes cuenten con condiciones de acceso, conectividad y acompañamiento técnico.

De igual manera, la modalidad virtual no debe convertirse en una carga adicional ni trasladar a las personas trabajadoras los costos o las responsabilidades que corresponden a la institución.

La finalidad es aprovechar las posibilidades tecnológicas para ampliar el acceso a la formación, preservando su calidad y respetando las condiciones laborales.

4. La presencialidad sigue siendo indispensable

Es importante subrayarlo: esta propuesta no busca eliminar ni sustituir la capacitación presencial. Busca ampliar las opciones disponibles.

Existen cursos que, por su naturaleza, requieren prácticas, demostraciones, ejercicios especializados, utilización de equipos o interacción directa entre participantes e instructores. En estos casos, la presencialidad puede ser indispensable para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

En otros cursos, los contenidos teóricos, informativos o de actualización pueden desarrollarse virtualmente, mientras que ciertas actividades pueden beneficiarse de una combinación de sesiones presenciales y remotas.

Por ello, proponemos valorar tres modalidades:

- **Presencial**, para las actividades que requieren interacción directa, prácticas o utilización de instalaciones y equipos.

- **Virtual**, para los contenidos que puedan impartirse eficazmente mediante herramientas digitales, ya sea en sesiones sincrónicas o asincrónicas.

- **Mixta**, para combinar actividades presenciales y virtuales de acuerdo con los objetivos y contenidos de cada curso.

La decisión debe responder a criterios pedagógicos y a las necesidades de capacitación identificadas, no únicamente a consideraciones administrativas o económicas.

Asimismo, será necesario garantizar condiciones adecuadas de accesibilidad, conectividad, soporte técnico y participación, sin menoscabar los derechos laborales de las personas trabajadoras.

5. Propuestas de acción para la CMGCyA

Para avanzar de manera ordenada, proponemos que la Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento valore las siguientes acciones:

1. **Identificar las necesidades de capacitación del personal académico**, considerando sus funciones, intereses profesionales, horarios y condiciones de participación.

2. **Clasificar los cursos según sus características**, determinando cuáles pueden impartirse de manera presencial, virtual o mixta, sin comprometer sus objetivos ni la calidad del aprendizaje.

3. **Diseñar una oferta pertinente y accesible**, con contenidos actualizados, recursos adecuados y acompañamiento técnico cuando sea necesario.

4. **Evaluar los resultados**, mediante indicadores de inscripción, participación, conclusión, satisfacción y aplicación de los aprendizajes, a fin de identificar qué ajustes permiten mejorar la cobertura.

5. **Revisar periódicamente las modalidades implementadas**, con participación bilateral, para identificar avances, atender dificultades y fortalecer los programas de capacitación.

Estas acciones permitirían dar continuidad al trabajo previamente desarrollado, evaluar alternativas viables y tomar decisiones sustentadas en las necesidades reales de las personas trabajadoras.

Aunque el planteamiento se dirige inicialmente al personal académico, consideramos que la experiencia obtenida también podría aportar elementos para valorar, posteriormente, alternativas que respondan a las necesidades del personal administrativo, respetando las particularidades de sus funciones y sus procesos de capacitación.

Estas acciones permitirían dar continuidad al trabajo previamente desarrollado, evaluar alternativas viables y tomar decisiones sustentadas en las necesidades reales de las personas trabajadoras.

Aunque el planteamiento se dirige inicialmente al personal académico, consideramos que la experiencia obtenida también podría aportar elementos para valorar, posteriormente, alternativas que respondan a las necesidades del personal administrativo, respetando las particularidades de sus funciones y sus procesos de capacitación.

Conclusión: ampliar las oportunidades, no reducirlas

Compañeras y compañeros, la capacitación debe concebirse no solamente como una oferta institucional, sino como una oportunidad que las personas trabajadoras puedan aprovechar efectivamente.

Si las distancias, los horarios o las condiciones de traslado dificultan la participación, corresponde analizar alternativas que permitan superar esas barreras. Si un curso requiere prácticas e interacción directa, debemos preservar su carácter presencial. Y si otros contenidos pueden desarrollarse eficazmente mediante herramientas digitales, debemos tener la disposición de explorar esas posibilidades.

Por ello, proponemos que la CMGCyA valore y amplíe las modalidades de capacitación para el personal académico, incorporando las opciones **presencial, virtual y mixta**, según la naturaleza de cada curso, sin sustituir la formación presencial y garantizando el respeto a los derechos laborales.

Esta propuesta no pretende establecer privilegios ni disminuir la calidad de la capacitación. Busca ampliar las oportunidades de participación, fortalecer la formación continua y responder de manera más flexible a las distintas realidades laborales de la Universidad.

Asimismo, deja abierta la posibilidad de que, a partir de la evaluación de sus resultados y de las necesidades identificadas, estas alternativas puedan considerarse también para el personal administrativo.

Ampliar las modalidades es abrir posibilidades; preservar la presencialidad es reconocer su valor, y adaptar la capacitación a las necesidades de las personas trabajadoras es fortalecer nuestra formación profesional.

Avancemos hacia una capacitación más accesible, pertinente e incluyente, construida mediante el trabajo bilateral y en beneficio de quienes hacemos posible la Universidad Autónoma Metropolitana.

¡Por la unidad en la lucha social!

Comisión Mixta General de Capacitación y Adiestramiento