



**REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE
CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y
PRODUCTIVIDAD**

**INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA,
ÓPTICA Y ELECTRÓNICA**

**SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DEL
INSTITUTO NACIONAL DE ASTROFÍSICA, ÓPTICA Y
ELECTRÓNICA**

NOVIEMBRE DE 2016

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

leg

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Reglamento es de observancia general para los Trabajadores de base (académicos y administrativos según cláusula 113 CCT) del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica, en todo lo relacionado con los objetivos del presente instrumento.

Artículo 2.- Obligatoriedad de los programas de capacitación y adiestramiento.

I. El Instituto está obligado de acuerdo a la disponibilidad presupuestal llevar a instrumentar los programas de capacitación y adiestramiento del personal académico y administrativo, en términos de lo que disponga la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (cláusula 113 CCT).

II. La capacitación es un proceso permanente, que tiene como propósito actualizar los conocimientos, desarrollar las habilidades y aptitudes del personal y mejorar sus actitudes, para que se desempeñen eficientemente en su puesto de trabajo.

III. La capacitación es un factor fundamental para la profesionalización del personal y para el logro de los objetivos sustantivos del INAOE.

IV. Son derechos irrenunciables la promoción y la capacitación continua y permanente de los Trabajadores al servicio del Instituto (cláusula 53 CCT).

Artículo 3.- Para efectos de este reglamento, se denominará:

I. Adiestramiento: Todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador.

II. Contrato: El Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica.

III. Constancia: Documento expedido por una Institución y/o instructor, con el cual el trabajador acreditará haber llevado un curso de capacitación, adiestramiento o actualización.

IV. DNC: Detección de Necesidades de Capacitación.

V. Instituto: Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica.

VI. La Comisión: Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

VII. Las Partes: el Instituto y el Sindicato.

VIII. LFT: Ley Federal del Trabajo.

- IX. PACI: Programa Anual de Capacitación Institucional.
- X. Reglamento: El presente documento.
- XI. SIC: Sistema Institucional de Capacitación.
- XII. SRH: Subdirección de Recursos Humanos.
- XIII. SUTINAOE: Sindicato Unitario de trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica.
- XIV. Trabajador: Trabajador de base del Instituto.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS, FUNCIONES Y FACULTADES DE LA COMISIÓN

Artículo 4.- Objetivo de la Comisión:

Crear y aplicar el Sistema Institucional de Capacitación, el cual contempla mecanismos y programas para el diagnóstico y Detección de Necesidades de Capacitación y otros programas específicos de capacitación para los trabajadores (Cláusula 111 del CCT).

Artículo 5.- Funciones de la Comisión:

- I. La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad es la encargada de la operación, vigilancia y cumplimiento del Sistema Institucional de Capacitación (SIC) asesorándose con quien considere pertinente (Cláusula 54 del CCT).
- II. Promover la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y/o habilidades de los trabajadores, mediante su participación en cursos especializados que aborden temáticas, proporcionan técnicas y/o herramientas que faciliten el desempeño de las funciones inherentes al puesto que ocupan (Cláusula 111 del CCT).
- III. Vigilar la instrumentación y operación de los programas y procedimientos que implementen para la capacitación y profesionalización de los trabajadores del Instituto.
- IV. Promover la superación individual y colectiva de los trabajadores y coadyuvar a su integración a fin de incrementar la calidad y productividad en la prestación de los servicios.
- V. Coadyuvar con el Instituto a fin de que todos los trabajadores participen en los programas y acciones instrumentadas para fortalecer su desarrollo y su profesionalización.
- VI. Supervisar los avances de las actividades de capacitación programadas.

VII. Dar seguimiento a las acciones que instrumente y opere la comisión para verificar la transferencia del aprendizaje por parte de los trabajadores a las funciones inherentes al puesto que desempeñan.

VIII. Coordinarse con la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón de manera que los programas estén vinculados al sistema escalafonario para promover el desarrollo del personal que labora en el Instituto.

IX. Coordinarse con la Comisión Mixta de Seguridad, Higiene y medio Ambiente en el Trabajo, de manera que los programas de prevención, seguridad e higiene encuentren apoyo en los de capacitación y adiestramiento.

X. La Comisión es la encargada de la operación, vigilancia y cumplimiento del Sistema Institucional de capacitación (SIC) asesorándose de quien considere pertinente (Cláusula 54 del CCT).

XI. Evaluar los resultados de las acciones que en materia de capacitación y adiestramiento se desarrollen en el Instituto, conforme a los planes y programas previamente establecidos.

XII. Determinar los criterios para el orden de selección de los trabajadores que reciban capacitación y adiestramiento. En caso de duda o contradicción, la Comisión resolverá lo conducente.

XIII. Averiguar y resolver las inconformidades que se susciten con motivo de la capacitación o adiestramiento.

XIV. Elaborar instructivos que se requieran y establecer canales de comunicación entre la Comisión, los trabajadores e instructores.

XV. Registrar, controlar y clasificar los informes de la Comisión.

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

XVII. La Comisión influirá para que las tareas de capacitación se desarrollen en las mejores condiciones materiales y técnicas, a efecto de garantizar que se cumplan, tomando en consideración las siguientes acciones:

XVIII. Convocará a los trabajadores y a los responsables de grupos de trabajo para realizar la Detección de Necesidades de Capacitación en sus áreas de trabajo.

XIX. Dará a conocer el PACI elaborado como resultado de la DNC.

XX. Recomendará que se proporcione el material y/o equipo de apoyo didáctico requerido para el adecuado desarrollo de la capacitación o adiestramiento.

XXI. Revisar el proceso de evaluación del Desempeño Destacado de los trabajadores administrativos y de apoyo.

Artículo 6.- La Comisión en conjunto con la SRH, elaborará el PACI, en el cual se contemplan las necesidades de capacitación y actualización de los trabajadores, como resultado de la DNC.º

Artículo 7.- Las áreas que tengan requerimientos de capacitación no contemplados en el Programa Anual de Capacitación Institucional podrán ser susceptibles de apoyo siempre y cuando estén dentro de las necesidades institucionales con su respectiva notificación a la comisión y entrar a un análisis correspondiente por parte de La Comisión.

Son facultades y obligaciones de La Comisión: (cláusula 115 del CCT)

- I. Las especificadas en el Capítulo XI del CCT
- II. Revisar y proponer modificaciones al Reglamento de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, las cuales serán acordadas por Las Partes;
- III. Identificar necesidades y realizar el proceso correspondiente de los programas de capacitación;
- IV. Cuando se le requiera, proporcionar informes a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón del Instituto y a Las Partes;
- V. Cuando se le solicite, determinar las necesidades de capacitación y el programa específico de capacitación, para los movimientos ascendentes en los casos de escalafón, de promoción o de niveles salariales de acuerdo al Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón;
- VI. Solicitar por escrito a la SRH, la actualización de los expedientes de los Trabajadores en materia de capacitación;
- VII. Vigilar el proceso de selección de candidatos a capacitación;
- VIII. Establecer programas de adiestramiento cuando algún Trabajador haya recibido un curso de capacitación para difundirlo o reproducirlo;
- IX. Atender las inconformidades y los casos en materia de su competencia; y
- X. Las demás atribuciones que se deriven CCT inherente a su función.

Artículo 8.- La SRH en coordinación con la Comisión, elaborará un Informe Anual sobre el impacto de la capacitación y el adiestramiento en la CDI, mismo que se difundirá por diversos medios a toda la institución y será un insumo para la instrumentación del PACI, del siguiente año.

CAPÍTULO III

DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS INTEGRANTES COMISIÓN

Artículo 9.- La Comisión está constituida por dos miembros nombrados por el Instituto y dos miembros nombrados por el Sindicato, teniendo cada uno de ellos un suplente nombrado por las partes correspondientes, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones (Cláusula 112 del CCT).

Artículo 10.- La Comisión sesionará en forma ordinaria al inicio de cada año para conformar el PACI, para dar seguimiento a dichos programas sesionará semestralmente previa convocatoria emitida con cinco días hábiles de anticipación, y en forma extraordinaria cuando alguna de las partes solicite su intervención para resolver asuntos relacionados con el Sistema Institucional de Capacitación (Cláusula 114 del CCT).

Artículo 11.- Son atribuciones de la Comisión

- I. Proponer la orden del día para las sesiones de la comisión.
- II. Informar a la comisión sobre los avances y hechos relacionados con los programas o acuerdos realizados.
- III. Vigilar la ejecución de los acuerdos tomados por la comisión.
- IV. Proponer la orden del día para las sesiones de la comisión.
- V. Informar a la comisión sobre los avances y hechos relacionados con los programas o acuerdos realizados.
- VI. Proponer medidas que coadyuven al logro de los objetivos de la Comisión.

Artículo 12.- El comité general, proveerá lo necesario para la integración y funcionamiento de la Comisión.

Artículo 13.- Los cambios de los integrantes de la Comisión Mixta, será regido en los Estatutos y en la Cláusula 95 del CCT.

Artículo 14.- La comisión deberá tener información sobre el presupuesto que se asigne y el uso que se vaya haciendo del mismo.

CAPÍTULO IV

DE LOS PROGRAMAS DEL SIC

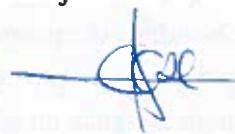
Artículo 15.- Los Programas del SIC son de:

- I. Inducción. - Es una capacitación preparatoria de los Trabajadores, de pertenencia al Instituto y/o de información sobre las funciones del puesto;
- II. Adiestramiento. - Es la capacitación mediante la cual se proporcionan las habilidades necesarias y suficientes para:
 - a) Realizar las funciones del nivel salarial o categoría o puesto que ocupa actualmente el Trabajador;
 - b) La actualización de los conocimientos y técnicas adicionales para el perfeccionamiento del desempeño, de la productividad y de la calidad de sus funciones actuales;
- III. Promoción. - Es la preparación necesaria de los Trabajadores para desempeñar las funciones en un nivel salarial, puesto o categoría superior inmediato al que se ocupa actualmente, con el fin de avanzar sobre la misma especialización en los conocimientos, habilidades y técnicas;
- IV. Desarrollo. - Su objetivo es lograr el desarrollo integral de los Trabajadores como individuos, en lo cultural, educativo y deportivo, contribuyendo a su integración en grupo de su propio núcleo familiar.

Artículo 16.- Los programas de capacitación, deben cumplir los siguientes requisitos:

- I. Incluir todos los puestos, categorías y niveles existentes en el Instituto;
- II. Los periodos de aplicación deben ser menores a tres años, excepto que las condiciones que dieron origen al programa se mantengan;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación al total de los Trabajadores inscritos a los programas;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los Trabajadores de un mismo puesto, categoría y nivel.

Artículo 17.- La capacitación Institucional de Inducción tiene carácter eventual, específico y/o especializado, su objetivo es preparar a los Trabajadores a nuevas actividades, impartiendoles:



Leg





7



I. El curso de Inducción de pertenencia al Instituto a los Trabajadores de reciente ingreso; y

II. El curso de Inducción al área y puesto, con la información y los aspectos fundamentales de la actividad a desarrollar, permitiéndoles una adecuada integración a los Trabajadores que cambien de adscripción, categoría, puesto o nivel, y a los de reciente contratación.

Artículo 18.- La capacitación Institucional de Adiestramiento es de carácter general y permanente, su objetivo es lograr el mejoramiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los Trabajadores en las actividades que desempeñan; desarrollándose en tres etapas:

I. Detección de Necesidades de Capacitación;

II. Desarrollo del Proceso de Capacitación de los Trabajadores; y

III. Evaluación y Seguimiento de las Acciones Realizadas.

Artículo 19.- El programa Institucional de Promoción es de carácter general y permanente, su objetivo es preparar a los Trabajadores de base, excepto Investigadores, en los conocimientos básicos del siguiente puesto, categoría o nivel salarial. Los Trabajadores que cumplan su programa de capacitación podrán ser promovidos de acuerdo al Reglamento de Ingreso, Promoción y Escalafón (Cláusula 59 del CCT).

Artículo 20.- La capacitación Institucional de Desarrollo es de carácter eventual y general, su objetivo es el desarrollo académico e integral de los Trabajadores y la comunidad, procurando que:

I. En el Instituto se manejan los sistemas abiertos de: alfabetización, primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura y posgrado, para lo cual se contará con facilidades que hagan compatible su jornada de trabajo con la asistencia a los cursos;

II. Los Trabajadores accedan sin costo, a los planes y programas de posgrado del Instituto, para lo cual contarán con facilidades que hagan compatible su jornada de trabajo con la asistencia a los cursos;

III. Cuando la preparación de desarrollo escolar del Trabajador sea fuera del Instituto, de acuerdo con las posibilidades presupuestales del Instituto, se le apoyará hasta con el 50% del costo de colegiatura;

IV. En caso de que el Trabajador decida incorporarse de tiempo completo a la realización de los estudios de posgrado, el Instituto podrá otorgar licencia sin goce de sueldo hasta por un año y en caso que acredite contar con un avance satisfactorio en sus estudios, dicha licencia sin goce de sueldo podrá prorrogarse hasta por tres años más;

V. El apoyo para la asistencia a cursos, congresos, seminarios, talleres y actividades tendientes a formar integralmente a los Trabajadores; y

VI. Se establezca un área de cultura general en la biblioteca, además de áreas recreativas, deportivas, artísticas y culturales.

Artículo 21.- El Trabajador acreditará su conocimiento y experiencia con una constancia de validez oficial (Cláusula 62 del CCT).

Artículo 22.- El Instituto está obligado a enviar, a solicitud de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción y Escalafón, la lista de Trabajadores a los que se les han expedido constancias de capacitación (Cláusula 63 del CCT).

Artículo 23.- Cuando el Trabajador requiera una constancia de capacitación, podrá presentar un examen que le practique la Comisión (Cláusula 64 del CCT).

Artículo 24.- Las constancias que expida el Instituto por capacitación, con base en los objetivos estipulados en su decreto de creación, serán inscritas por el Instituto en los registros del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cláusula 65 del CCT).

Artículo 25.- Los Trabajadores entregarán las solicitudes para los cursos de los programas de adiestramiento a la Comisión, para su análisis, a más tardar el treinta y uno de enero con los cuales se generarán los programas anuales respectivos.

(Hace referencia a la Cláusula 66 del CCT).

CAPÍTULO V

NORMAS PARA ACCEDER A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 26.- Los trabajadores podrán recibir capacitación de acuerdo con alguno de los procedimientos siguientes, establecidos en la convocatoria anual de la DNC:

- I. Por solicitud directa de los cursos que consideren necesarios para el desempeño de sus actividades. Las solicitudes individuales serán evaluadas por los responsables de grupos o áreas para determinar la pertinencia de la capacitación solicitada.
- II. Por solicitud de los responsables de grupos o de las Autoridades de las áreas de trabajo, en función de las necesidades detectadas en el área correspondiente.
- III. Por necesidades de capacitación en función de la creación de nuevas áreas, laboratorios o infraestructura institucional.



Artículo 27.- Para acceder a una actividad de capacitación y adiestramiento debe cumplirse con los siguientes requisitos:

- I. Ser trabajador de Base o de Confianza
- II. No encontrarse asistiendo a otra actividad de capacitación en el período vigente
- III. Reunir los requisitos básicos de conocimientos y/o experiencia que exija el curso.
- IV. El curso debe estar incluido y autorizado en el PACI.
- V. Las excepciones a estas normas deberán ser analizadas por la comisión para su aprobación.
- VI. La participación del personal a los eventos de Capacitación y Adiestramiento será de acuerdo a las necesidades encontradas en la DNC.

CAPÍTULO VI

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 28.- Todos los trabajadores tienen el derecho, pero también la obligación de asistir a los cursos de capacitación o adiestramiento que les corresponda, según su plaza, responsabilidades o necesidades propias inherentes a la misma.

Artículo 29.- Los trabajadores que se inscriban en los cursos de capacitación o de adiestramiento deberán observar las reglas de asistencia, puntualidad, constancia y dedicación.

Artículo 30.- Los jefes de las distintas áreas otorgarán las facilidades necesarias para que el personal a su cargo, una vez inscrito en cualquiera de las acciones de capacitación o adiestramiento para asistir, concluir y atender actividades complementarias requeridas para el logro de los objetivos planteado para cada evento.

Artículo 31.- Los participantes de la capacitación y adiestramiento deben respetar la calendarización de las actividades programadas.

Artículo 32.- Los participantes de la capacitación y adiestramiento deben cumplir oportunamente con los trabajos y demás actividades que le fueran asignadas por los instructores o asesores.

Artículo 33.- Los participantes de la capacitación y adiestramiento deben contribuir en el proceso de evaluación del curso que fuera establecido.

Artículo 34.- Los participantes en el Programa de Capacitación deben colaborar con todo aquello relacionado para lograr el mejor desarrollo del curso; y en los eventos externos que asistan deberá presentar a la comisión copia de constancia o diploma correspondiente para su expediente personal.

Artículo 35.- Todos los trabajadores tendrán la obligación de concluir en cualquier evento de Capacitación en que se hayan inscrito, de lo contrario, la Comisión emitirá un reporte a la SRH la cual, lo enviara al expediente del trabajador.

CAPÍTULO VII

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Artículo 36.- Las Autoridades de todas las áreas del Instituto, podrán detectar necesidades de capacitación del personal adscrito a sus áreas, y brindarán el apoyo necesario para participar en la convocatoria anual del PACI.

Artículo 37.- La DNC se realizará anualmente en el mes de agosto; no obstante, este período podrá variar si así lo determina la Comisión.

Artículo 38.- La DNC por parte de las Autoridades de las áreas del Instituto se basará en los criterios siguientes:

I. Determinar si las dificultades se localizan en los trabajadores o en la organización con el propósito de identificar al personal que requiere capacitación.

II. Identificar las áreas prioritarias de capacitación.

III. Reconocer en el personal las carencias de conocimiento y habilidades, o bien la falta de un reforzamiento de sus actitudes, que repercuten en el desempeño laboral.

IV. Definir necesidades de capacitación tanto presentes como futuras, éstas últimas atendiendo posibles cambios en el área que desempeña. Por ejemplo, nuevas técnicas de trabajo, adquisición de nueva infraestructura o equipos o lineamientos por cambios de procedimientos.

Artículo 39.- En caso de negativa del jefe inmediato de una solicitud, los interesados podrán pedir a la comisión de capacitación la revisión de la misma, siempre y cuando presenten elementos objetivos que no se hubiesen considerado al tomarse la decisión

inicial. Si hay acuerdo entre las partes, la comisión reconsiderará el caso e informará de su resolución a los interesados.

Artículo 40.- El PACI buscará que los cursos y adiestramientos resuelvan las necesidades detectadas.

Artículo 41.- La SRH junto con la comisión, convocarán tanto a los trabajadores como a las Autoridades responsables de grupos o de áreas de trabajo para realizar la DNC.

Artículo 42.- La SRH, en coordinación con la Comisión, establecerá los mecanismos e instrumentos para evaluar la transferencia del aprendizaje, por parte de los trabajadores que participaron en los eventos de capacitación a sus funciones; así como, para medir el impacto de la capacitación y adiestramiento en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO VIII

DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 43.- Con base en los resultados de la DNC de los trabajadores del Instituto se estructurará, el PACI, y se pondrá a consideración de la Comisión para su revisión, y en su caso, se emitan las recomendaciones convenientes.

Artículo 44.- Los cursos del PACI deberán de incluir:

- I. Objetivos del programa
- II. Contenido temático del curso
- III. Contenido de técnicas, materiales y apoyos didácticos.
- IV. Métodos de evaluación.
- V. Precisión de los horarios y calendarios
- VI. Descripción de las características y el número de los participantes.
- VII. Precisión de los recursos humanos (instructores internos o externos, y auxiliares de los programas).

Artículo 45.- Los instructores del curso deberán evaluar el rendimiento de los participantes y entregar un informe a la SRH, quien a su vez informará a la Comisión.

CAPÍTULO IX

DE LA OPERACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 46.- La Operación del PACI será coordinada por la SRH.

Artículo 47.- La SRH será responsable de informar oportunamente a los trabajadores las fechas, horarios y el lugar donde se realizará el evento de capacitación o adiestramiento.

Artículo 48.- La SRH realizará el seguimiento de las acciones de capacitación y adiestramiento en todas sus etapas.

CAPÍTULO X

DE LOS RECURSOS PRESUPUESTALES

Artículo 49.- La SRH y la Comisión solicitarán a la subdirección de finanzas y control presupuestal, un informe con el monto autorizado a la partida de Capacitación del ejercicio en cuestión.

NOTA: EL monto autorizado debe incluir costos directos de capacitación e indirectos que son: viáticos y transportación.

Artículo 50.- Los proyectos de presupuesto para la capacitación del ejercicio fiscal siguiente, los remitirá la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Productividad a la Dirección de Administración y Finanzas para que se promueva la autorización presupuestal. (Cláusula 61 del CCT).

Artículo 51.- La SRH y la Comisión, buscarán optimizar los recursos autorizados por el Instituto para la atención del PACI, con objeto de eficientar la disponibilidad presupuestal.

CAPÍTULO XI

DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN

Artículo 52.- La SRH, con apoyo de los responsables de área o grupos de trabajo, evaluarán la efectividad del aprendizaje de los trabajadores que participen en las acciones de capacitación y adiestramiento y lo harán del conocimiento de la Comisión.

La SRH, con apoyo de la Comisión, instrumentará y diseñará las estrategias y herramientas que permitan evaluar el aprendizaje de los trabajadores que participen en las acciones de capacitación y adiestramiento; el desempeño de los instructores; la actualidad de la

capacitación recibida; y, los avances y/o desviaciones que presente la operación del PACI, a fin de realizar los ajustes necesarios.

Artículo 53.- La expedición de la constancia de acreditación de un evento de capacitación o adiestramiento, estará condicionada a que el trabajador apruebe y obtenga asistencia mínima del 80% de la duración total.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Reglamento entrará en vigor a partir del día de su aprobación por los miembros de la Comisión.

SEGUNDO. - La Comisión difundirá el presente Reglamento entre toda la comunidad del Instituto dentro de los 45 días hábiles siguientes a su aprobación.

TERCERO. - El presente reglamento podrá modificado, adicionado o reformado, en sesión convocada específicamente para este efecto, siendo requisito la asistencia de los representantes de cada una de las Partes y sus suplentes, requiriéndose la votación unánime para aprobar la determinación o acuerdo respectivo.

CUARTO. - En todo lo no previsto en el presente instrumento, Las Partes acuerdan resolver lo propio por conducto de sus representantes, aplicando los criterios que beneficien al programa de capacitación en función de las necesidades de la Institución.

QUINTO.- Establecerán los criterios de selección de necesidades de capacitación en la primera convocatoria que se emita que serán anexados al reglamento en su siguiente revisión. Criterios publicados.

El presente Reglamento se firma por todos los representantes, titulares y suplentes de la Comisión Mixta de capacitación, Adiestramiento y productividad, en Santa María Tonantzintla, Puebla, a 25 de noviembre de 2016.



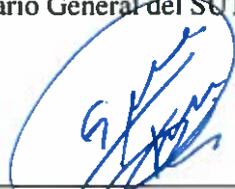
Dr. Leopoldo Altamirano Robles
Director General del INAOE.



Ing. Manuel Escobar Aguilar
Secretario General del SUTINAOE.



Dr. Saúl Eduardo Pomares Hernández
Titular.



Lic. Guadalupe Flores Serrano
Titular.



Dr. José Javier Báez Rojas
Titular.



Lic. Laura Camacho González
Titular.



Dr. Celso Gutiérrez Martínez
Suplente.



Lic. María Lucina S. Sánchez Coliote
Suplente.



Lic. Nadia Tecuatl Quintero
Suplente.



C. Jesús Galicia Ponce
Suplente.

