

I. En su sesión ordinaria CD/05/24 del miércoles 03 de abril de 2024, Rectoría aprobó la presente Política Institucional de Sustentabilidad que fue elaborada por la Comisión de Campus Sustentable (CCS) y avalada en el Consejo Directivo de la Rectoría.

La presente Política Institucional de Sustentabilidad entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en la Comunicación Oficial de la Universidad y deroga todas las anteriores sobre la materia en la Universidad Iberoamericana Torreón.

Se anexa documento.

II. El Consejo de Rectoría en su sesión ordinaria CD/06/24 del 03 de abril de 2024 aprobó la "Actualización de los Procedimientos Institucionales" mismos que entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Comunicación Oficial.

III. El Comité Académico de Departamentos en su sesión No. 501 de fecha 15 de abril de 2024 se tomaron los siguientes acuerdos:

**ACUERDO PRIMERO:**

Se aprueba el documento Marco para la Investigación Institucional, mismo que entrará en vigor a partir de su publicación en Comunicación Oficial.

Este documento deroga y abroga el documento Normatividad para la Investigación Institucional, publicado en la Comunicación Oficial No. 173, de fecha junio 2014.

Asimismo, deroga y abroga el documento Plan Institucional de Investigación 2013-2020, publicado en la Comunicación Oficial No. 166, de fecha octubre 2013.

Se solicita poner la marca de agua de ABROGADO. Se anexa documento.

**ACUERDO SEGUNDO:**

Se aprueba el Reglamento de Integración y Funcionamiento del Consejo Ibero Incluye de la Universidad Iberoamericana Torreón, mismo que entrará en vigor a partir de su publicación en Comunicación Oficial.

Se anexa documento.



## **UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA TORREÓN**

### **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SUSTENTABILIDAD**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **ANTECEDENTES**

La humanidad enfrenta una crisis sistémica y global sin precedentes que se expresa de modo contundente en la degradación ambiental, económica y social. En particular, el fenómeno del cambio climático representa una amenaza inminente que pone en riesgo la viabilidad del ecosistema planetario y la propia supervivencia humana. Las universidades desempeñamos un papel preponderante en el desafío de enfrentar esta crisis y reconfigurar el proyecto civilizatorio. En especial, las universidades confiadas a la Compañía de Jesús estamos llamadas a atender este gran reto como parte de nuestra misión, en tanto que la conservación de la naturaleza y la construcción de la sustentabilidad son indiscutiblemente elementos centrales de la justicia social.

El Papa Francisco, primer Papa jesuita de la historia, propone una sustentabilidad integral a partir de la percepción que todo está íntimamente relacionado; una mirada que atienda a todos los problemas de la crisis mundial. Dimensiones humanas y sociales desde lo: 1) ambiental; 2) económico-social; 3) cultural; y, 4) vida cotidiana. En las dos Encíclicas *Laudato Si' (2015)* y *Deum (2023)* del Papa Francisco, resalta que la educación en la sustentabilidad puede alterar diversos comportamientos que tienen una incidencia directa e importante en el cuidado del medio ambiente, en el cuidado de la persona y en la justicia social; como parte de una creativa generosidad, que muestra lo mejor del ser humano. En ese contexto, la Compañía de Jesús ha colocado sus Preferencias Apostólicas Universales; mostrar el camino hacia Dios; caminar con los excluidos, junto a los pobres, los descartados del mundo, los vulnerados en su dignidad en una misión de reconciliación y justicia; acompañar a los jóvenes en la creación de un futuro esperanzador; y, colaborar en el cuidado de la Casa Común; por tanto, una universidad jesuita constituye un espacio idóneo para identificar áreas de incidencia, a partir de las cuales puedan marcar la diferencia y contribuir a un cambio de mente y corazón.

En las *Laudato Si' y Deum* el Papa Francisco nos recuerda la responsabilidad compartida de todos los seres humanos en el cuidado de la creación que muchos pueblos consideran "la madre Tierra". Esta hermana clama por el daño que le provocamos a causa del uso irresponsable y del abuso de los bienes que Dios ha puesto en ella. (...) Por eso, entre los pobres más abandonados y maltratados, está nuestra oprimida y devastada Tierra, que «gime y sufre dolores de parto». El daño a la Tierra es, al mismo tiempo, un daño a los más vulnerables, como son los pueblos originarios, los campesinos obligados a emigrar y los habitantes de las periferias urbanas. La destrucción del medio ambiente que se está generando con el sistema económico dominante infringe un daño intergeneracional porque afecta no sólo a los actuales habitantes de la Tierra –en particular a los más jóvenes–, sino que condiciona y arriesga la vida de las generaciones futuras.

Nos encontramos en un período en el cual las instituciones de educación superior, cumplen un papel principal, asumiendo el protagonismo de agentes fundamentales para impulsar la innovación, el desarrollo económico y el bienestar social. En los últimos años en la Universidad hemos implementado acciones que apuntan y dan respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 de la ONU y a las Cartas Encíclicas *Laudato Si' y Deum* del Papa Francisco de 2015 y de 2023.



Es así, como en el marco de las actividades académicas, educativas, investigaciones, charlas, iniciativas, entre otros, la Universidad promueve una interculturalidad que internacionaliza nuestros valores de fraternidad, inclusión y el cuidado de la casa común, bajo una perspectiva de sustentabilidad integral en la integración de proyectos de investigación enfocados en esta área, la inclusión de contenidos de desarrollo sostenible en nuestros planes de estudio y la gestión del campus desde los parámetros de la sustentabilidad.

La Universidad posee un rol clave en la generación de una cultura de protección del medio ambiente, de la justicia social y del equilibrio económico, además de generar ella misma impactos por medio del ejercicio de sus actividades del día a día, afectando la sustentabilidad a nivel global. Por esto, es fundamental incorporar políticas orientadas al desarrollo sustentable en los niveles de docencia, investigación, extensión, gestión de los recursos en el campus, la protección del ambiente, el cuidado de la persona, la adaptación a la tecnología y la promoción de la justicia social.

La Universidad ha estado dedicada al desarrollo sostenible durante más de cuatro décadas, y en los últimos años ha impulsado su enfoque en la educación para el desarrollo sostenible, como un proceso global que abarca toda la Universidad, incluyendo todas sus funciones sustantivas: la academia, el medio universitario, la difusión, la investigación, las actividades administrativas, el campus, y la relación con el entorno, basada especialmente en el humanismo y la sustentabilidad integral. El P. Luis Ugalde, SJ, siendo presidente de AUSJAL afirmó: "Una universidad no es algo suficiente en sí; al contrario, es un centro de formación de alto nivel para la producción y la vida. Por lo tanto, la investigación, la docencia y la extensión universitaria deben estar enmarcadas por el afán de contribuir significativamente al desarrollo social sostenible, es decir, una sociedad que sea viable ambiental, social y económicamente".

## **DEFINICIÓN**

En la Universidad Iberoamericana Torreón entendemos la Sustentabilidad como un proceso, partimos de la conciencia de que el cuidado de la Tierra es inseparable del bien común, los problemas ambientales son también problemas sociales, y donde hay crisis ambientales, hay desigualdad social y económica, a la que se suma la acelerada transformación digital y sus diversas implicaciones y brechas. La sustentabilidad crea y mantiene las condiciones bajo las cuales los humanos y la naturaleza pueden existir en una armonía productiva, que permite alcanzar las necesidades sociales, económicas y otras, de la generación presente y de futuras generaciones. La sustentabilidad es pues el conjunto de acciones y compromisos que permiten satisfacer las necesidades de la sociedad actual, sin comprometer la satisfacción de las necesidades de la sociedad futura, mientras se atienden aspectos que afectan directamente el bienestar humano y planetario.

La sustentabilidad deriva de acciones en áreas temáticas clave, abarcando el ámbito social para individuos y sociedades, desde la creación de capacidades y desarrollo de habilidades hasta desigualdades ambientales, espaciales y económicas. En este sentido, la sustentabilidad combina áreas y principios de las políticas sociales tradicionales, como la equidad y la salud con temas emergentes relativos a la participación, las necesidades, el capital social, la economía, el medio ambiente más recientemente con las nociones de felicidad, bienestar, calidad de vida y la transformación digital.

La sustentabilidad digital abarca diversos temas como 1.- Eficiencia energética: la tecnología digital consume una cantidad significativa de energía, por lo que es importante adoptar prácticas y tecnologías que minimicen el consumo de energía, como la virtualización de servidores, el uso de energías renovables y el diseño eficiente de hardware y software. 2.- Gestión responsable de datos: la gestión responsable de datos implica minimizar la huella de carbono asociada con el almacenamiento y procesamiento de datos. Esto incluye prácticas como la compactación de datos, el almacenamiento en la nube eficiente y la optimización de la infraestructura de



centros de datos para reducir el consumo de energía. 3.- Economía circular en tecnología: la economía circular busca reducir el desperdicio y promover la reutilización y el reciclaje de productos y materiales. En el contexto de la tecnología digital, esto implica extender el ciclo de vida de los dispositivos electrónicos, fomentar la reparación y el reacondicionamiento, y reciclar adecuadamente los componentes electrónicos al final de su vida útil. Y, 4.- Educación y sensibilización: es fundamental educar a los usuarios y profesionales sobre la importancia de la sustentabilidad digital y cómo pueden contribuir a ella a través de sus acciones y decisiones. Esto incluye la promoción de prácticas de consumo responsable, la capacitación en el uso eficiente de la tecnología y la sensibilización sobre los impactos ambientales de la tecnología digital.

Por medio de la presente Política, la Universidad ratifica su compromiso frente al reto de la sustentabilidad y, en conjunto con la defensa de los derechos humanos, de los derechos laborales, la promoción de la igualdad de género, de la interculturalidad, de la transformación digital, asume su responsabilidad con la realidad social, tecnológica, económica y ambiental del país y del planeta. El fin último es hacer vida la Misión, la Visión y la Prospectiva de la Universidad, teniendo como respaldo todos aquellos documentos en los cuales se aborda la sustentabilidad como uno de los pocos recursos que el ser humano puede poner en práctica con el propósito de mejorar la calidad de vida en lo individual y en lo colectivo. Se busca ser congruentes en el momento de ofrecer respuestas de nuestras acciones, teniendo en consideración las encíclicas *Laudato Si' y Deum* y las Preferencias Apostólicas Universales.

Nos proponemos, desde lo que somos y con los medios a nuestro alcance, colaborar con otros en la construcción de modelos alternativos de vida basados en el respeto a la creación y en un desarrollo sostenible capaz de producir bienes que, justamente distribuidos, aseguren una vida digna a todos los seres humanos en nuestro planeta. La conservación en el tiempo de las condiciones de vida del planeta es una responsabilidad humana cargada de sentido ético y espiritual. Nuestra colaboración incluye participar en los esfuerzos por investigar y analizar en profundidad, apoyando una reflexión y un discernimiento que lleven a tomar las decisiones acertadas capaces de sanar las heridas ya infringidas al equilibrio ecológico.

### **ALCANCE**

Esta Política es de observancia obligatoria para todos los actores de la Comunidad Universitaria de todas las entidades y departamentos de la Universidad Iberoamericana Torreón. Asimismo, implica a los proveedores de bienes y servicios, a los concesionarios y a los demás grupos de interés relacionados.

### **OBJETIVO**

La Política de Sustentabilidad tiene como fin establecer los criterios para fortalecer las estrategias institucionales de formación, investigación e intervención que contribuyan a disminuir el deterioro ambiental, el impacto del cambio climático y de los desastres naturales; y así impulsar alternativas desde la ética del cuidado, estimular la transformación digital responsable, promover modelos de autogestión colectiva, así como los saberes humanistas, científicos, populares y tradicionales que transformen la realidad.

## **CAPÍTULO II POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD**

La Universidad Iberoamericana Torreón tiene como compromiso contribuir con el desarrollo sustentable, reconociendo que el cuidado del ambiente es un tema de importancia social, requiriendo el manejo de la corresponsabilidad, y que vivir en un ambiente sano es un derecho; por lo anterior, se propone dirigir sus actividades, procesos de formación, administrativos, de investigación y de extensión, haciendo uso



racional de los recursos, reduciendo el consumo de materiales que tiene una gran huella de carbono; generando una cultura que promueva el desarrollo sustentable; en congruencia con los documentos rectores fundantes de la Universidad, se compromete a:

1. Fomentar una cultura de la sustentabilidad y de la ética ambiental en toda la Comunidad Universitaria, que se traduzca en un sentido de corresponsabilidad y un compromiso de acción a favor del medio ambiente.
2. Incorporar de manera transversal la perspectiva de la sustentabilidad en todos los programas académicos, con el fin de formar profesionales capaces de actuar como agentes de transformación socioambiental, de tal forma que nos aseguremos que la oferta educativa responda de manera pertinente a los desafíos actuales y futuros que representa la construcción de la sustentabilidad, para ello, la sustentabilidad debe estar presente desde el diseño, la promoción y el reforzamiento de contenidos curriculares y las líneas de investigación.
3. Fortalecer la formación y actualización, especialmente del cuerpo docente, como estrategia clave en el proceso de incorporación transversal de la perspectiva de la sustentabilidad.
4. Propiciar y reforzar líneas de investigación enfocadas en la sustentabilidad, para promover una investigación con un alto sentido de pertinencia social que responda a las necesidades locales y regionales más apremiantes, trascienda los diagnósticos y contribuya al cambio social hacia la sustentabilidad.
5. Participar activamente en la reflexión y seguimiento de los temas más relevantes de la agenda ambiental global, nacional y local, con el fin de aportar elementos para su discusión pública e incidir en procesos de toma de decisiones, para coadyuvar a los diversos actores sociales y gubernamentales en la planeación de políticas, estrategias y programas para promover el desarrollo sustentable en la región.
6. Fortalecer la promoción y gestión de un campus sustentable, así como el fomento del manejo responsable de los residuos sólidos, de la energía, del agua y de las emisiones de carbono, e implementar planes de manejo adecuado de vegetación y confort en edificaciones y otros espacios del campus.
7. Desarrollar actividades de extensión, comunicación y promoción enmarcadas en la temática de la sustentabilidad hacia las comunidades de influencia de la universidad y organizaciones vinculadas a la misma, de manera de reforzar la cultura de la sustentabilidad.
8. Identificar y evaluar los impactos ambientales que afecten a la comunidad en el área de influencia de la universidad y proponer acciones para su manejo y control.
9. Promover la cooperación interinstitucional y el establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones académicas, organismos públicos y privados, con el fin de sumar esfuerzos, enriquecerse del aprendizaje colaborativo, potenciar las iniciativas de sustentabilidad y coadyuvar en procesos de construcción y de transformación socioambiental.
10. Cumplir a cabalidad la normatividad ambiental aplicable y superar, siempre que sea posible, los requisitos legales relacionados con la gestión sustentable del campus.
11. Adoptar criterios de sustentabilidad con visión de futuro en la toma de decisiones relacionadas con la construcción, el mantenimiento, la remodelación, la operación de las instalaciones, los sistemas de transporte, la tecnología, la adquisición de productos, bienes y servicios, así como la contratación de concesiones.
12. Optimizar el uso de los recursos naturales, materiales y económicos, mejorar la eficiencia energética, apostar por el uso de energías renovables y aplicar medidas continuas de prevención de la contaminación.



13. Ofrecer servicios de consultoría ambiental a organismos públicos, empresas privadas y otras organizaciones, con base en los conocimientos y experiencias generadas y adquiridas a través de la investigación y la gestión del campus sustentable.
14. Integrar los principios de la presente Política en la Planeación Estratégica y la Prospectiva Institucional de la Universidad y llevar a cabo un plan de acción en el que se establezcan metas, objetivos, responsables y plazos de cumplimiento.
15. Reconocer la interconexión entre la sostenibilidad ambiental, el bienestar y la salud física mental de la comunidad universitaria buscando equilibrio entre trabajo, formación y promoción integral de la salud.
16. Fomentar la innovación y el emprendimiento sostenible entre estudiantes y personal académico.
17. Implementar iniciativas de transformación digital con herramientas novedosas y soluciones sostenibles que integren la tecnología en todos los procesos de la Universidad, con el propósito de establecer mejores conexiones con nuestros grupos de interés, así como mejorar la eficiencia y generar nuevas oportunidades, que nos conduzcan hacia la transición de nuevos modelos de operación más sustentables.

## **TRANSITORIOS**

### **APROBACIÓN**

La presente Política Institucional de Sustentabilidad fue elaborada por la Comisión de Campus Sustentable (CCS), avalada en el Consejo Directivo de la Rectoría en su sesión ordinaria CD/05/24 del miércoles 03 de abril de 2024 y aprobada por la Rectoría en esa misma fecha.

### **VIGENCIA**

La presente Política Institucional de Sustentabilidad entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en la Comunicación Oficial de la Universidad.

### **DEROGACIÓN DE NORMATIVIDAD RELATIVA ANTERIOR**

La presente Política Institucional de Sustentabilidad deroga todas las anteriores sobre la materia en la Universidad Iberoamericana Torreón.

# **Marco para la Investigación Institucional**

## 1. Introducción

En noviembre de 2013 existía una Coordinación de Investigación Institucional, la cual presentó al Comité Académico de Departamentos (CAD) el “Plan Institucional de Investigación de la Universidad Iberoamericana Torreón 2013-2020”<sup>1</sup>, mismo que fue aprobado y publicado en Comunicación Oficial. Posteriormente, en junio de 2014, el CAD aprobó la actualización del documento “Normatividad para la Investigación Institucional” así como las “Líneas Institucionales de Investigación 2014-2019”<sup>2</sup>.

En 2018, la Coordinación se reestructura como Dirección de Investigación Institucional, incluyendo la Coordinación de Procesos de Investigación. Con estas decisiones se formalizó la intención de la Universidad para reconocer, impulsar y posicionar la investigación como una de sus funciones sustantivas, así como para enriquecerse desde el vínculo con las instituciones del Sistema Universitario Jesuita (SUJ). Como parte de esta reestructuración se actualizaron las “Líneas de generación y aplicación del conocimiento 2019”<sup>3</sup>.

Finalmente, en 2022 se conformó la Dirección de Investigación y Posgrado (DIP), la cual está integrada por los programas académicos de especialidad, maestría y doctorado, el Centro de Difusión Editorial y el Archivo Histórico Juan Agustín de Espinoza. La DIP se propuso como objetivo fijar criterios generales y conjuntar esfuerzos para reorganizar el trabajo, de tal forma que los proyectos de investigación de la Ibero Torreón se desarrollen de manera más ordenada y coordinada consolidando así su relevancia social y rigurosidad científica.

## 2. Orientaciones de la Investigación

La investigación en la Ibero Torreón debe erigirse sobre cuatro pilares fundamentales: las Preferencias Apostólicas Universales (PAU), los Clamores de la Realidad, la Prospectiva Institucional 2022-2032, así como en lineamientos éticos que rijan las actividades. En primer lugar, las Preferencias Apostólicas proporcionan una guía inspiradora al delinear las áreas prioritarias para la acción y el compromiso social, de tal forma que la investigación se alinee con la misión de la Compañía de Jesús. Estas Preferencias son:

- a) Mostrar el camino hacia Dios
- b) Caminar junto a las personas pobres, descartadas y vulneradas
- c) Acompañar a las y los jóvenes en la creación de un futuro esperanzador
- d) Colaborar en el cuidado de la Casa Común, en todo momento promoviendo la justicia y la reconciliación<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Comunicación Oficial 167

<sup>2</sup> Ambos documentos fueron publicados en la Comunicación Oficial 173

<sup>3</sup> Comunicación Oficial 213

<sup>4</sup> Preferencias Apostólicas Universales (PAU), Disponible en: <https://www.jesuits.global/es/uap/>



En segundo lugar, la investigación de la Ibero Torreón no debe desatender los seis Clamores Fundamentales de la Realidad señalados por la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús en 2022, los cuales se refieren a esas “dificultades, problemáticas nacionales, sociales y estructurales que se complejizan cada día más”<sup>5</sup> y que viven millones de mexicanas y mexicanos en la actualidad:

- a) Violencia
- b) Pobreza y desigualdad
- c) Polarización social
- d) Juventud en las periferias
- d) Deterioro del medio ambiente
- e) Secuelas de la pandemia por COVID-19.

La Prospectiva Institucional 2022-2032, por otro lado, brinda el marco estratégico que orienta el desarrollo a largo plazo de la institución, y asegura que la investigación sea coherente con los objetivos y metas institucionales, con el fin de constituir una universidad “integrada, crítica, humanista, reflexiva, innovadora, esperanzadora y de servicio, que toma decisiones que fortalecen e identifican oportunidades para que sea más ágil y resiliente en el futuro”<sup>6</sup>.

Finalmente, la Ética juega un papel crucial al establecer los principios morales y normas de conducta que deben regir la investigación, asegurando la integridad, la transparencia y el respeto en todas las fases del proceso investigativo. La importancia de la ética en la investigación radica en su papel fundamental para garantizar la credibilidad y responsabilidad en el proceso científico. Por lo anterior, la definición y el cumplimiento de normas y regulaciones éticas es esencial para preservar la reputación académica y asegurar que la investigación tenga un impacto positivo en la sociedad, siempre respetando los principios de protección de la dignidad humana, así como también impulsando los derechos humanos y la justicia.

Al amalgamar estos cuatro elementos, la Ibero Torreón fortalece no solo la calidad académica de sus investigaciones, sino también su impacto positivo en la sociedad y su compromiso con valores éticos inquebrantables, promoviendo e impulsando una investigación para la incidencia social universitaria con compromiso ético.

La labor de la Universidad debe distinguirse por la posibilidad de integrar las diversas dimensiones del quehacer científico, la investigación y la incidencia social, para, de esta manera, responder a las necesidades locales, nacionales y globales. La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad son enfoques que contribuyen significativamente a la consecución de los objetivos institucionales al integrar distintas disciplinas, perspectivas, teorías y metodologías en el análisis de la realidad social y la creación de soluciones más efectivas y éticas para los desafíos contemporáneos, en línea con la visión de la Universidad como agente de transformación y vinculación social.

---

<sup>5</sup> Proyecto Común de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús, disponible en: <https://jesuitasmexico.org/proyecto-comun-de-provincia/>

<sup>6</sup> Prospectiva Institucional 2022-2032.

### 3. Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento 2024

#### 3.1. Antecedentes (2014 y 2019)

La evolución de los intereses institucionales en los que los proyectos y actividades de investigación se apoyaron en el periodo comprendido entre 2014 y 2019 estuvieron definidos por las líneas institucionales de investigación siguientes:

##### a) 2014-2019

- ✓ Desarrollo sustentable
- ✓ Crisis de las instituciones y dinámicas culturales contemporáneas en la región
- ✓ Desarrollo económico y competitividad empresarial
- ✓ Actores y procesos educativos

##### b) 2019-2023

- ✓ Competitividad regional y calidad de vida
- ✓ Sostenibilidad económica.
- ✓ Promoción de la ciudadanía y de la convivencia intercultural
- ✓ Desarrollo tecnológico y sostenibilidad ambiental

#### 3.2. Nuevas Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento 2024 (LGAC)

En otoño 2023 se revisaron las líneas y se plantearon seis; se pretendió asegurar que se hiciera énfasis en los siguientes **ejes transversales**:

1. Pertinencia e incidencia social
2. Enfoque orientado a la interdisciplina, transdisciplina o la ciencia de frontera
3. Perspectiva de género e interseccionalidad
4. Ética en la construcción de los proyectos de investigación, la vinculación con actores y en la divulgación de resultados.

El compromiso social de la investigación que se realiza en la Ibero Torreón está plasmado a partir de que su Misión hace referencia a la formación de personas para la transformación de la sociedad, y que su Visión detalla que pretende lograr esto a través de “articular y vincular las necesidades de los diferentes sectores de la sociedad para la generación de pensamiento, investigación y propuesta de modelos para el desarrollo sostenible (ambiental, económico y social)”<sup>7</sup>.

Así pues, la Universidad asume la responsabilidad de generar aportes innovadores para el desarrollo sostenible de su entorno, específicamente de la Zona Metropolitana de La Laguna, a partir del permanente análisis de la realidad, de los datos y de la información disponible, con el propósito de impulsar la calidad de vida en sus habitantes y de contribuir a la construcción de sociedades más justas, solidarias y equitativas.

---

<sup>7</sup> Universidad Iberoamericana Torreón. *Prospectiva Institucional 2022-2032*.  
<https://www.iberotorreon.mx/publico/prospectiva/2-3/index.html>

Las nuevas LGAC aportan directamente al Proyecto Institucional “Investigación” declarado en la Prospectiva Institucional que dice:

Se fortalecerá la investigación institucional como tarea sustantiva, que coadyuve a la identificación y análisis de los problemas regionales a través del trabajo interdisciplinar, que asegure un diálogo permanente con la docencia y la vinculación con los distintos actores sociales. (pág. 17)<sup>8</sup>

### **I. Promoción, prevención y preservación de la salud integral**

#### Objetivo

Evaluar los factores protectores y de riesgo de la salud integral y de las personas para mejorar su calidad de vida.

#### Temas (enunciativos, más no limitativos):

- a. Bienestar y calidad de vida
- b. Salud ambiental o comunitaria: salud física y mental, nutrición y alimentación
- c. Factores de riesgo para la salud.

### **II. Permanencias y transformaciones en las dinámicas de la sociedad contemporánea**

#### Objetivo

Analizar las dinámicas de los procesos sociales desde un enfoque interdisciplinario para orientar la implementación de estrategias de incidencia social.

#### Temas (enunciativos, más no limitativos):

- a. Subjetividad, sentido y procesos culturales
- b. Poder, colectividad y prácticas de emancipación
- c. Estado, políticas y administración públicas
- d. Gobernanza, impartición de justicia y derechos humanos
- e. Desafíos educativos y pedagógicos
- f. Construcción de la persona, grupos y sociedad
- g. Violencias y resignificación de la paz
- h. Alternativas económicas y justicia social
- i. Género e interseccionalidad
- j. Movilidad humana.

### **III. Sustentabilidad y desarrollo tecnológico**

#### Objetivo

Desarrollar procesos innovadores sustentables para fortalecer la calidad de vida de la sociedad.

---

<sup>8</sup> Prospectiva Institucional, p. 17.

Temas (enunciativos, más no limitativos):

- a. Evaluación ambiental regional y alternativas de mejora.
- b. Procesos de innovación
- c. Economía circular y social
- d. Infraestructura, movilidad y desarrollo urbano
- e. Ciencia de datos y sociedad digital
- f. Seguridad e higiene industrial
- g. Desarrollo sustentable.

**IV. Procesos de organización empresarial**

Objetivo

Analizar los procesos de gestión empresarial para garantizar su adaptación, crecimiento y permanencia en los mercados cambiantes, sin comprometer el bienestar de las generaciones futuras.

Temas (enunciativos, más no limitativos):

- a. Gestión y desarrollo del talento humano
- b. Remuneraciones, prestaciones y planes de retiro
- c. Clima e identidad organizacional
- h. Desarrollo económico sostenible y responsabilidad social empresarial
- i. Factores de riesgo económico de los negocios
- j. Alternativas de emprendimiento.

**V. Procesos institucionales**

Objetivo

Proponer alternativas que contribuyan a la mejora de los procesos al interior de la universidad para garantizar su pertinencia social.

Temas (enunciativos, más no limitativos):

- a. Vinculación e incidencia social
- b. Calidad y excelencia académica
- c. Modelos educativos y sentido de pertenencia
- d. Procesos de desarrollo docente
- e. Resolución de conflictos y procesos de paz
- f. Dinámicas y prácticas organizacionales.

**4. Operatividad de la investigación**

*4.1. Normatividad*

La investigación deberá seguir lo establecido por la normatividad institucional, el presente Marco de Investigación Institucional (2024), así como por los lineamientos y

las políticas que estipule la Dirección General Académica (DGA) a través de la Dirección de Investigación y Posgrado (DIP).

#### *4.2. Convocatoria interna y formatos*

La DIP estará a cargo del lanzamiento de la convocatoria anual o semestral interna y privilegiará los proyectos colaborativos, interdisciplinarios (ID) o transdisciplinarios (TD). Deberá contener, al menos:

- Lineamientos de postulación
- Lineamientos de aprobación
- Lineamientos de evaluación y seguimiento
- Presupuesto y cronograma

Los proyectos deberán ser revisados, y en su caso, aprobados en el Consejo Técnico de Investigación. Si el periodo de algún proyecto excede el año, las personas investigadoras deberán registrar el proyecto en la convocatoria del próximo año, y así sucesivamente hasta la culminación del mismo.

Con el fin de cumplir con los compromisos de la investigación, el CTI podrá asignar entre cuatro y ocho horas/semana/semestre a aquellos proyectos seleccionados. Para dicha asignación se considerará que la descarga de horas no intervenga con las funciones del puesto que desempeñen las y los académicos de tiempo, durante el periodo en que realicen la investigación, y no será acumulable con otras dispensas.

#### *4.3. Recursos para la investigación institucional*

Los proyectos de investigación susceptibles de contar con algún apoyo económico para su realización deberán ser aprobados a través de las convocatorias internas. Una vez aprobado el proyecto, la DIP estará en condiciones de incluir en su planeación anual las actividades y rubros que serán factibles de financiar con recursos institucionales. A manera enunciativa se pueden incluir: reactivos, material didáctico, apoyo para investigación de campo, suscripciones, cuotas, difusión y divulgación de resultados, gastos de viaje y viáticos, así como cualquier otra actividad relativa al ejercicio de la investigación aprobada por el Consejo Técnico de Investigación (CTI).

El presupuesto económico de investigación será gestionado por la DIP y dependerá de los recursos anualmente determinados por la Universidad. Serán asignados a través de convocatorias internas y/o emitidas por el Sistema Universitario Jesuita (SUJ) o por la Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús (AUSJAL).

Con el fin de cumplir con los compromisos de la investigación, el CTI podrá asignar **entre cuatro y ocho horas/semana/semestre** de descarga de clase a los y las participantes en los proyectos aprobados de las convocatorias internas. Para dicha asignación se considerará que esta descarga no intervenga con las funciones del puesto que desempeñen las y los académicos de tiempo durante el periodo en que realicen la investigación, y no será acumulable con otras dispensas. El presupuesto

en horas solicitadas para la investigación en el protocolo deberá ser autorizado previamente por la Dirección General a la que pertenezcan los y las participantes.

#### *4.4. Divulgación y difusión del conocimiento*

La comunidad investigadora será responsable de identificar los medios y mecanismos idóneos para la difusión y divulgación del conocimiento generado, por ejemplo, a través de ponencias, congresos, simposios, publicaciones académicas y de cualquier otra índole. Deberá contar con la aprobación expresa de los actores involucrados en la investigación sobre las formas para dar a conocer el conocimiento generado.

Cuando sea el caso, la DIP, a través del Centro de Difusión Editorial, será la responsable de la edición, impresión y distribución de los productos de investigaciones institucionales con base en los criterios vigentes. La vinculación con el área de Comunicación Institucional será fundamental para impulsar la divulgación y la difusión de las actividades y productos de investigación fuera del ámbito universitario.

#### *4.5. Formación y capacitación de la comunidad investigadora*

La DIP, en su planeación anual, considerará una partida para la capacitación de las investigadoras e investigadores de la Ibero Torreón, de tal forma que se impulse su formación y actualización (v.gr. competencias para la investigación, acceso a fondos externos, manejo de bases de datos, uso de software, etcétera).

#### *4.6. Colaboración interinstitucional*

La colaboración interinstitucional es esencial para enriquecer la calidad y el alcance de la labor académica. Por ello, la DIP deberá fomentar la colaboración interinstitucional en materia de estancias de investigación (tanto el envío como la recepción de investigadores e investigadoras), desarrollo de proyectos colaborativos y actividades para la difusión y divulgación del conocimiento. Al establecer alianzas entre distintas instituciones, se facilita el intercambio de conocimientos, recursos y perspectivas, se potencia la capacidad investigativa y la generación de resultados significativos. Este trabajo interinstitucional no solo contribuye al avance del conocimiento, sino que también fortalece las redes académicas y cultiva un ambiente propicio para el intercambio constante de ideas, a la vez que se promueve la excelencia en la investigación y el impacto positivo en la sociedad.

#### *4.7. Registro de actividades de investigación*

La DIP es la responsable de elaborar y difundir los formatos para el registro de la investigación institucional y las Direcciones de Departamento deberán apoyar a que se reporte en tiempo y forma. La solicitud de información de proyectos se hará cada periodo escolar (primavera y otoño).

## **5. Referencias bibliográficas**

Preferencias Apostólicas Universales (2019), disponible en:  
<https://www.jesuits.global/es/uap/>

Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús (2022), Proyecto Común de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús, disponible en:  
<https://jesuitasmexico.org/proyecto-comun-de-provincia/>

Universidad Iberoamericana Torreón (2013), Comunicación Oficial 167.

— (2014), Comunicación Oficial 173.

— (2019), Comunicación Oficial 213.

— (2019), Plan de Investigación Institucional 2019-2021.

— (2023), Comunicación oficial 245, págs. 53-56.

— (2022), Prospectiva Institucional 2022-2032, disponible en:  
<https://www.iberotorreon.mx/publico/prospectiva/2-3/index.html>

## **6. Anexos**

Los anexos que faciliten la operación de la investigación estarán en continua revisión, de tal modo que se adapten a las necesidades institucionales, de la Dirección General Académica y de la Dirección de Investigación y Posgrado. Habrá un formato para la convocatoria interna y un formato para el protocolo. De igual manera, la DIP deberá asegurar las formas para facilitar el registro de proyectos que realicen los diversos departamentos, áreas o investigadores, sin que hayan pasado por la convocatoria interna.

## **7. Validez del documento**

El presente documento fue propuesto, revisado y aprobado en la sesión No. 501 del Comité Académico de Departamentos del día 15 de abril de 2024.

Este documento deroga y abroga el documento Normatividad para la Investigación Institucional, publicado en la Comunicación Oficial No. 173, de fecha junio 2014.

Asimismo, deroga y abroga el documento Plan Institucional de Investigación 2013-2020, publicado en la Comunicación Oficial No. 166, de fecha octubre 2013.

Se solicita poner la marca de agua de ABROGADO.



## **UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA TORREÓN REGLAMENTO DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO IBERO INCLUYE**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Del objeto.**

El Consejo Ibero Incluye es la instancia encargada de establecer los lineamientos para crear las condiciones necesarias para el desarrollo integral educativo y/o profesional a través de estrategias de enseñanza-aprendizaje, orientaciones y ajustes razonables. Además, es responsable de realizar actividades, sensibilizaciones y capacitaciones para toda la comunidad universitaria.

Integra un equipo multidisciplinario que orienta los mecanismos de atención a la diversidad, basado en la Pedagogía Ignaciana, promueve la educación personalizada que favorece el ingreso, permanencia y egreso, así como la accesibilidad y ajustes necesarios para el bienestar de las y los alumnos con discapacidad y/o neurodiversidad. De la misma manera, se busca un enfoque centrado en la persona para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las y los colaboradores con discapacidad y/o neurodiversidad.

El presente Reglamento tiene por objeto normar la integración y funcionamiento del Consejo Ibero Incluye, además de la creación de comisiones o encargos que atenderán áreas específicas según se requiera.

#### **Artículo 2. Antecedentes.**

La Universidad Iberoamericana Torreón es una institución particular de enseñanza superior, que de acuerdo con su naturaleza y finalidad busca la conservación, transmisión y progreso de la cultura superior, formando profesionistas, investigadores(as) y técnicos, de manera integral y humana. Esta casa de estudios, desde su fundación en agosto de 1982, se ha caracterizado por ser una institución incluyente; basada en sus documentos rectores o fundantes, situación que ha permitido contar con una población estudiantil heterogénea que humaniza y enriquece la sensibilidad social de la comunidad universitaria. Posteriormente, los estudiantes así formados, se proyectan en las nuevas generaciones de profesionistas y diseminan su propio estilo de vida en las comunidades, para contribuir a la transformación del pensamiento de los mexicanos, buscando la justicia y la respuesta a los problemas sociales, políticos, económicos, científicos y técnicos del país.

La Universidad Iberoamericana Torreón en su formación humanista pretende ofrecer una educación de calidad a todas y todos los que deseen ingresar, y así como lo menciona el artículo 4° de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU debemos garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

La Universidad asume el proyecto educativo de la Compañía de Jesús y tiene como misión contribuir -en un ambiente de participación responsable, apertura, libertad, respeto y crítica propositiva- al desarrollo y difusión del conocimiento, y a la formación de profesionales e investigadores con calidad humana y académica, que se comprometan en el servicio a los demás para el logro de una sociedad más libre, productiva, justa y solidaria.

Durante el 2022, se realizó un diagnóstico sobre las Barreras para el Aprendizaje y la Participación que se presentan actualmente en el contexto académico de la Ibero, en donde se tomaron en





cuenta las opiniones y necesidades de la comunidad universitaria con y sin discapacidad. Los resultados del diagnóstico, son el antecedente directo de la creación del Consejo Ibero Incluye para que atienda las necesidades detectadas en el mismo. Actualmente la Ibero brinda atención a estudiantes con discapacidad y neurodiversidad, sin embargo, no existe un mecanismo que previamente detecte estas condiciones, tampoco un programa que dé apoyo educativo ni que oriente la práctica de la enseñanza-aprendizaje conforme las necesidades de las y los estudiantes.

## **Capítulo II. Del Consejo Ibero Incluye.**

### **Artículo 3. De la integración.**

El Consejo Ibero Incluye estará integrado de la siguiente manera:

1. Una persona que represente a la Dirección General del Medio Universitario.
2. Una persona que represente a la Dirección de Capital Humano y de Infraestructura (del área de Infraestructura y Servicios o del área de Protección Civil).
3. Una persona que represente al Centro de Desarrollo Educativo e Innovación Tecnológica.
4. Una persona que represente al Centro Ibero Acompaña.
5. Una persona que represente al Departamento de Ciencias de la Salud.
6. Una persona que represente a la Jefatura de Orientación Vocacional.
7. Una persona que represente al Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz.
8. Una persona que represente a la comunidad de personas con discapacidad del personal de tiempo.
9. Una persona que represente al alumnado preferentemente con una condición de discapacidad o neurodiversidad.

### **Artículo 4. De los y las integrantes.**

Para formar parte del Consejo, al menos se deberán cumplir los siguientes criterios:

- a. Tener al menos un título profesional.
- b. Prestar sus servicios en la Universidad como personal de tiempo con contrato de tiempo indeterminado, con al menos tres (3) años de antigüedad a excepción de que se cuente con una formación acreditada en temas de inclusión educativa y/o laboral. (este inciso excluye a la comunidad estudiantil)
- c. Estar en constante capacitación y formación con temas relacionados con discapacidad, neurodiversidad e inclusión educativa y/o laboral.
- d. Comprometerse a respetar y promover los valores del Ideario de la Universidad y del SUJ.

Todos los nombramientos serán otorgados por la Rectoría, una vez que se cuente con su aval.

### **Artículo 5. Servicio de honor.**

Formar parte del Consejo es un servicio de honor a la Universidad, por lo tanto, sus miembros no percibirán honorarios ni ningún otro emolumento especial por este concepto distinto del que les corresponda de acuerdo al servicio que presten en la institución.

### **Artículo 6. De la duración en el cargo.**

Las personas a que se refiere el Artículo 3. durarán en su cargo dos (2) años con posibilidad de continuar por un período consecutivo de dos (2) años más, sin perjuicio de que el Rector(a) conservará en todo momento el derecho a sustituirlas.

### **Artículo 7. De los asesores(as) e invitados(as). -**

El Consejo, en función de la importancia del asunto, podrá solicitar la opinión de asesores(as) o invitados (as) internos o externos que permitan tomar una mejor decisión sobre el asunto tratado.



#### **Artículo 8. De la remoción de integrantes.**

El nombramiento podrá ser revocado en cualquier momento por incumplimiento a lo previsto en el presente Reglamento, por negligencia o por falta de compromiso. Será el propio Rector(a) quien instruirá la remoción con base a un informe por escrito presentado por la Presidencia en turno.

#### **Artículo 9. Sustitución de miembros.**

En caso de proceder la remoción de alguna persona integrante de Ibero Incluye, se deberá sustituir a la persona de acuerdo a lo establecido en los Artículos 3 y 4 del presente Reglamento.

#### **Artículo 10. De las renunciaciones voluntarias de miembros**

Cualquiera de los miembros del Consejo podrá renunciar a su cargo por razones fundadas por escrito. De su renuncia conocerá el Rector(a) de la Universidad quien, en caso de aceptarla, procederá a hacer la propuesta correspondiente para cubrir la vacante.

#### **Artículo 11. De la solicitud de renuncia de algún miembro.**

Si el Rector(a) estima necesaria pedir su renuncia a cualquiera de los o las miembros del Consejo antes de que expire el término de su encargo podrá hacerlo discrecionalmente, pero deberá hacérselo saber por escrito. Su decisión será inapelable.

### **Capítulo III.- De las sesiones.**

#### **Artículo 12. De la presidencia de las sesiones.**

Ordinariamente presidirá este Consejo quien represente al Centro de Ibero Acompaña; y, en sus ausencias lo hará el o la representante de la Dirección General Del Medio Universitario.

#### **Artículo 13. De las sesiones.**

Los y las miembros del Consejo celebrarán sesiones ordinarias y extraordinarias para acordar los asuntos de su competencia. Al inicio de cada período lectivo se reunirá el Consejo para establecer las fechas de las sesiones ordinarias.

#### **Artículo 14. De las sesiones ordinarias.**

Serán sesiones ordinarias las que figuren en el calendario normal de sesiones fijado para cada semestre o período. Se convocará a sus miembros cuando menos tres días hábiles anteriores a su realización y se celebrarán por lo menos una vez al mes, en los períodos de primavera, verano y otoño de cada año.

#### **Artículo 15. De las sesiones extraordinarias.**

Serán sesiones extraordinarias aquéllas que, en forma especial, convoque el secretario(a) en razón de la urgencia e importancia de los asuntos a tratar, y se convocará con un (1) día hábil de anticipación a su realización.

#### **Artículo 16. De la operación.**

El Consejo tomará sus resoluciones, acuerdos y recomendaciones por mayoría de votos y los comunicará por conducto del Secretario(a). En caso de empate el o la Presidente de la sesión tendrá voto de calidad.

#### **Artículo 17. Del quórum de las sesiones.**

Las sesiones ordinarias y extraordinarias serán válidas con la asistencia de la mitad más uno de los o las miembros. En el caso de no reunirse el quórum reglamentario en la primera convocatoria se levantará el acta correspondiente y en la misma se convocará de nueva cuenta para celebrar dicha



sesión; de no reunirse de nueva cuenta el quórum reglamentario, los acuerdos se tomarán con los y las asistentes, obligando las decisiones que se tomen a los y las miembros del Consejo que no se presentaron y a los y las que se hayan ausentado durante la sesión.

#### **Artículo 18. De las actas.**

De cada sesión se levantará un acta que será firmada por todos/as los asistentes.

#### **Capítulo IV.- Del funcionamiento.**

#### **Artículo 19. De las facultades o atribuciones.**

- a) Asesorar al Rector(a) en los asuntos de su competencia.
- b) Orientar, sensibilizar y capacitar desde el proceso de admisión a los diferentes instancias académicas, educativas y administrativas.
- c) Orientar a coordinadores(as) y docentes sobre adecuaciones curriculares y evaluaciones diferenciadas.
- d) Orientar a la Dirección de Capital Humano y de Infraestructura sobre políticas institucionales e infraestructura accesible.
- e) Orientar a la Coordinación de Comunicación y Promoción Institucional sobre el proceso de admisión e ingreso.
- f) Orientar a la Jefatura de Gestión de Talento Humano en los procesos de reclutamiento, selección e integración del personal con discapacidad y/o neurodiversidad.
- g) Realizar y mantener actualizado un censo de población universitaria con discapacidad y/o neurodiversidad.
- h) Realizar diagnósticos y emitir recomendaciones sobre accesibilidad en la Universidad.
- i) Realizar diagnósticos y emitir recomendaciones sobre necesidades de capacitación en educación inclusiva e inclusión laboral.
- j) Sugerir, organizar, coordinar y/o ejecutar capacitación y sensibilización para docentes.
- k) Sugerir, organizar, coordinar y/o ejecutar capacitación y sensibilización para colaboradores.
- l) Sugerir, organizar, coordinar y/o ejecutar actividades y talleres sobre inclusión dirigidos a la comunidad universitaria.
- m) Organizar las Jornadas de Inclusión de la Universidad, al menos una vez por año.
- n) Ofrecer acompañamiento a estudiantes con discapacidad y/o neurodiversidad.
- o) Realizar orientaciones sobre ajustes razonables a docentes y coordinadores.
- p) Vincularse con las distintas áreas de la Universidad; con el SUJ; con otras universidades de la región; y, con asociaciones civiles.
- q) Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento.
- r) Resolver y decidir, dentro de la esfera de su competencia, cualquier situación no prevista en el presente Reglamento.
- s) Las demás que les encomiende el Rector(a).

#### **Artículo 20. De las atribuciones del o la Presidente.**

Corresponde al o la Presidente:

- a) Autorizar el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias conforme a las facultades del Consejo.
- b) Coordinar y dirigir las sesiones del Consejo.
- c) Autorizar la celebración de sesiones ordinarias y extraordinarias.
- d) Solicitar y recibir informes del Secretario(a) sobre el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos tomados por el Consejo.
- e) Resolver los casos y dudas no previstas por el reglamento.

#### **Artículo 21. De las atribuciones del Secretario(a).**



Corresponde al Secretario(a):

- a) Someter a la consideración del o la Presidente los asuntos para los efectos del inciso a) del artículo 20.
- b) Convocar a los y las miembros a las sesiones del Consejo y, en su caso, a los invitados(as) que este organismo determine.
- c) Elaborar el orden del día.
- d) Integrar los expedientes de los asuntos a tratar y remitir copia a cada integrante del Consejo.
- e) Tomar la lista de asistencia a las sesiones.
- f) Levantar el acta de cada sesión y registrar los acuerdos del Consejo.
- g) Proporcionar al Consejo los informes que le permitan la toma de decisiones.
- h) Las demás que le correspondan de acuerdo a la normatividad aplicable y aquellos casos que le encomienden el Rector(a), el o la Presidente o el Consejo en pleno.

#### **Artículo 22. Atribución de los y las vocales.**

Corresponde a los y las vocales:

- a) Analizar la documentación correspondiente al orden del día para la debida toma de decisiones.
- b) Remitir al Secretario(a), antes de las sesiones, los documentos de los asuntos que, cuando así se requiera, deban someter a la consideración del Consejo.
- c) Las demás funciones que les encomienden el Rector(a), el o la Presidente o el Consejo en pleno.

#### **Artículo 23. Informe, evaluación y plan de trabajo anuales.**

Las personas integrantes del Consejo deberán reunirse de manera anual para integrar un informe detallado sobre las actividades y resultados, así como plantear el plan de trabajo del año próximo. Ambos documentos deberán ser notificados a la Rectoría con la finalidad de que sean aprobados.

#### **Artículo 24. Del presupuesto.**

La Dirección General del Medio Universitario a través del Centro Ibero Acompaña deberá destinar una parte de su presupuesto anual a la capacitación, sensibilización y demás eventos en temas de inclusión y lo correspondiente a la operación de este Consejo.

### **TRANSITORIOS**

#### **Aprobación.**

El presente "Reglamento de Integración y Funcionamiento del Consejo Ibero Incluye" fue avalado por el Consejo Directivo en su sesión CD/03/24 del miércoles 14 de febrero de 2024; y, aprobado por el Comité Académico de Departamentos en su sesión No. 501 de fecha 15 de abril de 2024.

#### **Vigencia.**

La presente "Reglamento de Integración y Funcionamiento del Consejo Ibero Incluye" entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en la Comunicación Oficial de la Universidad; y, deberá valorarse y revisarse a los dos (2) años de su implementación.

#### **Derogación de normatividad relativa anterior.**

El presente "Reglamento de Integración y Funcionamiento del Consejo Ibero Incluye" deroga todas las anteriores sobre la materia en la Universidad Iberoamericana Torreón.



## Apéndice A. Glosario de términos.

Para efectos de este Reglamento se entiende por:

**Universidad:** Se refiere a la Universidad Iberoamericana Torreón.

**Consejo Directivo:** Órgano colegiado de la Universidad que tiene facultades de asesoría o decisión a la Rectoría, en los asuntos que le son turnados por las autoridades respectivas.

**Documentos Rectores.** Documentos que inspiran el ser y quehacer del Sistema Universitario Jesuita y de la Universidad Iberoamericana Torreón. Están representados respectivamente por el Ideario, la Misión, la Visión, los Valores, la Filosofía Educativa y la Prospectiva.

**Rector(a).** Máxima autoridad unipersonal en los diferentes aspectos académicos, administrativos, técnicos y financieros de la Universidad.

**Sistema Universitario Jesuita (SUJ).** Está constituido por las instituciones de educación superior confiadas a la Compañía de Jesús en México, que en su conjunto buscan cumplir con la Misión de la obra educativa de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús.

**Discapacidad:** Según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (CDPD/ONU, 2006).

Existen diversos tipos de discapacidad, las cuales pueden ser permanentes o transitorias y visibles o invisibles (Palacios, 2008):

- a) La discapacidad física o motriz dificulta o imposibilita la movilidad funcional de algunas partes del cuerpo, así como la coordinación de movimientos y la manipulación de objetos.
- b) La discapacidad sensorial afecta a los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como a las funciones asociadas a cada uno de ellos.
  - 1) La discapacidad visual es una limitación sensorial parcial, severa (debilidad visual) o total (ceguera) que dificulta identificar tanto a personas como a objetos, la orientación y la ubicación del entorno con sus características. Las personas requieren de lentes, bastones y perros guía, entre otros apoyos, para poder desplazarse y reconocer espacios, objetos y personas; el sistema braille, las pantallas amplificadoras y los macrotipos, son algunos de los dispositivos que les permiten leer.
  - 2) La discapacidad auditiva se presenta como pérdida total de la capacidad de escuchar (sordera) o de manera parcial o moderada. Las personas con restricciones en la percepción de los sonidos tienen dificultades importantes para escuchar y hablar, pero se comunican de diversas formas y recurren a auxiliares auditivos y a la Lengua de Señas para poder hacerlo.

**Neurodiversidad.-** La neurodiversidad como concepto se encuentra en desarrollo, se trata de reconocer y destacar la diferencia, específicamente en las formas de funcionamiento cerebral y su



expresión, son los ejes esenciales del trabajo de Armstrong (2012), quien se apoya en la noción de neurodiversidad, término introducido desde finales del siglo XX.

De acuerdo con la Universidad de Coventry (2020), en Reino Unido, la neurodiversidad integra a personas con diversas condiciones que no causan discapacidad. Estas personas comprenden y perciben la información de forma diferente al resto de las personas, por lo que su desempeño se restringe de acuerdo con la intensidad de los síntomas. Si bien es cierto que todos los sujetos presentan capacidades y discapacidades en algunas áreas de su vida; en condiciones de neurodiversidad, la sintomatología suele ser visible con mayor facilidad.

- a) El espectro autista es una condición neurobiológica en la que se ve comprometido el desarrollo de habilidades para la interacción social y la comunicación, también pueden presentarse conductas motoras repetitivas, estereotipias e intereses inusuales y peculiares. Los síntomas causan un deterioro clínicamente significativo en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento habitual.
- b) El trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) se caracteriza por un patrón perseverante de fallos atencionales, hiperactividad e impulsividad inapropiado para la edad de la persona que presenta la sintomatología y que interfiere con el funcionamiento y desarrollo del individuo.
- c) La dislexia es la condición relacionada con una alteración en el neurodesarrollo que lleva consigo una discapacidad específica y persistente para adquirir de forma eficaz las habilidades lectoras, en las que existen dificultades en la decodificación de palabras, fluidez y velocidad lectora a pesar de presentar un nivel intelectual adecuado, disponer de los oportunos recursos escolares y sociofamiliares, buena disposición y motivación hacia el aprendizaje y no presentar ninguna deficiencia neurológica, psíquica ni sensorial.

La discapacidad y la neurodiversidad pueden presentar algunos trastornos como lo son depresión y ansiedad, sin embargo, también se pueden encontrar de forma aislada y esto hace que existan diversos problemas para el aprendizaje o BAPs, es por esto que, consideramos importante incluir las definiciones.

La OMS (2022) define la salud mental como un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad.

El Trastorno depresivo se caracteriza por una tristeza de una intensidad o una duración suficiente como para interferir en la funcionalidad y, en ocasiones, por una disminución del interés o del placer despertado por las actividades.

Las causas de la depresión incluyen complejas interacciones de factores sociales, psicológicos y biológicos. Diversas circunstancias de la vida, por ejemplo, adversidades en la infancia, una pérdida y el desempleo contribuyen al desarrollo de la depresión y pueden propiciarla (OMS, 2023).

El Trastorno de ansiedad generalizada se caracteriza por una ansiedad y preocupación excesivas acerca de varias actividades y eventos que están presentes durante más días de la semana que los que no los presente a través de 6 meses. Dentro de los trastornos de ansiedad se pueden presentar las crisis de pánico o crisis de angustia, que a nivel corporal, el corazón se acelera, las manos transpiran, todo se ve ligeramente más brillante porque se te dilatan las pupilas.

**Inclusión Educativa.-** Según la Organización de Estados Iberoamericanos (2023), la Inclusión Educativa es un proceso orientado a garantizar el derecho a una educación de calidad a todos los y las estudiantes en igualdad de condiciones, prestando especial atención a quienes están en situación de mayor exclusión.





Es un proceso orientado a garantizar el derecho a una educación de calidad a todos los y las estudiantes en igualdad de condiciones, prestando especial atención a quienes están en situación de mayor exclusión o en riesgo de ser marginados/as. El desarrollo de escuelas inclusivas, que acojan a todos los y las estudiantes, sin ningún tipo de discriminación, y favorezcan su plena participación, desarrollo y aprendizaje, es una poderosa herramienta para mejorar la calidad de la educación y avanzar hacia sociedades más justas, equitativas y cohesionadas (OEI, 2023).

Se basa en el principio de que cada persona tiene características, capacidades y necesidades de aprendizaje distintas y deben ser los sistemas educativos los que están diseñados, y los programas educativos puestos en marcha, teniendo en cuenta la amplia diversidad de dichas características y necesidades.

**Inclusión Laboral.-** De acuerdo con el CONADIS (2017), la inclusión laboral es brindar trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, dejando atrás la discriminación.

La Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, aprobada en junio de 2019, destaca la necesidad de adoptar un enfoque centrado en el ser humano e incorpora una referencia explícita a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible proporciona el marco para los esfuerzos globales en materia de desarrollo sostenible inclusivo para la próxima década. Las personas con discapacidad son uno de los grupos que merecen atención específica en la Agenda 2030, y los correspondientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hacen referencia explícita a las personas con discapacidad, incluido el contexto de un trabajo decente y de crecimiento económico.

Se han identificado los siguientes cinco objetivos clave para la inclusión de las personas con discapacidad en el futuro del trabajo (OIT y Fundación ONCE, 2020):

1. Nuevas formas de empleo y relaciones laborales inclusivas hacia las personas con discapacidad.
2. Desarrollo de habilidades y formación continua que incluya a las personas con discapacidad.
3. Diseño universal integrado en el desarrollo de todas las nuevas infraestructuras, productos y servicios.
4. Tecnologías asistidas existentes o en desarrollo, asequibles y disponibles.
5. Medidas para incluir a las personas con discapacidad en los sectores de la economía en crecimiento y desarrollo.

Las barreras para el aprendizaje y la participación (BAP's) surgen de la interacción entre las y los individuos y otras personas, las instituciones, las culturas y los contextos sociales y económicos en los que están inmersos (Covarrubias, 2019). Las instituciones educativas pueden propiciar las BAP's que limitan el aprendizaje de las y los estudiantes con algún tipo de discapacidad o generar un ambiente inclusivo estableciendo estrategias pertinentes de apoyo.

Los “ajustes razonables” son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (CDPD/ONU, 2006).

Otro concepto que nos ayudará a entender la inclusión es el “diseño universal”. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2011), en su Protocolo Facultativo para las personas con



discapacidad, lo define como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. Con base en el principio de accesibilidad se realizan ajustes razonables y se implementan medidas específicas con el objetivo de eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación.